



Universidad Autónoma de Querétaro  
Facultad de Psicología y Educación

**Reconocimiento Social de las Ocupaciones y de las Formas  
Identitarias de las y los Trabajadores con Antecedentes Penales.  
Una Construcción desde el Estigma y la Clase Social.**

Tesis

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de  
Doctora en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo

Presenta

**María de los Ángeles Arroyo Montoya**

Dirigido por

Dr. Carlos León Salazar

Querétaro, Qro. Junio 2025

La presente obra está bajo la licencia:  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>



CC BY-NC-ND 4.0 DEED

Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional

### Usted es libre de:

**Compartir** — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato

La licenciante no puede revocar estas libertades en tanto usted siga los términos de la licencia

### Bajo los siguientes términos:



**Atribución** — Usted debe dar [crédito de manera adecuada](#), brindar un enlace a la licencia, e [indicar si se han realizado cambios](#). Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciante.



**NoComercial** — Usted no puede hacer uso del material con [propósitos comerciales](#).



**SinDerivadas** — Si [remezcla, transforma o crea a partir](#) del material, no podrá distribuir el material modificado.

**No hay restricciones adicionales** — No puede aplicar términos legales ni [medidas tecnológicas](#) que restrinjan legalmente a otras a hacer cualquier uso permitido por la licencia.

### Avisos:

No tiene que cumplir con la licencia para elementos del material en el dominio público o cuando su uso esté permitido por una [excepción o limitación](#) aplicable.

No se dan garantías. La licencia podría no darle todos los permisos que necesita para el uso que tenga previsto. Por ejemplo, otros derechos como [publicidad, privacidad, o derechos morales](#) pueden limitar la forma en que utilice el material.



Universidad Autónoma de Querétaro  
Facultad de Psicología y Educación  
Doctorado en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo

**Reconocimiento Social de las Ocupaciones y de las Formas Identitarias de las y los  
Trabajadores con Antecedentes Penales. Una Construcción desde el Estigma y la  
Clase Social.**

Tesis

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de  
Doctora en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo

Presenta

**María de los Ángeles Arroyo Montoya**

Dirigido por

Dr. Carlos León Salazar

Dr. Carlos León Salazar  
Presidente

Dr. Carlos Clemente Martínez Trejo  
Secretario

Dra. Teodora Hurtado Saa  
Vocal

Dra. Alejandra Elizabeth Urbiola Solís  
Suplente

Dr. Daniel Gómez Pimentel  
Suplente

Centro Universitario, Querétaro, Qro.  
Junio 2025  
México



## Índice Temático

Índice Temático .....	4
Índice de Ilustraciones .....	7
Índice de Tablas .....	8
Abreviaturas y siglas .....	9
Resumen.....	10
Abstract .....	11
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>12</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>27</b>
<i>Personas con antecedentes penales en México: circulación de una creciente fuerza laboral .....</i>	<i>27</i>
<i>Barreras de la inserción laboral: limitaciones legales, estigma y discriminación .....</i>	<i>28</i>
<b>JUSTIFICACIÓN.....</b>	<b>36</b>
<b>OBJETIVOS.....</b>	<b>40</b>
<b>II. ANTECEDENTES Y ESTADO DEL ARTE .....</b>	<b>42</b>
<i>Investigaciones que utilizan las categorías estigma, antecedentes penales y empleo .....</i>	<i>45</i>
<i>Limitaciones y avances de investigación en México.....</i>	<i>56</i>
<b>III. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA .....</b>	<b>60</b>
<b>PERSPECTIVA PARA ABORDAR EL ESTIGMA Y LA IDENTIDAD.....</b>	<b>61</b>
<i>Aspectos psicosociales del estigma.....</i>	<i>63</i>
<i>Identidad y estigma.....</i>	<i>72</i>
<i>Respuestas identitarias: de las respuestas pasivas a la acción colectiva .....</i>	<i>78</i>
<b>PERSPECTIVA PARA ABORDAR LAS CLASES SOCIALES .....</b>	<b>85</b>
<i>Clase social e identidad.....</i>	<i>87</i>
<i>Clase social y estigma.....</i>	<i>93</i>
<b>PERSPECTIVA PARA ABORDAR EL RECONOCIMIENTO.....</b>	<b>100</b>
<i>Reconocimiento de las ocupaciones como emergencia de las concepciones tradicionales de trabajo. ....</i>	<i>100</i>
<i>Reconocimiento como práctica social .....</i>	<i>103</i>

<i>Identidad, reconocimiento y trabajo</i> .....	105
<b>MERCADO LABORAL, DESIGUALDAD Y ANTECEDENTES PENALES</b> .....	<b>111</b>
<i>Mercados desiguales y exclusión laboral</i> .....	111
<i>Calificación laboral e integración de las personas con antecedentes penales al mercado de trabajo</i> .....	116
<b>IV. ESTRATEGIA METODOLÓGICA</b> .....	<b>124</b>
<i>Perspectiva constructivista</i> .....	124
<i>La historia de vida en la comprensión de experiencias post encarcelamiento</i> .....	127
<i>Justificación metodológica</i> .....	131
<i>Aproximación al objeto de investigación</i> .....	132
<i>Selección y descripción de las y los trabajadores</i> .....	133
<i>Trayectorias laborales de las personas entrevistadas</i> .....	135
<i>Explorando historias laborales: ampliando perspectivas</i> .....	141
<i>La producción de los relatos: recreación y transmisión de las historias de vida</i> .....	142
<i>Elementos éticos</i> .....	151
<b>V. RESULTADOS Y DISCUSIONES</b> .....	<b>154</b>
<b>MERCADO DE TRABAJO PARA LAS PERSONAS CON ANTECEDENTES PENALES</b> .....	<b>154</b>
<i>Industria Penitenciaria: el inicio de una ocupación</i> .....	154
<i>Las empresas sociales: un mercado de trabajo emergente para las personas que egresan de prisión</i> .....	166
<i>Condiciones sociolaborales de las y los trabajadores con antecedentes penales</i> .....	173
<b>ESTIGMA Y EMPLEO</b> .....	<b>182</b>
<i>Estigma generalizado: la institucionalización de la prisión en el empleo</i> .....	182
<i>Trayectorias laborales: empleos simultáneos y transitorios</i> .....	188
<i>Descolocación</i> .....	197
<b>CLASE, GÉNERO Y EMPLEO</b> .....	<b>205</b>
<i>Estigma y desigualdad en la intersección clase y género</i> .....	205
<i>Desafíos de género en el mercado laboral: experiencias desde la mirada de las mujeres</i> .....	214
<b>ESTIGMA E IDENTIDAD</b> .....	<b>224</b>
<i>Planes de acción de la identidad y perspectivas subjetivas sobre el estigma</i> .....	224
<i>Formas identitarias y el paso hacia una identidad ocupacional</i> .....	233
<i>Organización de las y los trabajadores. Una identidad colectiva en construcción</i> .....	239
<b>EXPERIENCIA LABORAL Y CAPITAL CULTURAL</b> .....	<b>246</b>

<i>Capital cultural y desigualdad laboral</i> .....	246
<i>Experiencias laborales: perspectivas de crecimiento y desafíos</i> .....	254
<b>EL RECONOCIMIENTO DE LAS OCUPACIONES Y DE LAS FORMAS IDENTITARIAS</b> .....	<b>262</b>
<i>Reconocimiento de la ocupación en la inmersión de las personas con antecedentes penales en empresas sociales: trabajo estético y formación de una identidad valorada socialmente.</i> .....	262
<i>Reconocimiento y relaciones laborales</i> .....	266
<b>VI. DISCUSIONES</b> .....	<b>277</b>
<i>Construcción de vidas laborales significativas</i> .....	297
<b>CONTRIBUCIONES DE LA INVESTIGACIONES AL CAMPO DE CONOCIMIENTO</b> .....	<b>302</b>
<b>VII. CONCLUSIONES</b> .....	<b>312</b>
<b>VIII. REFERENCIAS</b> .....	<b>319</b>
<b>IX. ANEXOS</b> .....	<b>342</b>
<i>Anexo 1. Consentimiento informado para las y los participantes de la investigación.</i> .....	342
<i>Anexo 2. Guía de entrevista</i> .....	345
<i>Anexo 3. Crisis de violencias, inseguridad y encarcelamiento en el contexto mexicano</i> .....	351

## Índice de Ilustraciones

<b>Ilustración 1.</b> Condiciones laborales objetivas y subjetivas de las y los trabajadores con antecedentes penales .....	181
<b>Ilustración 2.</b> Impacto de la carta de antecedentes penales en el empleo .....	188
<b>Ilustración 3.</b> Inserciones laborales de las y los trabajadores con antecedentes penales..	189
<b>Ilustración 4.</b> Aspectos positivos de la “Descolocación” .....	204
<b>Ilustración 5.</b> Condiciones que enfrentan las trabajadoras con antecedentes penales .....	223
<b>Ilustración 6.</b> Aspectos centrales que influyen en la construcción identitaria de las y los trabajadores con antecedentes penales .....	239
<b>Ilustración 7.</b> Objetivos y respuestas proactivas de la organización de las y los trabajadores con antecedentes penales.....	245
<b>Ilustración 8.</b> Aspectos que desarrollan las y los trabajadores con antecedentes penales a partir de su experiencia laboral .....	261
<b>Ilustración 9.</b> Reconocimiento de las y los trabajadores con antecedentes penales en las empresas sociales .....	266
<b>Ilustración 10.</b> Significado del trabajo para las y los trabajadores con antecedentes penales y su reconocimiento .....	274
<b>Ilustración 11.</b> Valor y reconocimiento subjetivo de la actividad laboral de las y los trabajadores con antecedentes penales .....	276
<b>Ilustración 12.</b> Reconocimiento social de las ocupaciones y procesos sociales de trabajo segregado en entornos de estigma.....	302



## Índice de Tablas

Tabla 1. Principales categorías de análisis utilizadas por diferentes investigaciones sobre el estigma, los antecedentes penales y el empleo.....	58
Tabla 2. Estigma generalizado: la institucionalización de la prisión en el empleo.....	145
Tabla 3. Trayectorias laborales: empleos simultáneos y transitorios.....	145
Tabla 4. Estigma y desigualdad en la intersección clase y género.....	146
Tabla 5. Descolocación .....	146
Tabla 6. Planes de acción de la identidad y perspectivas subjetivas sobre el estigma.....	147
Tabla 7. Desafíos de género en el mercado laboral: experiencias desde la mirada de las mujeres .....	147
Tabla 8. Formas identitarias y el paso hacia una identidad ocupacional .....	148
Tabla 9. Organización de las y los trabajadores. Una identidad colectiva en construcción	148
Tabla 10. Capital cultural y desigualdad laboral.....	149
Tabla 11. Experiencias laborales: perspectivas de crecimiento y desafíos .....	149
Tabla 12. Reconocimiento y relaciones laborales.....	150
Tabla 13. Actividades laborales llevadas a cabo dentro de prisión .....	155
Tabla 14. Seguimiento laboral postpenitenciario por estado de la república mexicana ....	160
Tabla 15. Modalidades de trabajo de las personas que egresan de prisión .....	172
Tabla 16. Condiciones laborales de las y los trabajadores.....	176
Tabla 17. Guía de entrevista.....	347

## **Abreviaturas y siglas**

**A. C.** Asociación Civil

**ASILEGAL** Asistencia Legal por los Derechos Humanos A.C

**CEA** Centro de Estudios y Acción por la Justicia Social

**CONAPRED** Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

**CNDH** Comisión Nacional de los Derechos Humanos

**FONAES** Fondo Nacional de Apoyo para las Empresas en Solidaridad

**LEP** Ley de Ejecución Penal

**IEEA** Instituto Estatal para la Educación de Jóvenes y Adultos

**IEAT** Instituto de Educación para Adultos de Tabasco

**INEA** Instituto Nacional de Educación para Adultos

**INEGI** Instituto Nacional de Estadística y Geografía

**ONG** Organizaciones no Gubernamentales

**RFC** Registro Federal de Contribuyentes

**STPS** Secretaría del Trabajo y Previsión Social

## **Resumen**

La presente investigación tiene como objetivo profundizar en la comprensión del reconocimiento social de las ocupaciones y las formas identitarias de las y los trabajadores con antecedentes penales, mediante el análisis de procesos de estigmatización y la influencia de la clase social, el género y otras interseccionalidades. La investigación busca explorar cómo las y los trabajadores construyen, viven y experimentan su trabajo al salir de prisión, considerando tanto las dinámicas del mercado laboral como sus percepciones y estrategias para enfrentar la búsqueda de empleo. Se destaca el análisis del mercado laboral para este grupo, los factores sociales e institucionales que afectan su reinserción laboral, la intersección del estigma con la clase social y el género, y las barreras para acceder a oportunidades laborales, como el impacto de la carta de antecedentes penales. Se indaga cómo la experiencia laboral influye en su sentido de pertenencia y participación social, y cómo negocian su identidad en el ámbito sociolaboral. Se profundiza en el significado del trabajo y las relaciones laborales en el proceso de reintegración y reconstrucción identitaria de las y los trabajadores con antecedentes penales, así como su reconocimiento en el mercado laboral.

Esta investigación aporta al campo de conocimiento al ofrecer una comprensión profunda de las dificultades laborales de las y los trabajadores con antecedentes penales en el contexto de un mercado de trabajo segregado y estigmatizado. Se propone un modelo de análisis que destaca los procesos sociales de trabajo segregado y cómo estos perpetúan la exclusión y limitan el reconocimiento de las ocupaciones y de las identidades sociolaborales, afectando la movilidad social y la integración de este y otros grupos vulnerables. Además, se destaca la importancia del activismo como estrategias de resistencia y cómo la solidaridad y el reconocimiento social pueden contribuir a la construcción de identidades valoradas socialmente. Estos hallazgos abren nuevas líneas de investigación sobre la inclusión laboral, proponiendo enfoques alternativos para superar barreras estructurales, estigmas y desigualdades en las trayectorias laborales de estos grupos.

**Palabras clave:** antecedentes penales, estigma, reconocimiento, clase social, identidad

**Abstract**

This research aims to deepen the understanding of the social recognition of occupations and identity forms of workers with criminal records, through the analysis of stigmatization processes and the influence of social class, gender, and other intersectionalities. The study seeks to explore how workers build, live, and experience their work after leaving prison, considering both labor market dynamics and their perceptions and strategies for facing job searches. The analysis of the labor market for this group, the social and institutional factors affecting their labor reintegration, the intersection of stigma with social class and gender, and the barriers to accessing job opportunities, such as the impact of the criminal record letter, are highlighted. The study examines how work experience influences their sense of belonging and social participation, and how they negotiate their identity in the sociolaboral sphere. It delves into the meaning of work and labor relations in the process of reintegration and identity reconstruction of workers with criminal records, as well as their recognition in the labor market.

This research contributes to the field of knowledge by offering a deep understanding of the labor difficulties faced by workers with criminal records in the context of a segregated and stigmatized labor market. It proposes an analytical model that highlights the social processes of segregated labor and how they perpetuate exclusion, limiting the recognition of occupations and sociolaboral identities, affecting social mobility and the integration of this and other vulnerable groups. Additionally, it emphasizes the importance of activism as resistance strategies and how solidarity and social recognition can contribute to the construction of socially valued identities. These findings open new lines of research on labor inclusion, proposing alternative approaches to overcoming structural barriers, stigmas, and inequalities in the labor trajectories of these groups.

**Keywords:** stigma, criminal records, recognition, social class, identity

## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, ha ganado relevancia el debate sobre temas como las políticas de reinserción social y laboral, la aparición de nuevos mercados laborales, la precarización de las condiciones laborales, la creciente desigualdad, el acceso al empleo en grupos vulnerables, los derechos de las personas con antecedentes penales, las políticas públicas y las reformas penitenciarias, la desigualdad de género, la justicia social, entre otros. Dentro de este marco, la inclusión laboral de las personas con antecedentes penales enfrenta importantes desafíos tanto para las políticas de empleo como para la estructura social en general. En un entorno donde el acceso al empleo es crucial para la estabilidad social, las dificultades que enfrentan las personas con antecedentes penales complican su reintegración al ámbito laboral.

La presente investigación se propone indagar la experiencia postcarcelaria en el ámbito de la inserción laboral, explorando tanto la perspectiva de las personas liberadas como la de las y los empleadores. Se propone un análisis basado en las categorías de estigma y clase social, las cuales se consideran fundamentales para comprender el papel del estigma en las inserciones laborales, y la influencia de la clase social en las oportunidades y experiencias laborales. Este enfoque permite analizar las formas en que se perpetúan las desigualdades en el mercado laboral. Además, se considera la relación entre la identidad y el empleo con el fin de obtener una comprensión más profunda de cómo las personas perciben su lugar en la sociedad y como esto afecta sus trayectorias laborales.

Para abordar estas complejas dinámicas, se emplean perspectivas analíticas y marcos conceptuales fundamentados en la sociología del trabajo que permite examinar el mercado laboral y las construcciones identitarias relacionadas. Asimismo, de la psicología social para abordar el estudio del estigma y la identidad social, y de la sociología contemporánea para comprender las dinámicas de las clases sociales en contextos específicos. A partir de estas perspectivas, se ha propuesto el reconocimiento de las ocupaciones y de las formas identitarias de las personas con antecedentes penales.

La comprensión del reconocimiento social de la ocupación y de las formas identitarias de las personas con antecedentes penales implica explorar detalladamente los procesos de estigma y la influencia de la clase social. Las percepciones individuales de las y los trabajadores ha implicado comprender el sentido que otorgan a sus elecciones laborales y como se van posicionando en el entorno laboral. Se ha comenzado por entender como construyen, reconstruyen y experimentan sus actividades laborales después del encarcelamiento.

Se reconoce que la experiencia del encarcelamiento marca la vida de las personas, lo cual justifica la necesidad de profundizar en su estudio. Se ha tenido en cuenta que el acceso al grupo que se estudia es complicado y, dada la complejidad de la situación, se comprende que las condiciones a las que se enfrentan son diversas y multifacéticas. En este sentido, Western (2000) destaca que las “experiencias de estas personas en el mercado laboral pueden ser fundamentales para comprender los patrones de desigualdad racial y de clase” (p. 22).

Este análisis ha permitido la comprensión profunda de los complejos desafíos que enfrentan las personas en su reintegración social y laboral. Lo anterior mediante el análisis de datos empíricos, legislativos e institucionales sobre la inserción laboral de las personas que salen de prisión. A partir de las categorías propuestas, se resaltan sus inserciones y experiencias laborales y se han examinado sus principales opciones dentro del mercado de trabajo postincarceración. Además, se investiga si hay rotación frecuente de empleos y como son valorizados dentro de los distintos ámbitos laborales en los que se integran.

Asimismo, se examinan las complejas dinámicas sociales marcadas por prejuicios, estigma y discriminación que influyen en este proceso. La experiencia de estigma en distintos ámbitos de su vida va afectando su identidad, así como su integración social y laboral. Aunque también se destaca la importancia de comprender cómo estas personas, adaptándose a sus condiciones precarias, experimentan y otorgan significado a su trabajo, así como el papel que desempeñan las relaciones laborales en la construcción de su identidad profesional.

Hasta este punto, se destaca que los tipos de ocupación en los que se encuentran insertas las personas que participaron en esta investigación, están categorizados dentro del marco

legal, sugiriendo que los que están fuera de esta legalidad, también son subjetivamente consideradas como trabajo. Por lo tanto, el mundo laboral se sitúa en una intersección entre ambos tipos de ocupaciones. Este estudio se centra en el primer caso, aunque en los testimonios también emergen referencias a ambas categorías. Sin embargo, es difícil identificar claramente estas actividades en los discursos, dado que la actividad legal a menudo encubre otro tipo de actividades.

Se parte de resaltar que las personas con antecedentes penales en México enfrentan múltiples barreras para su integración laboral, lo que contribuye a la exclusión y la discriminación en el ámbito laboral. Se resalta la importancia de abordar este problema debido a la creciente fuerza laboral compuesta por personas que salen de prisión. Estas barreras incluyen limitaciones legales, estigma social y discriminación, así como falta de capacitación y empleo dentro de las prisiones. A pesar de los esfuerzos por promover la reinserción social, persisten problemas significativos de desigualdad y discriminación en el mercado laboral, lo que dificulta el acceso a empleos “dignos” y aumenta el riesgo de reincidencia.

El estudio se justifica en virtud de la necesidad de abordar la reinserción laboral de las personas que han salido de prisión para promover la inclusión y la diversidad, así como abordar los problemas de discriminación y exclusión que enfrentan. La creciente cantidad de personas que salen de prisión en México, junto con las altas tasas de reincidencia y la crisis del empleo, hacen urgente un análisis profundo de estas condiciones desde la perspectiva de quienes lo experimentan. La investigación busca aportar información sobre la experiencia personal y social de la estigmatización y su impacto en la identidad, así como el impacto de esto en las inserciones laborales en mercados de trabajo específicos y emergentes.

Además, se considera importante comprender las barreras que enfrentan estas personas en la búsqueda de empleo y como interactúa el estigma, la clase social, el género y otros factores en la exclusión y discriminación laboral. Se espera que los hallazgos contribuyan al desarrollo de prácticas y políticas que promuevan la igualdad de oportunidades, la inclusión y diversidad social, independientemente de los antecedentes penales.

El **Capítulo II** comprende el estado de arte en el campo teórico y empírico que coincide en señalar que los grupos estigmatizados enfrentan barreras significativas en el acceso al empleo y a otras oportunidades como la educación formal y los servicios de salud. Se ha observado que estas personas a menudo se ven obligadas a trabajar en la economía informal o en actividades que no son reconocidas como empleo formal. Para el tema en cuestión, se ha analizado los estudios previos que exploran la relación entre el estigma, los antecedentes penales y el empleo.

Aunque, las investigaciones sobre reintegración laboral de personas que han salido de prisión destacan tanto las lagunas en la investigación empírica como los hallazgos significativos en este campo. Las principales investigaciones existentes, sobre todo en Estados Unidos, han demostrado, a través de métodos cuantitativos y experimentales, el impacto negativo de los antecedentes penales en la búsqueda de empleo y el rechazo por parte de las y los empleadores (Pager, 2009a, 2009b; Uggen *et al.*, 2014, Holzer *et al.*, 2001). Desde el ámbito legal, también se ha cuestionado la petición de la carta o certificado de antecedentes penales considerándola como una forma de estigma estructural (Fihman, 2019; Carnevale, 2016).

También se ha abordado la gestión del estigma, es decir, las estrategias o planes de acción personales que emplean las personas que egresan de prisión para mitigar los prejuicios en el ámbito social y laboral (Harding, 2003), la formación de una nueva identidad orientada a conseguir empleo (Cherney y Fitzgerald, 2016; Harding, 2003), la importancia de la agencia individual y el desistimiento del delito (Liem y Richardson, 2014), y cómo el contexto cultural, la moralidad y los valores influyen en la discriminación laboral, especialmente en contextos donde la vergüenza y el estigma están fuertemente internalizados (Hong y Kwok-Yin, 2013). Otras investigaciones también han contribuido a reflexionar en categorías distintas, como la de género, resaltando la discriminación y exclusión de las mujeres al salir de prisión (Fernández, 2011), su etiquetación e inferiorización (Hernández, 2018).

Por último, se han encontrado limitaciones en el contexto latinoamericano, particularmente en la falta de investigación empírica sobre las experiencias laborales de las personas que han estado en prisión considerando su propia historia y perspectiva. En



Argentina se ha dado una pauta importante para reconocer la organización de las y los actores en la formación de cooperativas de reinserción social en la transformación de las condiciones de las y los liberados (García 2019, 2021), así como el acercamiento a las experiencias personales de integración sociolaboral de quienes han estado en prisión (Otero y Barrera, 2021).

El **Capítulo III**, constituye el sustento teórico de la investigación. Incluye elementos de los estudios laborales, como la desigualdad y la exclusión en el empleo y el mercado de trabajo para grupos vulnerables, lo cual aborda aspectos cruciales de la dinámica laboral contemporánea. Este enfoque se respalda de perspectivas teóricas sobre el estigma, la clase social y la identidad, ampliando el marco conceptual para mejorar la comprensión de las experiencias individuales y sociales.

Sobre el estigma, se profundiza en la teoría de Erving Goffman, que describe el estigma como un atributo, y las múltiples formas en que desacredita a las personas en las interacciones cotidianas y en múltiples contextos. También se retoma la teoría del estigma de Bruce G. Link y Jo. C. Phelan que examina cómo el estigma afecta la salud y el bienestar, además de poner énfasis al contexto y su relación con la discriminación. Ambas perspectivas sugieren nuevas propuestas teóricas sobre cómo las personas internalizan el estigma, teniendo efectos perjudiciales en su autoestima e identidad.

Desde estas posturas se han promovido recientes propuestas sobre las estrategias de afrontamiento o manejo del estigma, como una forma de proteger la identidad en múltiples contextos, y también se ha reconocido la importancia de la movilización de grupos o la acción colectiva, como propone Thomas P. LeBel, Brenda Major y Laurie O'Brien.

Por su parte, la identidad se aborda desde diversas perspectivas, cómo la propuesta de Gilberto Giménez que entiende la identidad como una construcción social y cultural formada a través de la interacción entre el individuo y su entorno, lo que también implica resistencia, conflicto, negociación y transformación. También se consideran las ideas de Claude Dubar sobre la identidad como proceso dinámico de socialización y negociación constante en la interacción del individuo con su entorno, incluido el trabajo. Ambos autores concuerdan en

que la identidad está influida por el entorno, que es un proceso dinámico y que se puede redefinir a lo largo del tiempo.

En lo que respecta a la clase social, se ve más allá de las determinaciones tradicionales, como las marxistas (sobre la división de clases anclada a las relaciones de producción), las funcionalistas (sobre la necesidad de clases sociales para mantener el orden social), del conflicto (acerca de cómo los conflictos de intereses son fuente de cambio social), y la teoría de la estructuración (sobre cómo las acciones individuales transforman las estructuras sociales). Más bien, se reconoce la importancia que la sociología contemporánea ha puesto a la relación entre clase social y la identidad.

Se parte de la clase social con la perspectiva de Pierre Bourdieu y su análisis de la *distinción*, que propone cómo las preferencias y prácticas culturales son marcadores de la posición social. Además, se integra la identidad a la teoría de clases lo que aporta una comprensión más profunda de la posición socioeconómica y percepciones individuales, lo que implica nuevas oportunidades y desafíos en términos de movilidad social, y explora nuevas desventajas estructurales que perpetúan la exclusión. Desde los aportes de Mike Savage, argumentando el advenimiento de clases culturales, entendidas como formaciones culturales que incluyen también aspectos simbólicos.

Desde este enfoque, se incluye el advenimiento de la sociedad de la información, propuesta de Manuel Castells, y con ello la ampliación de gustos, intereses y ocio. Esto propicia la emergencia de nuevas clases, como la clase media culturizada o la clase precarizada. Desde este enfoque se exploran las dinámicas de desigualdad en el mercado laboral, también orientado a las personas con antecedentes penales. Esta visión multifacética conlleva a entender cómo los antecedentes penales y las estructuras socioeconómicas contribuyen a la exclusión en el mercado laboral y la sociedad en su conjunto.

En relación con el reconocimiento, se parte de entender las transformaciones actuales del mundo del trabajo, incluido el desempleo masivo y la precarización, lo cual ha dado lugar a una sociedad de contrastes. De acuerdo con ello, la concepción de trabajo y ocupación han tenido grandes transformaciones que han dado lugar a la relevancia de la identidad y cómo

las identidades subalternas pueden influir en sus preferencias laborales, cómo son percibidas y cómo pueden buscar formas de empoderamiento y reconocimiento. Para ello, se retoma la teoría del reconocimiento de Axel Honneth que destaca el papel del reconocimiento social en la formación de la identidad, especialmente en contextos laborales. Esto ayuda a entender como la clase social no solo influye en las oportunidades económicas y las condiciones materiales, sino también en la identidad personal y social.

Desde esta diversidad de enfoques se han realizado puntos de encuentro entre diversas categorías, como el estigma y la identidad, la clase social y la identidad, la clase social y el estigma, así como el reconocimiento y la identidad. Estos vínculos sugieren una intersección compleja y multifacética de los fenómenos sociales que influyen en las experiencias individuales.

El **Capítulo IV** aborda la metodología y sustenta cómo la presente investigación adopta una perspectiva constructivista. El constructivismo, como enfoque teórico, sostiene que la realidad social, incluidas las percepciones, creencias y significados, se construyen a través de la interacción social y cultural. En este caso, se considera que el estigma se construye socialmente y surge de las interacciones entre diferentes agentes y contextos sociales como las organizaciones públicas y privadas, el sistema penitenciario, así como las personas estigmatizadas y estigmatizantes. Desde este enfoque, se analiza cómo las personas con antecedentes penales también participan activamente en la construcción de su realidad en el contexto de la estigmatización, la clase social y sus experiencias laborales.

En cuanto al método de investigación, se emplea principalmente la historia de vida como herramienta principal, centrándose en las experiencias postcarcelarias de las y los trabajadores en el ámbito laboral. Además, se utilizan otras herramientas, como la observación no participante, la guía de entrevista y la revisión documental y legislativa, con el objetivo de tener un panorama más amplio de la realidad social y laboral de las personas con antecedentes penales. Inicialmente, se brinda una justificación sobre cómo la historia de vida ofrece una herramienta poderosa para explorar y comprender las complejas realidades de las personas que han pasado por la cárcel y su vida después de la liberación, especialmente en el campo de sus inserciones y experiencias laborales.

Se hace referencia a la evolución de las metodologías cualitativas en las ciencias sociales, específicamente en lo que respecta al uso de la historia de vida. Se señala que ha sido utilizada para comprender la criminalidad de las y los actores implicados. Pues bien, el uso y diversificación de la historia de vida ha contribuido a profundizar en el acontecer de distintos actores, sobre todo aquellos considerados marginados o excluidos. Para el tema en cuestión, la historia de vida como testimonio y experiencia vivida permite dar voz a los relatos de personas que han pasado por prisión, y tras esa experiencia, comprender cómo opera el estigma en todos los dominios de su vida, específicamente en el ámbito laboral, y cómo se consolidan diversas formas identitarias.

El relato generado a partir de la historia de vida permite sumergirse en experiencias específicas a lo largo de un periodo de tiempo, sin que ello suponga una realidad fragmentada, más bien, se resalta una experiencia significativa en la vida de las y los trabajadores. A través de una serie de encuentros, hombres y mujeres comparten un amplio rango de experiencias individuales relacionadas con su trayectoria laboral, y las implicaciones sociales del estigma tras haber estado en prisión. En suma, este método ha permitido tener una comprensión más profunda y holística de las experiencias individuales y colectivas.

Se detalla el proceso inicial de acercamiento a personas liberadas, explicando cómo se seleccionaron las y los participantes y los criterios utilizados. Luego, en un enfoque exploratorio, se analizan los primeros acercamientos a algunas organizaciones que emplean a personas liberadas, destacando cómo esta interacción enriqueció la comprensión del acceso al empleo para quienes egresan de la cárcel. Además, se describe la manera en que se abordaron las historias de vida, detallando cómo se llevaron a cabo los encuentros dirigidos por un guion de entrevista, así como los métodos utilizados para analizar, interpretar y comprender las experiencias y los relatos. Se describe cómo se establecieron las estructuras temáticas de los casos y se analizaron las dimensiones de los relatos.

En suma, este enfoque metodológico facilitó el acercamiento a 15 trabajadoras y trabajadores con antecedentes penales, 9 hombres y 6 mujeres. Además, permitió el contacto con empresas sociales y asociaciones civiles, que conforman una diversidad de

organizaciones clave en los centros penitenciarios del país, constituyendo un mercado de trabajo emergente para la población privada de libertad y aquella que ya egresó.

El **Capítulo V** presenta los resultados de la investigación. Está compuesto por seis apartados y subapartados derivados del análisis de los datos. Estos apartados ofrecen un análisis detallado de los testimonios de las personas que participaron en la investigación y que corresponden a: El mercado laboral de las personas con antecedentes penales; la clase social y la experiencia laboral; el género y el empleo; el estigma y el empleo; el estigma y la identidad y el reconocimiento de las ocupaciones y de las formas identitarias.

El apartado **Mercado laboral de las personas con antecedentes penales** se compone de tres subapartados: *Industria penitenciaria: el inicio de una ocupación*; *las empresas sociales: un mercado de trabajo emergente para las personas que egresan de prisión y; condiciones sociolaborales de las y los trabajadores*.

En el subapartado *Industria penitenciaria: el inicio de una ocupación*, se abordan varios aspectos relacionados con el mercado laboral de las personas con antecedentes penales. Se examina la complejidad de su reinserción laboral considerando factores sociales e institucionales que influyen en su empleabilidad. Se destacan las diversas actividades llevadas a cabo en prisión, incluyendo proyectos implementados por el Estado que fomentan la participación de empresas e industrias dentro de las cárceles. Además, se analizan las trayectorias laborales de las y los trabajadores, destacando la importancia del trabajo en los procesos de reinserción.

A pesar del reconocimiento del papel del trabajo en la reinserción por parte de la normativa mexicana, se evidencian las limitaciones en la provisión de prestaciones y la falta de uniformidad en las condiciones laborales. Aunque existen proyectos exitosos de empleo formal dentro de prisión, se observa una carencia de seguimiento para garantizar una reintegración exitosa hacia el empleo “digno” una vez que las personas salen de prisión.

En el subapartado *Las empresas sociales: un mercado de trabajo emergente para las personas que egresan de prisión*, se sustenta que diversas organizaciones desempeñan un papel crucial en mejorar las condiciones de vida y de trabajo de las personas que egresan de

prisión, ofreciendo capacitación y vinculación laboral. Sin embargo, persisten problemas como la precarización del trabajo, la falta de protección laboral y la falta de sensibilización por parte de las empresas hacia esta población. Se destaca el surgimiento de un mercado laboral emergente para las personas con antecedentes penales, representado por el aumento de empresas sociales que buscan prevenir la reincidencia y generar empleo. Aunque estas empresas también ofrecen capacitación laboral, es importante abordar la falta de protecciones laborales de las y los trabajadores en este ámbito.

En el subapartado *Condiciones sociolaborales de las y los trabajadores* se enfatiza cómo las condiciones se definen por diversos aspectos, como el tipo de empleo, la representatividad en el trabajo, las oportunidades de ingreso y permanencia, entre otros, que influyen en su identidad ocupacional y en la mejora o deterioro de sus condiciones laborales. En general, predominan empleos informales y por cuenta propia, con excepciones en el ramo industrial y de telecomunicaciones. La mayoría de las y los trabajadores carecen de prestaciones laborales, como acceso a la salud, y sus salarios suelen ser inferiores a los percibidos antes de su encarcelamiento. Esto afecta especialmente a las mujeres, que a menudo deben asumir múltiples empleos para subsistir.

El mercado laboral para las y los trabajadores está marcado por la exclusión y la segregación, con empleos limitados y escasas oportunidades de movilidad social. La mayoría enfrenta jornadas extenuantes, bajos salarios y falta de prestaciones. A pesar de estas dificultades algunas personas logran establecer negocios propios lo que les brinda cierta estabilidad económica. En resumen, las condiciones laborales de las y los trabajadores reflejan una realidad de precariedad y vulnerabilidad, donde el estigma y la exclusión social continúan siendo barreras para su integración plena en el mercado laboral.

El apartado titulado **Estigma y empleo**, se compone de tres subapartados: *Estigma generalizado: la institucionalización de la prisión en el empleo*; *trayectorias laborales: empleos simultáneos y transitorios* y; *Descolocación*.

En el subapartado *Estigma generalizado: la institucionalización de la prisión en el empleo*, se examina cómo las y los trabajadores enfrentan dificultades significativas para

acceder a un empleo formal debido a la exigencia de presentar una carta de antecedentes penales. Se presentan testimonios que ilustran la discriminación que enfrentan estas personas al intentar reintegrarse a la sociedad a través del trabajo, agravada por otros estigmas, como la edad, la discapacidad y el género. Las prácticas organizacionales perpetúan este estigma, la discriminación y la exclusión, lo que se traduce en barreras legales y estructurales.

En el subapartado *Trayectorias laborales: empleos simultáneos y transitorios*, se exploran los desafíos que enfrentan las personas con experiencia carcelaria al reintegrarse en la fuerza laboral. La falta de capacitación, la escasez de oportunidades laborales adecuadas, el estigma social y las restricciones asociadas a la carta de antecedentes penales son algunos obstáculos identificados. Ante la diversidad de trayectorias laborales, se destacan diferentes planes de acción que estas personas emplean para continuar con su carrera profesional. Además, la pandemia de COVID-19 ha exacerbado aún más los desafíos laborales, con la pérdida de empleo y la inestabilidad laboral como consecuencias adicionales. Asimismo, se evidencian disparidades de género en la reconstrucción de estas trayectorias laborales.

En el subapartado *Descolocación*, que surge como una propuesta derivada de las condiciones hasta ahora abordadas, se reflexiona sobre la experiencia postcarcelaria, describiéndola como una situación de “descolocación” que altera las perspectivas de las y los trabajadores. La vida después de prisión puede generar sentimientos de marginación en cuanto a las opciones laborales disponibles, lo que puede afectar su autoestima y la percepción profesional. Sin embargo, a pesar de estos desafíos, las y los trabajadores pueden establecer metas a corto plazo y encontrar significado y reconocimiento en su trabajo actual.

El apartado **Clase, género y empleo** se compone de dos apartados: *Estigma y desigualdad en la intersección clase y género* y; *desafíos de género en el mercado laboral: experiencia desde la mirada de las mujeres*.

En el subapartado *Estigma y desigualdad en la intersección clase y género*, se analiza cómo la condición de clase tiene un impacto significativo en las experiencias de las personas dentro del sistema penitenciario y en las condiciones que enfrentan al salir de él, exacerbando la disparidad en el tratamiento y las oportunidades de reinserción. Se destaca la intersección

clase y género evidenciando la injusticia, el estigma y los prejuicios que pueden afectar la vida de las personas.

El subapartado *Desafíos de género en el mercado laboral: experiencias desde la mirada de las mujeres*, se enfatiza en las vivencias de las trabajadoras en el mercado laboral y los desafíos marcados por desigualdades de género que se reflejan tanto en el sistema penitenciario como después de su liberación. Durante su encarcelamiento, las mujeres enfrentan discriminación y violencia patriarcal, viéndose obligadas a aceptar trabajos precarios y feminizados mientras que algunos hombres pueden acceder a empleos formales. Esta realidad, influenciada por factores socioeconómicos y culturales, resalta la complejidad de las experiencias de las mujeres.

El apoyo institucional es fundamental para la reintegración de las mujeres liberadas, proporcionándoles oportunidades de empleo, capacitación y apoyo emocional. Sin embargo, las limitadas opciones laborales disponibles perpetúan los roles de género tradicionales y no ofrecen un camino claro hacia la autonomía económica. Algunas organizaciones, como las asociaciones civiles, pueden desempeñar un papel crucial al proporcionar alternativas laborales y programas de capacitación, aunque persisten desafíos como la falta de seguridad laboral y el acoso en el lugar de trabajo.

El apartado **Estigma e identidad** se compone de tres subapartados: *Planes de acción de la identidad y perspectivas subjetivas sobre el estigma; formas identitarias: gestión de la identidad estigmatizada y el paso hacia una identidad ocupacional y; Organización de las y los trabajadores.*

En el subapartado *Planes de acción de la identidad y perspectivas subjetivas sobre el estigma* se exploran de manera más profunda las manifestaciones del estigma a nivel personal, así como las repercusiones emocionales y conductuales en las interacciones sociales. Se aborda cómo las personas liberadas desarrollan diferentes estrategias o planes de acción, como ocultar su pasado carcelario, para hacer frente a esta situación. Se destaca el impacto de sentimientos de vergüenza y culpa en la dimensión social de la identidad, así como la generación de resentimiento, autoestigma y autoexclusión. Se analiza la posibilidad



de cambio y transformación de la identidad, y cómo las personas luchan por modificar su estatus social a través del trabajo y la formación de redes de apoyo. Se observa cómo el estigma posee una trayectoria transformándose con el tiempo y cómo estas estrategias pueden contribuir a esta transformación.

En el subapartado *Formas identitarias: gestión de la identidad estigmatizada y el paso hacia una identidad ocupacional*, se examina la construcción y transformación de la identidad de las personas que han estado en prisión, resaltando la influencia organizacional y los estereotipos sociales que influyen en la autopercepción. Se analiza cómo la discriminación impacta en la identidad, contribuyendo a una crisis identitaria. Sin embargo, se destaca la capacidad de las y los trabajadores para controlar su identidad, potenciarla y ejercer su agencia, lo que les permite transitar hacia identidades más íntegras y auténticas.

En el subapartado *Organización de las y los trabajadores*, se argumenta cómo las luchas por el reconocimiento y la inclusión pueden ser visibles en la organización de las y los trabajadores. El activismo se presenta cómo la base para la formación de identidades colectivas que desafían las narrativas dominantes y buscan la transformación social. Las organizaciones lideradas por las personas que han estado en prisión desempeñan un papel crucial en la generación de conciencia y cambios a nivel sistémico, a través de la resistencia y el empoderamiento. Esto permite a las y los trabajadores reconstruir sus identidades y redefinir su papel en la sociedad.

El apartado **Experiencia laboral y capital cultural**, se compone de dos subapartados: *Capital cultural y desigualdad laboral* y; *experiencias laborales: perspectivas de crecimiento y desafíos*.

En el subapartado *Capital cultural y desigualdad laboral* se aborda la compleja interacción entre el capital cultural, el estigma social y los antecedentes penales en el contexto laboral. Se destaca como estas dinámicas influyen en las oportunidades de empleo y la experiencia laboral de las y los trabajadores. Se evidencia como el estigma y las barreras estructurales refuerzan las desigualdades sociales perpetuando la exclusión de ciertos grupos en la sociedad. Se resalta la importancia del capital cultural, tanto en la adquisición de

habilidades laborales, como en la capacidad de resistencia y adaptación tras el egreso de la cárcel. Se explora cómo las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo pueden influir en la percepción y el trato hacia estas personas.

En el subapartado *Experiencias laborales: perspectivas de crecimiento y desafíos*, se examina la búsqueda de estatus, legitimidad y progreso social a través del trabajo de las y los trabajadores. Se destaca el desafío considerable que enfrentan al intentar integrarse al mercado laboral y alcanzar sus aspiraciones. A pesar de las dificultades, algunas personas encuentran empleo y experimentan un crecimiento profesional y personal significativo, lo que sugiere una búsqueda más allá de la mera obtención de empleo sino las aspiraciones de inclusión social y movilidad ascendente. Se exploran algunas mejoras que han experimentado de sus condiciones laborales y económicas, así como las limitaciones y desafíos que persisten, como la discriminación, las limitaciones físicas y las barreras estructurales.

El apartado **Reconocimiento de las ocupaciones y de las formas identitarias** se compone de dos subapartados: *Reconocimiento de la ocupación en la inmersión de las personas con antecedentes penales en empresas sociales: trabajo estético y formación de una identidad valorada socialmente* y; *reconocimiento y relaciones laborales*.

En el subapartado *Reconocimiento de la ocupación en la inmersión de las personas con antecedentes penales en empresas sociales: trabajo estético y formación de una identidad valorada socialmente* se analizan las dinámicas laborales y las relaciones contractuales en empresas que integran a personas con antecedentes penales. Se destaca que estas empresas pueden ofrecer empleo y capacitación tanto dentro como fuera de los centros penitenciarios, y que las relaciones laborales pueden ser duraderas y cumplir con ciertas modalidades del derecho laboral. Estas organizaciones se distinguen por su enfoque humanista y sustentable, considerando a las personas con antecedentes penales como individuos con talentos y derechos.

Se enfatiza la importancia de la producción artesanal y única, así como la relevancia del aspecto estético del trabajo, que refleja la historia y la identidad de quienes lo realizan. Además, se resalta el valor simbólico de los productos en la percepción de las y los

trabajadores. Se sustenta que el reconocimiento social de estas ocupaciones es fundamental para la reintegración de estas personas a la sociedad.

En el subapartado *Reconocimiento y relaciones laborales* se explora el significado del trabajo y las relaciones laborales para las y los trabajadores que participaron en la investigación. Se enfoca en las percepciones individuales sobre el trabajo en el ámbito laboral y cómo estas experiencias pueden influir en la reintegración social y la reconstrucción personal. Se destacan testimonios que revelan la importancia del trabajo como una oportunidad para la reinserción, el sentido de logro personal y la autoestima.

A través de los relatos se evidencia que el reconocimiento del trabajo va más allá de las compensaciones económicas y las condiciones materiales. Se valoran aspectos como el respeto, la dignidad y el aprecio por las habilidades y contribuciones individuales. Este reconocimiento tanto interno como externo, promueve la satisfacción laboral, la lealtad hacia la empresa y el compromiso con las responsabilidades laborales. Se resalta la importancia de la ética laboral, la autoconfianza y el compromiso con la excelencia en el desempeño laboral.

El **Capítulo VI** se dedica a las discusiones de la investigación resaltando inicialmente el resumen general de los resultados, seguido de la consistencia teórica y los aportes principales de la investigación, así como un apartado que destaca la *construcción de vidas laborales significativas* y las *contribuciones de la investigación al campo de conocimiento*. Finalmente, el **Capítulo VII** presenta las conclusiones, resumiendo los hallazgos clave, la relevancia en el ámbito investigativo de los estudios laborales, las recomendaciones aplicables y las posibles direcciones para futuros estudios.

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### *Personas con antecedentes penales en México: circulación de una creciente fuerza laboral*

El *Censo Nacional de Sistema Penitenciario Federal y Estatales 2023* revela que hasta el año 2022, la población privada de libertad en los centros federales y estatales en México ascendió a 224 766 personas, de las cuales 94.4% son hombres y 5.6% son mujeres (INEGI, 2023). Es importante señalar que la mayoría de estas personas se encuentran en el rango de edad de 18 a 39 años representando el 63.2% de los hombres y el 67.2% de las mujeres (INEGI, 2023).

En relación con el egreso de éstas instituciones, en el 2022, un total de 127 606 personas salieron de los centros penitenciarios federales y estatales del país, de los cuales el 91.9% fueron hombres y 8.1% mujeres (INEGI, 2023).<sup>1</sup> Estas cifras destacan la relevancia de abordar la reinserción laboral de personas privadas de libertad, considerando que la mayoría de ellas son jóvenes y adultos en edad productiva cuyas trayectorias educativas y laborales se ven afectadas por su paso por la cárcel.

A pesar de la necesidad de reintegración laboral, un porcentaje significativo de la población privada de la libertad (53.9%) cree que su historial penal tendrá un impacto negativo en su reintegración al ámbito laboral (INEGI, 2021b). Esta percepción se ve respaldada por la alta tasa de reincidencia donde el 17.4% de la población privada de la libertad ha estado previamente encarcelada y el 20.5% ha sido juzgada por delitos anteriores a su reclusión actual, además del 4.5% que considera probable volver a cometer delitos (INEGI, 2021b).

---

<sup>1</sup> Un aspecto crucial por considerar es el beneficio de la preliberación implementado como respuesta a la pandemia por COVID-19. Entre 2019 y 2020, a nivel nacional, un total de 948 personas fueron liberadas debido a la emergencia sanitaria (México Unido Contra la Delincuencia, 2021). Este número se incrementó hasta marzo de 2021, alcanzando un total de 3 984 liberaciones por el mismo motivo (ASILEGAL, 2021). Además, es importante tener en cuenta otras formas de beneficio establecidas por la Ley Nacional de Ejecución Penal, como la libertad condicionada, la libertad anticipada, la preliberación por criterios de política penitenciaria y la suspensión temporal de las penas.

El mercado laboral para esta población enfrenta diversas limitaciones, incluyendo la falta de cualificaciones y el estigma asociado con los antecedentes penales. A pesar de que la mayoría de los hombres (87.6%) y mujeres (84.3%) privados y privadas de la libertad tiene educación que va desde preescolar hasta preparatoria, con la mayoría en el nivel secundaria (INEGI, 2023), la baja calificación puede resultar en salarios bajos y limitaciones en las oportunidades laborales disponibles.

Este panorama se refuerza con datos sobre la situación laboral previa al encarcelamiento, donde el 85.4% de los hombres y el 73% de las mujeres tenía empleo una semana antes de su detención. Las ocupaciones incluían labores artesanales, comercio, operación de maquinaria industrial, servicios personales, y actividades agrícolas y ganaderas, entre otros. Además, una parte se dedicaba a actividades ilegales (INEGI, 2021b).<sup>2</sup>

Se puede argumentar que la demanda de empleo actual refleja un *stock* de personas que han salido de prisión, dado el constante flujo de ingresos y egresos de las diferentes instituciones penitenciarias. A pesar de este flujo considerable, es difícil observar la existencia de la circulación de fuerza laboral compuesta por las y los liberados. Con lo anterior se destaca la dificultad para la reinserción laboral que se ve exacerbada por el estigma social y las barreras legales, lo que destaca la necesidad de políticas públicas y prácticas que fomenten la inclusión laboral y reduzcan las tasas de reincidencia.

#### *Barreras de la inserción laboral: limitaciones legales, estigma y discriminación*

Las barreras legales en la inserción laboral de personas con antecedentes penales son significativas y presentan desafíos considerables. En México, las implicaciones legales de los antecedentes penales pueden representar un obstáculo para calificar en ciertos puestos de trabajo. Por ejemplo, para desempeñar cargos en el servicio público o en la seguridad privada

---

<sup>2</sup> En relación con las actividades ilegales, el INEGI (2021b) indaga: “La semana previa a su detención, ¿cuál era su principal forma de obtener dinero?” Entre las respuestas resaltan: “Negocios chuecos, al “bisne”, a la tranza, etcétera (actividades ilegales)” (p. 161).

es requisito no tener antecedentes penales.<sup>3</sup> Estos antecedentes forman parte de los registros del Sistema Nacional de Información Penitenciaria del Sistema Único de Información Criminal,<sup>4</sup> y se definen como “aquellos registros que efectúa la autoridad administrativa con el propósito de llevar un control de las condenas recaídas a los sentenciados” (Código Penal para el Estado de Colima, p. 55).

La verificación de antecedentes penales es una práctica global. Mientras que, en algunos países, como Estados Unidos, el acceso a estos antecedentes es abierto para las y los empleadores, en México y otros países latinoamericanos, es necesario solicitar una constancia, carta o certificado de antecedentes penales cuando resulta en un requisito para un empleo. Sin embargo, se están reformulando leyes para evitar esta solicitud, ya que es considerada una práctica de discriminación.<sup>5</sup> Por su parte, la cancelación de antecedentes penales varía entre países.

En México, a través de la Ley Nacional de Ejecución Penal y los principios rectores del sistema penitenciario se promueve la igualdad y la reinserción social.<sup>6</sup> Las Reglas Mínimas

---

<sup>3</sup> El artículo 27, fracción IV de la Ley Nacional de Ejecución Penal establece claramente que la constancia de antecedentes penales puede ser requerida para propósitos de investigación criminal, cuando sea necesaria para ejercer un derecho o cumplir una obligación, así como cuando sea requerida en una embajada o consulado.

<sup>4</sup> Desde el 2007, con el propósito de garantizar la seguridad pública y combatir la delincuencia, el Ejecutivo Federal a través de la Secretaría de Seguridad Pública, implementó la “Plataforma México” o Sistema de Interconexión para la Generación de Inteligencia Operativa. Esta plataforma integra diversas bases de datos de seguridad pública en los que se incluyen, los registros de personal de seguridad pública, los registros de indiciados procesados y sentenciados, las huellas dactilares, el armamento y equipo, los mandamientos judiciales, el registro público vehicular y la información sobre vehículos robados y recuperados. A través de esta plataforma, las procuradurías generales y otras instituciones de justicia pueden realizar consultas para investigar los antecedentes penales de posibles responsables de delitos.

<sup>5</sup> El 30 de noviembre de 2012, se modificó el artículo 133 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que: “Queda prohibido a los patrones o a sus representantes: Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio”. Esta disposición incluye implícitamente los antecedentes penales. Sin embargo, dado que la cuestión no está explícitamente mencionada, se han presentado iniciativas para hacerlo, buscando modificar el artículo para incluir explícitamente los antecedentes penales (Cámara de Diputados, 2017). En el caso del Código Penal de Baja California, el artículo 160 enfatiza que se impondrá una sanción de tres años de prisión a quien niegue o restrinja derechos laborales basándose en los antecedentes penales. Asimismo, el artículo 378 BIS del Código Penal para el Estado de Chiapas estipula que cuando se incite al odio, la hostilidad, la violencia o la discriminación debido a los antecedentes penales, las penas previstas se incrementarán hasta en dos terceras partes.

<sup>6</sup> El principio de igualdad conforme a la Ley Nacional de Ejecución Penal (2016) establece que: “Las personas sujetas a esta Ley deben recibir el mismo trato y oportunidades para acceder a los derechos reconocidos por la Constitución, Tratados Internacionales y la legislación aplicable, en los términos y bajo las condiciones que

de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos, o Reglas Nelson Mandela, abogan por el pleno ejercicio del trabajo como parte de la reintegración de la persona liberada.

<sup>7</sup> Para cumplir con los principios establecidos por la Ley Nacional de Ejecución Penal y las Reglas Nelson Mandela, es posible obtener la cancelación de antecedentes penales bajo ciertas condiciones, como demostrar la inocencia, tener la pena declarada extinguida, recibir indulto o amnistía o cumplir la condena (excepto para delitos graves). <sup>8</sup>

En distintos estados de la República Mexicana, el proceso de cancelación de antecedentes penales está determinado por lo establecido en el Código Penal respectivo. En Guanajuato, se puede solicitar la cancelación una vez que se ha cumplido la condena, se ha pagado la reparación del daño y la multa, se ha mantenido una buena conducta y ha transcurrido un año sin cometer delitos en casos donde la sanción no implica privación de libertad. Para delitos culposos se requieren dos años, y para otras sanciones, tres años. <sup>9</sup> El mismo procedimiento se aplica en Durango, aunque con algunas excepciones adicionales. Por ejemplo, no se puede cancelar antecedentes penales en casos de delitos graves, robo agravado y haber sido sentenciado en forma ejecutoriada por delito doloso. <sup>10</sup>

---

éstas señalan. No debe admitirse discriminación motivada por origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y con el objeto de anular o menoscabar los derechos y las libertades de las personas” (p. 4) . Asimismo, el principio de reinserción social se basa en la, “Restitución del pleno ejercicio de las libertades tras el cumplimiento de una sanción o medida ejecutada con respeto a los derechos humanos” (Ley Nacional de Ejecución Penal, 2016, p. 5).

<sup>7</sup> La regla 65 sustenta que: “El tratamiento de los condenados a una pena o medida privativa de libertad debe tener por objeto, en tanto que la duración de la condena lo permita, inculcarles la voluntad de vivir conforme a la ley, mantenerse con el producto de su trabajo, y crear en ellos la aptitud para hacerlo. Dicho tratamiento estará encaminado a fomentar en ellos el respeto de sí mismos y desarrollar el sentido de responsabilidad” (s/p). Por otro lado, la regla 89, inciso 1 señala que: “Los servicios y organismos, oficiales o no, que ayudan a los reclusos puestos en libertad a reintegrarse en la sociedad, proporcionarán a los liberados, en la medida de lo posible, los documentos y papeles de identidad necesarios, alojamiento, trabajo, vestidos convenientes y apropiados para el clima y la estación, así como los medios necesarios para que lleguen a su destino y puedan subsistir durante el período que siga inmediatamente a su liberación” (s/p).

<sup>8</sup> Así se establece en el artículo 27 fracción V de la Ley Nacional de Ejecución Penal.

<sup>9</sup> Los trámites para la cancelación de antecedentes penales están regulados por el Artículo 135, fracción I y II del Código Penal del Estado de Guanajuato, así como por las disposiciones de la Ley de Ejecución de Medidas Judiciales y Sanciones Penales del Estado de Guanajuato.

<sup>10</sup> Artículo 130 BIS del Código Penal del Estado Libre y Soberano de Durango.

En Sonora <sup>11</sup> y Tabasco <sup>12</sup> los antecedentes penales se extinguen si no se comete un nuevo delito. En Colima, los antecedentes penales prescriben al cumplirse las sanciones de la sentencia ejecutoriada. <sup>13</sup> En Querétaro, los antecedentes penales prescriben en el mismo plazo que la pena de prisión impuesta, pero solo se aplica una vez y no aplica para delitos graves. <sup>14</sup> En todos los casos, la cancelación de antecedentes penales requiere una solicitud escrita por parte de la o el interesado.

Estas restricciones en la constancia de antecedentes penales constituyen una barrera significativa para el acceso al empleo. Además, algunas personas se ven imposibilitadas de cancelar sus antecedentes penales debido al tipo de delito y a las restricciones del Código Penal correspondiente. Esto limita el acceso a ciertos empleos, restringiendo el mercado laboral para estos grupos e incrementando el riesgo de reincidencia. Existen evidentes disparidades en el acceso al empleo y sus beneficios. La falta de oportunidades, la remuneración insuficiente y la falta de capacitación afecta de manera desproporcionada a ciertos grupos, incluidos aquellos con antecedentes penales.

Según quejas reportadas al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) (2022), el motivo de discriminación en el ámbito laboral incluye la condición jurídica y los antecedentes penales, lo que mantiene constantemente a estas personas en la precarización social y laboral. Como menciona Larrauri (2011), “la discriminación laboral se produce (o es mayor) no por el hecho de tener antecedentes penales sino indirectamente por haber estado en prisión” (p. 5).

Fihman (2016) expone la restricción al empleo como un fenómeno de doble castigo, donde se penaliza por haber sido castigado, lo que representa un claro ejemplo de precarización

---

<sup>11</sup> El artículo 16 del Código Penal para el Estado de Sonora especifica que: “Los antecedentes penales prescribirán, con todos sus efectos, si el condenado no incurre en un nuevo ilícito, en un término igual al de la pena impuesta, que no será menor de tres ni mayor de quince años y que se contará a partir del cumplimiento de la sanción o del otorgamiento de cualquier beneficio de libertad” (p. 5).

<sup>12</sup> Artículo 56 del Código penal para el Estado de Tabasco.

<sup>13</sup> Artículo 115 del Código Penal del Estado de Colima.

<sup>14</sup> El artículo 124 BIS del Código Penal para el Estado de Querétaro puntualiza que: “prescribirán en un plazo igual al de la pena de prisión impuesta, pero en ningún caso será menor de tres años; cuando se hubiere impuesto pena distinta a la de prisión, prescribirá en dos años” (p. 32).



laboral. Para el autor, esta situación representa “una problemática estructural que sufre un grupo históricamente desventajado” (p. 28). En relación con los antecedentes penales, Fihman (2016) señala que el Estado asume la responsabilidad de la reinserción social y laboral, pero paradójicamente, es el mismo Estado el que niega el acceso al empleo. Este hecho, como menciona Larrauri (2011), constituye una forma de discriminación perfectamente lícita, racional y normal. Los antecedentes penales “constituyen una sanción colateral añadida a la pena y que en esta medida aumentan la carga punitiva de la pena” (Larrauri, 2011, p. 4).

Los antecedentes penales, al revelar la conducta pasada de la persona, atentan contra la privacidad, intimidad, y tienen implicaciones morales. En la percepción social, las y los que egresan de prisión suelen ser estigmatizados y estigmatizadas, lo que conlleva a su rechazo y exclusión del entorno social, ya sea por temor o inseguridad. Esa situación surge del proceso de etiquetamiento que la sociedad aplica a las personas que no se ajustan a las normas sociales establecidas, desviándose de lo que se considera aceptable o “normal” (Goffman, 2015). Por consiguiente, el problema central radica en la forma en que la sociedad juzga, señala y margina a las personas con antecedentes penales. Una de las repercusiones más graves es la limitación de oportunidades laborales.

La negativa a contratar personas con antecedentes penales es un problema generalizado, lo que lo convierte en una forma de discriminación sistemática y un estigma arraigado en las instituciones. Las acciones actuales buscan evitar esta discriminación mediante la prohibición de solicitar este documento en los lugares de trabajo, ya que esta práctica es violatoria de los derechos humanos y contradice el principio de reinserción social del sistema penal. Sin embargo, resulta complicado determinar la magnitud de las prácticas de discriminación laboral basada en los antecedentes penales.

Se sabe que en el ámbito empresarial es común requerir una carta de antecedentes penales a quienes solicitan empleo. Arleth Leal, fundadora de Red Ring, empresa especializada en recursos humanos, señala que aproximadamente el 80% de las compañías del país, especialmente dentro del sector empresarial, solicitan este documento, lo cual conlleva a una estigmatización que dificulta su plena reincorporación a la sociedad (Ochoa, 2019). Sin

embargo, es difícil acceder a información precisa sobre los sectores específicos y las formas de solicitar la carta de antecedentes penales a quienes solicitan empleo. Aunque es claro que este documento es solicitado de manera generalizada en el sector formales.

Hasta aquí, se enfatiza que la creciente circulación de personas que egresan de prisión en el país, las condiciones de vida y de trabajo antes y después de su encarcelamiento,<sup>15</sup> y los obstáculos legales son solo algunas de las limitantes que atraviesan hombres y mujeres tras su salida de la cárcel. El estigma asociado a este grupo, junto con percepciones de miedo o aversión, desencadena otros fenómenos sociales, como la exclusión y la discriminación, que afecta principalmente el ámbito laboral. Por su parte, el fenómeno de encarcelamiento masivo genera nuevas reflexiones sobre la creciente fuerza laboral compuesta por las y los liberados y sus desafíos, así como las condiciones de marginación que se experimentan dentro de las cárceles del país.

A pesar de los esfuerzos por promover la reinserción social y proporcionar capacitación laboral dentro de las prisiones del país,<sup>16</sup> persisten problemas significativos de desigualdad y discriminación en el ámbito laboral. En primer lugar, la capacitación para el trabajo dentro de las prisiones a menudo enfrenta obstáculos. Según el Diagnóstico Nacional de la Supervisión Penitenciaria 2022, realizado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), el 54.5% de los centros estatales y en 85.7% de los centros federales carecen de actividades laborales y de capacitación adecuadas. Estos hallazgos son preocupantes si consideramos que existen 270 centros estatales y 14 federales.

En la mayoría de estos centros, la ausencia de programas laborales y educativos representa una clara área de oportunidad. La CNDH ha delineado las siguientes líneas de acción:

---

<sup>15</sup> Al respecto, Visher *et al.* (2010), plantea: “es útil saber si las características de los reclusos que tienen éxito en asegurar el empleo son atributos que existían antes del encarcelamiento, eran experimentado durante el encarcelamiento, o ejemplificar las circunstancias que enfrentaron los prisioneros después de su liberación” (p. 4).

<sup>16</sup> En México, el Sistema Penitenciario, con sus políticas de reinserción social, se alinea con el artículo 18 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que enfatiza el papel del trabajo como uno de los principales objetivos de la reinserción social (CNDH, 2019c). Esto se define como “un proceso a través del cual se obtienen y desarrollan conocimientos, habilidades y aptitudes para realizar de la mejor forma una actividad laboral” (CNDH, 2016b, p. 74).

Las autoridades de los sistemas penitenciarios con mayor incidencia en este rubro deben generar convenios de colaboración con las Secretarías de Trabajo y Previsión Social Federal y/o sus homólogas en los estados y/o con empresas del sector público o privado en diversas ramas, a efecto de promover el acceso a programas laborales y/o de capacitación que se asemejen en todo lo posible a cualquier ocupación o capacitación que se ofrece en el exterior (p. 872).

Se propone llevar una serie de medidas para abordar estas cuestiones, como brindar becas de capacitación, establecer mecanismos de contratación inclusivos, garantizar salarios dignos, y asegurar la salud ocupacional, entre otros (CNDH, 2022, p. 872-873). Aunque estas propuestas parecen alentadoras, en la práctica, las condiciones para quienes han egresado de prisión son lamentables. El incumplimiento de la capacitación para el trabajo durante el tiempo de reclusión es un problema grave en el país. Una vez en libertad, las condiciones sociales desfavorables, los salarios bajos, la ausencia de legislaciones laborales adecuadas, y obstáculos relacionados con el manejo de antecedentes penales, entre otros, dificulta el acceso al empleo

En el caso de las mujeres, tener antecedentes penales constituye un doble obstáculo para acceder a oportunidades de empleo digno. Según la CNDH (2019b), el 90% de las mujeres son abandonadas por su familia al ingresar a prisión. El quiebre de las redes de apoyo dificulta su reintegración social una vez que son puestas en libertad, esto se agrava debido al bajo nivel educativo o la escasa formación profesional, lo que limita su seguridad en el campo del empleo. De acuerdo con Asistencia Legal por los Derechos Humanos A.C. (ASILEGAL) (2018), la falta de un enfoque de género en el Sistema Penitenciario Mexicano se atribuye al hecho de que las mujeres son una minoría (numérica), lo cual genera la estigmatización y la criminalización de la mujer privada de la libertad, así como el menosprecio hacia aquellas que ya salieron de prisión (p. 14).

Tanto mujeres como hombres enfrentan condiciones de precarización y discriminación laboral debido a su historial carcelario. Las y los que egresan de las cárceles del país, constituyen una minoría que ha sido marginada mucho antes de verse envuelta en actividades delictivas, agregando la criminalización hacia personas inocentes. Diversas condiciones

estructurales y relacionales contribuyen a la exclusión de este grupo. La pobreza, la falta de oportunidades para la educación y el acceso a empleos dignos, son algunas de las formas de exclusión experimentadas en el contexto mexicano y que involucra a personas liberadas. Por lo tanto, resulta crucial examinar de cerca la situación.

Se plantean diversas interrogantes para comprender cómo enfrentan el estigma las personas que han sido encarceladas, cuál es su situación laboral al salir de prisión y cómo era antes de ingresar a la cárcel, cómo consiguen empleo las y los que tienen antecedentes penales, si han enfrentado dificultades y cuáles han sido los obstáculos, cuánto tiempo les ha tomado conseguir empleo y quién les ha brindado apoyo, cuántos empleos han tenido y por qué cambiaron de trabajo, cuál es la remuneración y si es suficiente para cubrir sus necesidades y, si las oportunidades laborales son las mismas para hombres y mujeres. Estas y otras cuestiones buscan esclarecer la situación de las personas que han estado privadas de libertad y sus desafíos en el ámbito laboral.

## JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se justifica en virtud de la importancia de abordar la reinserción laboral para fomentar la inclusión social y, por su parte, de la urgencia de plantear los problemas de discriminación y exclusión en el país en un grupo localizado, el de las personas que salen de prisión. Derivado de la cantidad de personas que egresan día a día de las cárceles del país, de las elevadas tasas de reincidencia y de la crisis en el empleo actual,<sup>17</sup> es crucial abordar críticamente los fenómenos de discriminación y exclusión laboral desde la mirada de quienes lo experimentan.

En México, el estudio de las circunstancias que enfrentan las personas que han estado en prisión se ha abordado principalmente desde un alcance teórico más que práctico. Por lo tanto, esta investigación busca aportar información sobre la experiencia personal y social principalmente de los procesos de estigmatización y el impacto en la identidad que se derivan de tener antecedentes penales y sus consecuencias en el ámbito laboral. Esto se deriva de lo que plantea Dubar (2001) sobre las formas identitarias que surgen de los procesos de estigma, tanto en el espacio laboral, familiar y social, y como “pueden ser reconstruidas y modelizadas por los investigadores, pero de un modo inductivo, mediante la observación y la escucha atenta de los trabajadores, no deduciéndolas de la pertenencia a circunstancias objetivas” (p. 9).

En otras palabras, es en el ejercicio de la subjetividad y la representación donde se pueden abordar de manera más efectiva los procesos identitarios y contextuales. Las personas que han estado en prisión han experimentado exclusión y discriminación, como destaca el análisis teórico. Es importante entonces, considerar las respuestas de las personas que enfrentan el

---

<sup>17</sup> Hopenhayn (2001) plantea: “la realidad del trabajo en todo el mundo es hoy crítica, tanto por la crisis del empleo como por la incertidumbre respecto de cómo mantener (o crear) protección social frente a dicha crisis. El desmoronamiento se refleja en el desempleo masivo, la precarización de las condiciones laborales, la inestabilidad que genera la flexibilización del trabajo y de los contratos, y la aparición de situaciones intermedias entre el trabajo reconocido y la desocupación. Para la periferia latinoamericana, todo esto irrumpe en un contexto endémicamente precario, donde en muchos países son más los trabajadores informales que los empleados del sector formal-moderno de la economía (...). Más que una sociedad de trabajadores, lo que se perfila es una sociedad de contrastes donde aumenta el entretenimiento, el consumo y la exclusión (p. 228-229).

estigma y la discriminación laboral y comprender sus inserciones laborales dentro del mercado de trabajo. No solo porque estén marcados en un registro de antecedentes penales, sino que las personas se consideran rechazadas debido a las etiquetas impuestas por la sociedad.

La existencia de numerosos grupos que enfrentan estigmatización y tienen acceso desigual a oportunidades en áreas de vivienda, educación, salud y empleo, resalta la importancia de que los “científicos sociales que estén interesados en comprender la distribución de esas oportunidades de vida también deberían estar interesados en el estigma” (Link y Phelan, 2001, p. 363). Por lo tanto, resulta fundamental examinar las condiciones laborales de las personas que salen de prisión, considerando el estigma como una condición que les hace vulnerables a la desigualdad y la discriminación.

Aunque, según Goffman (2015), “el problema no consiste en saber si una persona tiene experiencia con un estigma, porque de hecho la tiene, sino más bien cuantas son las variedades de esa experiencia” (p. 162). Por tanto, resulta crucial considerar la presencia de estigmas simultáneos, los cuales pueden estar influenciados por la clase social, el género, el nivel educativo, las circunstancias económicas, entre otras. Asimismo, LeBel (2008) menciona, “es importante medir la prevalencia de otros estigmas simultáneos con los que las personas deben vivir porque no se puede ignorar la posibilidad de que otros estigmas puedan ser más importantes para las personas o actuar para exacerbar los problemas que enfrentan” (p. 413).

Por un lado, la clase social, en forma de desigualdades sociales y económicas, puede influir en la manera en que estas personas son estigmatizadas y en las oportunidades laborales que se les brindan. Es lo que Bourdieu (1984) menciona acerca de la forma en que la desigualdad opera a nivel simbólico, y resalta la importancia de entender el espacio social y las posiciones que ocupan las personas en diversos campos, los cuales están establecidos de manera legítima. Es importante explorar cómo estas dinámicas de clase interactúan con el estigma para influir en el reconocimiento social de las ocupaciones y las formas identitarias de las personas con antecedentes penales.

En cuanto al género y en el contexto actual, existe un interés creciente en reivindicar el papel de las mujeres en el ámbito público y privado, lo que también es determinante en el campo de las ciencias sociales. Las mujeres experimentan el estigma y la discriminación laboral de manera distinta a la de los hombres. Por lo tanto, desde una perspectiva de género, se considera a las mujeres como un grupo vulnerable con mayores dificultades para acceder a un trabajo digno, debido a las condiciones socialmente construidas. Para las mujeres que desean o necesitan incorporarse en el mundo laboral, es importante entender las intersecciones que examinen el género y los antecedentes penales y cómo se conjugan para manifestarse las exclusiones y la discriminación.

Por otro lado, más allá de adoptar una postura de victimización, la perspectiva de esta investigación se enfoca en reconocer a las personas que egresan de prisión como agentes con la capacidad de transformar su entorno y sus condiciones de vida y de trabajo. Se busca comprender como, a partir de su experiencia y recursos, estas personas pueden construir sus propios espacios laborales y, en consecuencia, ocupaciones significativas, incluso más allá de los parámetros convencionales del trabajo. En este sentido, el objetivo es analizar los diversos planes de acción individuales y sociales que emplean para enfrentar, sobrellevar o resistir el estigma, lo que les permite desarrollar identidades sociales y laborales valiosas. También Bourdieu (1984) subraya la importancia de comprender las luchas de las y los agentes para transformar los espacios y las clasificaciones preestablecidas.

Según Barón, *et al.* (2013), las personas estigmatizadas, experimentan menosprecio y enfrentan diversas dificultades en su entorno social, familiar y laboral en su vida diaria (p. 848). Aunque, como el autor destaca, basándose en el análisis de varias investigaciones, que las personas estigmatizadas también pueden llevar una vida satisfactoria al confrontar el estigma de manera apropiada. Esto resalta la importancia de analizar los mecanismos de afrontamiento o los planes de acción identitaria, como la resiliencia o la organización social, que ayudan a manejar adecuadamente el rechazo o propiamente el estigma.

Entonces, comprender el reconocimiento social de las ocupaciones y las formas identitarias de las personas con antecedentes penales resulta relevante debido a la importancia que tiene para la inclusión social y la igualdad de oportunidades en la sociedad.

Primeramente, es crucial identificar las barreras que enfrentan en la búsqueda de empleo, así como analizar si las ocupaciones y las identidades de estas personas son percibidas y valoradas por la sociedad en general. El estigma asociado a tener antecedentes penales puede afectar significativamente la forma en que las personas que egresan de prisión son vistas y tratadas en el ámbito laboral y en la sociedad en su conjunto.

En suma, esta investigación espera contribuir al desarrollo de prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades y el respeto a la dignidad de todas las personas, independientemente de su historial penal. Al promover una reinserción exitosa de personas que han estado privadas de libertad, se contribuye significativamente a reducir la reincidencia delictiva y a la construcción la igualdad y cohesión social. Una reinserción laboral efectiva no solo brinda oportunidades económicas para las personas que han estado encarceladas, sino que también fomenta el bienestar colectivo. Asimismo, se busca informar políticas públicas y prácticas institucionales que promuevan la igualdad de oportunidades y la inclusión social.



## OBJETIVOS

### *General*

Profundizar en la comprensión del reconocimiento social de las ocupaciones y de las formas identitarias de personas con antecedentes penales mediante el análisis de los procesos de estigmatización y la influencia de la clase social y otras interseccionalidades como el género. El propósito es entender cómo construyen, viven y experimentan su trabajo después de salir de prisión, considerando el mercado laboral, así como comprender sus percepciones, actitudes y planes de acción para enfrentar la búsqueda de empleo tras esa experiencia.

### *Específicos*

- Describir y analizar el mercado laboral de las personas con antecedentes penales, así como sus condiciones sociolaborales actuales, a través de la identificación de los factores que inciden en su reinserción laboral y considerando aspectos sociales e institucionales que afectan su empleabilidad.
- Explorar cómo la condición de clase interactúa con el estigma para influir en las oportunidades de empleo y la experiencia laboral de las y los trabajadores con antecedentes penales.
- Explorar la influencia del género en las experiencias de las y los trabajadores con antecedentes penales y cómo esto impacta en las condiciones que enfrentan en el ámbito laboral.
- Analizar las barreras de acceso a oportunidades laborales, como el impacto de la carta de antecedentes penales en el ámbito laboral, y su influencia en la consecución de sus trayectorias laborales.
- Indagar cómo la experiencia laboral de las y los trabajadores con antecedentes penales afecta su sentido de pertenencia y participación en la sociedad, así como la construcción de su identidad fuera del espacio carcelario. Esto al examinar cómo negocian su identidad en el ámbito social y laboral, explorando los planes de acción identitarios utilizados para enfrentar los desafíos asociados con su historial penal.

- Explorar el significado del trabajo y las relaciones laborales para las y los trabajadores con antecedentes penales y cómo estas experiencias pueden influir en la reintegración social y su reconstrucción identitaria.

### **Pregunta de investigación**

¿Las personas con antecedentes penales cómo construyen, viven y experimentan su trabajo después de salir de prisión considerando el mercado laboral, cómo son sus percepciones, actitudes y tácticas para enfrentar la búsqueda de empleo tras esa experiencia y cómo lo anterior influye para el reconocimiento de sus ocupaciones y formas identitarias?

## II. ANTECEDENTES Y ESTADO DEL ARTE

Aunque la información teórica sobre las dificultades que enfrentan las personas al salir de prisión es abundante, aún existen carencias en la investigación empírica que resalten desde su propia voz, las experiencias individuales que enfrentan estas personas que, al intentar reintegrarse a la sociedad, especialmente en lo que respecta a la búsqueda de empleo. En México y, en general en Latinoamérica, se encuentran numerosas referencias teóricas y conceptuales, así como hipótesis o suposiciones sobre este tema. Sin embargo, la literatura proveniente de otros países ha proporcionado información empírica que confirma los obstáculos de las personas con antecedentes penales en el contexto laboral, así como los planes de acción que emplean para superarlos.

Harding (2003) respalda la información previa al mencionar que, desde una perspectiva sociológica, existe escaso conocimiento sobre las dinámicas relacionadas con encarcelamiento en lo que respecta a la reintegración de los individuos al ámbito laboral. Aunque la investigación empírica no ha explorado a fondo los procesos sociales que subyacen a los efectos de haber estado en prisión, la teoría proporciona ciertas pautas de comprensión sobre dichos efectos. Sin embargo, queda claro que el empleo se convierte en un aspecto central para las personas que cumplen una condena (Hong y Kwok-Yin, 2013).

En el contexto latinoamericano, las investigaciones sobre la situación laboral de las personas con antecedentes penales se centran en el análisis teórico y reflexivo. Son escasos los estudios que brindan conocimiento de la experiencia personal y social de la estigmatización y la discriminación, especialmente lo que respecta al acceso al empleo. En México, las encuestas realizadas por el INEGI y las publicaciones científicas se enfocan en la percepción de inseguridad y el miedo al crimen; sin embargo, no abordan los procesos de estigma o discriminación hacia la población con antecedentes penales.

García-Castro y Barrantes (2015) llevaron a cabo una investigación bibliográfica sobre las publicaciones de índole científica en español (en Redalyc, Scielo, Dialnet y Google Académico) durante el periodo de 2004 a 2014. Identificaron un total de 54 artículos en español que categorizaron en: perspectivas críticas, miedo al crimen, medición de la

criminalidad, percepción de la criminalidad y medios de comunicación. Sus hallazgos indican que la mayoría de las investigaciones se centran en el uso del miedo al crimen y la percepción de la seguridad por parte de las clases dominantes para dividir y someter a la población. Sin embargo, no encontraron estudios relacionados con el rechazo y la discriminación que envuelve a las personas que han estado en prisión.

Desde una perspectiva cuantitativa, tanto en el ámbito de la sociología como en el de la psicología social, se ha observado que las investigaciones principales emplean la categoría “estigma”<sup>18</sup> para comprender cómo las personas con antecedentes penales enfrentan los desafíos de ingresar al mundo laboral. Algunos estudios han explorado cómo se desarrolla una nueva identidad social al salir de la prisión (Cherney y Fitzgerald, 2016; Harding, 2003). Asimismo, se ha destacado la influencia de las redes familiares y sociales en el establecimiento de contactos durante la búsqueda de empleo (Visher *et al.*, 2010). Estas investigaciones sugieren que los lazos de capital social facilitan que las personas consigan trabajo tras su liberación.

Por su parte, algunas investigaciones de naturaleza cuantitativa se centran en analizar las percepciones de los empleadores respecto a la contratación de personas con antecedentes penales. Desde una perspectiva legal, se ha observado que la carta de antecedentes penales puede constituir un obstáculo para obtener empleo (Fihman, 2019; Carnevale, 2016). En este sentido, los autores han examinado legislaciones y documentos legales en la búsqueda de coherencias o incoherencias en la petición de antecedentes penales y las contradicciones por parte de las y los empleadores o responsables de recursos humanos (Morgenstern, 2011). Además, existen otras disposiciones legales que prohíben a personas con antecedentes penales acceder a empleos específicos.

---

<sup>18</sup> Resulta útil mencionar que, aunque el alcance metodológico es distinto en las investigaciones revisadas, se utiliza como referencia teórica el concepto del estigma, el cual se relaciona con la discriminación laboral. Es en este sentido que los postulados de Goffman (1963) sobre el estigma son los que más abundan en el recorrido sobre los efectos del sistema penal en las personas que estuvieron en prisión y su reintegración en el mundo laboral. También pueden aparecer otros autores como Becker (1964) o Granovetter (1973).

Primeramente, se presentan las investigaciones que abordan las estrategias o tácticas para manejar el estigma (conocidas como proactivas de afrontamiento) y la construcción de una nueva identidad social por parte de las personas liberadas, cuyo objetivo principal es conseguir empleo (Cherney y Fitzgerald, 2016; Harding, 2003). En este sentido, la gestión o el manejo de la identidad y la ocultación del estigma son algunas de las tácticas empleadas por las personas que buscan ingresar al mercado laboral. Asimismo, las redes de apoyo, al actuar como facilitadores en la obtención de empleo, contribuyen a forjar una identidad social positiva (Visher *et al.*, 2010).

Por otro lado, las investigaciones también resaltan que existen creencias autoestigmatizadoras, así como la ruptura de redes de amigos y familiares que dificultan la reintegración (Hong y Kwok-Yin, 2013). También se ha resaltado la agencia individual, como parte de una narrativa de transformación, y que suele ser un predictor de un reingreso exitoso a la vida social y laboral (Liem y Richardson, 2014) desempeñando un papel crucial en los procesos de desistimiento del delito (Liem y Richardson, 2014; Cherney y Fitzgerald, 2016).

Los estudios realizados en Estados Unidos y Europa adoptan principalmente enfoques cuantitativos y experimentales, los cuales exploran el impacto de los antecedentes penales y la dificultad de las personas para ser contratadas en un empleo formal. Utilizando la metodología del *Correspondence Test*, se ha examinado el comportamiento de los responsables de selección de personal (Rovira, 2016), así como las percepciones y actitudes de los empleadores en la contratación de personas que han estado privadas de su libertad (Pager, 2009a, 2009b; Uggen *et al.*, 2014).

Un punto de convergencia en las investigaciones encontradas es el debate en torno a la petición del Certificado de Antecedentes Penales. Algunos estudios se han enfocado en examinar las reformas legales que dificultan el acceso a ciertos empleos para las personas liberadas, como la exigencia de dicho documento (Morgenstern, 2011). En América Latina, se ha luchado por eliminar realidades estigmatizantes derivadas de la solicitud de un Certificado de Antecedentes Penales como manifestación de discriminación estructural (Fihman, 2019; Carnevale, 2016).

También dentro del ámbito latinoamericano, Gastón (2018), realizó una investigación en el contexto argentino, enfocada en personas que han salido de prisión y sustentó que las ofertas de trabajo para éstas suelen restringirse a empleos de bajo nivel o informales. Este hallazgo subraya la manera en que la exigencia del Certificado de Antecedentes Penales puede limitar las oportunidades laborales y perpetuar la marginación de ciertos grupos en la sociedad. Otras investigaciones en este contexto han abordado el activismo social para cambiar la realidad de las personas que egresan de prisión (García 2019, 2021).

Por último, la investigación empírica sobre la estigmatización y discriminación hacia las mujeres que salen de prisión y que buscan reintegrarse al mundo laboral es considerablemente limitada. Se ha observado que las mujeres se enfrentan a una realidad discriminatoria antes, durante y después de la estancia en prisión, especialmente en relación con los estereotipos de género (Hernández, 2018). Este aspecto es preocupante, ya que hombres y mujeres experimentan el estigma de una forma diferente al ingresar al ámbito laboral, y la investigación sobre este tema es insuficiente, al menos en México.

*Investigaciones que utilizan las categorías estigma, antecedentes penales y empleo*

La gestión o el manejo del estigma emerge como un aspecto crucial al explorar las vivencias de personas que egresan de prisión en su búsqueda de empleo. Mediante la utilización de la entrevista semiestructurada como instrumento de investigación cualitativa, Harding (2003) detalló las experiencias de 15 personas que estuvieron en las prisiones estatales de Nueva Jersey. Basándose en la teoría dramática de Goffman, Harding (2003) resalta la importancia de la gestión de la identidad deteriorada de las personas que han estado en prisión (a través del manejo de las impresiones), el ejercicio de la agencia individual (en la configuración de la identidad) y el abordaje del estigma (como componente intrínseco de la identidad social).

Desde este marco teórico, Harding (2003) examinó cómo las personas que han estado en prisión enfrentan el estigma. Un conjunto de tácticas son empleadas por estas personas para mitigar el estrés social, entre las cuales destaca la “no divulgación” (*no disclosure*), la cual fue adoptada por la mayoría de los entrevistados. Asimismo, identificó la “divulgación

completa” (*full disclosure*) como una táctica perspicaz para gestionar impresiones y desafiar estereotipos. Por último, la “divulgación condicional” (*condicional disclosure*) se revela como una forma de resaltar las cualidades positivas para después revelar el historial carcelario.

Por otro lado, Cherney y Fitzgerald (2016) exploraron las estrategias que emplean las personas con historial penitenciario para superar el estigma y obtener o conservar un empleo. El estudio implicó entrevistar a 50 personas en libertad condicional en Queensland, Australia. Al analizar y codificarlas temáticamente en subcategorías, los investigadores observaron que la “autodivulgación voluntaria” (*voluntary self-disclosure*) emerge como una estrategia de afrontamiento que se manifiesta de manera proactiva durante las entrevistas de trabajo. Esta estrategia implica seguir un guion de redención que contribuye a forjar una nueva identidad social.

En Estados Unidos, Liem y Richardson (2014) también llevaron a cabo un análisis sobre el guion de redención en personas que han pasado por experiencias de encarcelamiento. Al examinar las narrativas de transformación dentro del proceso de desistimiento, observaron que aquellos que abandonan la vida delictiva experimentan un cambio en su identidad personal, emergiendo así un nuevo “Yo”.

Este hallazgo se fundamenta en postulados teóricos sobre las motivaciones generativas, el concepto de un “Yo central” y la importancia de la agencia individual, los cuales fueron elementos relevantes para distinguir entre aquellos que prefieren continuar en el ámbito de la delincuencia y quienes optan por desistir. Por consiguiente, la agencia individual adquiere una relevancia mayor al analizar a aquellas personas que desisten, ya que, como expresión de elección o control sobre sus propias vidas, la agencia trasciende las narrativas de transformación y se convierte en parte de una estructura social específica que puede limitar las opciones de las personas (Liem y Richardson, 2014).

Otro enfoque de análisis se centra en las estrategias de afrontamiento o planes de acción identitario en el entorno laboral frente a la presencia de antecedentes penales. En Países Bajos, en su tesis doctoral con un alcance exploratorio, Kurtovic (2017) investigó los relatos

subjetivos y las experiencias de jóvenes adultos para manejar el estigma asociado a los antecedentes penales, así como su impacto en la reintegración y la posición en el mercado laboral. La autora identificó la autoexclusión y las escasas perspectivas como resultados comunes cuando las personas con antecedentes penales buscan un empleo.

En España, en su tesis doctoral, Rovira (2016) examinó los impactos de los antecedentes penales en la búsqueda de empleo. A través de la metodología cualitativa, exploró los obstáculos que enfrentan las personas con historiales delictivos y cómo afrontan el estigma, que se manifiesta en forma de rechazo social. El autor destacó cómo las personas tienden a autoexcluirse. Estas conclusiones sobre las tácticas de autoexclusión o autoestigmatización son similares a los hallazgos de investigaciones previas, como los realizados por Hong y Kwok-Yin (2013).

Mediante entrevistas a profundidad, Hong y Kwok-Yin (2013) exploraron las experiencias de autoestigmatización y discriminación entre jóvenes con historial delictivo en Hong Kong. Los autores descubrieron que los sentimientos inferioridad, baja autoestima y vergüenza dificultan la reintegración laboral, especialmente en un contexto donde la internalización de la vergüenza es parte fundamental de la moralidad introyectada desde la infancia. Esto dificulta superar el estigma asociado con el desprecio percibido por otros debido a la transgresión legal.

La investigación anterior resalta la importancia del contexto cultural, la moralidad y los valores introyectados en el hogar y reforzados en el entorno social. Muestra como el comunalismo o el colectivismo, características de la cultura asiática, y la internalización de la vergüenza juegan un papel fundamental en la prevención de conductas perjudiciales para la comunidad. Sin embargo, la sociedad occidental posee otros componentes en la moralidad y mecanismos informales diversos para prevenir comportamientos delictivos.

Por su parte, en un estudio longitudinal, Visher *et al.* (2010) investigaron las experiencias laborales de personas con historial delictivo centrándose en factores individuales durante su búsqueda de empleo. El seguimiento de 740 expresos durante ocho meses en Illinois, Ohio y Texas reveló que las redes familiares y el contacto con empleadores, incluso antes de salir de



prisión, facilitaron el acceso al empleo tras la liberación. Este estudio es relevante porque indica que la búsqueda de empleo y la obtención de un salario adecuado son posibles entre los dos y los ocho meses posteriores a la liberación. Sin embargo, no todos los liberados lograron encontrar empleo remunerado durante este periodo; muchos continuaron en búsqueda activa o no experimentaron un aumento salarial significativo, lo que los llevó a depender del apoyo económico de familiares y amigos. Además, algunos se vieron obligados a trabajar en el mercado informal, desempeñando labores como la reparación de automóviles, la carpintería o el mantenimiento de áreas verdes.

Visher *et al.* (2010) también señalaron que las características personales, como una actitud positiva, el bienestar físico y mental y la abstinencia de sustancias ilícitas, parecen contribuir significativamente a la obtención de empleo y a salarios más altos. Asimismo, factores como el estado civil, tener hijos y poseer deudas influyen en la situación laboral. Es importante destacar que las características individuales previas a la reclusión, como el bajo nivel educativo, escasa experiencia laboral, desempleo y el abuso de sustancias también desempeñan un papel relevante. En última instancia, la mayoría de las personas entrevistadas informaron que contar con antecedentes penales afecta de manera considerable el acceso al empleo (Visher *et al.*, 2010).

También en el contexto estadounidense y a través de la revisión documental, Holzer *et al.* (2003a), abordaron las barreras que enfrentan los liberados en su búsqueda de empleo y en la consecución de ingresos altos. Los autores identificaron dos tipos de barreras: las de oferta y las de demanda. Las barreras de oferta se relacionan con las actitudes y comportamientos individuales, incluyendo la baja educación y las habilidades cognitivas limitadas, la escasa experiencia laboral, el abuso de sustancias, la presencia de enfermedades mentales y cómo el periodo de encarcelamiento reduce las oportunidades de obtener conocimientos relacionados con un puesto en específico. Además, las personas liberadas regresan a entornos donde las posibilidades de movilidad ascendente son reducidas y las redes de apoyo limitadas.

Por otro lado, las barreras de demanda se centran en las exigencias del mercado laboral actual, que demandan cada vez más a personas con habilidades y calificaciones específicas.

Sin embargo, los empleadores tienden a percibir a las personas con antecedentes penales como carentes de puntualidad, confianza y responsabilidad. Además, muchos empleadores tienen acceso a registros de antecedentes penales y evitan la contratación de personas con este historial, pues implica asumir riesgos potenciales, como robos en el lugar de trabajo. El género y la ubicación geográfica también desempeñan un papel crucial en la búsqueda de empleo. Por ejemplo, incluso en ausencia de antecedentes penales, es menos probable que personas afroamericanas o latinas sea contratadas, según los hallazgos de Holzer *et al.* (2003a).

Entonces, queda claro que una variedad de factores, como las características personales, sociales, familiares y de color de piel, desempeñan un papel crucial en el acceso al empleo, como lo demuestra la investigación previa. Sin embargo, también es evidente que las prácticas discriminatorias de los empleadores en la contratación de personas liberadas ejercen una influencia significativa. Holzer *et al.* (2003a) señalan que estas prácticas han ido en aumento en el siglo actual. Por lo tanto, es de suma importancia analizar la percepción de los empleadores, ya que existe una interdependencia entre su postura respecto a la contratación personas liberadas y sus oportunidades de acceso al empleo.

Los prejuicios de los empleadores hacia personas con antecedentes penales han sido evidenciados en diversas investigaciones. En particular, Holzer *et al.* (2001) plantean la pregunta: ¿Hasta qué punto están dispuestos los empleadores a contratar trabajadores con antecedentes penales? Utilizando encuestas telefónicas, los autores examinaron las preferencias autoinformadas de los empleadores con respecto a la contratación de liberados, así como la verificación de antecedentes penales. Los autores señalaron una aversión generalizada por parte de los empleadores hacia la contratación de las personas que egresaron de prisión, siendo además estos mismos empleadores quienes verificaban los antecedentes penales.

Estas afirmaciones revelan las escasas oportunidades de contratación que enfrentan otros grupos estigmatizados, como los trabajadores con historias laborales irregulares o aquellos que han estado desempleados durante periodos prolongados (Holzer *et al.*, 2001). Además, estas actitudes varían en función del tipo de puesto que se pretenda cubrir y de las técnicas

de reclutamiento y selección utilizadas, que pueden incluir la aplicación de pruebas de aptitudes y personalidad, así como otros requisitos como la experiencia laboral reciente, títulos académicos o dominio de idiomas (Holzer *et al.*, 2001).

Es importante destacar que, en algunos empleos, la aplicación de herramientas informales y la variabilidad en las técnicas de reclutamiento y selección están diseñadas específicamente para detectar posibles ex privados y ex privadas de libertad. Así, por ejemplo, se ha observado que las pequeñas empresas o aquellas que están sindicalizadas son más propensas a verificar los antecedentes penales que las grandes manufactureras (Holzer *et al.*, 2001). Por lo tanto, las características específicas de la empresa y del trabajo, en relación con la demanda del empleador, pueden ser determinantes en la decisión de contratar, o no, a personas que estuvieron en prisión.

Holzer *et al.* (2003b), a través de una serie de entrevistas realizadas a empleadores en Los Ángeles, respaldaron la existencia de una marcada aversión hacia la contratación de personas que egresan de prisión en comparación con otros grupos desfavorecidos, como aquellos que han estado desempleados durante periodos prolongados o los beneficiarios de la asistencia social. Además, argumentaron que esta aversión varía de algunos factores como el tipo de delito, la fecha de liberación y el historial laboral. Asimismo, destacaron que esta actitud discriminatoria se ve influenciada por el tipo de empleo o establecimiento, su tamaño, la disponibilidad de vacantes, y la naturaleza del puesto (calificado o no), entre otros aspectos.

Por su parte, se ha investigado el impacto de las políticas adoptadas por algunos países, como Estados Unidos, que buscan ocultar los antecedentes penales hasta que se complete el proceso de solicitud de empleo. Doleac y Hansen (2017) llevaron a cabo un análisis utilizando metodologías cuantitativas y encontraron que algunas políticas, como “*ban the box*”, también tienen consecuencias negativas para personas que sufren discriminación, como las y los afroamericanos y las y los hispanos. Esto se debe a que estas políticas disminuyen las posibilidades de contratación para estos grupos, ya que los empleadores pueden asumir erróneamente que tienen mayor probabilidad de haber estado en prisión.

Por otro lado, en el contexto de España, Rovira (2017) sostiene que algunas personas con historial delictivo experimentan discriminación debido al estigma asociado. Este hallazgo surge de una investigación con metodología experimental basada en los *Correspondence Tests*. El estudio logra discernir el prejuicio dirigido hacia las personas con antecedentes penales, o el “efecto del estigma”, diferenciándolo de otros factores relacionados con la inseguridad laboral, como la falta de cualificaciones (efecto de selección), o la limitada interacción social (efecto de la condena). La metodología empleada contribuyó principalmente a analizar el comportamiento de los responsables de selección de personal, concluyendo que existe una predisposición negativa hacia aquellas personas con historial delictivo.

Pager *et al.* (2009a) emplearon una metodología de auditoría para destacar la discriminación racial patente en el mercado laboral hacia personas de grupos étnicos africanos y de latinos. Enviaron a pares de evaluadores a diversos trabajos de baja remuneración en Nueva York, como restaurantes, ventas, almacenes, transporte, mensajería, reparto y otros. Uno de los evaluadores revelaba tener antecedentes penales en su *curriculum*. Los hallazgos encontraron una mayor discriminación para las personas de grupos étnicos africanos que para los latinos. Además, observaron una mayor probabilidad de contratar un blanco con antecedentes penales a una de estas personas (de grupos étnicos africanos) sin historial criminal.

En otro estudio, Pager *et al.*, 2009b, realizaron un experimento de campo similar, enviando parejas de evaluadores a ofertas de empleo en el sector de servicios, comúnmente asociados con salarios bajos. Nuevamente, uno de ellos especificaba la presencia de antecedentes penales en su *curriculum*. Los resultados demostraron que los antecedentes penales tienen un impacto negativo en las prácticas de contratación siendo que estos ejercían un impacto negativo en las prácticas de contratación, reduciendo en un cincuenta por ciento la probabilidad de recibir una respuesta positiva a la solicitud de empleo. Esta tendencia se acentuaba aún más cuando el solicitante pertenecía a una minoría racial. Estos hallazgos corroboran investigaciones previas, como la realizada en Milwaukee por Pager (2003), que

resalta el estigma relacionado con los antecedentes penales en el ámbito laboral que exacerba la discriminación hacia las minorías étnicas.

Uggen *et al.* (2014), llevaron a cabo un estudio utilizando la metodología de auditoría experimental para examinar el impacto de los registros de arrestos, la nacionalidad y el contacto personal en Minnesota. Mediante pares de evaluadores, uno de los cuales tenía un antecedente de arresto por alteración del orden público, evaluaron las respuestas de empleadores a las solicitudes de empleo. Los resultados indicaron que aquellos con antecedentes de delitos menores tenía menos probabilidades de ser contactados a una entrevista, y esta probabilidad disminuía aún más para los afroamericanos. Sin embargo, tener un contacto personal con el empleador ayudaba a reducir el estigma y aumentaba la probabilidad de recibir una respuesta positiva para la contratación.

Estas investigaciones corroboran la estrecha relación entre la discriminación por parte de los responsables de la selección de personal y su acceso a los antecedentes penales de los solicitantes. Como señala Holzer *et al.* (2001), la revisión del historial delictivo influye significativamente en los procesos de contratación. La existencia de una carta de antecedentes penales actúa como una barrera legal para que las personas que han estado en prisión puedan acceder al empleo y alcancen salarios que les permitan tener una movilidad ascendente.

Según Rovira (2017), la precariedad laboral se relaciona estrechamente con el paso de las personas por el sistema penal y el consiguiente efecto del estigma que esto conlleva. En términos de Goffman (2015), el sistema penal se convierte en un atributo que suscita rechazo. Rovira (2017) subraya que “estas personas, con unas perspectivas laborales muy limitadas, el estigma les termine de cerrar las puertas existentes o les desanime a seguir intentando” (p. 18). Asimismo, destaca que “el empleo parece ser un factor importante para los procesos de desistimiento del delito, el estigma de los antecedentes penales puede estar reforzando el círculo vicioso entre el paso por el sistema penal y la delincuencia” (Rovira, 2017, p. 18).

Fihman (2019), al revisar la legislación en Argentina, resalta que existe una discriminación estructural en el acceso al empleo que afecta a grupos considerados vulnerables, incluidos aquellos que han tenido conflictos con la ley. De manera similar a lo

que sucede en Estados Unidos con los grupos étnicos y en Europa con los migrantes, el autor afirma que, en América Latina, la desigualdad social y económica es la raíz de las restricciones al empleo hacia ciertos grupos vulnerables e históricamente marginados.

Las posibilidades de reintegración laboral disminuyen debido al panorama de discriminación derivado de las prácticas laborales que obligan al empleador a considerar la situación jurídica del solicitante. Carnevale (2016), tras examinar las legislaciones de América Latina, argumenta que el Certificado de Antecedentes Penales representa un obstáculo significativo para la reinserción laboral. Para el autor, los antecedentes penales se convierten en “los instrumentos de constatación de circunstancias jurídicamente relevantes vinculadas a un proceso penal. De este modo, se convierten en un elemento fundamental no sólo de conocimiento del pasado, sino de valoración para el presente con consecuencias para el futuro” (p. 5).

Los antecedentes penales, con una función de control y evaluación de conductas, constituyen una “marca” que va más allá del interés jurídico para convertirse en un mecanismo de control del Estado. Esta estigmatización abarca atributos personales como la confianza y la honestidad, base de las relaciones laborales óptimas o positivas (Carnevale, 2016). De este modo, los antecedentes penales obstaculizan la inserción laboral en sectores públicos o privados específicos. La garantía de igualdad de oportunidades debe ser una prioridad en la reinserción laboral, junto con el fomento del trabajo dentro de las prisiones y el reconocimiento constitucional del principio resocializador (Carnevale, 2016).

La demanda de empleo, derivado de la solicitud de un Certificado de Antecedentes Penales, tiende a estar dirigida hacia empleos precarios y temporales. A pesar de ello, América Latina muestra progresos en su legislación para mitigar la “realidad estigmatizante” asociada a los antecedentes penales (Carnevale, 2016). Desde hace años, Grosso (1983), en su tesis doctoral, subrayó la necesidad de cancelar los antecedentes penales al cumplirse la pena, considerándolos parte de la estigmatización y el control social, ya que conllevan diversas etiquetas y clasificaciones sociales.

Morgenstern (2011), realizó una exploración detallada del sistema legal alemán centrándose en el registro de antecedentes penales, su contenido y acceso. La autora señala que los antecedentes penales dificultan la reintegración del individuo, especialmente en el ámbito del trabajo. Además, destaca que en un mercado laboral moderno y altamente especializado, las oportunidades de empleo son aún más bajas, especialmente en regiones y épocas con altas tasas de desempleo.

En el caso de España, Larrauri (2011) describe los puestos de trabajo que requieren no tener antecedentes penales, como en la Administración, la Policía y el Ejército. Sin embargo, a través de la revisión de algunas regulaciones legales, encontró que algunos puestos del sector privado también exigen este requisito, como en el caso de la abogacía, administración de lotería y casas de apuestas, agencias encargadas de las adopciones internacionales, agencia de cambio de moneda, auditoría, Banco de España, bomberos, conductores de pasajeros y mercancías, conductores de taxi, empleados de Bingo, maestros, propietarios de escuelas privadas, seguridad privada, entre otros.

A pesar de que la autora sostiene que los antecedentes no son una causa de discriminación laboral en España, plantea una crítica sobre la incoherencia de solicitar el Certificado de Antecedentes Penales únicamente para ciertos puestos, lo que resalta la existencia de desigualdades en el acceso al empleo debido a estos requisitos. Esta afirmación se fundamenta en la gran cantidad de solicitudes realizadas por instituciones públicas al Registro Central de Penados (RCP), sugiriendo que dichas solicitudes están vinculadas al acceso a un puesto de trabajo (Larrauri, 2011).

Como se ha evidenciado a nivel mundial, las investigaciones sobre el estigma y la discriminación laboral abarcan tanto un enfoque teórico y reflexivo como evidencias empíricas que confirman la existencia de desigualdades en el acceso al empleo. A través de técnicas cualitativas, se ha explorado el modo en que las personas que egresan de prisión afrontan el estigma en la búsqueda y mantenimiento del empleo, mientras que las metodologías cuantitativas revelan el papel significativo de las y los encargados de selección de personal en prácticas de discriminación y de exclusión.

A partir de la revisión documental, se concluye que algunas investigaciones desafían la teoría que sostiene la imposibilidad de que las personas liberadas encuentren empleo, como señala Morgenstern (2001) y Harding (2003). Se destaca la importancia del manejo del estigma por parte de quienes tienen antecedentes penales, la estrategia de ocultar la historia penal para evitar la falta de empleo (Cherney, 2016) y la creación de redes sociales que pueden mejorar las oportunidades laborales después de la liberación (Visher *et al.*, 2010).

No obstante, se observa que, aunque no es imposible para las personas que egresan de prisión encontrar empleo en el sector formal, suelen ocupar trabajos temporales, de baja calificación y mal remunerados. Esta asociación entre los antecedentes penales y precariedad laboral es señalada por Rovira (2016), lo que conduce a una mayor propensión al empleo informal, salarios bajos e inestabilidad laboral.

Otras investigaciones sostienen que los programas de orientación y asistencia vocacional, como los propuestos por Harrison y Schehr (2004), así como las iniciativas de capacitación empresarial (Nguyen *et al.*, 2023) pueden ser efectivos para evitar la reincidencia. Además, estos programas pueden facilitar la consecución de un empleo y contribuir a la seguridad económica de las personas que han estado privadas de la libertad.

Por su parte, la mayoría de las y los autores considera preocupante la reincidencia, ya que esta se ha relacionado con el estigma generado por los antecedentes penales y la dificultad para encontrar empleo (Rovira, 2017), así como una agencia limitada para los procesos de desistimiento (Liem y Richardson, 2014). Harding (2003) argumenta que el sistema de justicia afecta negativamente tanto el acceso al empleo como su mantenimiento. Existe evidencia empírica de discriminación por parte de los empleadores, especialmente en términos de nacionalidad, edad y cultura, como lo sostienen Hong y Kwok-Yin (2013), quienes exploran las percepciones de la población joven de Hong Kong sobre este tema.

Mujeres y hombres que han estado en prisión enfrentan dificultades significativas para mejorar su vida laboral cuando egresan de la cárcel, si bien las mujeres tienden a estar más vulnerables debido a su género y las investigaciones presentadas no indagan sobre este tema. Más bien, las investigaciones demuestran que las condiciones estructurales (sociales,



económicas, políticas), las circunstancias previas a la conducta delictiva (pobreza, marginación, exclusión social, falta de acceso a la educación y el trabajo), las condiciones en prisión (escasa capacitación para el trabajo) y las expectativas de los empleadores, conforman un conjunto de problemas que requieren una solución urgente y exhaustiva.

### *Limitaciones y avances de investigación en México*

En el contexto latinoamericano, las investigaciones sobre la relación entre los antecedentes penales y el empleo han sido limitadas, sobre todo aquellas que puedan ser evidencia o resultado de las experiencias personales de las y los afectados. Los hallazgos empíricos provenientes de investigaciones en otros contextos culturales, como el estadounidense, han arrojado luz sobre la discriminación hacia las minorías, especialmente de grupos étnicos africanos e hispanos, lo cual no necesariamente refleja la realidad mexicana. Aquí, la desigualdad en el empleo puede manifestarse a través de otras características contextuales, como la clase social y el género.

Es importante destacar que las investigaciones realizadas en Latinoamérica sobre los antecedentes penales y su impacto en el empleo han sido predominantemente desde la perspectiva del Derecho. Las tesis de grado como la de Mendoza (2017) en México, Alvarado (2017) en Ecuador, Girón (2020) y Galarza (2021) en Perú han explorado la discriminación laboral en función de la carta de antecedentes penales. Sin embargo, es escasa la investigación empírica que aborde las experiencias directas de las personas que egresan de prisión, limitándose en su mayoría al análisis documental o percepciones de servidores públicos (Inocente, 2019) y la percepción de la sociedad hacia este grupo en particular (García, 2022).

En Argentina, mediante una metodología cualitativa que incluye entrevistas semiestructuradas, Gastón (2018) llevó a cabo un análisis de los efectos de los antecedentes penales en el mercado laboral de personas con estudios universitarios. En primer lugar, la investigación revela la heterogeneidad que puede observarse en los estudios sobre el estigma de los antecedentes penales, ya que este subgrupo presenta características particulares que permiten observar tales efectos en el contexto argentino.

Se encontró que la constancia de antecedentes penales es el primer obstáculo para encontrar empleo, junto con los sitios de internet a los cuales los empleadores suelen recurrir para investigar a los candidatos. Cuando los antecedentes penales están visibles, las ofertas de trabajo suelen limitarse a empleos de bajo nivel o informales. En consecuencia, los participantes optaron por autoexcluirse de ciertos sectores laborales y emplearon técnicas para ocultar su historial penal. Además, adoptaron técnicas proactivas para enfrentar el estigma, como la participación en cooperativas, la solidaridad con personas privadas de la libertad y el activismo social (Gastón, 2018).

También en el contexto argentino se destaca el trabajo realizado por Otero y Barrera (2021), quienes llevaron a cabo entrevistas con ocho jóvenes pertenecientes a colectivos de personas con antecedentes penales, explorando sus experiencias de integración sociolaboral. Además, otras investigaciones en el mismo contexto se han enfocado en abordar las experiencias de organización de hombres y mujeres después de enfrentar dificultades para acceder al empleo. En este sentido, las cooperativas de reinserción social han surgido como una respuesta para transformar las condiciones de las y los liberados (García 2019, 2021). En resumen, ha sido en los últimos años cuando ha aumentado el interés y la investigación desde la perspectiva de las personas con antecedentes penales.

El tema de la inclusión de las mujeres en la investigación sobre antecedentes penales y empleo representa una carencia importante en las investigaciones revisadas. En todas las investigaciones empíricas consultadas, las personas incluidas son hombres, lo cual resalta las disparidades existentes. Es crucial reconocer que las mujeres que han estado en prisión constituyen un grupo segregado y discriminado y al que comúnmente se le atribuyen características desfavorables.

Las conclusiones extraídas por Fernández (2011) subrayan un sombrío panorama para quienes tienen antecedentes penales, especialmente para las mujeres. La escasa capacitación laboral de las mujeres privadas de la libertad, “el paso por la cárcel tiende a empeorar las posibilidades posteriores de encontrar un empleo” (Fernández, 2011, p.130). Además, “las mujeres con antecedentes penales van a sufrir un plus de discriminación y valoración negativa” (Fernández, 2011, p. 218). Estas observaciones, respaldadas por la reflexión

teórica, relevan que el estigma y la discriminación son experiencias que comienzan incluso antes de ingresar a prisión y, para las mujeres, este proceso se vuelve aún más desalentador.

El tema central al abordar la situación de las mujeres en este contexto se centra en comprender cómo experimentan la exclusión social dentro de prisión y cómo eso influye en sus vidas cuando son puestas en libertad. Las experiencias únicas y las barreras específicas que enfrentan las mujeres en la búsqueda de empleo y reintegración social debe ser objeto de investigación y atención. Es fundamental ampliar el alcance de la investigación para incluir perspectivas de género más equitativas y representativas, lo que permitirá una comprensión más completa de los desafíos y las necesidades de las mujeres con antecedentes penales en su proceso de reintegración en la sociedad y en el mercado laboral.

A continuación, se presenta una tabla con las principales investigaciones y categorías utilizadas por diferentes autores en las investigaciones consultadas:

**Tabla 1.** Principales categorías de análisis utilizadas por diferentes investigaciones sobre el estigma, los antecedentes penales y el empleo

Documental	Legislación en América Latina y petición de Certificado de Antecedentes Penales.	Fihman (2019); Carnevale (2016).
	Antecedentes penales y reinserción laboral.	Larrauri (2011); Morgenstern (2011).
Cualitativa	Gestión del estigma.	Cherney y Fitzgerald (2016); Gastón (2018).
	Identidad social.	Cherney y Fitzgerald (2016); Harding (2003).
	Redes de apoyo.	Visher <i>et al.</i> (2010) Cherney y Fitzgerald (2016).
	Procesos de desistimiento.	Liem y Richardson (2014); Cheney (2016).
	Narrativas de transformación.	Liem y Richardson (2014).
	Agencia individual.	
	Autoestigmatización.	Hong y Kwok-Yin (2013);
Discriminación laboral por razones de género.	Fernández (2011).	
Cuantitativa	Integración sociolaboral.	García (2019, 2021); Otero y Barrera (2021); Gastón (2018).
	Cooperativismo.	
	Percepción de empleadores.	Pager (2009a, 2009b); Uggen <i>et al.</i> (2014); Rovira (2016, 2017).
	Barreras de oferta y demanda.	Holzer <i>et al.</i> (2003).
	Discriminación estadística.	Doleac y Hansen (2017).

Experiencias laborales. Características personales, sociales y familiares en la búsqueda de empleo. Visher *et al.* (2010).

---

### **III. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

## **PERSPECTIVA PARA ABORDAR EL ESTIGMA Y LA IDENTIDAD**

En el ámbito de la psicología social, la investigación sobre el estigma ha tomado diversas direcciones desde los trabajos pioneros de Erving Goffman. Inicialmente, los elementos teóricos para conceptualizar el estigma, dentro del marco del interaccionismo simbólico, han girado en torno a la desviación y los problemas sociales. Sin embargo, las más recientes investigaciones, han contribuido a comprender una diversidad de situaciones de estigmatización que forman parte de la vida diaria de una diversidad de grupos y personas.

Indudablemente, una perspectiva multidisciplinaria ha enriquecido el campo teórico y empírico sobre el estigma. La sociología, la psicología, la antropología y otras ciencias sociales y humanas han abordado, desde sus respectivos enfoques, diversos fenómenos sociales que incluyen el estigma. Por ejemplo, las contribuciones de la psicología de grupo han buscado comprender la selección, pertenencia, competencia y discriminación entre grupos. Por otro lado, el estudio de la naturaleza situacional del estigma ha generado un creciente interés por las respuestas del individuo frente al estigma (Major y O'Brien, 2005).

Todo esto ha suscitado preguntas sobre el origen del estigma. Aunque se han realizado aproximaciones empíricas tanto en humanos como en otras especies, aún no existe consenso sobre la naturaleza del estigma. Sin embargo, hay un acuerdo, especialmente desde una perspectiva evolutiva, respaldada por Robert Kurzban y Mark R. Leary, sobre la persistencia de estigmas paralelos entre culturas, los cuales son transmisibles, y apoyan la idea de que las personas etiquetadas como “pobres”, “delincuentes”, “homosexuales” o pertenecientes a otros grupos que atenten contra la moral o la salud, son excluidos.

Por otro lado, derivado de la investigación empírica, ha surgido un creciente interés por integrar al control y al poder en el tema del estigma. Desde esta perspectiva, el estigma desempeña una función de control social tanto formal como informal. Link y Phelan (2001) argumentan que el poder juega un papel fundamental en la producción social del estigma. En primer lugar, se establece una disparidad de poder entre “nosotros” y “ellos”. Los grupos estigmatizados generalmente carecen del poder social, político y económico para discriminar a las y los estigmatizadores con la misma facilidad.

Desde tal perspectiva, el estigma se revela como una situación persistente y difícil de erradicar, dado que los mecanismos diseñados para evitar o confrontar las circunstancias que lo generan son fácilmente reemplazados por otros. En este sentido, la persistencia del estigma se entiende como un patrón general de desventaja (Link y Phelan, 2001). Esto conlleva a reflexionar sobre factores de orden mayor, donde las estructuras políticas y económicas ejercen dominio sobre varios aspectos de la vida social y cultural de los grupos, erigiendo barreras significativas.

Es evidente que son diversas las perspectivas que moldean la investigación actual sobre el estigma. Por consiguiente, la teoría se va articulando a través de la exploración de los campos y las unidades que lo componen, creando una mirada unificada de conceptualizar y explicar los procesos de estigmatización.

En primer lugar, es pertinente retomar el concepto de estigma, desde su perspectiva sociológica, donde los aportes de Erving Goffman son fundamentales. Además, se realiza un análisis desde la psicología social, que parte de una línea de investigación muy reciente donde se considera la construcción de categorías cognitivas adheridas a creencias estereotipadas, delineando así los procesos de estigmatización. Desde este enfoque cognitivo, se explican los componentes del estigma: actitudes, percepciones y afrontamiento, los cuales, al articularse, moldean la esfera de la identidad social.<sup>19</sup>

Es crucial destacar que existe un anclaje conceptual en los aspectos de las percepciones de las y los estigmatizados, la identidad social y el afrontamiento del estigma. Por tanto, el estigma y sus componentes, así como las condiciones que se derivan de ellos, no se abordan de manera aislada. Además, se vislumbran factores estructurales que contribuyen al estigma, lo que conlleva a hablar de estigma estructural, de personas con capacidad de reaccionar al

---

<sup>19</sup> Desde esa misma perspectiva, y en consonancia con los aportes de Gordon Allport, el tema del prejuicio como actitud negativa ha cobrado relevancia. Su naturaleza y la manifestación de otros fenómenos sociales como la discriminación y la exclusión social han llevado las investigaciones hacia una nueva teoría del prejuicio explicada a través de la psicología individual que se ve influenciada por la realidad social, la identidad grupal y las ideologías políticas (Reynolds *et al.*, 2012). Así, el prejuicio es explicado también como una respuesta cognitiva y afectiva que desencadena comportamientos como la evitación o el distanciamiento social.

estigma y de acción colectiva. De esta manera se ha avanzado desde un enfoque individualista hacia un debate sobre formas estructurales que también influyen en los procesos de rechazo, exclusión y discriminación hacia grupos llamados desfavorecidos.

Según Overton y Medina (2008), en los análisis del estigma en términos de identidad social, convergen el autoestigma y el estigma estructural. La primera vertiente surge de las concepciones de Goffman (2015), quien explica cómo la identidad de los individuos desfavorecidos se ve afectada, generando así el autoestigma, que es la internalización de los mensajes emitidos por las normas sociales y que, a su vez, perpetúa el estigma estructural, convirtiéndose en barreras para el empleo, la vivienda o la educación. Por su parte, la conciencia de grupo puede dar lugar a la acción colectiva.

#### *Aspectos psicosociales del estigma*

La conceptualización del estigma ha experimentado profundos cambios desde los planteamientos iniciales de Erving Goffman. La ampliación del concepto de estigma por parte de los estudiosos del tema ha surgido tanto de la observación de contextos sociales específicos como de una mayor profundización de los componentes que rodean y configuran el estigma, así como de sus múltiples consecuencias en los ámbitos individual y social.

Link y Phelan (2001) sostienen la variabilidad existente en la conceptualización del estigma, que abarca desde el significado que ofrecen grandes diccionarios, que informan sobre la formación de estereotipos y el rechazo, hasta la definición comúnmente asociada con Goffman. También se incluye la concepción que involucra a las normas sociales, la identidad social y la discriminación. Ante esta diversidad de nociones que rodean al estigma, los autores proponen que “se describa con referencia a las relaciones entre un conjunto de conceptos interrelacionados” (Link y Phelan, 2001, p. 366).

Para Goffman (2005) el estigma se caracteriza como un atributo. El autor explica que la sociedad establece categorías de normalidad y sus respectivos atributos, considerando relevantes, “únicamente aquellos que son incongruentes con nuestro estereotipo acerca de cómo debe ser determinada especie de individuo” (p. 15). Por lo tanto, la estigmatización está dirigida “para aquellas personas que caen dentro de categorías sumamente amplias y que



pueden ser extrañas para nosotros” (Goffman, 2015, p. 72). De esta manera, la formación de estereotipos se configura a partir de lo que se considera “normal”, aunque la atención se dirige hacia lo que parece diferente.

Siguiendo los postulados de Goffman, Link y Phelan (2001), se enfocan en los atributos, y en las etiquetas, los primeros hacen referencia a la significación social, mientras que las etiquetas son simplemente algo que se coloca y, además, las que forman estereotipos que, generalmente, son considerados como indeseables. Parece haber un consenso en que las etiquetas, los atributos y los estereotipos configuran el estigma. Sin embargo, entender el estigma no se limita a la reconfiguración de su significado, sino que es necesario comprender su naturaleza y analizar sus componentes.

Para ello, Link y Phelan (2001), proponen reconceptualizar el estigma y, antes de analizar sus componentes, se preguntan cómo surgen y se mantienen las categorías que, además, son creadas culturalmente. Los análisis que ofrecen sobre el estigma se centran en la coexistencia de diversos componentes que parten, primeramente, de la selección social de diferencias. En un mundo lleno de diferencias, solamente algunas tienen un peso social importante, como el color de piel, las preferencias sexuales o el género, mientras que otras pueden ser secundarias, como la edad, el lugar de origen o tener antecedentes penales. Por tanto, “se requiere una simplificación excesiva y sustancial para crear grupos” (Link y Phelan, 2001, p. 367).

Desde esa perspectiva, las causas para la producción del estigma serían explicadas por procesos cognitivos, ya que se destaca que: “las categorías y los estereotipos suelen ser automáticos y facilitan la eficiencia cognitiva” (Link y Phelan, 2001, p. 369). Un enfoque evolutivo también explicaría el surgimiento y el mantenimiento del estigma, junto con la categorización, al establecimiento de diferencias y al rechazo social. Según Kurzban y Leary (2001), tal enfoque evolutivo determinaría la resolución de problemas adaptativos relacionados con la vida social:

Argumentamos que hay una serie de sistemas que son diseñados para excluir a otros de las interacciones sociales y que ellos difieren entre sí de manera importante. Las manifestaciones comportamentales de estos mecanismos excluyentes generan los

fenómenos que han caído bajo la rúbrica de estigmatización (Kurzban y Leary, 2001, p. 188).

Desde este enfoque, la estigmatización que genera evaluaciones negativas y el rechazo social se deriva de adaptaciones diseñadas para evitar interacciones que disminuyan el beneficio social.<sup>20</sup> Además, ayuda a entender las similitudes interculturales sobre la exclusión social hacia grupos particulares. En primer lugar, el altruismo recíproco y el compromiso mutuo<sup>21</sup> propicia “buscar individuos que sean buenos socios y amigos potenciales de intercambio social, respectivamente, y para evitar, si no estigmatizar, a quienes no lo son” (Kurzban y Leary, 2001, p. 188).

Uno quiere que un grupo contenga buenos cooperadores: aquellos que son competentes, capaces de promover los intereses del grupo, y dispuestos a sacrificar sus propios intereses individuales a favor de los intereses de este. Por lo tanto, la gente generalmente quiere excluir a aquellos que desertan contra el grupo, violando las reglas y que preservan los intereses de miembros individuales. Entonces, aquellos que violan los derechos de propiedad, promueven la agresión contra los miembros del grupo, no comparten los costos y riesgos de la pertenencia, etc., es probable que sean objeto de exclusión (Kurzban y Leary, 2001, p. 196).

Lo anterior confiere una característica de entitatividad al estigma, lo que significa que existen similitudes entre los miembros del grupo que va desde el sentido de pertenencia, las metas y

---

<sup>20</sup> Para Kurzban y Leary (2001), la cooperación diádica (*Diadic Cooperation*) plantea la obtención de un costo social mayor para el beneficio social y se entiende como el “conjunto de adaptaciones diseñadas para evitar interacciones con personas que son socios pobres para el intercambio social” (p. 190).

<sup>21</sup> El altruismo recíproco (*reciprocal altruism*) se refiere a las adaptaciones evolutivas que excluyen a aquellos que, en la interacción social, son incapaces de contribuir a la generación de valor en relaciones comerciales. Además, se puede infligir castigo a aquellos que no facilitan la cooperación. Al respecto, Kurzban y Leary (2001) mencionan: “Ésta es la primera manifestación de exclusión social: la evolución del intercambio social requiere un sistema cognitivo concurrente diseñado para detectar a los tramposos y castigarlos, ya sea excluyendo ellos de futuras relaciones recíprocas o más directamente por infligir costos de algún tipo. Sin este sistema de exclusión, las adaptaciones para el intercambio social no podrían haber evolucionado” (p. 193). El compromiso mutuo (*mutual engagement*) se refiere a las adaptaciones que el individuo desarrolla para elegir a aquellos que generen un beneficio social y se dirige hacia la amistad porque “uno tiene un limitado cantidad de tiempo y puede asociarse con sólo un número finito de personas, uno debe seleccionar aquellos con quienes uno se afilia” (Kurzban y Leary, 2001, p. 193).

los intereses comunes, hasta el acuerdo entre las reglas de grupo. Cuando estas reglas se transgreden, se convierte en motivo de rechazo, percibido como una sanción al no contribuir al beneficio social.

Aunque no hay un consenso sobre el origen del estigma, como el que propone el enfoque evolutivo, este nos lleva a considerar el aspecto normativo, lo que podría proporcionar una mayor claridad sobre el estigma al abarcar aspectos culturales y morales. Además, desde esta perspectiva se puede considerar el estigma como un fenómeno (Major y O'Brien, 2005), ya que una persona estigmatizada es una designación cultural que se forma de categorías que engloban aspectos morales y, al transgredirlas, son sancionadas institucionalmente.

En este sentido, el estigma posee características normativas.<sup>22</sup> La sociedad establece códigos de conducta y, según Goffman, (2015), existen valores sociales que representan un problema para el individuo, ya que este no tiene un control directo sobre ellos, no se trata de la voluntad de adaptarse a ciertas expectativas, sino de la condición de esa expectativa que se espera que cada individuo cumpla cabalmente (p. 161). Por lo tanto, las normas sociales desempeñan un papel crucial, ya que “se puede dar por sentado que una de las condiciones necesarias para la vida social es que todos los participantes compartan un conjunto único de expectativas normativas (Goffman, 2015, p. 160).<sup>23</sup>

Es importante resaltar que los roles o las categorías no están establecidas de manera fija, como menciona Kurzban y Leary (2001), “a medida que cambian las expectativas de la

---

<sup>22</sup> La estigmatización también tiene implicaciones disciplinarias que contribuyen al mantenimiento del orden social. Es decir, tiene impacto en la estructura social, ya que promueve la estratificación y determina el estatus de los individuos dentro de la sociedad.

<sup>23</sup> Goffman (2015) identifica a la persona que no se adhiere a las normas sociales como “divergente” y atribuye a su peculiaridad el término de “divergencia” (p. 175). Si bien, el “divergente” no necesariamente sufre rechazo o marginación, el individuo “desviado” es visto como una diferencia vergonzosa, a menudo representada en roles especiales que pueden llegar a convertirse en símbolos con connotaciones bufonescas (Goffman, 2015, p. 175-176). Este papel puede ser tanto interno como externo al grupo o comunidad, y está intrínsecamente relacionado con la moralidad. Desde esa perspectiva normativa, es crucial considerar los roles, ya que la vida se organiza la vida en torno a ellos, y aquellas y aquellos que no se ajustan completamente a las normas sociales y morales pueden ser objeto de exclusión. Así surge la figura del “desviado social”, que abarca categorías como “gitanos”, “vagabundos”, “borrachos”, “drogadictos”, “prostitutas”, “homosexuales”, “criminales” y cualquier persona que sufra el rechazo colectivo y que “representan fracasos en los esquemas motivacionales de la sociedad” (Goffman, 2015, p. 179). Sin embargo, es importante considerar que la desviación es un constructo social que se naturaliza desde una estructura que determina quienes serán excluidas y excluidos y quienes no.

sociedad, ciertos comportamientos pueden volverse más o menos comprensibles y normales, cambiando así lo que se considera desviado o discrepante” (p. 194). Esto ayuda a comprender tanto el mantenimiento como la disminución del estigma hacia ciertos grupos, así como el cambio en las normas sociales y morales, lo cual depende del contexto sociocultural.

La explicación sobre la naturaleza del estigma, aunado a las normas sociales, ayuda a comprender su función. Según Kurzban y Leary (2001), el estigma mejora la autoestima del estigmatizador, su identidad social y justifica su posición social, económica y política. Desde este punto de vista, la estigmatización está legitimada y naturalizada. Goffman (2015) resalta que “cuando se infringe una regla aparecen medidas restauradoras; agencias encargadas del control, o el mismo culpable, ponen punto final a la acción perjudicial y reparan el daño” (p. 160).<sup>24</sup>

En ese sentido, la estigmatización también encubre poder y dominio sobre aquellos que se consideran inferiores. Kitsuse (1980) señala que “se subrayan las desigualdades de poder entre el individuo y la sociedad para dar fuerza moral a la caracterización del desviado como desvalido” (p. 3). Además, “se asume implícitamente un intercambio asimétrico en el que las características que diferencian los desviados de los demás quedan finalmente subordinados a los intereses de la asimilación social” (Kitsuse, 1980, p. 3).

El estigma se manifiesta cuando los elementos de etiquetado, estereotipos, separación, pérdida de estatus y discriminación ocurren juntos en una situación de poder que lo permite. Además, el grado de estigma experimentado por las personas depende profundamente del poder relativo de las y los estigmatizados y de las y los estigmatizadores.

la estigmatización depende totalmente del acceso al poder social, económico y político que permite la identificación de la diferencia, la construcción de estereotipos, la separación de personas etiquetadas en distintas categorías y la plena ejecución de la

---

<sup>24</sup> La estigmatización, como un medio de control social formal, adquiere relevancia a nivel institucional. La información personal de un individuo estigmatizado se convierte en un tipo de control: control de la información personal y de la identidad. Como ilustra Goffman (2015) con el ejemplo de la cárcel londinense donde se obligaba a los nuevos presidiarios a “posar para el retrato” ante los guardias, lo que servía para identificarlos posteriormente (p. 94).

desaprobación, el rechazo, la exclusión y la discriminación (Link y Phelan, 2001, p. 367).

El rechazo hacia la diferencia se construye social y culturalmente, lo que conlleva a la discriminación y, eventualmente, a la pérdida de estatus. Como señala Link y Phelan (2001), “cuando las personas son etiquetadas, apartadas, y vinculadas a características indeseables, se construye una lógica para devaluarlas, rechazarlas y excluirlas” (p. 370-371). Por lo tanto, un estatus devaluado conduce a situaciones de desigualdad. Este proceso conlleva a reconocer que más allá de la discriminación individual, el problema estructural resulta en desventajas en el empleo, la vivienda, la salud y otros derechos humanos.

Link y Phelan (2001) proponen que el estigma ocurre “cuando los elementos de etiquetado, estereotipos, separación, pérdida de estatus y discriminación ocurren juntos en una situación de poder que los permite” (p. 377). Además, sugieren que el estigma es una cuestión de grado, ya que las etiquetas pueden variar en prominencia y en la cantidad de estereotipos asociados, lo que a su vez influye en la intensidad del estigma experimentado por diferentes grupos. La “cantidad de estigma que experimentan las personas dependerá profundamente del poder relativo de los estigmatizados y los estigmatizadores” (Link y Phelan, 2001, p. 378).

Desde un enfoque que considera el poder y la dominación, se reconoce que existe una interacción entre estigma y discriminación. La discriminación resultante reduce las oportunidades, como lo que sucede con las personas con enfermedades mentales, quienes pueden enfrentar barreras de diversos tipos, incluso en el acceso a tratamiento (Overton y Medina, 2008). Según Link y Phelan (2001), comprender la distribución de oportunidades de vida implica recurrir al estigma. Desde esta perspectiva, se enfatiza que el estigma va más allá de ser simplemente un atributo, también implica la responsabilidad de quienes producen el rechazo y la discriminación.

Desde esta perspectiva que aborda el poder y la dominación, se asume que existe una interacción entre el estigma y la discriminación. La discriminación y la exclusión basadas en estereotipos y prejuicios socavan la igualdad de oportunidades y perpetúan las disparidades

socioeconómicas entre diferentes grupos de la sociedad. Es crucial comprender que la discriminación y la exclusión no solo tienen impacto a nivel individual, sino también contribuyen a la reproducción de sistemas de desigualdad a niveles más amplios, lo que a su vez perpetúa la marginación y la injusticia social.

Como postula Goffman (2015), a pesar de las similitudes entre estigmatizados y “normales”, el autor también explica las situaciones en las que la aceptación social no es posible, ya que las personas estigmatizadas se encuentran inhabilitadas y limitadas bajo concepciones de “peligrosidad” e “inferioridad”, además de que su condición de estigmatizadas las aísla y aparta del medio e interacción social. Se agrega que, “la actitud negativa del público hacia muchos grupos estigmatizados parece estar profundamente arraigada y resistirse al cambio” (LeBel, 2008, p. 412) ya que se ha sustentado que el estigma, en lugar de disminuir ha ido en aumento.

Por un lado, las percepciones de peligrosidad van configurando las actitudes hacia grupos estigmatizados constituyéndolos como “inferiores”. Hay representaciones sociales que inducen a pensar en la peligrosidad de ciertos individuos. Overton y Medina (2008), a través de la revisión de varias investigaciones, encontraron que las actitudes del estigma se encuentran establecidas desde la infancia, esto debido al contacto con los medios de comunicación que representan a ciertos grupos como “peligrosos”, “violentos” o “criminales”, como en el caso de las personas con enfermedades mentales.

Siendo así, la percepción de “peligrosidad” conduce a la exclusión hacia un grupo en particular, al igual que la impredecibilidad (Kurzban y Leary, 2001). Por un lado, la evitación es una actitud preponderante frente a personas estigmatizadas. La distancia social surge a partir de la percepción de las personas ante el riesgo que representan las y los estigmatizados (LeBel, 2008). Para Kurzban y Leary (2001), el miedo a las señales de amenaza ha sido parte de las adaptaciones evolutivas de los seres humanos y de otras especies.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Desde una perspectiva evolutiva, Kurzban y Leary (2001) han documentado evidencia no humana de exclusión, cuyas causas se encuentran en la territorialidad y la jerarquía. Esto explica conductas similares en humanos respecto a, como el ostracismo social, que impide que individuos se unan a grupos particulares, o el rango que limita el acceso de ciertos grupos a beneficios sociales y económicos. Al respecto, mencionan: “la

Sin embargo, en términos sociales se considera que la “peligrosidad” y la amenaza se construyen socialmente. Así pues, las diferencias son importantes para hacer una separación entre “nosotros” y “ellos”, siendo que estos últimos son vistos como una amenaza (Link y Phelan, 2001). Así, los sistemas de creencias arraigados que crean estigma, a su vez, van creando barreras, ya que:

El intercambio social se basa en la idea de que las personas obtienen algo positivo de las interacciones sociales (...). Es posible que les preocupe que los estén engañando en el intercambio social y que usen la evasión con alguien que perciben que les ofrecerá poca o ninguna ganancia social (Overton y Medina, 2008, p. 145).

El estigma implica situaciones de rechazo, hostilidad y violencia. Kurzban y Leary (2001) identifican tres formas de comportamientos hacia los grupos estigmatizados: evitación, castigo y explotación. La evitación busca aislar y causar daño, el castigo se emplea como respuesta a la violación de las normas, y la explotación se utiliza para obtener beneficios. Según los autores, “en el pasado, los conflictos reales para la reproducción de recursos han llevado a una psicología que está diseñada para formar grupos, explotar a miembros de otros grupos y hacer frente a explotación potencial a manos de estos” (Kurzban y Leary, 2001, p. 196).

Los procesos psicológicos relacionados con el estigma profundizan los estereotipos y el prejuicio. Los estereotipos son generalmente compartidos en un contexto social y se convierten en base para excluir o evitar a los miembros de una categoría en específico (Major y O’Brien, 2005). El prejuicio, como resultado de las respuestas cognitivas y afectivas de los estereotipos, conduce a la discriminación que se manifiesta en comportamientos como el distanciamiento social (Overton y Medina, 2008).

---

presencia de competencia intergrupales en estas especies sugiere una fuerte psicología de discriminación social, que sostenemos se encuentra en el corazón del estigma” (p. 191).

Basándose en la conceptualización que Gordon Allport hace del prejuicio <sup>26</sup>, Reynolds *et al.* (2012) lo definen como “la actitud negativa hacia los miembros de un grupo determinado basada exclusivamente en su pertenencia a ese grupo” (p. 49), y estas actitudes suelen ser infundadas e irrazonables. Según Reynolds *et al.* (2012), el prejuicio tiene sus raíces en fundamentos morales, políticos o religiosos, que reflejan la irracionalidad, limitaciones o fallas de la psicología humana.

El prejuicio, como cualquier otro comportamiento humano, está ligado al sentido de pertenencia grupal y a la identidad social, derivándose de una visión compartida del mundo y las personas. Para Reynolds *et al.* (2012), integrar todos los aspectos del prejuicio es difícil, ya que incluye impulsos instintivos, personalidad, categorización como parte de la cognición humana, normas sociales y socialización cultural.

Dado que “los estereotipos y los prejuicios son males necesarios -falsos e injustificados, pero un reflejo de las limitaciones inherentes a la cognición humana” (Reynolds *et al.*, 2012, p. 54), el prejuicio es considerado como una característica “casi” innata del ser humano, arraigada en la personalidad y la cognición, y proyectada en el mundo social y cultural, manifestándose como estereotipos configurados a través de normas sociales.

Más allá de la perspectiva que sugiere consistentemente que no hay mejora en cuanto a las características universales de la cognición humana y el prejuicio, Reynolds *et al.* (2012), señalan el descuido de otros aspectos inclusivos hacia ciertos grupos y sugiere: “la metateoría del prejuicio no solo es muy pesimista, sino que también está en riesgo de convertirse en una disculpa por los problemas de los estereotipos y prejuicios como intratables, sugiriendo que

---

<sup>26</sup> Antes de los análisis de Allport, el estudio del prejuicio data de 1920 y 1930, periodo en el cual la psicología estaba influenciada por el “racismo científico”, que buscaba explicar las diferencias humanas a través de aspectos biológicos, como la raza. Posteriormente, el estudio del prejuicio se relacionó con aspectos políticos, sociales e ideológicos. Los y los estudiosos comenzaron a explorar lo que subyacía al prejuicio, alejándose de la psicología racial. Inicialmente, los aportes de John Dollard señalaban que la agresión y la frustración explicaban el prejuicio como una manifestación de mecanismos de defensa irracionales. Tras la Segunda Guerra Mundial, los esfuerzos se centraron en comprender los fundamentos del nazismo, el fascismo y el antisemitismo. En este contexto, los trabajos de Theodor Adorno sobre la personalidad autoritaria resultaron fundamentales. Tanto el tipo de personalidad como los estilos cognitivos ayudaban a explicar los comportamientos orientados al prejuicio. Por otro lado, Walter Lippmann conceptualizó los estereotipos como representaciones irracionales del mundo capaces de suprimir la individualidad. Hacia 1980, resurgió el interés en comprender que el prejuicio y los estereotipos estaban relacionados con las limitaciones de la cognición humana (Reynolds *et al.*, 2012).



es imposible superarlos” (p. 55). Se ha propuesto una mirada hacia las identidades sociales, reflejando el significado cognitivo y emocional de los grupos y, además, “implicadas en procesos que son críticos, que moldean y cambian las mentes, las motivaciones y los comportamientos de las personas” (Reynolds *et al.*, 2012, p. 55).

Por tanto, el prejuicio se desprende de una visión compartida de grupo, influencia y comunicación y tiene tintes ideológicos. Las relaciones dentro y entre los grupos también explican la legitimidad de ciertas conductas, sean positivas o negativas. Se reconoce que, dependiendo de los intereses o el grado de conflicto entre los grupos, pueden presentarse ciertas rivalidades que incluso llegan a la hostilidad. Reynolds *et al.* (2012) proponen que:

es necesario reconocer que el ser humano evalúa lo que es apropiado, correcto, justo y válido sobre el mundo que los rodea a través de procesos de comparación social, influencia social y validación consensuada que los motive a llegar a un acuerdo con otros miembros del grupo (p. 60).

Cuando “los grupos tienen igualdad de estatus, metas comunes, una postura cooperativa y tal contacto es sancionado o alentado por las autoridades pertinentes, a menudo hablamos de un cambio en la naturaleza de las relaciones intergrupales” (Reynolds *et al.*, 2012, p. 63). Surge, entonces una identidad social inclusiva, capaz de reducir los prejuicios y de lograr la acción colectiva y el cambio social. A partir de esta perspectiva, el cambio social surge del cuestionamiento de las relaciones sociales que afectan y atentan contra la individualidad y la identidad social.

### *Identidad y estigma*

Es crucial reconocer la relevancia que se le ha otorgado a la identidad en el análisis de la vida social contemporánea. En la actualidad, existe un desencanto de las concepciones esencialistas que consideran la identidad como permanente o estática. Por el contrario, la identidad se entiende como dinámica y sujeta a transformaciones, dado que abarca todos los aspectos de la vida de las personas. Desde esta postura, la identidad se ha vinculado con las

dificultades de presentarse en entornos donde las convenciones sociales son predominantes, especialmente en contextos estigmatizantes o discriminatorios.

Inicialmente, la identidad se entendía en términos de integración, unidad y cohesión social. No obstante, como señala Dubet (1989), también es fundamental concebir la identidad en medio de tensiones, el menosprecio y las relaciones excluyentes. Es en este contexto donde emergen una multiplicidad de identidades que trascienden el simple binomio entre identidad personal e identidad social. Sin embargo, la identidad social se ha convertido en la categoría central para el estudio de la cotidianidad y de una variedad de situaciones sociales.

Según Dubet (1989), la identidad social se define como “la vertiente subjetiva de la integración. Es la manera como el actor interioriza los roles y estatus que le son impuestos o que ha adquirido y a los cuales somete su personalidad social” (p. 520). La identidad social implica la internalización de experiencias sociales y personales, lo que significa que está definida por factores tanto internos como externos. Por lo tanto, se produce una integración entre el Yo personal y el Yo social, ya que, más allá de rasgos estereotipados internos, la asimilación de experiencias sociales externas fortalece al individuo tanto en lo personal como en lo social (Foster y Matheson, 1999).

En este sentido, la identidad social se caracteriza por la adaptación, ya que el individuo integra aspectos de su realidad contextual, y de las experiencias adquiridas a lo largo de su vida, especialmente de sus relaciones más cercanas. Esta integración confiere al individuo un sentido de pertenencia. Dentro de este marco, la identidad social se ha explicado en términos de autocategorización y despersonalización.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> La teoría de la autocategorización establece una relación entre el Yo y el colectivo, explicando como este último influye en el autoconcepto y la autopercepción de las personas. Esta teoría también postula la despersonalización como un aspecto del individuo inmerso en las categorías sociales compartidas. El manejo de categorías responde a la accesibilidad y la selección de las mismas, siendo la primera determinada por la experiencia previa del individuo, sus expectativas y metas, y la segunda orientada a que estas categorías se ajusten a su realidad. La autocategorización es relativa, variable y depende del contexto. Aunque guarda similitudes con lo propuesto en el interaccionismo simbólico, donde el Yo surge de las evaluaciones reflejadas en la interacción social, la teoría de la autocategorización propone que el individuo, en su rol de receptor, se evalúa a sí mismo en relación con otros, y no desde la perspectiva de esos otros. Por lo tanto, la teoría de la autocategorización busca explicar “cómo los individuos humanos pueden actuar como algo distinto y más que

En primer lugar, la existencia de una identidad individual, con su propia psicología que abarca cogniciones, emociones, motivaciones y metas, internaliza aspectos de orden sociocultural, como normas sociales, costumbres e ideologías. De esta manera, se estructuran comportamientos en torno a valores compartidos y se adquiere un sentido de pertenencia hacia ciertos grupos. Con ello, surgen categorizaciones y diferenciaciones entre el “Yo” y “tu”, así como entre el “nosotros” y el “ellos”. Posteriormente, la despersonalización implica la transformación del Yo en el sentido de que el ser y el actuar se orientan hacia el “nosotros” (Reynolds *et al.*, 2012).

Este enfoque implica una comprensión distinta de la individualidad, ya que concebirla como separada del Yo social sería obviar la relevancia que el contexto social tiene para el desarrollo del individuo, su autopercepción y sus comportamientos comunes, así como la homogeneización que caracteriza los grupos en términos de cohesión o cooperación. Como menciona Reynolds *et al.*, (2012): “el hecho de que podamos comportarnos tanto como individuos como en miembros de un grupo es una característica altamente adaptativa de la mente humana y que hace la amplia gama de comportamientos sociales humanos posibles” (p. 57).

Turner *et al.* (1994), definen la identidad de la siguiente manera:

La identidad personal se refiere a las autocategorías que definen al individuo como una persona única en términos de sus diferencias individuales con otras personas (grupo). La identidad social se refiere a categorizaciones sociales de uno mismo y de los demás, autocategorías que definen al individuo en términos de sus similitudes compartidas con miembros de ciertas categorías sociales en contraste con otras. La identidad social, por tanto, se refiere al Yo social categórico compartido (“nosotros versus “ellos”, “endogrupo” versus “exogrupo”, mujeres, hombres, blancos, negros, etc.) (p. 3).

---

simples personas individuales: cómo las lealtades grupales pueden superar las relaciones personales, cómo la cooperación para el interés colectivo puede reemplazar la competencia por el interés personal, y cómo la influencia social dentro de los grupos depende de la identidad de uno mismo y del otro grupo” (Turner *et al.*, 1994, p. 18).

En ese sentido, el estigma puede explicarse y entenderse en interrelación con la identidad social. Las percepciones de los individuos estigmatizados reflejan su identidad social. La desvalorización y la inferiorización que surgen de los estereotipos culturales moldean la identidad social de los grupos estigmatizados y matizan la identidad personal. Según Kitsuse (1980), “la concepción del Yo desviado se concibe como constreñido por la moralidad de quienes lo definen y estigmatizan” (p. 4).

Asimismo, “los estigmatizados en el análisis de Goffman son dolorosamente conscientes de su estado degradado en el ojo de los demás, y se caracterizan por cargar con el incesante manejo de los conflictos y ambigüedades de sus identidades estropeadas” (Kitsuse, 1980, p. 4).<sup>28</sup> Por lo tanto, los grupos estigmatizados comparten una visión común sobre su estatus en la sociedad. Major y O’Brien (2005) mencionan que las “representaciones colectivas” incluyen la conciencia de los estereotipos de la cultura dominante y de su valoración ante los demás, además del reconocimiento de la discriminación de la que pueden ser víctimas.

Además, “poseer una identidad social consensualmente devaluada (un estigma) aumenta la exposición a situaciones potencialmente estresantes (que amenazan la identidad)” (Major y O’Brien, 2005, p. 398).<sup>29</sup> También para Dubet (1989), cuando se presenta una crisis de identidad, en términos de integración, las personas son más vulnerables a las identificaciones negativas y a la estigmatización.

Como apunta Giménez (1997), la atribución de un valor (juicio de valor) a la identidad, ya sea positivo o negativo, superior e inferior, no necesariamente se encuentra en los procesos

---

<sup>28</sup> Las personas estigmatizadas portan símbolos de estigma que, según Goffman (2015), son “aquellos signos especialmente efectivos para llamar la atención sobre una degradante incongruencia de la identidad, y capaces de quebrar lo que de otro modo sería una imagen totalmente coherente disminuyendo de tal suerte nuestra valorización del individuo” (p. 63). Para el autor, estos símbolos transmiten información social ya algunos son visibles, cómo los uniformes de los presidiarios, que marcan la identidad de los individuos y establecen diferencia (Goffman, 2015, p. 82-83). Asimismo, existen esquemas de identificación que pueden revelar la segregación, como los apodos o sobrenombres de los “criminales” dentro de la cárcel e incluso las tarjetas de identificación de estos en el que se subrayan características del encarcelado.

<sup>29</sup> Major y O’Brien (2005) proponen un modelo de estigma de amenaza de identidad que incluye representaciones colectivas. Este modelo articula señales situacionales inmediatas, características personales, respuestas voluntarias e involuntarias y los resultados de estas respuestas. Está fundamentado en las investigaciones de Crocker, Major, y Steel, así como en el modelo transaccional de estrés y afrontamiento de Lazarus y Folkman y Smith. A lo largo del apartado, se explican los componentes del modelo de estigma de amenaza de identidad.

de interacción sino en la autopercepción, ya que “inconscientemente, la identidad es el valor central en torno a la cual cada individuo organiza su relación con el mundo y con los demás sujetos (en este sentido, el “sí mismo” es necesariamente “egocéntrico)” (p. 21).<sup>30</sup> Por tanto, la introyección del estigma puede ser una causa para la posesión de una identidad negativa.

Desde esta perspectiva, las personas consideradas “desvalidas” o “inferiores” son más propensas a una injusta distribución de oportunidades debido a la falta de recursos personales que validarían su identidad y la plena utilización de esta como estrategia para sobrellevar el estigma. Es aquí donde la identidad social “está amenazada por la ausencia de recursos que se manifiesta en un sentimiento de impotencia, de desvalorización del sí, y por el riesgo de no existir sino en los estereotipos negativos impuestos por los demás” (Dubet, 1989, p. 538).

El estudio de grupos minoritarios, en términos de discriminación parece respaldar que la percepción del individuo de discriminación grupal afecta su Yo, ya que se auto-atribuyen características que definen al grupo en sí. Foster y Matheson (1999) enfatizan que “las identidades sociales de los miembros de grupos minoritarios a menudo se definen operativamente a lo largo de rasgos intrínsecos y estereotipados” (p. 1321). Entonces, para que se perciba discriminación a nivel personal, es necesaria la identificación con un grupo, sin embargo, la evidencia empírica sustenta que existe discrepancia al respecto.<sup>31</sup>

Este sesgo cognitivo, explica Foster y Matheson (1999), se debe a procesos de comparación social, establecidos por la teoría de la autocategorización (mencionada anteriormente), procesos que son capaces de descartar las percepciones hacia el Yo individual y dirigir las únicamente hacia el Yo social:

---

<sup>30</sup> También para Dubet (1989), la identidad, formada mediante la comparación, “no puede existir sino en el juego de las referencias sociales positivas y negativas en donde se elaboran las operaciones de categorización y de discriminación que organizan los procesos cognoscitivos, las representaciones de sí y de la sociedad” (p. 521).

<sup>31</sup> Se ha observado una discrepancia entre la discriminación a nivel grupal y personal. En primer lugar, la discriminación percibida a nivel grupal no suele respaldarse con experiencias personales. Según la investigación de LeBel (2008), este hallazgo “es tan sólido que hasta la fecha no se ha encontrado ninguna excepción” (p. 416). Además, se argumenta que “las percepciones de discriminación grupal están infladas o romantizadas porque no están sustentadas por la experiencia. Es decir, puede haber una “mitología del estigma”, que muchas personas han llegado a creer” (LeBel, 2008, p. 416). Por último, tanto las percepciones a nivel grupal como personal tienden a referirse al rechazo anticipado.

la investigación se ha concentrado en explicar la discrepancia de discriminación personal / grupal principalmente como un sesgo cognitivo hacia la percepción de experiencias basadas en el grupo. Durante mucho tiempo han apoyado la noción de que los seres humanos pueden tener una preferencia perceptual por la información grupal en lugar de la individual (Foster y Matheson, 1999, p. 1320).

Lo anterior también lo explica Major y O'Brien (2005), como "señales situacionales" es decir, el Yo social, o las representaciones colectivas en términos de los autores, puede ser percibido de una manera distinta por los individuos ya que, ante una variedad de factores personales,<sup>32</sup> situacionales y estructurales, el Yo personal se va a percibir como blanco de prejuicios. Esto también va a depender de la sensibilidad personal hacia el estigma. Es decir, no todos los individuos se pueden percibir como rechazados por pertenecer a un grupo estigmatizado. Sin embargo, para Major y O'Brien (2005), la identificación con un grupo estigmatizado da como resultado una menor autoestima y una mayor percepción de amenaza a la identidad social y personal.

La aceptación de un Yo estigmatizado, lo que llama Kitsuse (1980), como "desviación terciaria", se manifiesta cuando "los nuevos desviados han intentado, a menudo con éxito, cambiar las identidades negativas de desviación a quienes les han impuesto identidades" (Kitsuse, 1980, p. 9). El concepto de desviación terciaria:

nos llevaría a investigar cuestiones de cómo es posible que los estigmatizados, ridiculizados y despreciados pueden enfrentar su propia complicidad en el mantenimiento de su estado degradado, para recuperar y aceptar la ira reprimida y la rabia como propia, para transformar la vergüenza en culpa, la culpa en indignación moral y la victimización en activismo (Kitsuse, 1980, p. 9).

Las luchas de los individuos poseedores de estigma también dan cuenta de la identidad social. La identificación de grupo, las percepciones de equidad y justicia, la movilidad individual y la visión a futuro, son claves para analizar hasta qué punto las personas han internalizado el

---

<sup>32</sup> Entre los factores personales que pueden influir se encuentra la sensibilidad al estigma, identificación de grupo, identificación de dominios asociados a un grupo estereotipado negativamente, así como lo objetivos y metas personales en la percepción de prejuicio (Major y O'Brien, 2005).

estigma y si pueden, o no, afrontarlo (LeBel, 2008). Así, la identificación con un grupo de estigmatizados y las percepciones de injusticia e ilegitimidad son clave para la acción colectiva, el empoderamiento y la defensa grupal (LeBel, 2008).<sup>33</sup>

La experiencia grupal, que se desprende de diferenciaciones individuales, se convierte en afiliación y participación “proporcionando contextos grupales para la sistematización y confirmación de su condición de desviados” (Kitsuse, 1980, p. 7). Así, la identificación con un grupo estigmatizado resulta relevante en términos de bienestar psicológico y buena autoestima y no solamente se traduce en amenaza y baja autoestima, como propone Major y O’Brien (2005).

Las reacciones individuales también explicarían nuevos modelos de transformaciones identitarias (Kitsuse, 1980). Se tiene, entonces, que las percepciones de los grupos estigmatizados, adheridas a la identidad social, pueden desatar dos formas de actitudes: una orientada a un estilo conductual autoestigmatizante y otra enfocada a la acción colectiva, lo cual se resalta en los siguientes apartados.

*Respuestas identitarias: de las respuestas pasivas a la acción colectiva*

El estudio del estigma desde la perspectiva de quienes lo padecen ha cobrado relevancia recientemente, impulsado por investigaciones como Jennifer Crocker a finales del siglo XX, que exploran el impacto psicológico y social en los grupos estigmatizados (LeBel, 2008). Según Major y O’Brien (2005), el rendimiento académico y la salud física y mental de estos grupos se ven afectados por varias razones, como la discriminación estructural, y la exposición a entornos excluyentes o la falta de acceso a servicios de salud

Entre los grupos estigmatizados, se encuentra el ejemplo de las personas que padecen enfermedades mentales son estudiadas desde el impacto psicológico de su condición. Estas personas experimentan desánimo, enojo y tristeza frente al estigma proveniente de cuidadores, familiares y compañeros de trabajo (Wahl, 1999). Los comentarios hirientes, la representación despectiva de medios de comunicación, el trato injusto y la subestimación de

---

<sup>33</sup> Dubet (1989) explica la dimensión estratégica de la identidad al señalar que cuando es fuerte, aumenta la capacidad estratégica del grupo, lo cual puede mejorar su posición.

sus capacidades son experiencias que impactan profundamente su bienestar. Muchos se sienten rechazados o evitados, carecen de apoyo y temen revelar su condición o buscar empleo o seguro de salud (Wahl, 1999).

El estigma erosiona la autoestima y la satisfacción con la vida y socava la confianza en el “sí mismos”, lo que contribuye al autoestigma y afecta la identidad (Overton y Medina, 2005). Las personas estigmatizadas a menudo enfrentan comentarios negativos indirectos, a veces perpetuados por los medios de comunicación, lo que refuerza su percepción de ser menospreciadas (Wahl, 1999).

Estos grupos también sufren de deterioro de la salud mental, según informan Mak y Cheung (2010). Principalmente debido al autoestigma, que conlleva a la autodevaluación generalizada, emociones negativas y conductas evitativas, exacerbando la ansiedad y la depresión (Mak y Cheung, 2010). La autoestima, la autoestima colectiva y la autoeficacia son considerados dentro del ámbito de investigación sobre el estigma percibido.<sup>34</sup>

De acuerdo con Crocker y García (2006), uno de los objetivos de la interacción es la búsqueda de estima, junto con el desarrollo de competencias o conocimientos. Sin embargo, esta dinámica se torna difícil para aquellas personas que forman parte de grupos estigmatizados, ya que durante la interacción pueden experimentar rechazo, lo que a su vez desencadena sentimientos de culpa o vergüenza. Según las autoras, este fenómeno contribuye al ciclo del estigma, en el que tanto las y los estigmatizados como las y los no estigmatizados adoptan creencias, emociones y comportamientos difíciles de romper.

---

<sup>34</sup> Mak y Cheung (2010) destacan que los avances en los estudios sobre las minorías se han enfocado principalmente en personas con enfermedades mentales, orientaciones no heterosexuales y personas con VIH o SIDA. En respuesta a esta situación, los autores proponen una metodología unificada para medir el autoestigma considerándolo como constructo independiente a otras formas de estigma, especialmente en grupos minoritarios cuya condición es ocultable. Con este fin, proponen ampliar la comprensión del estigma abordando tres dimensiones principales: la cognición autoestigmatizante (*self-stigmatizing cognition*), el afecto (*affect*) y el comportamiento (*behavior*). Su propuesta se basa en el desarrollo del *Self Stigma Scale*, fundamentado en la teoría cognitivo-conductual. Esta teoría destaca que la internalización de creencias y estereotipos negativos conduce a la percepción de incompetencia (*self-stigmatizing cognition*) así como a respuestas emocionales negativas (*affect*) y conductas de evitación (*behavior*).



Overton y Medina (2005) definen la autoeficacia como “las creencias de las personas sobre su capacidad para alcanzar los niveles de desempeño deseados” (p. 147) y explican que cuando estas perciben que “las personas que constituyen sus sistemas de apoyo los están juzgando, esto también afecta sus sentimientos de dominio y dificulta la evaluación de su funcionamiento” (p. 147). Kitsuse (1980) también señala:

Dado que los propios desviados pueden haber aprendido a aceptar la dinámica de su comportamiento y las sanciones de sus diversas condiciones como más allá de la elección o el control, su vulnerabilidad a arbitrarios actos de discriminación, trato degradante, e incluso burlas, puede alimentar una reserva muy volátil de indignación e ira (p. 8).

Por lo tanto, la reacción de las y los estigmatizados está influida por las respuestas de quienes interactúan con ellas y ellos (Kitsuse, 1980). Además, para Link y Phelan (2001), las personas esperan y temen al rechazo debido a un aprendizaje previo sobre ciertas categorías que son socialmente devaluadas. Un ejemplo de ello son las y los afroamericanos, que son conscientes de las etiquetas construidas socialmente, que las y los percibe como “inferiores”. Este fenómeno está relacionado con lo que se conoce como “conciencia de estigma”.

Además, la visibilidad u ocultación de la condición estigmatizada juega un papel crucial en la percepción del estigma. Según Kurzban y Leary (2001), “cuanto más visible es una condición estigmatizante, mayor es su impacto (negativo) en las interacciones. Si un individuo no estigmatizado no puede detectar la condición estigmatizante en el otro, él o ella puede que no trate a esa persona de manera diferente a cualquier otra persona” (p. 190). Kitsuse (1980) menciona el proceso de “salir del armario” (*coming out process*) cuando se opta por visibilizar la condición degradante, al respecto menciona:

Una persona que ha vivido en la vergüenza y el desconcierto con una cicatriz facial desfigurante, una mujer que ha sufrido silenciosamente un trato degradante a manos de colegas masculinos autoritarios, o de un negro que ha sido encarcelado social y psicológicamente por estereotipos raciales, puede luchar con los problemas que rodean

el proceso de salir del armario no menos que aquellos que soportan las imperfecciones menos visibles del carácter individual (p. 2).

Major y O'Brien (2005), describen cuatro mecanismos por los cuales el estigma afecta a las y los estigmatizados: el trato negativo y la discriminación, procesos de confirmación de expectativas, la activación automática de estereotipos y la amenaza de la identidad. En primer lugar, los autores mencionan que "la discriminación afecta directamente el estatus social, el bienestar psicológico y la salud física de los estigmatizados" (Major y O'Brien, 2005, p. 396). Los procesos de confirmación de expectativas o el "cumplimiento de profecías" implica que las y los estigmatizados se comporten de acuerdo con las expectativas que tienen los demás sobre ellos y ellas.

Por su parte, la activación automática de estereotipos culturales dominantes acerca de un grupo lleva a comportamientos que son consistentes con dichos estereotipos. Finalmente, la amenaza de la identidad se refiere a la percepción de tener un estereotipo grupal negativo que representa una amenaza a la identidad social. Ser juzgada o juzgado de esta manera tiene un efecto negativo sobre la autoestima, genera miedo, incertidumbre y ambigüedad atribucional (*attributional ambiguity*) dado que se es parte de un grupo devaluado y de bajo estatus (Major y O'Brien, 2005).

Las respuestas afectivas y conductuales derivadas del estigma pueden variar. De la competencia intergrupala puede surgir miedo u odio, de la cooperación puede derivarse ira y del contagio, disgusto (Kurzman y Leary, 2001). Kurzman y Leary (2001) argumentan que existen adaptaciones evolutivas para enfrentar el estigma. Sin embargo, las y los estigmatizados pueden o no tener control sobre sus atributos negativos. Especialmente aquellos relacionados con su pertenencia a un grupo racial o étnico.

Mak y Cheung (2010) se refieren a las minorías ocultas (*concealable minorities*), cuyo estigma se ha internalizado debido a su condición de minoría, lo que genera el autoestigma. Estos grupos "parecen estar protegidos de la desaprobación social debido a la naturaleza oculta de su condición de minoría" (Mak y Cheung, 2010, p. 267). Para los autores, tales grupos son más propensos a desarrollar una autopercepción negativa, una identidad social

débil, escaso sentido de pertenencia al grupo y dificultades para acceder al empleo o servicios médicos.

En general, “en la medida en que los grupos estigmatizados aceptan la visión dominante de su estatus inferior, es menos probable que desafíen las formas estructurales de discriminación que bloquean las oportunidades que desean” (Link y Phelan, 2001, p. 375). Esto refuerza el argumento del autoestereotipo o amenaza de estereotipo, donde existen evidencias de un desempeño deficiente ante la percepción del prejuicio por pertenecer a un grupo estigmatizado, como señalan Ellemers y Van Laar (2010).

Link y Phelan (2001) señalan irónicamente que las y los estigmatizados también son vistos como víctimas bajo las etiquetas de “indefensos” o “pasivos”. Sin embargo, investigaciones recientes sugieren la creación de mecanismos individuales y sociales para enfrentar el estigma promoviendo respuestas proactivas y desafiando la noción de personas pasivas (Major y O’Brien, 2005).

En suma, existen diversas tácticas para enfrentar el estigma, las cuales pueden variar según el grupo de estigmatizados y la situación en la que se encuentran. Estas estrategias incluyen desde el ocultamiento y la revelación selectiva hasta la divulgación gradual y el activismo social (LeBel, 2008). Además, se ha observado que los eventos estresantes relacionados con el estigma despliegan distintas respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales.

Desde la perspectiva de los modelos de estrés y afrontamiento, estas respuestas tienden a estar orientadas al bienestar. Según Major y O’Brien (2005), la percepción de una “amenaza se produce cuando las demandas percibidas de una situación de relevancia personal se evalúan como superiores a las propias” (p. 402). Ante esto, las personas buscan proteger su identidad mediante mecanismos psicológicos conscientes e inconscientes, que pueden ser tanto voluntarios como involuntarios,<sup>35</sup> influenciados por experiencias previas e interacciones sociales.

---

<sup>35</sup> En el modelo de estigma de amenaza de identidad propuesto por Major y O’Brien (2005), se identifican varias respuestas involuntarias asociadas con la experiencia de estigma. Estas respuestas incluyen la ansiedad o el

Es común observar respuestas pasivas, como el ocultamiento o la evitación, debido a la percepción de normalidad que ofrecen. Sin embargo, es posible pasar de tácticas pasivas a activas ya que la efectividad de mostrar o no ciertas características personales, como trastornos mentales o la orientación sexual, puede variar. Se ha demostrado que las respuestas proactivas suelen ser más efectivas en términos de afrontamiento.

Desde la investigación reciente, Major y O'Brien (2005) identifican la atribución de responsabilidad por la discriminación, el compromiso y el esfuerzo, así como la identificación con el grupo estigmatizado, como alternativas a culparse a sí mismo, la pérdida de autoestima y el distanciamiento del grupo. Los grupos "pueden proporcionar información emocional, informativa y apoyo instrumental, validación social de las propias percepciones, consenso social para atribuciones del Yo, y un sentido de pertenencia" (Major y O'Brien, 2005, p. 405).

Una estrategia común es el retraimiento o la evitación, que a menudo conduce a la búsqueda de afiliación con algún grupo de personas que comparten un estigma. Como menciona Goffman (2015), las y los estigmatizados pueden desarrollar una nueva identidad y "es probable que en ese momento establezca una nueva relación con otros estigmatizados" (p. 53). Estas conexiones pueden generar ideologías compartidas y contribuir a la formación de grupos de apoyo:

en los múltiples casos en que la estigmatización del individuo se asocia con su ingreso a una institución de vigilancia, ya sea una cárcel, un sanatorio o un asilo para huérfanos, gran parte de lo que aprende acerca de su estigma le será transmitido a lo largo de estrechos y prolongados contactos con aquellos que se encuentran en el proceso de transformarse en sus compañeros de infortunio (Goffman, 2015, p. 54).

Ese tipo de tácticas consideradas proactivas no solo ofrecen herramientas para abordar el estigma, sino también alimentan la formación de identidades sociales. De esta manera, las

---

aumento de la presión arterial. Además, se ha observado una disminución de la capacidad de memoria de trabajo y reducción de la vigilancia automática de su entorno. Estas respuestas involuntarias reflejan el impacto significativo que el estigma puede tener en la salud mental y física de las personas estigmatizadas, subrayando la importancia de abordar de manera efectiva este fenómeno social.

personas que enfrentan el estigma pueden ser vistas como agentes activos en la construcción de sus identidades. Kitsuse (1980) introdujo el concepto de “desviación terciaria” (*Tertiary Deviation*) para describir el proceso de “confrontación, valoración y rechazo de la identidad negativa incrustada en la desviación secundaria <sup>36</sup> por parte de la persona estigmatizada, y la transformación de esa identidad en una autoconcepción positiva y viable” (p. 9).

Kitsuse (1980) amplió el enfoque de la desviación más allá de las y los actores individuales, reconociendo a las personas que son capaces de luchar por su lugar en una sociedad que estigmatiza. La desviación, en este contexto, se convierte en una forma de acción colectiva, dirigida a cambiar los sistemas de creencias arraigados que estigmatizan a ciertos grupos. <sup>37</sup> La protesta, la educación y el contacto social pueden mitigar el estigma, siendo este último el más efectivo (Overton y Medina, 2008).

La necesidad de aprobación social puede motivar formas activas de afrontar el estigma, como el activismo social, como menciona LeBel (2008), o convertirse en un “ex profesional” o “compañero de apoyo”. Estas acciones pueden surgir del deseo o compromiso de ayudar, actuar como modelos a seguir, mentores o simplemente como una forma de retribución. El objetivo fundamental de enfrentar al estigma, según Major y O’Brien (2005), es proteger la autoestima personal y colectiva, independientemente de la estrategia de afrontamiento utilizada.

---

<sup>36</sup> La noción de desviación secundaria se origina en los estudios de Edwin M. Lemert, quien introduce la idea de reacción simbólica de los individuos ante su propio comportamiento el cual se convierte en un patrón internalizado (Kitsuse, 1980). Lemert sugiere que la desviación secundaria surge cuando los individuos internalizan y adoptan los roles y etiquetas que la sociedad les asigna debido a su comportamiento desviado. Esta internalización del estigma y la identificación con la etiqueta de “desviado” puede tener profundas implicaciones en la forma en que las personas se perciben a sí mismas y cómo interactúan con el mundo que les rodea.

<sup>37</sup> Antes de los años sesenta, la protesta por parte de las y los estigmatizados era poco común, ya que cuando estas personas respondían abiertamente al estigma, al “salir del armario”, generaban verdaderos problemas sociales (Kitsuse, 1980) Esta apertura desafiaba las concepciones y juicios convencionales sobre su comportamiento, cuestionaba a los “expertos” que evaluaban sus discapacidades y desventajas, así como devaluaba sus capacidades. Además, rechazaban los diagnósticos de sus diversas afecciones y las prescripciones correspondientes para el tratamiento correctivo, y exigía públicamente sus derechos a la igualdad de acceso a los recursos institucionales (Kitsuse, 1980, p. 3).

## PERSPECTIVA PARA ABORDAR LAS CLASES SOCIALES

Este apartado aborda las transformaciones del concepto de clase, que ha evolucionado desde sus raíces económicas hasta los aspectos relacionados con la identidad y la cultura. Aunque algunos autores argumentan que las clases sociales se han desvanecido debido a cambios en las estructuras socioeconómicas (Dubet, 2023), figuras como Pierre Bourdieu y sus seguidores sostienen que las grandes exclusiones y desigualdades contemporáneas pueden entenderse mediante una deconstrucción de las nociones tradicionales de clase social.

Desde esta perspectiva, se reconoce la importancia de considerar diversas esferas del individuo, como el consumo y el ocio, para reconfigurar los análisis sobre las clases sociales. Específicamente, estudiosos ingleses han retomado las ideas de Bourdieu para comprender la clase en términos socioculturales. En Latinoamérica, a pesar de la escasez de análisis a gran escala, se ha comenzado a proponer nuevos enfoques sobre la emergencia de las clases sociales, con un énfasis particular en la redefinición de las clases medias (Franco, *et al.* 2010). Estos enfoques buscan comprender como los enfoques estructuralistas y culturalistas pueden ayudar a entender una nueva configuración de clase social en una región marcada por la desigualdad y la exclusión como lo es Latinoamérica.

En primer lugar, la clase no se limita a un conjunto de individuos ni se equipara simplemente con la estratificación o el estatus. Para Bourdieu (1966), la clase debe entenderse, en términos de posición y función en una estructura, aunque no de manera definitiva. Según el autor, la posición se explica como una homología, lo que significa que, en diferentes estructuras, la posición de clase puede ser similar, y viceversa, posiciones de clase diferentes pueden aparecer en estructuras similares. La función de la clase representa la posición (y la oposición) en la estructura social, donde opera una lógica de *distinción*<sup>38</sup> que se manifiesta y objetiva a través de funciones expresivas y sistemas simbólicos.

---

<sup>38</sup> La *distinción* se comprende como “la diferencia inscrita en la estructura misma del espacio social cuando es percibida a través de categorías adaptadas a esa estructura (...). El capital simbólico, el otro nombre de la *distinción*, no es otra cosa que el capital, bajo cualquier especie que sea, cuando es percibido por un agente dotado de categorías de percepción emanadas de la incorporación de la estructura de distribución, es decir, cuando es conocido y reconocido como evidente” (Bourdieu, 1984, p. 7).

La función de la clase también ayuda a comprender la inclusión y la exclusión. En este sentido, la lógica subyacente es siempre la de la *distinción*, mediante la cual las clases sociales expresan su diferencia de posición. Teniendo en cuenta lo anterior, las clases sociales pueden entenderse como “*partes* de la totalidad social, y desde otro *elementos*, con grados desiguales según su posición en la estructura social y según la estructura social” (Bourdieu, 1966, p. 211).<sup>39</sup>

Al considerar la clase como una posición dentro de un espacio social definido, se entiende que esta posición se determina por las propiedades correspondientes a dicho espacio. Además, las clases poseen propiedades activas que se traducen en poder y capital, guiando las acciones de los agentes tanto individualmente como en sus interacciones (Bourdieu, 1984, p. 3). En este espacio se distribuyen campos y subcampos, cada uno con tipos específicos de capital y poder, definiendo así las probabilidades de beneficio según los capitales involucrados.

Es importante hacer algunas especificaciones. En primer lugar, las propiedades del espacio social van determinando la condición de los agentes, mientras que la posición sugiere aspectos relacionales, y la posesión de capitales específicos se vincula directamente con la jerarquía en el espacio social siendo que:

La posición de un agente determinado en el espacio social puede ser definida por la posición que él ocupa en los diferentes campos, es decir, en la distribución de poderes actuantes en cada uno de ellos, sea principalmente el capital económico -bajo sus diferentes especies- el capital cultural y el capital social, así como el capital simbólico (Bourdieu, 1984, p. 4).

La separación de las clases, según Bourdieu (1984), resulta lógica siendo que:

Conjuntos de agentes ocupando posiciones similares que, situados en condiciones similares y sometidos a condicionamientos similares, tienen todas las probabilidades

---

<sup>39</sup> Según Lenoir (2004), la versión original de Bourdieu sobre las clases se enfocó en términos de luchas simbólicas de clasificación. Solo más tarde, adquirieron importancia sus propiedades como signos de distinción, es decir, su situación o condición. Por lo tanto, las posiciones pueden ser de posición o de condición. Esto representa un análisis estructuralista de las clases sociales, aunque ya distante de concepciones sustancialistas.

de tener disposiciones e intereses similares, luego de producir prácticas similares y parecidas tomas de posición (p. 5).

Las posiciones están vinculadas a prácticas y disposiciones incorporadas, o *habitus*, (objetivados en forma de gustos, deseos o afinidades). El *habitus* une las prácticas de las clases, es decir, otorga unicidad (homogeneidad) a las elecciones y a las prácticas de todos los sectores de la vida social (Lenoir, 2004, p. 395). El ámbito de lo simbólico determina las posiciones relativas de agentes y grupos en el espacio social. Siendo una marca distintiva (*marque distinctive*) que detenta un valor en un sistema organizado jerárquicamente y que se encuentra legitimada institucionalmente formando parte de la nominación oficial (*nomination officielle*) (Bourdieu, 1984, p. 8).

Desde esta perspectiva, se entiende la clase en términos de diferencia y desigualdad, donde cada posición, función, capitales y *habitus* puede determinar oportunidades y movilidad. Como menciona Crehan (2018), “una noción de clase que argumenta que las desigualdades estructurales se multiplican con el paso del tiempo (...) pues la clase puede adoptar diversas formas” (p. 3). En una sociedad dinámica, las nociones de clase han sido cambiantes. Estas reflexiones conducen a los siguientes apartados.

### *Clase social e identidad*

Los cambios sociales del siglo XX provocaron un replanteamiento de la permanencia de las clases sociales, especialmente en relación con las disparidades en las condiciones de vida y el ideal de aburguesamiento (*embourgeoisement*). Se mantuvo la idea de una clase social homogénea con aspiraciones hacia el estilo de vida de la clase media, hasta que la investigación empírica comenzó a evidenciar cambios en esta noción de clase. Surgieron divisiones de clase basadas en la individualización, una característica de la modernidad (Atkinson, 2010).

En este contexto, se ha desestimado el colectivismo y las identidades que cuestionan la desigualdad, en favor de una orientación hacia la reflexividad, influenciada por las ideas de Zygmunt Bauman y de Ulrich Beck. La aparente homogeneidad de la clase trabajadora y su disolución durante el periodo de posguerra, se interpretaron como una “transformación en



una nueva colección privatizada de trabajadores caracterizada por un instrumental enfoque del trabajo (...) y una visión de estratificación que se fijaba en las diferencias económicas” (Atkinson, 2010, p. 8).

La decadencia del proletariado industrial ante el declive del sistema de producción fordista y la gestión científica del Taylorismo, y el surgimiento del trabajador reflexivo en la época posindustrial, caracterizada por el desarrollo tecnológico y el auge de gobiernos neoliberales, han reconfigurado el panorama de las clases sociales. Esto ha traído consigo el crecimiento del sector servicios, el subempleo, así como un aumento de los desposeídos y la flexibilidad en la producción, jerarquías y mano de obra.

Como plantea Castells (2000), las relaciones de clase que caracterizaba la sociedad industrial se desdibujan en la *sociedad red*, aunque persiste la explotación y la desigualdad social. Esta transformación teórica y empírica sobre las clases sociales ha conllevado a los investigadores a explorar la movilidad social y las ocupaciones para comprender las nuevas clases sociales de la época posindustrial.<sup>40</sup> El análisis de clase en el mundo empírico se enfrenta a debates sobre el fin de la clase y cómo operacionalizar una categoría en constante transformación debido a los cambios políticos, económicos y culturales. Los estudiosos se han dedicado a reestructurar un concepto que tradicionalmente se basaba en aspectos económicos o diferencias ocupacionales.

Los aportes de Bourdieu han permitido entender la clase desde niveles sociales y culturales, alejándose del reduccionismo económico. Por ejemplo, Savage *et al.* (2013), basándose en los análisis de Bourdieu, han desarrollado un modelo de clase social en el Reino

---

<sup>40</sup> Hacia 1980, el marxismo analítico representado por Erik Olin Wright y el programa de investigación de movilidad social de Nuffield, liderado por John Goldthorpe, avanzaron en la comprensión de la clase en términos cuantitativos de gran escala, superando el reduccionismo de dividir entre trabajadores manuales y no manuales. Sin embargo, Atkinson (2010) argumenta que ambos enfoques analizaron la clase de manera estática y economicistas, dando primacía a las ocupaciones diferenciadas y marginando la cultura, la identidad y la subjetividad. Según Savage (2005), el estudio de la conciencia de clase, que fue prominente en la década de 1950, se diluyó en 1970, pero surgió en la década de 1990 con un renovado interés por el estudio de la clase trabajadora en términos identitarios. En la actualidad, el análisis de las clases sociales se ha inspirado en teorías de autores como Bourdieu, Foucault y Butler, quienes han destacado la importancia de la esfera del ocio y del consumo en la configuración de las clases sociales.

Unido que considera medidas de capital económico, cultural y social.<sup>41</sup> Este modelo identifica siete clases: elite, clase media establecida, clase media técnica, nuevos trabajadores ricos, clase obrera tradicional, trabajadores de servicios emergentes y precariado.<sup>42</sup>

Este estudio demuestra que la posesión de capital económico sigue siendo relevante para definir una clase, aunque el compromiso con el capital social y cultural es más apreciado por las clases bajas. Además, se destaca la importancia de los nuevos trabajadores ricos y los trabajadores de servicios emergentes, que son parte de los fenómenos recientes de desindustrialización y desempleo (Savage *et al.*, 2013). Así, se evidencia la relevancia de considerar una clase cultural en los análisis contemporáneos.<sup>43</sup>

Sin embargo, en países en desarrollo, es difícil encontrar este tipo de análisis de clase.<sup>44</sup> Las agencias de investigación y otros enfoques sobre la estructura económica, social y

---

<sup>41</sup> Se ha llevado a cabo una investigación inédita en el Reino Unido, que se basa en una encuesta que abarca a 161 400 encuestados. El objetivo principal ha sido incorporar aspectos económicos, culturales y sociales, utilizando como marco teórico la teoría de capitales de Pierre Bourdieu. Las y los autores enfatizan que este estudio representa una tercera fase en el análisis de clase y estratificación, ya que las fases anteriores excluyeron aspectos relacionados con la identidad cultural y social, el consumo cultural, y otras formas en las que la clase opera. Las fases anteriores se centraron en un esquema de clases basado en la ocupación, que iba desde profesionales hasta trabajadores manuales (*Registrar General's Class schema*) y otro esquema basado en la posición laboral, con énfasis en medidas de ingreso y riqueza tanto para empleados como empleadores (*Erikson–Goldthorpe–Portocarero model*). Sin embargo, en este nuevo enfoque se destaca que, aunque está basado en las ideas bourdieusianas, se considera no solo la alta cultura, sino de la existencia de una cultura emergente que caracteriza la sociedad contemporánea.

<sup>42</sup> La investigación ha abordado la comprensión de la clase en relación con la movilidad social. Según las conclusiones de las y los autores, solamente dos de las siete clases identificadas se ajustan a modelos ortodoxos de clase social, la clase media y la clase trabajadora. Sin embargo, según el análisis de Savage *et al.* (2013), la clase trabajadora no se considera prominente en la actualidad, ya que se trata de una clase envejecida. Por el contrario, la clase media establecida es la que mayormente representa a la sociedad actual en Inglaterra.

<sup>43</sup> Savage (2013) y otros autores como Friedman y Laurison (2019), se centran en una reconfiguración de la clase.

<sup>44</sup> Por ejemplo, la Asociación Mexicana de Agencias de Inteligencia de Mercado y Opinión Pública (AMAI), identifica seis niveles socioeconómicos basado en aspectos económicos que consideran el capital humano, la infraestructura básica, práctica y sanitaria, la conectividad y el entretenimiento, y la planeación y futuro. Estos criterios se determinan a partir de las características del hogar como la escolaridad del jefe del hogar, el número de dormitorios, el número de baños completos, el número de personas ocupadas, el número de autos e internet. En base a estas variables, se establecen seis niveles socioeconómicos (A/B, C+, C, C-, D+, D, E). En el 2022, con el objetivo de reflejar la realidad de la sociedad mexicana ante la pandemia, se agregaron otros indicadores como el tanque de gas estacionario, el material del piso, la tendencia de celular, el número de computadoras, la tendencia de TV de paga y la tendencia de línea telefónica fija (AMAI, 2021). Además, está la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en la cual se basan las mediciones del AMAI, así como los análisis de la política social que se basan en la medición de la pobreza, realizados por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL).

cultural actual muestran que la clase es sinónimo de estratificación social. Además, persiste una fuerte tendencia a considerar únicamente el capital económico como fundamento de la movilidad social o como la fuente principal de la desigualdad social. De esta manera, se desdibuja el aspecto cultural y simbólico de las relaciones sociales. Lo que se ha llevado a cabo, mediante el uso de la estadística, es entender un espacio social con homogeneidades, utilizando conceptos de clase social, estatus o estratificación.

Lejos de considerar los aspectos económicos, los procesos sociales y culturales también van demarcando las divisiones de clase. Se ha empezado a concebir la clase como concepto cultural y no solamente en términos de oportunidades. Sin embargo, como señala Savage (2005), desde la perspectiva de la sociedad, el dinero va delineando las divisiones de clase, y la existencia de una clase alta se fundamenta en la superioridad económica, ligada al poder, la visibilidad pública, el alto estatus, las conexiones sociales y la familia.

Otros conceptos de clase están delineando nuevos enfoques teóricos, ya que también se reconoce la existencia de una clase creativa caracterizada por el trabajo, el consumo y el ocio. Aunque no está exenta de la explotación y alienación, como lo estaría una clase industrial, se distingue por sus insumos creativos (Pang, 2009). Por lo tanto, se observa una percepción de clase social derivada de aspectos económicos y de poder, así como su transformación impulsada por un cambio cultural que marca el posmodernismo en términos de consumo material y cultural.

Derivado de los cambios estructurales mencionados, según Lawler (2005), se ha menospreciado la identidad y la cultura en los análisis de clase, y en ocasiones se ha anunciado el fin de la clase.<sup>45</sup> Sin embargo, en una sociedad sin clases, como continúa el autor, también se desprende el género, la nacionalidad y el color de piel como sistemas de

---

<sup>45</sup> Un ejemplo del fin de la clase se encuentra en la perspectiva Melucci (1999) quien elige apartarse de la categoría de clase para explicar de los movimientos sociales. Según el autor, esta categoría tiende a centrarse en los conflictos con la producción y la apropiación de recursos, limitándose a la esfera económico-material. En cambio, en la sociedad actual, diferenciada, compleja y de la información, las dimensiones deben incluir también el aspecto cultural. Melucci destaca que los conflictos contemporáneos se comprenden en términos de exclusión social y las demandas de inclusión y representación social (p. 108-109). Para él, la categoría de clase no abarca todas las complejidades y matices de las luchas sociales actuales, donde las identidades, las narrativas y las expresiones culturales desempeñan un papel crucial en la movilización y la resistencia.

desigualdad. Por ello, la consideración de la identidad es importante, ya que la clase se configura en términos de identidad y cultura.<sup>46</sup>

Por otro lado, el cuestionamiento acerca de las divisiones de clase o la existencia de clases homogéneas se ha derivado de las enormes transformaciones en el trabajo y la producción, que también han cambiado otras esferas de la vida como el ocio o el tiempo libre. Es decir, de una concepción de clase fundada en el trabajo en la nueva era, los trabajadores tanto manuales como no manuales, tienen acceso a ciertos privilegios que hace 50 años eran inaccesibles, como las vacaciones o la televisión.<sup>47</sup>

En esta era del “posmaterialismo” se argumentan disoluciones evidentes de la clase trabajadora (y del marxismo). Por lo tanto, categorías como exclusión social y marginación han desplazado el concepto de clase.<sup>48</sup> Sin embargo, los países en desarrollo no pueden ser objeto de generalización respecto a estas teorizaciones, a veces especulativas, ya que a nivel empírico existe consistencia en la renovación o revitalización de nuevas clases sociales, especialmente con el surgimiento de un nuevo proletariado, como aquel que se manifiesta en el sector servicios.<sup>49</sup>

Si bien se ha establecido la disolución de colectividades, la permanencia de grupos es incuestionable. Los grupos, denominados de estatus, pueden dar cuenta de las desigualdades o la exclusión social. Lo que queda claro es que existe un interés teórico y empírico por dividir el mundo, una división que surge como producto de la dominación establecida por la

---

<sup>46</sup> Por ejemplo, para Skeggs (1997), la fusión de clase y género es crucial, ya que esto ayuda a comprender, por un lado, las disparidades de poder en la actualidad y, por otro, informa otras facetas y reformulaciones acerca de la sexualidad y la subjetividad.

<sup>47</sup> Caso contrario a lo planteado por Castells (2000), donde describe los “trabajadores genéricos” como individuos que luchan únicamente por sobrevivir y están distantes de acceder al consumo privilegiado de los “trabajadores autoprogramables”.

<sup>48</sup> En el contexto de la Inglaterra actual, los debates sobre la clase se concentran en el surgimiento de una sociedad próspera y consumista. La aparición del trabajador afluente (*affluent worker*) también señalaba el fin de la clase (Savage, 2005).

<sup>49</sup> Motseke (2010) revela una representación de los agentes de *Call Center* como proletariado de servicio. Aunque inicialmente percibió esta situación, pronto comprendió que estos agentes poseen una identidad de clase que se sitúa dentro de un espacio de jerarquías sociales en medio de los procesos de globalización. Por otro lado, Sherman (2007), en su análisis sobre el servicio en hoteles de lujo, descubre que las y los trabajadores afirman su sentido de sí mismos, o su identidad, en el contacto con los clientes, lo que contribuye a la desigualdad. Ambos estudios centran su análisis en la clase y el trabajo de servicio, lo que hace evidentes las disparidades presentes en los entornos laborales.

diferenciación y el poder, ya que algunos grupos se apropian de los bienes públicos y de las clasificaciones.

Según Lenoir (2004), la sociedad es un espacio social basado en un sistema de diferencias, “un conjunto de propiedades estructuralmente definidas, distribuidas diferencialmente según la clase” (p. 395). El autor, respaldándose en los análisis de Bourdieu, señala que las clases sociales no existen en sí mismas, sino que representan un espacio de diferencias.<sup>50</sup> Por lo tanto, para entender el funcionamiento de la sociedad como espacio de diferencias, es necesario remitirse a la categoría de clase.

Por un lado, entender la clase ayuda a comprender la movilidad social e individual en términos sociales, culturales, económicos y políticos, lo que conduce a comprender las enormes disparidades que existen en la esfera social. Por otro lado, la inclusión-exclusión se relaciona estrechamente con las polarizaciones basadas en las divisiones de clase. Además, se pueden inferir otros conceptos correlacionados con la clase como la explotación y la dominación.

La clase va más allá de ser simplemente una categoría económica; posee dimensiones socioestructurales y obedece a aspectos relacionales. La cultura y la identidad configuran la clase la cual puede ser impuesta y naturalizada. A partir de la clase, pueden formarse identidades clasificadas y a veces, estigmatizadas. Como plantea Savage (2005), “la estructura de clases existe de manera sombría, no como un sistema social que diferencia grupos ocupacionales, sino como el escenario en que necesariamente actúa el individuo” (p. 939). Por tanto, la clase permite entender la movilidad social, la dominación y el estigma pues opera como un espacio de diferencias.

---

<sup>50</sup> Según Lenoir (2004), las clases pueden ser comprendidas desde una perspectiva constructivista o realista. La visión constructivista concierne al científico, ya que puede observarlas y medirlas, mientras que la visión realista concierne al activista, quien solo puede percibir las en el proceso de la movilización. Siguiendo la línea de Bourdieu, Lenoir (2004) menciona que: “la posición que se asuma frente al problema de las clases depende en gran medida de la posición que se ocupe en la estructura de clases” (p. 385).

### *Clase social y estigma*

Los puntos de encuentro entre clase social y estigma se manifiestan en la intersección entre la movilidad y las percepciones sociales arraigadas en una sociedad. Desde la perspectiva de Bourdieu, la movilidad social implica un proceso complejo de ascenso y descenso dentro de la estructura social, donde los individuos llevan consigo los estigmas y las marcas de sus esfuerzos por mejorar su posición. En palabras del autor, “ir de abajo hacia arriba es elevarse, escalar y llevar las trazas o los estigmas de ese esfuerzo” (Bourdieu, 1984, p. 5).<sup>51</sup>

La movilidad social, según Bourdieu, implica una lucha constante contra las barreras estructurales que tienden a mantener la estabilidad y la jerarquía social. A pesar de los esfuerzos individuales, estas barreras pueden perpetuar el estigma y la discriminación hacia ciertos grupos sociales, lo que dificulta la movilidad ascendente y refuerza la desigualdad.

Sin embargo, la noción de agencia ofrece otra perspectiva sobre la movilidad social, destacando el papel de los individuos en la toma de decisiones en la búsqueda de oportunidades para mejorar su posición dentro de la sociedad. Esta visión reconoce la capacidad de los individuos para desafiar las expectativas negativas y buscar la movilidad social. No obstante, como señalan Ellemers y Van Laar (2010), la movilidad individual puede no ser suficiente para contrarrestar el estigma y la discriminación arraigados en la sociedad. De hecho, en algunos casos, los intentos de movilidad pueden incluso reforzar la desigualdad al poner en evidencia las barreras y prejuicios existentes.<sup>52</sup>

---

<sup>51</sup> Desde la perspectiva de Bourdieu, los avances empíricos en la comprensión de la movilidad social y otros aspectos relacionados con la clase son evidentes. García (2021) destaca estos avances en su investigación sobre la movilidad académica de estudiantes de educación superior. A través del análisis del capital económico, social y cultural, el autor identifica que los estudiantes que participan en esta experiencia académica conforman un grupo homogéneo en términos de la posesión de ciertos tipos de capital. En particular estos estudiantes son identificados como parte de una “clase media alta” según la definición proporcionada por la Asociación Mexicana de Agencias de Inteligencia de Mercado y Opinión Pública (AMAI). Este hallazgo subraya la importancia del capital económico, social y cultural en la determinación de la posición social de los individuos, como propone Bourdieu en su teoría de los campos sociales.

<sup>52</sup> Rivera (2015) desafía el discurso convencional que sostiene que el esfuerzo individual es el principal motor de la movilidad ascendente. Su investigación revela una realidad contrastante en el mercado laboral, donde los individuos que son reclutados para empleos más prestigiosos y mejor remunerados suelen provenir de entornos económicos privilegiados poseer un capital social y cultural significativo. En este sentido, la clase social ejerce una influencia determinante en el acceso a los mejores salarios, especialmente en sectores específicos como los bancos, las firmas de consultoría y los bufetes de abogados. Este hallazgo subraya cómo la estructura

En primer lugar, parece evidente que el cambio de estatus social no puede atribuirse únicamente al mérito individual, ya que las desigualdades están arraigadas en procesos no conscientes de legitimación. Se ha normalizado la desigualdad sobre la base de suposiciones erróneas que vinculan el esfuerzo individual con la posición social. Ellemers y Van Laar (2010) argumentan que:

La negación de la discriminación basada en categorías legitima las diferencias existentes en la posición social, evitando que los miembros de los grupos dominantes se sientan culpables por sus ventajas y haciendo menos probable que actúen para cambiar las reglas del sistema o tengan que renunciar a sus privilegios (p. 562).

Según Lawler (2005), existen connotaciones simbólicas y culturales que delimitan las desigualdades materiales. Los grupos dominantes tienden a responsabilizar a los grupos desfavorecidos de su propia subyugación, argumentando la “falta de conocimiento y de gusto (y no por su pobreza) se alude a que, por ejemplo, suelen malgastar el dinero, no ahorrar o dejarse llevar por un consumismo vacío” (p. 800). El gusto se convierte entonces en un distintivo que, si bien no determina, si marca la clase. En este sentido:

si la clase se constituye como un conjunto de características por las que se puede culpar (o elogiar a las personas) entonces los tipos de evaluaciones del valor moral que invoca la clase pueden verse como totalmente legítimos (Lawler, 2005, p. 801).

Siguiendo las ideas de Ellemers y Van Laar (2010), los grupos considerados “en desventaja” enfrentan dificultades para percibir su situación como parte de estructuras injustas o para responsabilizar a los dominadores de la desigual distribución de los recursos. Como plantea Nancy Fraser en su tesis sobre la redistribución y el reconocimiento, que hay identidades carentes de reconocimiento legítimo lo que impide acceder a la distribución equitativa de

---

socioeconómica perpetua la desigualdad al favorecer a aquellos que ya están en posiciones de ventaja. Además, Friedman y Laurison (2019) respaldan estas conclusiones al analizar las brechas salariales en campos como la contabilidad, la actuación, la televisión y la arquitectura. Su investigación evidencia cómo la pertenencia a determinadas clases sociales influye directamente en las oportunidades laborales y en las remuneraciones que los individuos pueden alcanzar en estas profesiones.

bienes tanto materiales como culturales (Lawler, 2005, p. 799). Por lo tanto, estas identidades enfrentan la desventaja de no ser conscientes de su posición en una estructura dada.

Este análisis nos lleva a reflexionar sobre la conciencia de clase, entendida como la transición de las condiciones objetivas a las subjetivas, mediante la representación y percepción del mundo por parte de los agentes, es decir, a través del sentido y de la práctica. Bourdieu (1984) sugiere que es más apropiado hablar de un “inconsciente de clase”, ya que este revela la “matriz práctica de la estructura social en su conjunto que se revela a través del sentido de la posición ocupada en esa estructura (p. 5).

La estructura, una vez materializada e incorporada, lleva a los agentes a aceptar el mundo tal como es, es decir, constituyendo un poder social entendido como el sentido común que subyace en la comprensión de grupos sociales, consensos, categorizaciones e identidades. Este poder social o relaciones de fuerza moldea la visión del mundo y establece divisiones (Bourdieu, 1984, p. 7).

Hablar de clase es también referirse a diferencias entre grupos. Si bien, existen situaciones de desigualdad experimentadas a nivel personal debido a la pertenencia a un grupo, en las sociedades contemporáneas resulta polémico argumentar sobre desigualdades basadas en grupos ya que, por un lado, la discriminación es condenada y, por otro, se exalta el éxito personal y el logro de metas individuales:

la sutileza de los prejuicios modernos refuerza la noción de que la movilidad individual es una estrategia eficaz para abordar la desventaja basada en el grupo; si las personas tienen suficientes méritos y se esfuerzan lo suficiente, deberían poder ascender en la estructura de estatus (Ellemers y Van Laar, 2010, p. 563).

Las creencias arraigadas van eclipsando las injusticias estructurales presentes en la movilidad social, naturalizando cuestiones como la clase y el género, lo que conlleva a la marginalización de grupos socialmente desfavorecidos. Es evidente que existe una inclinación inherente hacia la búsqueda de la movilidad individual, pero también, hay resignación en ciertos grupos, que perciben que las circunstancias no cambiarán. Algunos se sienten obligados a desvincularse de su grupo y buscar cambiar su posición social, mientras



que otros se ven incapaces de ocultar su desventaja, lo que determina su posición social (Ellemers y Van Laar, 2010).

Este fenómeno remite al estigma visible, donde “las diferencias objetivas más marcadas pueden encontrarse enmascaradas por diferencias más objetivamente visibles” (Bourdieu, 1984, p. 6). Estas diferencias no solo se perciben, sino que también pueden ser significativas e interesantes, llevando consigo su propia lógica de organización y distribución, constituyéndose como distinción significativa (*distinction signifiante*) y operar de manera legítima o ser una distinción natural (*distinction naturelle*) (Bourdieu, 1984, p. 6-7).

Según Elias y Scotson (2016), la estigmatización puede manifestarse de manera palpable a través de signos “objetivos” que desempeñan una “función en la defensa de la distribución de oportunidades de poder existentes, así como una función justificadora” (p. 51). De este modo, se establece una interconexión entre el estigma y la clase, ya que ambos actúan como instrumentos de control social formal. Para Goffman (2015), “la estigmatización de aquellos que pertenecen a ciertos grupos raciales, religiosos y étnicos, funciona como un medio para eliminar a estas minorías de las diversas vías de competencia (p. 173).

Es importante destacar que, aunque Goffman (2015) ha centrado su atención en la gestión del estigma en la interacción social cotidiana, también ofrece observaciones pertinentes sobre una serie de situaciones donde la estigmatización se manifiesta. Según el autor, en el contexto que nos concierne, categorías sociales como los grupos étnicos y raciales minoritarios, “se encuentran en una posición relativamente desventajosa en la sociedad” (p. 181). Además,

aquellos miembros de la clase baja que en forma bastante perceptible llevan la marca de su estatus en su lenguaje, su apariencia y sus modales, y que, respecto de las instituciones públicas de nuestra sociedad, resultan ser ciudadanos de segunda clase (Goffman, 2015, p. 181).

Estas reflexiones de Goffman aluden a lo que Bourdieu ha señalado sobre la clase marcada por distinciones (y gustos), en este caso, distinciones visibles o perceptibles como el lenguaje, la apariencia y los modales, que son legitimadas institucionalmente y que conllevan

desventajas y desigualdades. Por tanto, la clase desempeña un papel central en la configuración de oportunidades, estructuras de dominación y búsqueda de superioridad.

Elias y Scotson (2016) plantean la pregunta: “¿Cómo es que los miembros de un grupo sostienen la creencia de que no solo son más poderosos sino también mejores seres humanos que otros?” (p. 28). Esta cuestión puede ser entendida a través de una exploración de la estigmatización lo cual, los autores, se concibe como una relación entre un grupo establecido y otro marginado, pero una relación configurada en términos de poder y disparidad que establece la superioridad de unos sobre otros.

La diferenciación entre grupos está moldeada por el control social, que puede explicar la valoración de la superioridad como un atributo humano, ya que “siempre existirá cierta evidencia que muestre que un grupo es bueno y que el otro es malo” (Elias y Scotson, 2016, p. 32). Existe, entonces, una distinción entre “nosotros” y los “otros”, siendo estos últimos percibidos como una amenaza debido a su incapacidad para cumplir normas y restricciones del grupo dominante o “bueno”; los estigmatizados son considerados anómicos y, por ende, se evita el contacto social con ellos.

La estigmatización debe entenderse en términos de relación de poder entre grupos, más que en las interacciones individuales o cotidianas. Según Elias y Scotson (2016), “un grupo puede estigmatizar efectivamente a otro solo mientras esté bien establecido en las posiciones de poder de las que se excluye el grupo estigmatizado” (p. 33). Esta dinámica revela la interdependencia entre grupos superiores e inferiores (establecidos y marginados), y subraya la importancia de comprender las relaciones de poder más allá de la clase, la etnia o el género, enfocándose en la cohesión social y la identidad colectiva.

Los grupos establecidos, configurados según su clase social, tienden a creer en su superioridad innata y evitan el contacto con aquellos que consideran inferiores en su lucha por mantener o aumentar su poder. Sin embargo, aunque el estigma pueda resultar paralizante para los considerados inferiores, no impide la movilización. La contraestigmatización representa un intento de equilibrar el poder:

en su núcleo, siempre hay peleas por el equilibrio de poder; como tales, pueden ir de una lucha silenciosa escondida en la cooperación rutinaria entre dos grupos, dentro de un marco de desigualdades instituidas, a batallas declaradas por cambios en el marco institucional que materializa estos diferenciales de poder y las desigualdades que conllevan (...). Los grupos marginados (mientras estén completamente sometidos) dirigen una presión tácita o acción abierta hacia la disminución de los diferenciales de poder, causantes de su posición inferior; los grupos establecidos hacia su preservación o incremento (Elias y Scotson, 2016, p. 53).

Es importante destacar que, aunque pueda existir un consenso aparente, esto no implica conformidad. Al contrario, estas dinámicas sociales están marcadas por luchas simbólicas que buscan mantener o transformar las estructuras existentes. En la arena de la lucha social, los capitales, económico, social, cultural y simbólico, son las herramientas que extienden las relaciones de poder existentes (Lenoir, 2004, p. 395).<sup>53</sup>

¿Cómo pueden cambiarse estas relaciones de poder? Según Elias y Scotson (2016), el cambio de posición, de la superioridad a la inferioridad, es un proceso prolongado debido, en primer lugar, a la negación emocional que implica modificar la imagen grupal, que incluye elementos como el carisma, la cohesión, la grandeza y el monopolio. Esto hace referencia al poder simbólico, descrito por Bourdieu (2000), como “un poder de construcción de la realidad que tiende a establecer un orden *gnoseológico*: el sentido inmediato del mundo” (p. 67).

Esto conlleva a reflexionar, según Bourdieu (2000), sobre su función política y social, que incluye la integración, el consenso y el orden social. Entre otras reflexiones, se destaca cómo:

la cultura dominante contribuye a la integración real de la clase dominante (asegurando una comunicación inmediata entre todos sus miembros y distinguiéndolos de las otras

---

<sup>53</sup> Sin duda, los análisis de Marx han contribuido a comprender la lucha de clases, es decir, la confrontación entre clases con capacidad organizativa. Sin embargo, las clases sociales adquieren relevancia solo cuando poseen esta última característica y se transforman en fuerza social efectiva. Esto implica un “efecto teoría”, ya que “cuando la lucha política es una lucha por cambiar el mundo social, cambiando la forma de pensar sobre el mundo social, la teoría de clases se convierte en una fuerza real en la forma de miles de cerebros estructurados de acuerdo con esa teoría y percibiendo la realidad a través de ella” (Lenoir, 2004, p. 389).

clases) (...) a la legitimación del orden establecido por el establecimiento de distinciones (jerarquías) y la legitimación de esas jerarquías (Bourdieu, 2000, p. 68).

El poder simbólico, como sistema simbólico dominante, puede manifestarse como violencia simbólica, es decir, la dominación de una clase sobre otra basada en una estructura. La imposición de una realidad social, expresada en taxonomías, clasificaciones y distinciones, es una manifestación de los sistemas simbólicos en la lucha por definir el mundo social. Por lo tanto, es crucial analizar el estigma desde sus aspectos estructurales hasta las interacciones cotidianas para comprender su dinámica y su impacto en la sociedad.

## **PERSPECTIVA PARA ABORDAR EL RECONOCIMIENTO**

*Reconocimiento de las ocupaciones como emergencia de las concepciones tradicionales de trabajo.*

El presente apartado surge a través del concepto de trabajo y la importancia de su historicidad. Primeramente, subrayando la dicotomía entre trabajo manual y trabajo creativo que, desde tiempos remotos, ha tenido relevancia en el pensamiento y en la práctica. Cual postulado platónico que establece el menosprecio del trabajo manual-material y la supremacía del trabajo sensible-creativo. Pues bien, a través de los siglos, tal dicotomía se ha desvanecido o enaltecido entre culturas e ideologías, pero sobre todo entre los modos de producción.

Así pues, en su historicidad, el trabajo manual, propio de esclavos, y posteriormente de siervos, artesanos y finalmente de obreros, carecía de reconocimiento, mientras que el trabajo intelectual, tenía un valor supremo. Sin embargo, el cristianismo y el puritanismo concibieron una nueva idea acerca del trabajo como una forma de agradecer a Dios. Así, el trabajo se convirtió en un medio para alcanzar un fin, y con ello se enaltecó la dignidad en cualquiera de las formas en que se reproducía el trabajo (Hopenhayn, 2001).

Estas ideas corresponden a distintas visiones de trabajo, y su importancia radica en comprender lo que significa el trabajo en la actualidad, a pesar de tales ideas milenarias que han catalogado al trabajo en términos morales e instrumentales. Aunque, esta dicotomía alcanza nuevamente su esplendor en la actualidad, es decir, el valor y el reconocimiento del trabajo intelectual, el trabajo creativo, hace eco junto con las tecnologías de la información, con la llamada tercera revolución industrial. A esta idea se le agrega el significado humanista que enaltece la dignidad y el reconocimiento, pero también con un sentido moral cuando el trabajo se contrasta con el ocio y la desocupación.

Asimismo, una época que para los posmodernistas viene acompañada de una nueva idea de sujeto y por ello, el trabajo adquiere nuevos significados. Pues bien, al recorrer el trabajo con su historia, se puede observar el papel que ha jugado en el acontecer de la sociedad, pero

también en el del propio individuo, en su subjetividad y su identidad. Ante este panorama de tensión, el trabajo se concibe como:

Un fenómeno inconfundiblemente humano: campo fértil para que el sujeto promueva su autodesarrollo, transforme su entorno, despliegue y construya su identidad, se integre con sus semejantes y potencia sus capacidades; pero, también, fuente de esclavización, de negación de identidad, de privación de libertad, de conflicto social, de atrofia de capacidades y de embotamiento (Hopenhayn, 2001, p. 116).

Al modo de Weber, la época actual también se caracteriza por una racionalidad productiva donde cada comportamiento tiende a capitalizarse, desplazando las esferas de ocio a la producción de capital. Por otra parte, los planteamientos respecto al futuro del trabajo han pronosticado su fin, una crisis inminente respecto a las formas típicas de concebir el trabajo. Tal crisis, es lo que plantea Hopenhayn (2001) acerca de:

La realidad del trabajo en todo el mundo es hoy crítica, tanto por la crisis del empleo como por la incertidumbre respecto de cómo mantener (o crear) protección social frente a dicha crisis. El desmoronamiento se refleja en el desempleo masivo, la precarización de las condiciones laborales, la inestabilidad que genera la flexibilización del trabajo y de los contratos, y la aparición de situaciones intermedias entre el trabajo reconocido y la desocupación. Para la periferia latinoamericana, todo esto irrumpe en un contexto endémicamente precario, donde en muchos países son más los trabajadores informales que los empleados del sector formal-moderno de la economía (...). Más que una sociedad de trabajadores, lo que se perfila es una sociedad de contrastes donde aumenta el entretenimiento, el consumo y la exclusión (p. 228-229).

Ante este panorama, se han consolidado otros sectores considerados emergentes (también se habla de un posmercado), en los cuales, se han aperturado formas menos mercantiles y más solidarias de hacer frente a la crisis antes mencionada, y el reconocimiento que esto genera se encuentra dentro de los aportes de la contribución y la utilidad social. Las Organizaciones no Gubernamentales (ONG's), las asociaciones civiles y las empresas sociales han sido parte de este nuevo modelo ajeno al dominante y que, algunas veces, es de tipo asistencialista.

Por su parte, las concepciones de trabajo actual se configuran a través de las organizaciones internacionales, las de la sociología clásica y también aquellas que abarcan las concepciones cotidianas, por ejemplo, aquello que se entiende como trabajo “formal” o “informal”. Sin embargo, tales categorías se sumergen en clasificaciones derivadas de ordenamientos sociales, y su trasfondo histórico responde más a relaciones de poder económico, político y social.

Por su parte, las grandes transformaciones en el mundo del trabajo ameritan que, más allá de conceptos operacionales, la emergencia de nuevas conceptualizaciones forme parte de un nuevo *corpus* de elementos teóricos y empíricos que evidencien la variedad de relaciones laborales. Pues bien, la literatura actual sobre la sociología del trabajo da cuenta que se debe terminar con los debates sobre clasificaciones sobre el trabajo, ya que, la diversidad de relaciones laborales y la importancia de la subjetividad, permite recurrir a formas y espacios ocupacionales diversos, que no por ello carecen de sentido.

Por tanto, existen formas de ocupación que no encajan en los conceptos universales de trabajo clásico, formal, decente o típico. Ante nuevas formas de organización en el trabajo, como el trabajo no regulado, no asegurado o no estable, han sido vistas como actividad. También se menciona que una diversidad de actividades se ha reivindicado como un trabajo a pesar de su condición ya sea ilegítima o contrahegemónica,<sup>54</sup> siendo que las concepciones acerca del trabajo abarcan diversas categorías que se sumergen en clasificaciones derivadas de ordenamientos sociales, y su trasfondo histórico responde más a relaciones de poder económico, político y social.

Esto conlleva a pensar en la categoría de ocupaciones. Para Ovalle (2010), existe una diferencia entre lo que se concibe sociológicamente como ocupación y la construcción social de una actividad como ocupación. Es en esta perspectiva donde se ubica la articulación entre el reconocimiento social de las ocupaciones, como propuesta analítica. Desde una perspectiva sociológica, una ocupación es una actividad que se realiza como contribución a

---

<sup>54</sup> Tal como señala Hurtado (2018) acerca del trabajo sexual y Ovalle (2010) sobre el narcotráfico.

la sociedad, sea remunerada o no. Ante una definición tan amplia, las ocupaciones no se alejan de las estructuras sociales y económicas.

Sin embargo, de acuerdo con el planteamiento de Ovalle (2010), la construcción social de una actividad como ocupación, implica cómo es percibida esa actividad y valorada y reconocida por la sociedad en general. Aunque esta construcción puede estar mediada por las normas y expectativas sociales. Es aquí donde se puede articular la identidad, siendo que, si una ocupación es reconocida socialmente, puede construir y fortalecer la identidad, así como el sentido de pertenencia y valoración.

En el caso de los grupos estigmatizados, su identidad, llámese subalterna,<sup>55</sup> permite ordenar sus preferencias y elegir ciertas alternativas de acción, en todos los ámbitos de su vida incluyendo el laboral:

Son actores con una historia, con memoria, con marcas y posiciones de clase y de género, y con diversas identificaciones sedimentadas e internalizadas en su trayecto biográfico las que juegan un papel relevante en los procesos sociosimbólicos de construcción identitaria en cualquier escenario social (Scheter, 2020, p. 1506).

En el contexto laboral, esta identidad subalterna puede influir en las preferencias laborales, así como afectar la forma en que son percibidos por los demás, aunque también pueden encontrar formas de resistir y negociar su identidad subalterna. Pueden buscar espacios de empoderamiento, así como formar alianzas y abogar por el cambio social. A pesar de los desafíos, estas identidades pueden buscar una vida laboral significativa.

### *Reconocimiento como práctica social*

El surgimiento de las políticas de representación y redistribución fue posible solo a través de los grupos que exigían visibilidad tras la caída de la Unión Soviética, sobre todo grupos oprimidos por cuestiones de género y color de piel (Butler y Fraser, 2017). Esto implicó

---

<sup>55</sup> Respecto a la subalternidad, se describe un sujeto que nace a la luz de la globalización y que concuerda con una lógica binaria subalterno/dominante. Para Beverley y Achúgar (2002), la subalternidad es “una posición socio-cultural (de clase, etnia, casta, género, oficio, edad, preferencia sexual, etc.) desautorizada por una cultura dominante o hegemónica” (p. 10).



reconocer la importancia de la diversidad, promoviendo la igualdad independientemente de su género, nacionalidad y posición social. Desde una perspectiva crítica del reconocimiento, Honneth (2006) sostiene que reconocer a alguien implica inducirlo, a través de requerimientos repetidos y rituales, adoptar una comprensión que se ajuste al sistema establecido de expectativas de comportamiento (p. 130).

Según Honneth (2006), el reconocimiento es un “comportamiento de reacción con el que respondemos de manera racional a cualidades de valor que hemos aprendido a percibir en los sujetos humanos conforme a la integración en la segunda naturaleza de nuestro mundo de la vida” (p. 139). Desde esta perspectiva, el reconocimiento se construye a través del aprendizaje de lo que se considera útil y valioso y, al mencionar la segunda naturaleza, es justamente el componente social al que se atribuye la habilidad de construir cualidades personales y sociales para la adaptabilidad al mundo que les rodea.

Como práctica social, el reconocimiento se ha desplegado en el mundo del trabajo a partir de estrategias organizacionales, es decir, valorar un “buen” o “mal” trabajador. De acuerdo con Zangaro y Szlechter (2022), tanto en el fordismo como en el posfordismo, el reconocimiento se contempla en su uso instrumental, y se cuestiona si este puede promover la autorrealización, constituir la subjetividad y construir identidad. Además, el reconocimiento también determina qué tipo de trabajos son dignos de reconocimiento, es decir, existe un reconocimiento institucional, tal como resalta Renault (2007).

En este sentido, dado que el reconocimiento ocurre en el contexto laboral, donde se resaltan las cualidades y el valor personal desde el exterior, se tiene que es el reconocimiento el que posibilita la formación de la identidad. Al tener en cuenta el reconocimiento, el trabajo mismo se reinterpreta más allá de las concepciones tradicionales, ya que también implica una evaluación del sujeto mismo.

Sin embargo, como plantea Zangaro y Szlechter, (2022), “nunca hay un reconocimiento completamente satisfactorio, y que su abordaje crítico debe ser buscado en las experiencias de negación más que en las de exigencia de un reconocimiento satisfactorio” (p. 112). Es decir, para comprender la valoración que se otorga al trabajo, es necesario encontrar los

relatos en la práctica y considerar cómo se experimenta la práctica laboral tanto de manera positiva como en la falta de reconocimiento.

En este sentido, Castel (1996) destaca la importancia del derecho laboral en la preservación de la dignidad de la y el trabajador. Este debate cuestiona la exclusión social actual que enfrentan las y los trabajadores, y que se encuentran en una situación de vulnerabilidad, inicialmente frente al desempleo estructural y, una vez empleados, ante la precarización salarial y la falta de beneficios institucionales que legalmente les corresponden.

Se plantea la necesidad de reconocimiento individual, dado que es fundamental para la formación de identidades. Si se considera la identidad como la representación de la posición que un individuo ocupa en el espacio social, siguiendo la reflexión de Giménez (1997), y el trabajo se entiende como un espacio que ofrece oportunidades de reconocimiento identitario, entonces, este puede elevar el estatus de las identidades, fomentando su sentido de valía y percibiendo el trabajo como fundamento de la dignidad.

Desde la perspectiva de la “sumisión voluntaria”, como destaca Honneth (2006), también se puede encontrar una autovaloración, ya que, según él, “mientras no tengamos ninguna constatación empírica de que los afectados mismos experimentan determinadas prácticas de reconocimiento como represivas, restringidas o estereotipadas, es extremadamente difícil realizar una distinción con sentido entre formas de reconocimiento ideológicas y legítimas” (p. 132). Por lo tanto, el reconocimiento se manifiesta de manera positiva al destacar las cualidades personales, lo que puede conducir a la autorrealización.

### *Identidad, reconocimiento y trabajo*

De acuerdo con Giménez (1997), “la identidad no es más que la representación que tienen los agentes (individuos o grupos) de su posición (distintiva) en el espacio social y de su relación con otros agentes (individuos o grupos) que ocupan la misma posición o posiciones diferenciadas en el mismo espacio” (p. 23). La cita del autor sugiere que la identidad es cómo las personas o grupos se perciben a sí mismos en relación con otros en el espacio social. La identidad no es simplemente quiénes son, sino como se ven a sí mismos en comparación con los demás y cómo se relacionan con ellos en el mismo entorno social.

De acuerdo con lo anterior, la identidad es una construcción mental que implica la comprensión de la posición propia y de otros dentro de la estructura social y cómo estas posiciones pueden ser distintivas y diferenciadas. Esta noción no se aparta de la intersección entre clase social e identidad. Otras perspectivas subrayan que, más allá de las identidades personales o colectivas, las formas identitarias son vistas como “formas sociales de identificación de los individuos en relación con los otros y durante una vida” (Dubar, 2002, p. 15). La importancia de la percepción de los otros, la categorización y el posicionamiento que surge a partir de los demás, se internaliza y despliega el proceso identitario (Scheter, 2020).

Dubar (2002), desde una postura nominalista que reconoce la existencia contingente de modos de identificación, entiende a la identidad ligada a la alteridad, es decir, las identificaciones atribuidas por los otros o bien, las “identidades para los otros”. Este proceso de identificación está ligado a las identificaciones reivindicadas por uno mismo o las “identidades para sí” y, juntas constituyen formas identitarias. Desde esta perspectiva, la identidad surge de la interacción entre los discursos culturales y las narrativas individuales, y como construcción narrativa, la identidad resulta de un proceso reflexivo influenciado por el contexto, pero también por mecanismos independientes, es decir, la identidad es un acto intersubjetivo (Ezzy, 1997).<sup>56</sup>

La identidad también requiere formarse, trabajarse. Respecto a la identidad como trabajo del actor, Dubet (1989) sostiene que esta “no está ni dada ni es unidimensional, sino que resulta del trabajo de un actor que administra y organiza las diversas dimensiones de su experiencia social y sus identificaciones” (p. 536). En otras palabras, Dubet enfatiza que la

---

<sup>56</sup> Douglas Ezzy (1997), con la intención de superar el debate entre estructura y agencia y utilizando como una perspectiva hermenéutica, introduce el concepto de identidad narrativa. Este enfoque otorga importancia a la experiencia subjetiva de las y los trabajadores como sujetos activos capaces de atribuir significado a su experiencia laboral. Según esta perspectiva, se desarrolla un Yo organizacional que surge del valor otorgado al trabajo en términos de compromiso con la sociedad. El autor destaca que la identidad narrativa permite que las y los trabajadores integren sus experiencias laborales dentro de un marco de significado más amplio. A través de la narración de sus experiencias y roles en el trabajo, las personas construyen una identidad laboral coherente y significativa. Esta perspectiva reconoce la capacidad de las y los trabajadores para interpretar y dar forma a su entorno laboral, destacando su agencia y poder transformador dentro de las estructuras organizacionales y sociales.

identidad no es estática ni impuesta desde fuera, sino que es el resultado del esfuerzo consciente de cada individuo por comprender y definir quienes son en relación con su entorno social y las diferentes facetas de su vida. La identidad, por tanto, es un proceso activo y dinámico que implica la gestión constante de las múltiples dimensiones de la experiencia personal y social.

La postura que asume la identidad como cambiante y no permanente, como sugiere Dubar (2001), contrasta con la perspectiva de Giménez (1997) sobre las identidades personales y colectivas. El autor destaca la capacidad de estas identidades para perdurar en el tiempo y el espacio. Sin embargo, es importante señalar que la estabilidad de las identidades no implica inmovilidad, sino también implica cambio, adaptación y apertura (Giménez, 1997, p. 19-20). En este sentido, las identidades pueden mantener una continuidad a lo largo del tiempo y en diversos contextos, mientras se adaptan y evolucionan a nuevas circunstancias y experiencias.

Además, en presencia de una multiplicidad de identidades, “la identidad de un actor social emerge y se afirma sólo en la confrontación con otras identidades en el proceso de interacción social, la cual frecuentemente implica una relación desigual y, por ende, luchas y contradicciones” (Giménez, 1997, p. 12).<sup>57</sup> De acuerdo con Stecher (2020):

el marco de interacciones específicas e históricamente situadas, van configurando (para sí y para los otros) un relato sobre sí mismos a partir de la movilización de discursos o narrativas culturales legitimadas y disponibles en, y consistentes con, un cierto mundo social y campo de interacciones sociales (p. 1488).

Según Giménez (1997), la identidad se concibe como posibilidad de distinguirse a sí mismo, pero también requiere el reconocimiento social.<sup>58</sup> Revilla (2003) destaca la dificultad actual

---

<sup>57</sup> Según Giménez (1997), la interacción social “es el “medium” donde se forma, se mantiene y se modifica la identidad. Pero una vez constituida, ésta influye, a su vez, sobre la misma conformando expectativas y motivando comportamientos” (p. 24). En este sentido, la identidad no solo es el resultado de la interacción social, sino que también actúa como un factor que guía las futuras interacciones y relaciones de los individuos.

<sup>58</sup> Como señala Giménez (1997), la “polaridad entre autorreconocimiento y heterorreconocimiento—a su vez articulada según la doble dimensión de la identificación (capacidad del actor de afirmar la propia continuidad y permanencia y de hacerlas reconocer por otros) y de la afirmación de la diferencia (capacidad de distinguirse de otros y de lograr el reconocimiento de esta diferencia)” (Giménez, 1997, p. 11).

en mantener las identidades reconocibles y valiosas, dado que la transformación de la vida social conlleva a la disolución y la fragilización de la identidad personal.<sup>59</sup> En este sentido, las identidades consideradas como “no valiosas”<sup>60</sup> o “negativas” se vuelven frágiles, lo que dificulta a los individuos presentarse como interlocutores sujetas y sujetos de derechos en la interacción social (p. 11).

Estos grupos, ya constituidos, enfrentan desigualdades y discriminación lo que conlleva a lo que Sassen (2003b) denomina “deconstrucción de la ciudadanía”.<sup>61</sup> Esta noción surge ante la persistencia de sujetas y sujetos que carecen de reconocimiento, legitimidad o presencia en la esfera pública, y quienes, a pesar de los conceptos fundamentales de igualdad, enfrentan exclusión y están fuera de la vida pública, siendo que “la ciudadanía legal no siempre aporta plenos e iguales derechos a todos sus miembros” (Sassen, 2003b, p. 117).

Las mujeres, las y los inmigrantes, y otras categorías marginadas, se encuentran en espacios no políticos, denominados “microambientes de alcance global” (Sassen, 2003b, p. 31), caracterizados por la ausencia de poder, son grupos claramente desposeídos y estigmatizados. A nivel institucional, tanto en el plano jurídico como legislativo, hay una carencia significativa en la inclusión de una diversidad de grupos y sujetos, y esta falta de representación también se observa en el ámbito laboral. Desde esta perspectiva, los procesos identitarios:

son también procesos sociales donde se actualizan lógicas de control, dominación y gobierno del sujeto por parte de determinados actores y dispositivos institucionales y al servicio de particulares intereses (...). Ciertos modelos de identidad están orientados a regular, controlar y guiar la subjetividad y las acciones de los agentes de un modo

---

<sup>59</sup> Según Revilla (2003), la identidad personal no se limita a ser sinónimo de identidad individual, sino que engloba elementos tanto personales como sociales, Para él, “la identidad personal no puede ser otra cosa que una construcción social creada y mantenida en la interacción (p. 4).

<sup>60</sup> Según Revilla (2003), las identidades valiosas se refieren a “la posibilidad de que el sujeto pueda reivindicar como propios ciertos significantes identitarios que le permiten una autopresentación positiva ante los otros a partir de los significados asociados a ese significante, así como la posibilidad de reclamar ciertos derechos en la interacción derivados de su adscripción a tales significantes” (Revilla, 2003, p. 5).

<sup>61</sup> Sassen (2003) se refiere a deconstrucción de la ciudadanía como: “las prácticas que de uno u otro modo actualizan cotidianamente la ciudadanía como invenciones sociales constantes que tienen también una translación en el plano jurídico” (p. 29)

que sea funcional a ciertos objetivos estratégicos, a ciertos intereses y a la mantención de las relaciones sociales de dominación imperantes en un momento dado (Stecher, 2020, p. 1519).

Por lo tanto, las formas identitarias, se configuran desde mandatos sociales y políticos, actualizándose a través de diversas lógicas de control y dominación. Las identidades se moldean tanto a nivel individual, mediante la identificación, la diferenciación y el reconocimiento, como a través de marcos institucionales y aspectos estructurales que condicionan la interacción social. La configuración de identidades implica también una reinterpretación y resistencia en el contexto de los desafíos pragmáticos de la vida social cotidiana y de los procesos de lucha y antagonismo de intereses que caracterizan las relaciones sociales (Stecher, 2020 p. 1495-1496).

En este sentido, las identidades no son estáticas ni pasivas, sino que se ven constantemente afectadas y transformadas por las dinámicas sociales y experiencias individuales y colectivas de resistencia y de lucha. Por tanto, las personas tienen la capacidad de generar espacios de resistencia, dando forma a subjetividades en entornos informales y reclamando así el “derecho a la movilidad” (Sassen, 2003b). Desde esta perspectiva, las identidades no se ven simplemente como entidades pasivas, sino que también se reconocen en su capacidad de resistencia.

Frente a modelos de identidad considerados no válidos o legítimos, las y los actores sociales pueden movilizarse en búsqueda de reconocimiento, basándose en sus habilidades, experiencias y otros dominios necesarios, incluidos los laborales. En ese sentido se afirma que:

para salir de la precariedad los individuos buscan su afirmación en la implicación subjetiva en un trabajo que posee un carácter eminentemente paradójico, ya que por una parte es un espacio fundamental de reconocimiento y de afirmación de sí mismos, y por otra, no es precisamente en el trabajo que los trabajadores se afirman sino a partir de él, en cuanto base para la construcción de una subjetivación (Cousin, 2002 citado en Soto, 2009, p. 115).

Además, como resalta Dubar (2002), “siempre se puede aceptar o rehusar las identidades que le son atribuidas a uno. Cada uno se puede identificar a sí mismo de diferente manera en la que hacen los demás” (p. 12). En línea con esto, Castells (2009) menciona que los individuos también pueden resistirse ante la lógica de las redes dominantes (p. 66). La capacidad de las y los sujetos para actuar de manera oportunista en relación con su entorno y dar sentido a sus acciones, contribuye a la formación de identidades diversas y valiosas.

Desde la perspectiva planteada por Giménez (1997) sobre la identidad como una posibilidad de distinción, también se resalta la importancia de distinguir entre las posiciones y los espacios en los que interactúan. Así, los grupos estigmatizados, desde una posición subalterna, construyen una identidad a partir de los espacios sociales, culturales y políticos en los que pueden participar.

## MERCADO LABORAL, DESIGUALDAD Y ANTECEDENTES PENALES

### *Mercados desiguales y exclusión laboral*

Hablar sobre el encarcelamiento conlleva a varias consideraciones significativas. En primer lugar, durante el periodo de reclusión, la persona se encuentra fuera del mercado laboral, y al egresar, puede enfrentarse al desempleo y a la inestabilidad laboral, debido al estigma asociado a los antecedentes penales. Estas circunstancias revelan la dinámica del mercado laboral para este grupo, donde la precariedad, la exclusión y la vulnerabilidad pueden profundizarse (García, 2011).

La participación laboral de las personas con antecedentes penales se ve afectada por la discriminación, similar a otros grupos ocupacionales que enfrentan diversas desigualdades, incluyendo las laborales.<sup>62</sup> Se considera que: “algunos grupos específicos como los poco calificados, los jóvenes que no han completado sus estudios, las personas de mayor edad y los inmigrantes, tienen más problemas para insertarse de manera productiva en el mercado de trabajo” (CEPAL, 2008, p. 51).

A estos grupos se suma aquel que ha estado encarcelado, cuya empleabilidad se ve comprometida por el historial penal. Según Pérez y Mora (2004), “lo importante no es el norte de la trayectoria laboral, sino la trayectoria laboral en sí. No se trata de llegar a un destino sino mantenerse en movimiento” (p. 47). La falta de participación constante en el mercado laboral es precisamente una de las consecuencias más graves del encarcelamiento.

Una pregunta fundamental surge: “¿cómo lograr que el sistema brinde a estos grupos un apoyo adicional y los incentivos necesarios para mejorar sus posibilidades de inserción?” (CEPAL, 2008, p. 51). En este debate, Pérez y Mora (2004) plantean la exclusión laboral como la generación de un excedente laboral, relacionado con dinámicas de acumulación de capital, como el “declive del empleo público, precarización salarial, desempleo de carácter

---

<sup>62</sup> Así como las personas con discapacidad donde se destaca la discriminación salarial y las bajas tasas de ocupación (García y Rodríguez, 2019), también enfrentan desafíos significativos en el mercado laboral. La discriminación salarial y las dificultades para acceder a empleo son aspectos que afectan su integración laboral y económica.



estructural, migración laboral internacional y persistencia de economía de la pobreza” (Pérez y Mora, 2004, p. 42).

De esta manera, surge el concepto de desigualdad en el mercado laboral, que se manifiesta en la transición del empleo formal a la exclusión laboral. Según Pérez y Mora (2004), el mercado laboral opera en una dialéctica integradora/excluyente, donde la desigualdad se manifiesta en mercados laborales que excluyen. Las y los excluidos laborales, al menos en el contexto de América Latina, incluyen las y los inmigrantes, las y los que han estado en prisión y otros grupos vulnerables.

Además, el mercado laboral, en ese sentido, opera como un campo que se entiende en términos de clase y movilidad. Para Pérez y Mora (2004), “el mercado de trabajo es dinámico y expresa trayectorias, en este caso laborales, que pueden ser sinónimo de movilidad social, redefiniéndose así las desigualdades” (p. 39). Lo que postulan los autores es que algunos grupos, constituidos como mano de obra, no forman parte del arreglo social y, por tanto, se encuentran imposibilitados en la movilidad ascendente.

El contacto con el sistema de justicia penal conlleva a disparidades. Este clasifica y estratifica las oportunidades en el mercado laboral. El encarcelamiento forma parte de la desigualdad social. De acuerdo con Pager (2003),

Los antecedentes penales representan un mecanismo único de estratificación, en el sentido de que es el Estado que certifica a individuos particulares en formas que los califican por discriminación o exclusión social. Es este estatus oficial de la credencial activa que lo diferencia de otras fuentes de estigma social, ofreciendo mayor legitimidad a su uso como base de diferenciación (Pager, 2003, p. 942).

El ingreso al mercado laboral no puede entenderse sin reconocer la desigual distribución del poder, evidenciando las desigualdades ocultas que persisten detrás de la igualdad formal ante la ley. En México, las personas que egresan de prisión enfrentan limitaciones significativas en áreas clave como el acceso al empleo público y privado, la vivienda, la participación en elecciones, el acceso a ayudas financieras y la posesión de armas, entre otros aspectos. Los

antecedentes penales actúan como un estigma estructural arraigado en la cultura y el sistema, generando obstáculos para obtener empleo, vivienda o educación.

Desde la perspectiva de Bourdieu, este estigma representa una distancia social simbólica que perpetúa la exclusión de personas con escaso capital social, cultural y económico. Las condiciones estructurales del trabajo contemporáneo mantienen formas de exclusión que afectan la estabilidad, el reconocimiento y las remuneraciones de ciertos sectores sociales. Esto influye profundamente en la experiencia y vivencia, así como en la subjetividad de las y los trabajadores Soto (2009, 2015), evidenciando cómo las características estructurales moldean los procesos sociales y subjetivos en el entorno laboral actual.

Es crucial analizar el empleo contemporáneo dentro del marco del funcionamiento del mercado laboral, el cual indudablemente responde al modelo neoliberal <sup>63</sup> y sus políticas de flexibilización de las relaciones laborales (Soto, 2009). El dominio de la economía neoliberal y otras estructuras interconectadas no se limita al ámbito del trabajo, sino que permea la vida cotidiana en su totalidad. Surge así una nueva estructura reguladora como parte de la globalización, caracterizada por la desocialización, la competencia, la privatización, cuyas manifestaciones pueden variar de un contexto a otro, pero constituyen una tendencia global hacia una nueva regulación social (Fraser, 2003).

En el caso de Latinoamérica, las nuevas dinámicas de organización del trabajo <sup>64</sup> fomentan la desigualdad y la segmentación laboral (Soto, 2015) entendida como la coexistencia de dos

---

<sup>63</sup> La crisis económica de finales de siglo XX llevó a “la búsqueda de un modelo económico abierto, estable y liberalizado se cristalizó con la formulación del Consenso de Washington (CW) en 1989 cuyas reformas de política económica estaban basadas en una lógica de mercado caracterizada por la apertura y disciplina macroeconómica” (Martínez y Soto, 2012, p. 43). El modelo neoliberal introdujo una serie de medidas que incluyeron la disciplina fiscal, la reorientación de gastos públicos, la reforma tributaria, la liberalización financiera, la implementación de tipos de cambio unificados y competitivos, la liberalización del comercio, la apertura a la inversión extranjera directa, las privatizaciones, la desregulación y el aseguramiento de los derechos de propiedad (Martínez y Soto, 2012). Estas políticas económicas fueron diseñadas con el objetivo de promover la eficiencia en el mercado y estimular el crecimiento económico, aunque también generaron debates sobre su impacto en la equidad social y la distribución del ingreso.

<sup>64</sup> Según Soto (2009) la organización del trabajo en América Latina se distingue por una serie de características, que incluyen la reestructuración del empleo, la renovación tecnológica y la re-taylorización, la automatización, los sistemas preindustriales fordistas y de especialización flexible (Soto, 2009). Estos elementos reflejan cambios significativos en los procesos productivos y en las relaciones laborales en la región.

mercados paralelos. Por un lado, existe un mercado laboral caracterizado por ofrecer buenas condiciones de trabajo y altos niveles de calificación, mientras que, por otro lado, coexiste un mercado altamente precario y con remuneraciones bajas (Soto, 2009).

La existencia de la hegemonía neoliberal a nivel global también ha sido asociada con el aumento de la pobreza y la desigualdad social (Granter, 2014) y el debilitamiento del estado keynesiano ha significado desempleo e inestabilidad social (Fraser, 2003). Surge así un nuevo tipo de gobernabilidad segmentada,<sup>65</sup> en palabras de Fraser (2003), que implica autonomía responsable para algunos y represión para otros, lo que resulta en una sociedad dual, donde la que la competitividad convive con un sector excluido.

Como señala Castells (2000, 2009), la división del trabajo conlleva un juicio de valor que privilegia a los “trabajadores genéricos” o desechables, aquellos considerados “estructuralmente irrelevantes” y con baja calificación, como las y los que se encuentran en trabajos eventuales o los de tiempo parcial. Estas personas corren el mayor riesgo de volverse invisibles para los programas que controlan las redes globales de producción, distribución y valoración, como indica el autor.

También Hopenhyn (2001) destaca:

Conviven distintos tiempos históricos, desde la premodernidad, hasta la posmodernidad. Lo que significa que el mundo del trabajo cuenta con fabricantes de *Software*, en un extremo, y campesinos que utilizan su propia energía humana para mantener una mínima agricultura de supervivencia, en el otro. Dentro de esta gama, hay ocupaciones de alto uso de tecnología que emplean una proporción muy reducida de la fuerza de trabajo; mientras el sector informal de la economía, con muy bajos

---

<sup>65</sup> La emergencia de un nuevo tipo de gobernabilidad segmentada, según la perspectiva de Fraser (2003), se refiere a la aparición de formas dispersas de gobernabilidad que trascienden las fronteras nacionales. Este fenómeno ha dado lugar a la transnacionalización de la economía, del derecho penal y de diversas entidades que anteriormente estaban ligadas a lo nacional, como organizaciones, empresas, asociaciones, entre otras. En otras palabras, la gobernabilidad segmentada implica que el poder y la autoridad no están centralizadas en un solo ámbito nacional, sino que se distribuyen y se ejercen de manera dispersa a través de múltiples entidades y estructuras a nivel internacional.

niveles de valor agregado e ingresos suelen implicar situaciones endémicas de pobreza (P. 19).

Por lo tanto, estar inmerso en una sociedad global no implica que todos participen en igual medida, ya que, en realidad, esta sociedad se encuentra fragmentada y opera bajo lógicas de inclusión y exclusión. Más allá de la “mano de obra empleable, legiones de personas descartadas y devaluadas forman el creciente planeta de lo irrelevante, desde donde se hacen conexiones perversas, por negocios marginales capitalistas, a través de la floreciente economía criminal global” (Castells, 2000, p. 12).

En una sociedad red, <sup>66</sup> cuando ciertos individuos (nodos) se apartan de los intereses de los demás o dejan de cooperar, tienden a ser excluidos (Castells, 2009). El consenso de las normas en un grupo social puede llevar a la penetración de la violencia contra ciertos actores. La aceptación cognitiva y social de ciertos valores también facilita el ejercicio del poder y la dominación.<sup>67</sup> Las condiciones de trabajo y la seguridad no son cuestionadas, ya que “las formas de presentar conceptos que tienden a ser dominantes y permanecen incuestionables, son las formas que mejor sirven a los intereses del poder” (Granter, 2014, p. 549).

No solo los sujetos y sus identidades se encuentran fragmentados, sino también la sociedad en su conjunto, disuelta por las redes que conforman la dinámica social (Castells, 2009). Las sociedades rentables, según los términos de eficiencia que aspira el capitalismo, están

---

<sup>66</sup> Según Castells (2009), la sociedad red está “formada por configuraciones concretas de redes globales, nacionales y locales en un espacio multidimensional de interacción social” (p. 44). Entre otras definiciones, “es aquella cuya estructura social está compuesta de redes activadas por tecnologías digitales de la comunicación y la información basadas en la microelectrónica” (p. 50-51), y “la sociedad red es una estructura social multidimensional en la que redes de diferentes clases tienen distintas lógicas para crear valor” (p. 55). En resumen, la noción de sociedad red propuesta por Castells subraya la importancia de las redes y las tecnologías de la información en la configuración y funcionamiento de la sociedad contemporánea, así como en la complejidad y la multidimensionalidad de las interacciones sociales en este contexto.

<sup>67</sup> Según Castells (2009), el poder se caracteriza por ser relacional y la dominación se institucionaliza en ciertas formas sociales: “el poder no se localiza en una esfera o institución social concreta, sino que está repartido en todo el ámbito de la acción humana. Sin embargo, hay manifestaciones concentradas de relaciones de poder en ciertas formas sociales que condicionan y enmarcan la práctica del poder en la sociedad en general imponiendo la dominación (p. 39). Asimismo, “las relaciones de poder están imbricadas en la construcción social del espacio y el tiempo a la vez que se ven condicionadas por las formaciones espaciotemporales características de esa sociedad” (p. 62). Esto significa que las dinámicas de poder no solo se desarrollan en un vacío social, sino que están intrínsecamente vinculadas a las estructuras sociales, culturales y económicas en las que tienen lugar.

asociadas con la reducción de servicios para las y los desfavorecidos, los salarios bajos, la intensificación del trabajo, entre otros aspectos.

*Calificación laboral e integración de las personas con antecedentes penales al mercado de trabajo*

El mercado laboral y los antecedentes penales están estrechamente relacionados, lo que plantea interrogantes sobre la demanda de trabajadoras y trabajadores con historiales delictivos. Existe también una correlación entre el sistema penal y la contratación de personas desfavorecidas o con menos calificaciones. Los cambios en la demanda de personas que egresan de prisión por parte de los empleadores varían según las condiciones del ciclo económico (Holzer *et al.*, 2001). Se ha observado que, en momentos de mercado de trabajo ajustado o rígido, aumenta la contratación de personas que egresan de prisión en sectores como la manufactura y los trabajos manuales, como sustenta Holzer *et al.* (2003b).<sup>68</sup>

Además, se ha encontrado que “la distribución de industrias entre las más dispuestas a aceptar personas con antecedentes penales se inclina hacia la manufactura, la construcción y transporte, o aquellas industrias que probablemente tengan menos trabajos que requieran contacto con el cliente” (Holzer *et al.*, 2003b, p. 12).<sup>69</sup> También se ha observado una mayor contratación de personas que egresan de prisión en el comercio minorista en comparación con el sector servicios (Holzer *et al.*, 2001).

---

<sup>68</sup> En una nota reciente de *Los Angeles Times* se publica: “personas condenadas por delitos graves, que antes eran rechazadas, ahora encuentran más aceptación”. El artículo sugiere que la crisis económica derivada de la pandemia de COVID-19 ha creado una escasez de fuerza laboral en varios sectores. Ante esta situación, algunas empresas y establecimientos están recurriendo a personas con antecedentes penales como una forma de aprovechar una enorme reserva de mano de obra en gran medida ignorada”. Un ejemplo destacado en la nota es una recicladora de llantas que ha decidido contratar a personas con antecedentes penales. Este movimiento representa un cambio significativo en la percepción y la práctica laboral, ya que antes estas personas podrían haber sido excluidas de oportunidades de empleo por su historial delictivo.

<sup>69</sup> Es cierto que algunas industrias, especialmente aquellas con sistemas formales de recursos humanos y un alto contacto con el cliente, suelen verificar los antecedentes penales de los candidatos a empleo. Esto se debe a varias razones. Las empresas que tienen interacción directa con el público a menudo desean proteger su reputación y la seguridad de sus clientes. Por lo tanto, pueden implementar políticas de contratación que incluya la verificación de antecedentes penales para asegurarse de que están contratando a personas confiables y de buena conducta. Además, ciertas industrias pueden estar ubicadas en áreas donde la tasa de delitos es más alta o donde se encuentra una población con más personas que egresan de prisión (Holzer *et al.*, 2003b).

La contratación de personas que estuvieron en la cárcel en estos empleos se atribuye, a la percepción de que tienen una baja calificación, lo que a menudo resulta en salarios bajos. Uggen *et al.* (2014) argumentan que la presencia de antecedentes penales puede ser interpretada como un indicativo de baja calidad en las y los trabajadores, mientras que Pager *et al.* (2009) afirman que, en “los mercados laborales urbanos contemporáneos de bajos salarios, una condena penal representa otra fuente de desventaja que puede contribuir al trato diferenciado de los hombres jóvenes poco calificados” (p. 3).

Los mercados laborales de bajos salarios se caracterizan por la heterogeneidad en la fuerza laboral, que generalmente carece de una alta calificación. Es en este contexto donde los individuos que han salido de prisión pueden intentar establecer su trayectoria laboral. Sin embargo, existen varias consideraciones tanto en el lado de la oferta como de la demanda de la mano de obra, que sugieren que cumplir una condena en prisión puede afectar negativamente a las perspectivas de empleo. Las y los encarcelados “no acumulan experiencia laboral y pueden experimentar una erosión de habilidades” (Holzer *et al.*, 2003b, p. 8).

Western *et al.* (2000) observan que el sistema penal refuerza la posición marginal de individuos desfavorecidos a través de oportunidades de empleo disminuidas siendo que, “el tiempo tras las rejas daña gravemente las perspectivas laborales de las personas, el crecimiento del sistema penal tiene un impacto devastador en las oportunidades económicas de minorías y personas con poca educación” (p. 3). Freeman (1994) se pregunta cómo afecta el crimen la posición económica a largo plazo de aquellos que cometen delitos (p. 2).

La investigación sugiere que el estigma de poseer un delito grave reduce las probabilidades de contratación (Pager *et al.*, 2009), y los arrestos pueden tener un efecto similar, ya que constituyen “marcas altamente visibles, fácilmente accesibles y virtualmente indelebles de deshonra social” (Uggen *et al.*, 2014, p. 630).<sup>70</sup> Según Grogger (1995), los

---

<sup>70</sup> Hay evidencia que existen empleos donde se evita la contratación de personas que estuvieron en prisión. Por ejemplo, en aquellos donde se maneje dinero en efectivo o el cuidado de los niños (Visher *et al.*, 2010), los que requieren manejo de mercancías costosas o los que no pueden controlar a sus empleados (Holzer *et al.*, 2001, 2003a).

efectos del arresto pueden traducirse tanto en la reducción de las horas trabajadas como en los salarios.

Para algunas personas, los arrestos suelen tener efectos aún más negativos, ya que los empleadores perciben menores ganancias económicas debido a la ausencia de empleados y empleadas que, al acudir a una audiencia, deben abandonar su lugar de trabajo (Grogger, 1995). Además, para aquellas y aquellos que buscan empleo y se encuentran dentro de un proceso judicial, puede resultar difícil conseguir trabajo debido a la percepción de deshonestidad u otros valores quebrantados por parte de los empleadores.<sup>71</sup>

Por su parte, Holzer *et al.* (2003b) sostienen que los empleadores muestran reticencia a contratar personas con antecedentes penales, aunque reconocen que esto varía según el tipo de delito cometido. Los autores sustentan que aquellos con antecedentes por delitos violentos tienen menos probabilidades de ser contratados que aquellas personas condenadas por delitos relacionados con drogas o delitos contra la propiedad.<sup>72</sup>

Tanto el encarcelamiento como los arrestos reducen notablemente las oportunidades de emplearse y también de obtener ingresos altos. Esto resalta la existencia de discriminación hacia aquellas personas que han tenido experiencias penales. Además, en una época de encarcelamiento masivo, se observa un aumento de la desigualdad, que también se refleja en el ámbito laboral, lo cual puede contribuir al aumento del crimen y la actividad ilegal. Según Freeman (1994), “el encarcelamiento masivo de criminales puede ser uno de los costos de la creciente desigualdad en el país, y en particular de la caída de los ingresos reales de los menos educados” (s/p).

---

<sup>71</sup> La “teoría de la contratación negligente” es un concepto legal que sostiene que los empleadores pueden ser considerados responsables si contratan a personas con antecedentes penales y estas personas cometen actos delictivos en el lugar de trabajo. Bajo esta teoría, los empleadores tienen el deber de ejercer cierto nivel de cuidado al seleccionar a sus empleados y empleadas (Holzer *et al.*, 2001).

<sup>72</sup> Es cierto que, en algunos países, los delitos relacionados con las drogas y la reincidencia suelen recibir sentencias más rigurosas y pueden estar sujetos a un mayor nivel de vigilancia tras la liberación (Western *et al.*, 2000). Para Grogger (1995), los delitos contra la propiedad suelen ser considerados graves por los empleadores debido al riesgo que representan para la seguridad e integridad del establecimiento. Por esto los empleadores suelen ser cautelosos al considerar la contratación de personas con antecedentes que incluyan estos delitos.

Además, la “discriminación puede no solo causar desempleo en un momento, puede tener efectos a largo plazo que debilita el apego de los trabajadores minoritarios al mercado laboral y reducir la participación en la fuerza laboral” (Pager *et al.*, 2009a, p. 794). También puede llevar a la inmersión en el trabajo ilícito, contribuyendo a un ciclo de reincidencia. Freeman (1994) sostiene que,

es probable que las personas involucradas en el crimen de hoy desarrollen habilidades criminales a expensas de las habilidades legítimas, de modo que el crimen de hoy altere las recompensas relativas a las actividades legales e ilegales en el futuro (p. 23).

El encarcelamiento no solo afecta las perspectivas laborales, sino también la vida familiar. Según Western (2005), “aunque el encarcelamiento seguramente impide que quienes están encerrados cometan delitos en la sociedad, los reclusos finalmente son liberados con pocos recursos para llevar una vida productiva” (p. 6). Además, al interrumpir el ciclo de vida del individuo y romper sus redes sociales, el encarcelamiento dificulta la colocación en empleos estables o especializados, aumentando así la posibilidad de reingreso a la cárcel (Western, 2000).

Holzer *et al.* (2003a) indican que este retorno a entornos precarios genera un efecto de desajuste espacial (*spatial mismatch*), lo cual aumenta las dificultades laborales. Además, refleja la desigualdad, ya que muchos empleadores muestran reticencia a contratar ciertos perfiles que hayan tenido conflictos con la ley. Por lo tanto, el encarcelamiento masivo exacerba la desigualdad al obstaculizar el ingreso al mercado laboral (Western, 2000, 2005, 2007) y al favorecer la búsqueda de empleo en el sector informal.

El encarcelamiento también ha contribuido a la desigualdad entre grupos minoritarios lo cual evidencia la disparidad social y de clase:

la nueva marginalidad generada por el encarcelamiento masivo se refleja no solo en las menores tasas de empleo y matrimonio entre los expresos, el encarcelamiento también excluye a los presos de medidas convencionales de estatus económico. Estos hombres se han vuelto tan marginales que los más desfavorecidos quedan ocultos de las estadísticas sobre salarios y empleo (Western, 2005, p. 7).



Las disparidades salariales y la discriminación pueden manifestarse en una amplia gama de relaciones laborales, incluyendo el acceso al empleo. Hay evidencia de discriminación racial en este ámbito, donde la nacionalidad y el color de piel junto con los antecedentes penales constituye una desventaja en el mercado laboral. Las condiciones de minoría étnica y los antecedentes penales contribuyen a un doble estigma (Pager, 2003).<sup>73</sup> Entonces:

los requisitos de habilidades "duras" y "blandas" por parte de los empleadores, los factores de tránsito y ubicación, los mercados laborales urbanos laxos, la discriminación de los empleadores y las redes sociales débiles probablemente afectarán negativamente el empleo y los ingresos de los trabajadores poco calificados en general y la población de exdelincuentes en particular (Holzer *et al.*, 2001, p. 3).

Es fundamental destacar lo mencionado por Holzer *et al.* (2003a), ya que se deben “considerar dos tipos de barreras generadas por los empleadores: las relativas a las características personales generales de los exdelincuentes vs. aquellos que están explícitamente relacionados con su condición de exdelincuentes” (p. 7). Por lo tanto, la escasez de habilidades y el historial delictivo disminuyen las probabilidades de empleo.

La discriminación laboral se ve influenciada por una variedad de factores socioeconómicos, incluyendo el tipo de empleo, el género, la clase social y otros aspectos. Según Pager *et al.* (2009a), “las experiencias de discriminación pueden distribuirse en una amplia gama de puntos de decisión y pueden variar dependiendo de las interacciones entre el empleador, el solicitante y el trabajo en cuestión” (p. 779). Por ejemplo, se observa que los relacionados con el servicio al cliente, tienden a excluir a las minorías en los procesos de contratación.

No obstante, las y los autores señalan que, debido al crecimiento del sector servicios caracterizado por los salarios bajos, se observa un aumento en la contratación de minorías (Pager *et al.*, 2009a). Además, en este ámbito es más probable que se lleve a cabo la

---

<sup>73</sup> Diversos estudios han encontrado disparidades en el empleo cuando se considera el factor racial. La investigación de Royster (2003) ha destacado cómo la nacionalidad puede influir en las oportunidades laborales y en la discriminación en el mercado laboral.

verificación de antecedentes penales (Holzer *et al.*, 2003b).<sup>74</sup> Por otro lado, se sustenta que en los mercados laborales donde se requieren habilidades mínimas y los salarios son bajos, las exigencias de contratación suelen ser menos rigurosas.<sup>75</sup>

La presencia de antecedentes penales suele reducir considerablemente las oportunidades de conseguir empleo, especialmente en trabajos con salarios bajos. Pager *et al.* (2009) destacan la existencia de una exclusión categórica (*categorical exclusion*) lo que significa que los empleadores tienden a resistirse de inmediato a contratar a personas pertenecientes a minorías raciales, o en su defecto, los contratan únicamente para trabajos que requieren habilidades físicas, con poca consideración por sus capacidades más allá de lo físico. Así pues,

Los empleadores parecen tener opiniones sólidas sobre qué tipo de persona es apropiada para determinados trabajos, basándose en sus propias suposiciones de competencia o en supuestos del trabajador sobre lo que sus clientes esperan o prefieren en cuanto a la apariencia del personal que los atiende (Pager *et al.*, 2009a, p. 791).

A pesar de que los individuos puedan presentar calificaciones sobresalientes, algunos empleadores no están dispuestos a contratar los que poseen antecedentes penales (Pager, 2003). Las preferencias de los empleadores parecen inclinarse hacia lo que consideran beneficioso para su empresa, evitando el riesgo de contratar a quienes hayan tenido problemas legales, incluso si poseen habilidades destacadas. Además, las decisiones de contratación también pueden basarse en la conveniencia de habilidades físicas para las minorías, pesar de su historial penitenciario.

Pager (2003) sugiere que las características individuales, como el abuso de sustancias o problemas de conducta, junto con el historial de encarcelamiento, contribuyen a la

---

<sup>74</sup> En otra investigación de campo, Holzer *et al.* (2001) encontraron que las empresas pequeñas, sobre todo las de contacto con el cliente, los empleadores se negaban a contratar a personas con antecedentes penales y solían revisar los antecedentes penales además de utilizar pruebas de detección.

<sup>75</sup> Al respecto, Pager *et al.* (2009a) mencionan que “los mercados laborales de bajos salarios caracterizados por una creciente heterogeneidad de la fuerza de trabajo de las minorías urbanas, con baja calificación, los trabajadores negros ahora tienen más probabilidades de competir con otros grupos minoritarios, en particular, los de baja cualificación” (p. 780).

discriminación en el empleo. Visher *et al.* (2010) subrayan que la experiencia laboral previa al encarcelamiento, las conexiones con los empleadores antes de salir de prisión y las relaciones familiares pueden ser marcadores positivos para encontrar un empleo después de la liberación.

Además de los factores previamente mencionados se suman otras características demográficas y riesgos como el abuso de sustancias, que pueden influir en la capacidad de encontrar y mantener un empleo después de la liberación. Según Visher *et al.* (2010), haber trabajado antes de estar encarcelado o encarcelada, recibir capacitación laboral en la cárcel, mantener contacto con empleadores y tener niveles adecuados de autocontrol, son predictores importantes para la reinserción laboral exitosa. En contraste, la identidad racial o étnica, problemas de salud física y mental, la edad y el consumo de drogas son elementos que no pronostican estabilidad laboral (Visher *et al.*, 2010, p. 15).

A lo anterior, Holzer *et al.* (2003a) añaden que las habilidades cognitivas limitadas, la escasa experiencia laboral representan barreras significativas para integrarse en el mercado laboral legítimo.

los largos períodos de encarcelamiento han impedido a muchas personas adquirir experiencia adicional en el sector privado, y sin ninguna duda, han erosionado sus habilidades laborales, hábitos de trabajo positivos y las conexiones con los empleadores que podría haber tenido de antemano (p. 5).

A pesar de la renuencia de los empleadores a contratar personas con antecedentes penales, aquellos que “buscaban un trabajo después de la liberación utilizaron múltiples estrategias en su búsqueda, pero el más exitoso fue regresar a un empleador anterior para encontrar trabajo” (Visher *et al.*, 2010, p. 15). Sin embargo, según Holzer *et al.* (2001), es probable que el vínculo con los empleadores se rompa desde el momento de ingreso a prisión (p. 1).

En resumen, existen varios aspectos a considerar al analizar el mercado laboral para las personas con antecedentes penales como el tipo de delito y condena, la calificación, la trayectoria laboral previa al encarcelamiento, la clase social y el género, entre otros. Aunque,

la persistencia de la constancia de antecedentes penales constituye, sin duda, una barrera significativa en el acceso al empleo.

#### IV. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

##### *Perspectiva constructivista*

Las creencias, supuestos y discursos compartidos juegan un papel crucial en la configuración de nuestra percepción del mundo y en la determinación de nuestras prácticas sociales. En este sentido, la realidad se entiende como una construcción humana. El constructivismo, también conocido como socioconstructivismo, desde Kenneth Gergen (2006, 2007), ofrece una propuesta para analizar estas formas de comprender el mundo y las prácticas sociales. Se presenta como una perspectiva pragmática que invita a conocer diversas posibilidades y a cuestionar concepciones tradicionales.

El constructivismo social cuestiona las visiones del mundo y las categorías y conceptos que se utilizan, los cuales están influenciados por factores históricos y culturales. No busca necesariamente reemplazar estas visiones, sino más bien, promueve una reflexión constructivista sobre esta realidad de la acción humana. Esto implica cuestionar las creencias arraigadas en la vida social y explorar otras perspectivas sobre esta acción. Además, plantea interrogantes sobre el conocimiento mismo, desafiando las nociones de objetividad, verdad y neutralidad.

Cuando Gergen (2006) habla de significación compartida, alude a comprender cómo los significados y creencias son, no solo compartidos, sino también aceptados. Esto como resultado de procesos sociales, y no únicamente nacientes de la mente individual. Además, es producto de la negociación que puede manifestarse a través de normas, valores y prácticas. Esto, a su vez, influye en cómo las personas perciben e interpretan situaciones y también como actúan frente a ello. Esta perspectiva también ayuda a comprender la construcción de identidades, cómo se ejerce el poder en las interacciones y cómo las realidades sociales se mantienen a través de procesos de legitimación e institucionalización, de acuerdo con Berger y Luckmann (1967).

La perspectiva constructivista ayuda a comprender cómo la estructura de significados, así como ciertas prácticas y comportamientos, encuentran su origen entre las conexiones, experiencias y el contexto sociocultural específico, pero no como forma ordenada, sino también en la conflictividad y en la negociación, en la armonía y en la entropía. Así, las normas y prácticas sociales son el resultado tanto de la interacción como de negociación entre diferentes grupos e individuos en la sociedad.

Además, desde este enfoque, hay un entendimiento de cómo las personas se desarrollan socialmente y se reconoce que el Yo se moldea a través de relaciones interpersonales, como propuesta de Gergen, o mediante las interacciones de la vida cotidiana, según Goffman (2004). Entonces, las personas no son pasivas en su comprensión del mundo, sino que participan activamente en la construcción de significados y percepciones.

Estas interacciones sociales pueden dar lugar a diversas construcciones sociales de los eventos. Sin embargo, cada construcción distinta también implica, o promueve, un tipo diferente de acción por parte de los individuos. Dentro del marco del constructivismo social, las realidades construidas, inevitablemente conllevan al relativismo, lo que sugiere una epistemología, y en algunos casos, una ontología subjetivista. La construcción de la realidad se basa en la perspectiva individual y, por lo tanto, no existe una verdad absoluta, sino más bien una verdad que es variable y contextual.

Dada la interacción dialéctica entre la o el investigador y sujetos de estudio, se plantea la idea de que las construcciones sociales deben ser interpretadas para generar conocimiento. En este sentido, el construccionismo social aboga por la reconstrucción de múltiples perspectivas reconociendo que cada voz contribuye a una comprensión más completa del fenómeno estudiado.

Para el tema en cuestión, la perspectiva constructivista implica examinar, desde las narrativas individuales y sociales, como se crean y mantienen los discursos sobre la “criminalidad” y la reinserción, cómo las estructuras de poder, el género y la clase social influyen en la construcción significados sociales, así como en las oportunidades y desafíos

que enfrentan las personas con antecedentes penales en el ámbito laboral. Así como examinar cómo se entrelaza el estigma con dichas estructuras.

Asimismo, las formas en que las personas con antecedentes penales resisten, desafían o transforman las construcciones sociales sobre el estigma, la delincuencia y la reinserción social, y que buscan cambiar las prácticas relacionadas con el empleo. Esto al explorar cómo van construyendo su identidad y los significados relacionados con los antecedentes penales y el empleo. Además, como van construyendo y negociando sus identidades en la interacción social.

Desde esta postura, se establece que la relación entre antecedentes penales y empleo es un proceso socialmente construido en el que intervienen múltiples factores, tales como creencias, valores, normas y prácticas individuales, sociales e institucionales. En lugar de considerar que la idoneidad para un empleo está determinada únicamente por los antecedentes penales de una persona, el enfoque constructivista sugiere que las percepciones sobre este tema están moldeadas por las interacciones sociales y las representaciones compartidas dentro de una sociedad.

En este sentido, las actitudes hacia las personas con antecedentes penales en el ámbito laboral se ven influidas por las construcciones sociales de la delincuencia, la moralidad y el castigo. Estas construcciones se forman entre individuos, instituciones y estructuras sociales, y pueden variar según el contexto cultural, histórico y socioeconómico. El proceso de buscar empleo con antecedentes penales se convierte en un acto de negociación y construcción de significados. Las personas con antecedentes penales enfrentan estigmas y prejuicios en su búsqueda de empleo, lo que afecta su identidad personal y laboral.

Los empleadores también participan en la construcción de significados al evaluar el valor y la idoneidad de contratar personas con antecedentes penales, basándose en sus propias creencias, experiencias y percepciones sociales. Siendo así, las prácticas relacionadas con la contratación de personas con antecedentes penales son producto de negociaciones y disputas entre diferentes actores sociales, como empleadores, trabajadoras y trabajadores, organizaciones públicas y privadas y grupos de defensa de derechos. Estas políticas reflejan

las construcciones sociales dominantes en torno a la justicia, la rehabilitación y la reinserción social.

A esta perspectiva se le adhiere la historia de vida, como herramienta de investigación, en la que se comparten las experiencias subjetivas y significados de eventos específicos como es el post encarcelamiento. Asimismo, esta herramienta permite analizar los relatos compartidos en torno a esta vivencia, así como las negociaciones de la identidad en contextos amplios.

#### *La historia de vida en la comprensión de experiencias post encarcelamiento*

Las discusiones metodológicas dentro de las ciencias sociales del siglo pasado abordaron la incorporación de enfoques como las historias de vida, las entrevistas en profundidad y el análisis del discurso como parte de una nueva forma de indagación y comprensión del mundo. Tal innovación se puede observar en manuales populares de investigación social, como en *Interpretative Biography* de Denzin (1989) y en el *Handbook of Qualitative Research* de Denzin y Lincoln (1994). Un ejemplo destacado del énfasis en la historia de vida puede sustraerse en *Life Story Research* (Harrison, 2009), donde se ilustra cómo esta herramienta puede aplicarse a un gran número de temas en el ámbito de las ciencias sociales.

Para alcanzar este punto, el desarrollo de la historia de vida ha transitado por diversas formas que varían según la aplicación de cada disciplina. Dos momentos se consideran cruciales en este proceso. Por un lado, en los años cincuenta, la historia de vida estaba principalmente vinculada a la antropología, y sus análisis se centraban en grupos desplazados en los procesos de industrialización (Balán y Jelín, 1979). Por otro lado, Taylor y Bodgan (1987) mencionan cómo a principios de los noventa, la Escuela de Chicago había asumido la importancia de la historia de vida, aunque con un mayor énfasis en los documentos escritos.

Sea de manera escrita u oral, la historia de vida se integra en los métodos biográficos (Vasilachis, 2006) y dentro de esa cualidad biográfica, Taylor y Bodgan (1987) señalan que, “en la historia de vida el investigador trata de aprehender las experiencias destacadas de la vida de una persona y las definiciones que esa persona aplica a tales experiencias” (p. 102). Desde esta perspectiva, las historias de vida han respondido al interés de los investigadores



por grupos “marginados” y “excluidos” socialmente, como las personas con diversas orientaciones de género o las y los trabajadores de ciertos sectores precarizados.

¿Cuál ha sido el desarrollo de la historia de vida en los estudios sobre el crimen? Si bien, se reconoce que la primera historia de vida publicada fue “El Campesino Polaco” de Thomas y Znaniecki y en el ámbito delincencial fue “The Jack-Roller” de Clifford Shaw. Esta última obra se enmarca en los estudios auspiciados durante la edad de oro de la Escuela de Chicago, principalmente por la influencia de Robert Park (Becker, 2017). En este contexto, la historia de vida ha permitido entender:

Por qué alguien se comporta como lo hace, cómo lo veía, con qué pensaba que tenía que lidiar, que alternativas veía abiertas para él; solo se puede comprender los efectos de las estructuras de oportunidad, las subculturas delictivas, las normas sociales y otras explicaciones comúnmente invocadas del comportamiento al verlos desde el punto de vista del actor (Becker, 2017, p. 2-3).

Si bien, en esos años los investigadores estaban interesados en comprender las causas del comportamiento criminal en relación con la infancia, la vida familiar, el círculo de amigos, la personalidad, el temperamento y demás aspectos ligados a factores emocionales y psicológicos, en la actualidad, el uso de la historia de vida también abarca temas relacionados con el contexto sociocultural e institucional. Esto incluye una era de encarcelamiento masivo, de desigualdad ligada a estructuras socioeconómicas globales como el neoliberalismo y de exclusión social.

Recientemente en este ámbito, Liem y Richardson (2014) emplean historias de vida y entrevistas narrativas para examinar el impacto de los eventos en la vida de las personas antes, durante y después del encarcelamiento. Su objetivo es investigar el desistimiento del crimen, sobre todo para entender los desafíos a los que se enfrentaron durante su liberación. Esta investigación también se centra en la narrativa como una forma de autoevaluación de la vida y de construcción de un relato objetivo y subjetivo. Este enfoque lo comparte Cid y Marti (2012), quienes utilizan este método para analizar la trayectoria individual, social,

familiar y laboral, y la formación de la identidad de desistimiento, es decir, apartada del crimen.

Para entender la persistencia o abandono del delito, Laub y Sampson (2003) emplean historias de vida para subrayar la importancia de los lazos sociales e interpersonales en la consecución del delito, destacan cómo los controles informales que surgen en la interacción social pueden explicar este fenómeno. De esta manera, el uso de la historia de vida ha permitido explorar las trayectorias vitales en diferentes ámbitos, como el social, el educativo, el laboral y el familiar, lo cual puede influir en la inclinación o inhibición hacia las conductas delictivas.

Lo anterior se ha interpretado mediante narrativas que exploran la continuidad y el cambio en relación con la criminalidad a lo largo de la vida y con un gran número de participantes. Sin embargo, no permite profundizar en aspectos más relevantes, como lo señalan Gadd y Farrall (2004), quienes prefieren estudios de casos en profundidad y, “sensible a los significados latentes o inconscientes de las narrativas de los encuestados, incluidas las ausencias, contradicciones y evasiones intrínsecas a ello” (p. 131). Este enfoque es lo que Ferrarotti (2007) describe como un atributo de la historia de vida, vinculado a la memoria que, según la explicación del psicoanálisis, puede carecer de coherencia y ser al mismo tiempo olvido y cancelación.

En este sentido, la historia de vida se adentra también en el campo de la psicología, como lo argumentan Lines *et al.* (1988). Por esta razón, la historia de vida es considerada también como una deconstrucción-reconstrucción, ya que se entiende que lo narrado no necesariamente refleja la experiencia vivida en el momento que interesa al investigador; por tanto, se busca descubrir el sentido (Saltalamacchia *et al.*, 1983, p. 331). Esto convierte a la historia de vida en un proceso de co-investigación.

Además, al narrar la experiencia, se reivindica la vida del individuo en interrelación con la sociedad, es decir, al recurrir a la historia de vida, se aborda también “lo vivido cotidiano, de las estructuras sociales, formales e informales” (Ferrarotti, 2007, p. 38) o bien, tanto el

texto como el contexto, que representa una articulación entre los niveles de realidad individuo-sociedad (Lines *et al.*, 1988).

Como señalan Balán y Jelin (1979), es importante considerar el tiempo biográfico y el tiempo histórico, es decir, la dimensión individual y la colectiva, lo personal y las estructuras, siempre en acompañamiento con la historia de cada agente. Además, partiendo de la concepción de una “idea de sujeto dotado de voluntad y capacidad para transformar la realidad, es decir, se concibe al individuo no solo como un producto histórico sino como hacedor de la historia” (Lines *et al.*, 1988, p. 92).

La historia de vida se entrelaza con el testimonio, tal como afirma Beberly (2002), y permite hablar a agentes sociales, conscientes y activos. Para Denzin y Lincoln (2013):

el testimonio no puede sostener una autoidentidad separada de la situación de la clase o del grupo desde el que se narra (...). Cualquier vida narrada de esta forma puede tener un valor simbólico y cognitivo. Cada testimonio individual evoca una polifonía ausente de otras voces, de otras vidas y experiencias posibles (p. 24-25).

En suma, los estudios realizados desde los pioneros de la Escuela de Chicago hasta las investigaciones contemporáneas demuestran la utilidad de escuchar directamente la propia voz de la experiencia a partir de la historia de vida. Surgiendo así las siguientes preguntas: ¿Cómo la historia de vida permite a la o el investigador adentrarse en los mundos de vida de las personas que han pasado por la cárcel? y, ¿Cuál es el aporte de estos relatos hacia los objetivos y la pregunta de esta investigación?

Desde la inauguración de este método, se han producido cambios significativos en la forma de crear e interpretar las historias de vida. Se ha pasado de la mera acumulación de documentos personales para contar experiencias desde la perspectiva de la persona involucrada, como en “The Jack Roller”, hasta intentar ofrecer explicaciones causales del crimen y su relación con la organización social, como se aborda en *Organized crime in Chicago*, de John Ladesco.

Sea en forma de producción literaria, periodística o académica, la historia de vida también puede correr el riesgo de omisiones y contradicciones, convirtiéndose en una versión más

subjetiva de los protagonistas. No obstante, es responsabilidad de la o el investigador, propiciar otro discurso, un relato académico que escape de la ficción y de las ambigüedades. Este enfoque debe centrarse en la comprensión y la explicación de los relatos, y no limitarse únicamente a la descripción. Al recurrir a la historia de vida desde este enfoque, es crucial respaldarse de un marco teórico que guíe la investigación, y tejer categorías que faciliten la comprensión de las historias.

En esta investigación, el discurso académico aborda la escasez de información detallada sobre las personas que han salido de prisión, y se enfoca específicamente en un aspecto crucial para ellas: el trabajo, incluyendo su acceso, construcción y reconocimiento. No se basa únicamente en construir una biografía, como en la historiografía tradicional, o describir las causas del crimen, propio de la tradición criminológica. Más bien, la historia de vida se centra en el esfuerzo por desarrollar esquemas de comprensión sobre el modo de vida y de acceso al empleo después de la prisión, así como el continuo acercamiento a las y los protagonistas y que va más allá de una simple entrevista.

#### *Justificación metodológica*

El uso de las historias de vida se consideró el más adecuado para responder a los objetivos de la investigación, por su capacidad de obtener una comprensión profunda y detallada de las experiencias individuales de las personas que han egresado de prisión y su experiencia postencarcelamiento. Este enfoque proporciona un contexto completo sobre aspectos personales, sociales, familiares y laborales. Además, se trata de una perspectiva centrada en las personas y cómo interpretan y dan sentido a sus propias experiencias. Permite capturar las voces de las personas involucradas, lo que enriquece la comprensión de los fenómenos estudiados.

Además, las historias de vida permiten contextualizar las experiencias post encarcelamiento dentro de un marco más amplio que incluye factores socioculturales, económicos e institucionales. Esto facilita la identificación de los desafíos, oportunidades y barreras que enfrentan las personas al salir de la cárcel. Al ser un método flexible, las historias de vida pueden adaptarse a una variedad de temas para la investigación sobre experiencias

post encarcelamiento, incluyendo el acceso al empleo, la reinserción laboral y la percepción del estigma.

Al permitir que las personas compartan sus experiencias, este método puede empoderar a las y los participantes y darles voz en el proceso de investigación. Esto promueve la participación activa y la co-construcción de conocimiento lo que puede generar un mayor sentido de empoderamiento y agencia entre las personas que participan.

#### *Aproximación al objeto de investigación*

Inicialmente, se realizó un acercamiento a diversas organizaciones que emplean a personas liberadas. Esto se hizo al notar que las y los protagonistas de esta investigación son de “difícil acceso”, es decir, el contacto con personas que han pasado por prisión no se establece de manera predeterminada en las relaciones sociales cotidianas. Así pues, en esta búsqueda se tenía claro que el contacto institucional era primordial para asegurar y consolidar el trabajo de campo. Los primeros acercamientos se realizaron con empresas sociales, asociaciones civiles y otras organizaciones que operan dentro y fuera de algunas cárceles del país.

Se consideró fundamental introducir los discursos de estos emprendimientos a través de las voces de sus directivos o fundadores. Posteriormente, se estableció contacto con otras instituciones que brindan apoyo a personas en prisión y que también ofrecen seguimiento postpenitenciario. Otras se han consolidado como empresas incluyentes y se encuentran dentro del sector formal, ocupando exclusivamente a las personas que egresan de prisión. Estos acercamientos institucionales facilitaron el inicio de los encuentros con las y los que se consideran protagonistas en esta investigación. Dado que también se encuentran mujeres dentro de estos espacios, se decidió contemplar su participación dentro de la investigación.

Luego, se reflexionó sobre la relevancia de incluir relatos de personas que no tienen acceso a estos emprendimientos, ya sea dentro o fuera de la cárcel. Por tanto, a través de contactos personales, se estableció comunicación con personas que han estado en prisión y que actualmente trabajan en empleos formales. En suma, la aproximación con las empresas sociales, asociaciones civiles y empresas diversas ha sido por contacto directo y a través de éstas se establecieron vínculos con las personas liberadas. El acercamiento a personas que

trabajan en otros espacios se ha logrado a través de conocidos y mediante el muestreo de “bola de nieve”.

En un inicio, fue complicado establecer comunicación con las y los trabajadores. Esto porque implicaba detener su producción e interrumpir el horario laboral. Es por lo que los primeros contactos se realizaron fuera del horario de trabajo, de manera presencial y virtual. También se visitaron algunas instituciones con el fin de tener contacto directo con las y los que se constituyen como trabajadores y trabajadoras.

Estas perspectivas revelaron un amplio rango de experiencias individuales y sociales relacionadas con las vivencias que surgen después de haber experimentado la privación de libertad. Como en toda investigación, existen limitaciones prácticas, en este caso, fue difícil acceder a personas que han salido de prisión, aunque no imposible. Optar por estudiar varios contextos en los que se desenvuelven las y los trabajadores ha permitido conocer realidades diversas y comprender las oportunidades y limitaciones que enfrentan.

En este caso, el acercamiento a emprendimientos productivos que se llevan a cabo dentro y fuera de la cárcel, ha propiciado una comprensión más profunda de realidades no contempladas al inicio de la investigación, como el caso de las mujeres que estuvieron en prisión. Por tanto, se propuso incluir a mujeres en la investigación, considerando cómo opera el estigma después de cumplir su sentencia y las diferencias de género. Esto permitió definir adecuadamente los criterios que debían cubrir las y los participantes.

#### *Selección y descripción de las y los trabajadores*

Se definen como personas con antecedentes penales aquellas que han cometido un delito o una infracción, independientemente si han cumplido o no una condena en prisión. Para este estudio, se han considerado hombres y mujeres que estuvieron privados de su libertad. Dada la dificultad en acceder a esta población, la selección se realizó por conveniencia, tomando en cuenta los siguientes criterios:

- Hombres y mujeres que hayan concluido, o no, una sentencia condenatoria firme.

- Que estén empleados o empleadas en una actividad laboral como parte de la atención postpenitenciaria brindada por empresas sociales, asociaciones civiles u otras organizaciones, o que se han insertado en el empleo por sus propios medios, ya sea de manera formal, informal, autoempleo u otro.

Ante esto, se estableció contacto con 9 hombres y 6 mujeres cuyas edades oscilan entre los 26 y 69 años. Residen en Querétaro, Estado de México, Ciudad de México y Celaya, y son de nacionalidad mexicana y colombiana. El estado civil es diverso: casado-casada, separado-separada, soltero-soltera o en unión libre, y tienen de 1 a 4 hijas e hijos. Su nivel educativo va desde la secundaria y la mayoría cuenta con una carrera universitaria, principalmente en ciencias de la salud, humanidades, económico-administrativas, derecho e ingeniería.

En relación con los delitos, son personas procesadas y sentenciadas por robo, huachicoleo, secuestro, fraude, lenocinio, abuso sexual, daños contra la salud, y algunas cometieron múltiples delitos que incluyen portación de arma de fuego, lesiones, entre otros. La duración de su encarcelamiento varía desde algunas semanas hasta 8 años, obteniendo su libertad entre el 2014 y el 2023. La libertad la han obtenido por cumplimiento de sentencia, amnistía y por amparo, juicio y absolución, o con beneficio. Algunas se encuentran en libertad condicional y algunas tienen carta de antecedentes penales.

Respecto a las condiciones sociodemográficas y que son importantes de considerar, cabe destacar que las y los protagonistas viven en zonas que, aunque son de fácil acceso a escuelas, supermercados, hospitales, medios de transporte público, son percibidas por ellos y ellas como inseguras, con problemas de delincuencia, como pandillerismo, drogadicción y disputas de “plazas”. Así pues, después de su egreso de la cárcel, tienden a regresar al medio donde radicaban antes de su ingreso.

En cuanto al empleo actual, algunas trabajan para empresas sociales, asociaciones civiles, empresa de telecomunicaciones, en la industria y algunas han generado autoempleo. Las mujeres tienen múltiples trabajos en el sector servicios, como servicio de banquetes o lavanderías. Algunas personas son fundadoras de asociaciones civiles y empresas sociales.

Tres de las personas entrevistadas generaron autoempleo, uno de ellos en un taller de fabricación de muebles, otro tiene un despacho jurídico y otro es asesor educativo.

### *Trayectorias laborales de las personas entrevistadas*

#### **Sara**

Sara, de 36 años y originaria de Puebla, reside actualmente en Tlanepantla. Está casada y es madre de tres hijos. Completó hasta la secundaria y trabaja en un taller de costura perteneciente a una empresa social. Sara pasó 1 año y 5 meses en prisión por delito de robo y fue liberada tras cumplir su sentencia. Antes de su encarcelamiento, trabajó en diversos negocios como empleada de mostrador, aunque su verdadera experiencia laboral se encuentra en el ámbito de la costura, área en la que laboró durante 15 años. A lo largo de su tiempo en prisión, mantuvo contacto con su empleador previo, quien le ofreció un puesto al salir de la cárcel. Sin embargo, durante la pandemia, el taller donde trabajaba cerró, obligándola a buscar nuevas oportunidades. Finalmente, encontró empleo en un campo similar, donde ha tenido la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades.

#### **Gerardo**

Gerardo, de 37 años y originario de Hidalgo, vive actualmente en Querétaro en unión libre y es padre de cuatro hijos. Estudió hasta la secundaria y en la actualidad se desempeña como encargado de planilla en una industria de fibra de vidrio. Gerardo pasó 6 años en prisión por delito de huachicoleo y ha estado encarcelado en dos ocasiones, tanto en México como en Estados Unidos. Tras su liberación, ha enfocado su experiencia laboral en la industria de fibra de vidrio. Debido a su encarcelamiento en México, enfrentó dificultades para encontrar empleo en su ciudad natal, lo que le llevó a trasladarse. Este cambio de residencia se facilitó gracias a su participación en una feria de empleo, donde, a pesar de sus antecedentes penales, una empresa del sector le ofreció una oportunidad laboral en reconocimiento a sus habilidades. Los conocimientos adquiridos durante su vida y su tiempo en prisión han sido clave para su crecimiento económico y laboral.

#### **Laura**



Laura, de 50 años y originaria de Colombia, vive actualmente en el Estado de México. Está casada y cuenta con una carrera trunca en contabilidad. A pesar de su formación académica, Laura es chef ejecutiva con experiencia en costos y auditoría. En la actualidad trabaja en un taller de costura de una empresa social. Laura pasó seis años en prisión por robo agravado, pero fue liberada gracias a la Ley de Amnistía. Al llegar a México, comenzó a trabajar en un restaurante, pero pronto decidió cambiar de rumbo. Su objetivo inicial era emprender un negocio junto a su primo, pero este plan se vio truncado por su encarcelamiento. Durante su tiempo en prisión, se involucró en los talleres de la empresa social donde ahora trabaja, lo que le permitió mantener su empleo al ser liberada, aunque en una nueva ubicación. Actualmente, su principal desafío es regularizar su situación en México debido a las dificultades económicas. Una vez que logre resolver este obstáculo, su meta es trasladarse a Estados Unidos en busca de mejores oportunidades.

### **Leticia**

Leticia, de 37 años y originaria de Ciudad de México, reside actualmente en el Estado de México. Es divorciada y madre de un hijo. Tiene una licenciatura en enfermería y actualmente trabaja en un taller de costura de una empresa social. Leticia pasó 6 años y 3 meses en prisión por un delito de secuestro, y fue liberada tras un juicio, un amparo y una absolución. Al salir de prisión, comenzó a trabajar en una empresa dedicada a la fabricación de artículos de uso industrial, pero enfrentó maltrato por parte de su jefe y renunció después de unas semanas. Posteriormente, una amiga le ofreció un empleo en un negocio de venta de agua, pero las largas horas de trabajo, el pago insuficiente y el acoso por parte de algunos clientes la llevaron a renunciar. Fue entonces cuando, gracias a la recomendación de una compañera de prisión, Leticia consiguió un puesto en el taller de costura donde trabaja actualmente.

### **Ramiro**

Ramiro, de 33 años, es originario y reside en Ciudad de México. Está soltero y cumplió una sentencia de 5 años y 6 meses por robo agravado con violencia a transeúntes, logrando una libertad anticipada de seis meses por motivos de beneficio. Tiene una carrera trunca en diseño

digital y actualmente se desempeña como supervisor de calidad en una empresa social de diseño textil. Su conocimiento en diseño y arquitectura le permitió encontrar empleo durante su encarcelamiento. Gracias a su buena conducta y disposición para el aprendizaje y el trabajo, pudo mantener su puesto en la empresa social al salir de la cárcel. El empleo que realiza actualmente incluye la supervisión dentro de los talleres de la prisión, aunque a veces enfrenta dificultades debido a la desconfianza de algunos miembros del personal de la cárcel, quienes conocen su pasado. A pesar de estos desafíos, Ramiro considera su empleo actual un logro significativo, ya que le permite demostrar su compromiso y habilidad en su campo.

### **Miguel**

Miguel, de 47 años, es originario de Colombia y actualmente reside en el Estado de México. Está casado y es padre de dos hijos. Su profesión es marinero, pero actualmente trabaja en el mantenimiento de fibra óptica para una empresa de telecomunicaciones. Miguel pasó 6 años en prisión por robo agravado con violencia a transeúntes y fue liberado tras cumplir su sentencia. Al salir de prisión, su objetivo inicial no era buscar empleo; en cambio, se enfocó en construir conexiones de amistad en el ámbito religioso, lo que le llevó a recibir una oferta de trabajo en una empresa de un conocido. A pesar de su experiencia en la marina, Miguel se dedicó a fortalecer sus habilidades y a capacitarse por sí mismo en su nuevo campo. Su nivel de instrucción y su capacidad de aprendizaje rápido le permitieron avanzar en su trabajo, logrando ascensos dentro de la empresa. Además, su éxito laboral y económico le permitió regularizar su situación en México y viajar a Colombia para reunirse con su familia. Sin embargo, decidió continuar trabajando en la empresa de telecomunicaciones y permanecer residenciado en México.

### **Mauricio**

Mauricio, de 48 años, es originario de España y actualmente vive en Ciudad de México. Está casado y es padre de cinco hijos. Pasó un año en prisión en calidad de procesado por un delito de fraude. Como actuario, Mauricio aprovechó su tiempo en prisión para reflexionar sobre nuevas oportunidades. Tras investigar diversas experiencias de sus compañeros de encarcelamiento, decidió fundar una empresa social de diseño textil. Este proyecto nació de su deseo de crear una organización que empleara tanto a personas encarceladas como a

quienes ya habían sido liberadas. Al salir de prisión, Mauricio continuó desarrollando su iniciativa, que ha alcanzado niveles internacionales. Los productos artesanales diseñados y fabricados por hombres encarcelados, así como por aquellos que han salido de prisión, han tenido un impacto significativo y positivo en el mercado global.

### **Arturo**

Arturo, de 26 años, es originario de Ciudad de México y actualmente reside allí. Es soltero y tiene una carrera trunca en psicología. En la actualidad trabaja como asesor telefónico en una empresa de telecomunicaciones. Arturo ha estado en prisión en dos ocasiones por robo agravado: la primera vez por una semana y la segunda por 4 meses, siendo liberado por beneficio. A pesar de sus desafíos legales, Arturo ha acumulado una amplia experiencia laboral en diversos campos. Antes de su encarcelamiento, trabajó en panaderías, en albañilería y en diferentes puestos en el mercado. Fue tras su liberación cuando logró alcanzar una mayor estabilidad económica y laboral en la empresa de telecomunicaciones. Actualmente, no solo ha encontrado estabilidad, sino que también está experimentando un crecimiento dentro de la empresa.

### **Diego**

Diego, de 36 años y originario de Celaya, Guanajuato, es soltero y tiene dos hijos. Aunque sólo completó la secundaria, ha desarrollado una carrera profesional destacada a través de diversos cursos y certificaciones. Antes de su detención, se certificó como instructor en manejo de montacargas y en calidad y logística, y también recibió formación en el área automotriz y en atención al cliente. Diego estuvo 3 meses en prisión por delitos de abuso sexual y corrupción de menores, y fue liberado bajo libertad condicionada y pago de fianza. A pesar de este desafío, logró mantener su emprendimiento personal y continúa expandiendo su desarrollo en este ámbito.

### **Alfonso**

Alfonso, de 52 años, es originario y reside en la Ciudad de México. Vive en unión libre y es padre de dos hijos. Estudió Derecho y actualmente ejerce en un despacho jurídico. Alfonso pasó 2 años y 4 meses en prisión por un delito de robo, y fue liberado al cumplir su sentencia.

Antes de su encarcelamiento, se dedicaba al autoempleo en el ámbito de la plomería y el mantenimiento general. Durante su tiempo en prisión, sufrió la pérdida de un brazo, lo que le llevó a enfrentar desafíos adicionales tras su liberación. A pesar de estas dificultades, Alfonso decidió estudiar Derecho con el objetivo de convertirse en defensor de personas encarceladas. Mientras continuaba su formación, siguió realizando trabajos manuales en los que tenía experiencia, y finalmente fundó su propio despacho jurídico.

### **Alejandro**

Alejandro, de 69 años, es originario de Ciudad de México y actualmente reside en el Estado de México. Es viudo y padre de cuatro hijos, cuenta con una sólida formación académica, incluyendo una licenciatura en Educación de Adultos y una licenciatura en Administración de Empresas. Además, ha servido como militar y policía municipal. Actualmente, Alejandro imparte clases particulares de educación básica. En el pasado, ejerció tanto como militar como policía municipal. Estuvo 6 meses en prisión por delitos relacionados con la portación de arma de fuego y fue liberado por absolucón. Durante su tiempo en prisión, tomó la iniciativa de obtener su licenciatura en Educación para Adultos y se dedicó a enseñar a sus compañeros. Tras su liberación, Alejandro se unió al programa de asesores del INEA, donde desempeñó roles importantes como jefe de servicios educativos y coordinador de zona. Su experiencia y compromiso con la educación continúan siendo una parte fundamental de su vida profesional.

### **Gustavo**

Gustavo, de 44 años, es originario de Oaxaca y actualmente reside en el Estado de México. Está separado y tiene una hija. Aunque no terminó su carrera en Ingeniería Química Industrial, ha logrado establecerse en el ámbito laboral con un taller propio de fabricación de muebles. Gustavo pasó 11 años en prisión por delitos que incluyen robo con violencia, portación de arma, intento de homicidio y asociación delictuosa, y fue liberado por buena conducta. Tras su liberación, intentó reincorporarse al ámbito industrial en el que se desempeñaba antes de su encarcelamiento, pero enfrentó rechazo por parte de algunas empresas debido a sus antecedentes penales. Aprovechando el conocimiento adquirido durante su estancia en prisión, Gustavo decidió emprender en el diseño y fabricación de

muebles, poniendo en práctica las habilidades que desarrolló mientras estaba encarcelado. Su taller de muebles ahora representa una nueva oportunidad y un camino hacia su reintegración y éxito profesional.

### **Teresa**

Teresa, de 52 años, vive en Ciudad de México en unión libre y es madre de una hija. Tiene una carrera técnica en programación y ha ocupado diversos empleos en administración y en el sector bancario, además de haber gestionado su herencia familiar. Estuvo en prisión por robo agravado, y su experiencia durante este tiempo la llevó a fundar una asociación civil dedicada a apoyar a mujeres encarceladas y liberadas. Aunque en algún momento le hubiera gustado continuar sus estudios en Derecho, Teresa ha optado por centrarse en el desarrollo de su asociación, utilizando su experiencia y conocimientos para ayudar a mujeres en situación vulnerable. Su labor en la asociación refleja su compromiso con la reintegración social y el empoderamiento femenino.

### **Araceli**

Araceli, de 55 años, vive en Ciudad de México en unión libre y es madre de tres hijos. Actualmente, es cofundadora de una asociación civil y trabaja en una lavandería. Estuvo 7 años en prisión por daños contra la salud. Tras su liberación, inició un negocio de comida para cubrir sus necesidades y las de sus hijos, pero el ingreso fue insuficiente. Posteriormente, comenzó a trabajar en una lavandería para obtener una mayor estabilidad económica. Con el apoyo de una compañera de reclusorio, Araceli se unió a la iniciativa de fundar una asociación civil que busca apoyar a personas en situaciones similares a la suya. Además, continúa trabajando en la lavandería durante las noches, equilibrando sus responsabilidades laborales con su compromiso con la asociación.

### **Sandra**

Sandra, de 46 años, reside en Ciudad de México, es soltera y madre de tres hijos. Cursó hasta la secundaria y actualmente trabaja en una brigada de meseros y banqueteros. Sandra estuvo 10 años en prisión por un delito de lenocinio y se encuentra en libertad condicional. Tras su liberación, trabajó en el servicio de limpieza de oficinas, pero el sueldo no era suficiente para

cubrir sus necesidades. Posteriormente, intentó emprender un negocio de comida corrida, aunque también tuvo que desistir debido a los bajos ingresos. Finalmente, un primo la invitó a unirse a una brigada de meseros y banqueteros, un empleo que Sandra considera un importante logro laboral y que le ha brindado una gran satisfacción.

*Explorando historias laborales: ampliando perspectivas*

Tras completar la selección de las y los trabajadores, así como incluir su contraparte de la inserción laboral, es decir, las y los empleadores que son las y los directivos de las instituciones, se buscó con ello ampliar y enriquecer el panorama laboral. El diálogo que se estableció con las y los directivos o fundadores de las organizaciones revelaron, esencialmente, los objetivos de estas entidades y del sistema penitenciario mexicano: evitar la reincidencia delictiva y promover la inserción laboral.

En este ámbito, las empresas sociales, las asociaciones civiles y empresas que conforman un sector formal, se encuentran vinculadas con los objetivos de reinserción laboral tanto de personas que se encuentran en prisión como de aquellas que ya han sido liberadas. Este enfoque abrió un espacio de reflexión al considerar que la distribución de una diversidad de instituciones en los centros penitenciarios del país constituye un mercado de trabajo emergente para la población privada de libertad y aquella que ya egresó.

Así pues, el acercamiento a una diversidad de organizaciones permitió comprender un discurso que se centra en sus prácticas institucionales. Además, dentro de estas organizaciones se ofrece la profesionalización, acompañada de capacitación, desarrollo de nuevas habilidades y fomento de autoempleo. Además, sirven como un canal de apoyo o acompañamiento para la inserción laboral de las personas que egresan de prisión, conectándolas con empleos o convenios laborales establecidos por estas organizaciones.

Se reflexionó sobre si las y los trabajadores de estas instituciones se enfrentan a un mercado laboral limitado, pero también se exploró cómo estos proyectos representan una oportunidad. Una posibilidad para profesionalizarse, y también como un medio para acceder al empleo. Por ejemplo, algunas personas acuden directamente a estas instituciones una vez

que egresan de prisión para obtener recomendaciones laborales. Otras instituciones también capacitan a hombres y mujeres dentro de prisión y les brindan la posibilidad de continuar trabajando con ellas al salir de la cárcel o emprender por cuenta propia.

A partir de este primer acercamiento, se propuso llevar a cabo los primeros acercamientos con las y los protagonistas. Esto implicó reformular algunas preguntas guía que ya estaban previamente elaboradas, teniendo en cuenta la inclusión y la pertenencia en estas organizaciones. Además, se cuidó que las preguntas estuvieran respaldadas por elementos teóricos previamente analizados y se alinearan a los objetivos de la investigación.

*La producción de los relatos: recreación y transmisión de las historias de vida*

El proceso de recopilación de información mediante historias de vida se consolidó a lo largo de tres encuentros con las personas que han estado en prisión. Estos relatos van más allá de lo que influye en la conducta delictiva, más bien, abordando el impacto de la prisión en diferentes aspectos de la vida, especialmente en el ámbito laboral.<sup>76</sup> Además de la historia de vida, se utilizaron otras herramientas de investigación, como la observación no participante, la guía de entrevista y la revisión documental y legislativa.

En el primer encuentro, se empleó una guía de entrevista que explora temas como la percepción de rechazo, discriminación y estigma, las trayectorias laborales, la construcción de un sentido y un reconocimiento de la ocupación actual, siempre en interrelación con la vivencia de haber estado en prisión. El objetivo es construir un relato que abordara el sentido, la subjetividad y la identidad de las y los protagonistas.

El segundo encuentro se llevó a cabo de una manera más espontánea solicitando a las y los participantes un relato detallado desde su liberación. Este enfoque de “libre asociación” permitió revelar detalles que no se hubieran discutido a través de la guía de entrevista. La

---

<sup>76</sup> Tal como resalta (Lines *et al.*, 1988), aunque la historia de vida incluye abarcar toda la vida del protagonista, “no excluye la posibilidad de focalizar el material en algún (nos) aspecto (s), que sea el objetivo mismo de la investigación, pero en estos casos deben señalarse expresamente las orientaciones e insistencias que efectúe el investigador” (p. 91). Esta orientación respecto al uso de la historia de vida la comparte Saltalamacchia *et al.* (1983), al justificar el uso de la historia de vida en la comprensión de los movimientos sociales.

disposición de las y los protagonistas permitió que en un tercer encuentro se aclararan aspectos pendientes.

El primer encuentro resultó crucial ya que las y los empleadores informaron a las y los trabajadores “acceder a una entrevista”. Algunos participantes, en su deseo de ser escuchados y compartir sus experiencias, solicitaron “más entrevistas”. Esto ha resultado importante para esta investigación ya que, la libertad con la que se ha contado una historia enriquece la misma. Además, esto ha evitado apresurarse a explicar o contradecir la teoría o conseguir un discurso persuadido a través de preguntas construidas a partir de esta.

Fue en este momento donde este diálogo, construido como co-investigación, tuvo un efecto terapéutico. En el segundo encuentro, y aunque la temporalidad se centra en la experiencia postcarcelaria, lo narrado fue capaz de explorar pasados conectados con el ámbito laboral, familiar y social, y no siempre centrado en el crimen.

A través de ello, se evidenció que las experiencias de las y los protagonistas se enfocan también en su vivencia en la cárcel destacando la injusticia, la corrupción y la violencia presentes en el sistema penitenciario mexicano. Asimismo, se resalta el aprendizaje personal que surge de esta experiencia, junto con dos elementos cruciales para las y los protagonistas: el trabajo y la familia. Es decir, al escuchar atentamente cada experiencia, se reflexionó sobre los temas recurrentes en las trayectorias individuales, la experiencia en prisión como una experiencia de vida y el trabajo como pertenencia y cohesión social.

Durante el proceso de transcripción, análisis e interpretación de la historia de vida surgieron algunas interrogantes: ¿Cómo estructurar el relato de manera significativa?, ¿Qué aspectos son relevantes para esta investigación?, ¿Se puede utilizar lo expresado como material narrativo? y, ¿Cómo se puede transmitir efectivamente? Por ende, se otorgó una atención primordial a las voces individuales, al emprender la tarea de construir un relato a partir de diversas perspectivas.

La transmisión de las historias permitió comprender que la construcción de relatos va más allá de la narración; implica captar el sentido desde la perspectiva de las y los protagonistas y de conectarlo con formas de organización social. Los puntos de vista de las y los



trabajadores sugieren que sus perspectivas permiten vislumbrar recuerdos y sentimientos, de un Yo que necesita contar algo. Cada uno con su propio lenguaje y punto de vista. Recrear sus experiencias y transmitir las, tomar en cuenta que cada historia guarda su singularidad, se optó por conocer algunas historias a modo de relato, utilizando herramientas hermenéuticas que, según Pereira (2011), buscan comprender significados particulares y estructurales.

Asimismo, recurrir a un método hermenéutico (como recurso de análisis) permitió la interpretación y comprensión de las experiencias desde la perspectiva de las y los participantes, y considerar cómo se relacionan con contextos más amplios de la cultura y la sociedad. Para garantizar la transparencia en el análisis de los datos se recurrió también al método de análisis de contenido, que implicó identificar y analizar temas, patrones y significados dentro del contenido de los relatos (Flick, 2007).

La asignación de conceptos al material empírico se realizó a través de la codificación, clasificando los relatos y asignándoles conceptos (Flick, 2007) (Ver Tablas 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8). De este modo se fueron creando categorías y subcategorías. A través de la comparación, se fueron identificando dimensiones sobre similitudes y diferencias entre las y los entrevistados, así, se combinaron y agruparon de acuerdo con tal relevancia. Este contraste permitió, por ejemplo, establecer diferencias entre los relatos de experiencias de hombres y mujeres, de grupos de edad y ocupaciones.

La tarea investigativa a implicado la selección de fragmentos que, al repetirse en distintas voces, proporcionan una representación abarcadora de las experiencias compartidas, lo que ha permitido la construcción de categorías descriptivas y explicativas. La labor de la investigadora radica en realizar interpretaciones reflexivas sobre los relatos e integrar estas categorías de análisis. Por ejemplo, se propone la categoría “descolocación”, la cual surge de los testimonios que reflejan cómo la experiencia en prisión ha llevado a las y los trabajadores a sentirse fuera de lugar, tanto en términos físicos (de espacio) como emocionales. La vida después de prisión conlleva a un alejamiento de sus metas y objetivos, especialmente lo que respecta a sus carreras laborales.

A continuación, se presentan las tablas que reflejan cómo se establecieron las estructuras temáticas de los casos y se analizaron las dimensiones de los relatos:

**Tabla 2.** *Estigma generalizado: la institucionalización de la prisión en el empleo*

<b>Protagonistas</b>	<b>Asignación de conceptos a los relatos</b>
Sara, 36 años	
Gerardo, 37 años	Evitar buscar en empleo formal.
Laura, 50 años	
Leticia, 37 años	Percepción de prejuicio y rechazo institucional.
Ramiro, 33 años	Restricciones dentro del proceso de trabajo.
Miguel, 47 años	
Mauricio, 48 años	
Arturo 26 años	Percepción del estigma social que genera la carta de antecedentes penales.
Diego, 36 años	
Alfonso, 52 años	Discriminación por el sistema penitenciario. Estigma de la discapacidad.
Alejandro, 69 años	Dificultad en encontrar empleo.
Gustavo, 44 años	Vigilancia institucional.
Teresa, 52 años	Experiencia de rechazo por parte de empleadores.
Araceli, 55 años	Estigma de la edad. Poco apoyo institucional.
Sandra, 46 años	Percepción de no merecer una segunda oportunidad en el trabajo. Evitar buscar en empleo formal.

**Tabla 3.** *Trayectorias laborales: empleos simultáneos y transitorios*

<b>Protagonistas</b>	<b>Asignación de conceptos a los relatos</b>
Sara, 36 años	Transiciones en el empleo. escasas habilidades en el nuevo empleo.
Gerardo, 37 años	Restricciones laborales por la pandemia COVID-19. Experiencia de rechazo por parte de empleadores.
Laura, 50 años	
Leticia, 37 años	Discriminación y acoso laboral.
Ramiro, 33 años	
Miguel, 47 años	Experiencia de ingreso a trabajo formal.
Mauricio, 48 años	
Arturo 26 años	
Diego, 36 años	
Alfonso, 52 años	
Alejandro, 69 años	
Gustavo, 44 años	
Teresa, 52 años	
Araceli, 55 años	Precariedad laboral. Experiencia de tener múltiples empleos.
Sandra, 46 años	Empleos transitorios, informales y precarios.

**Tabla 5.** *Descolocación*

<b>Protagonistas</b>	<b>Asignación de conceptos a los relatos</b>
Sara, 36 años	
Gerardo, 37 años	Desesperanza respecto a su plan de vida y carrera. Devaluación de las propias capacidades.
Laura, 50 años	Aspiraciones de movilidad ascendente.
Leticia, 37 años	Aspiraciones de movilidad ascendente. Creación de recursos personales de afrontamiento.
Ramiro, 33 años	Deseos de superación personal. Metas a largo plazo.
Miguel, 47 años	
Mauricio, 48 años	
Arturo 26 años	Creación de recursos personales de afrontamiento.
Diego, 36 años	
Alfonso, 52 años	
Alejandro, 69 años	Percepción sobre la vida y el trabajo.
Gustavo, 44 años	Adquisición de otras habilidades para el trabajo.
Teresa, 52 años	
Araceli, 55 años	
Sandra, 46 años	

**Tabla 4.** *Estigma y desigualdad en la intersección clase y género*

<b>Protagonistas</b>	<b>Asignación de conceptos a los relatos</b>
Sara, 36 años	
Gerardo, 37 años	
Laura, 50 años	Prejuicio racial. Afectación de identidad y sentido de pertenencia. Dificultades asociadas al estigma de género. Oportunidades de asistencia económica.
Leticia, 37 años	
Ramiro, 33 años	
Miguel, 47 años	Estereotipos negativos y criminalización. Recursos para sobrellevar situaciones negativas.
Mauricio, 48 años	Generación de acciones para abordar deficiencias de la reinserción social.
Arturo 26 años	Impacto de la clase social en las oportunidades laborales. Trabajo informal.
Diego, 36 años	
Alfonso, 52 años	Limitación en la educación y la capacitación en prisión.
Alejandro, 69 años	
Gustavo, 44 años	
Teresa, 52 años	Conciencia sobre posición social privilegiada. Oportunidades educativas y laborales.
Araceli, 55 años	Dificultades para encontrar empleo y estabilidad financiera. Ciclo de desigualdad y exclusión social. Solidaridad y empatía para la comunidad de mujeres.
Sandra, 46 años	

**Tabla 7.** *Desafíos de género en el mercado laboral: experiencias desde la mirada de las mujeres*

<b>Protagonistas</b>	<b>Asignación de conceptos a los relatos</b>
Sara, 36 años	
Gerardo, 37 años	
Laura, 50 años	Adversidad y crueldad en entorno carcelario- Acoso laboral. Dinámicas de poder en el entorno laboral. Desigualdades de género.
Leticia, 37 años	
Ramiro, 33 años	
Miguel, 47 años	
Mauricio, 48 años	
Arturo 26 años	
Diego, 36 años	
Alfonso, 52 años	
Alejandro, 69 años	
Gustavo, 44 años	
Teresa, 52 años	Estigma de género. Rechazo familiar. Marginación y aislamiento.
Araceli, 55 años	Vulnerabilidad personal.
Sandra, 46 años	

**Tabla 6.** *Planes de acción de la identidad y perspectivas subjetivas sobre el estigma*

<b>Protagonistas</b>	<b>Asignación de conceptos a los relatos</b>
Sara, 36 años	Reacciones emocionales: miedo.
Gerardo, 37 años	Sentimientos de injusticia social.
Laura, 50 años	Evitación y ocultación. Experiencia de rechazo social.
Leticia, 37 años	Rechazo familiar y social. Superación personal. Percepción de discriminación. Autoexclusión.
Ramiro, 33 años	Mostrar cambio personal.
Miguel, 47 años	Desprestigio personal y consecuencias sociales.
Mauricio, 48 años	
Arturo 26 años	Reacciones emocionales y conductuales: miedo y evitación.
Diego, 36 años	Percepción de discriminación. Resentimiento social. Superación personal.
Alfonso, 52 años	
Alejandro, 69 años	
Gustavo, 44 años	Evitación, vergüenza. Superación personal. Salvaguardar estima personal.
Teresa, 52 años	
Araceli, 55 años	Rechazo familiar y miedo.
Sandra, 46 años	Percepción de habitar en un mundo hostil. Autoexclusión.

**Tabla 8.** *Formas identitarias y el paso hacia una identidad ocupacional*

<b>Protagonistas</b>	<b>Asignación de conceptos a los relatos</b>	
Sara, 36 años	Motivación por el trabajo.	
Gerardo, 37 años		
Laura, 50 años	Creación de comunidad.	
Leticia, 37 años		
Ramiro, 33 años	Adaptaciones de la identidad personal. Reconocer el trabajo en equipo.	
Miguel, 47 años		
Mauricio, 48 años		
Arturo 26 años		
Diego, 36 años		
Alfonso, 52 años		
Alejandro, 69 años		
Gustavo, 44 años		
Teresa, 52 años		
Araceli, 55 años		
Sandra, 46 años		
		Construcción de una identidad colectiva.
		Transformación de la identidad a través del activismo.
	Solidaridad endogrupal.	

**Tabla 9.** *Organización de las y los trabajadores. Una identidad colectiva en construcción*

<b>Protagonistas</b>	<b>Asignación de conceptos a los relatos</b>
Sara, 36 años	Aceptación en su grupo. Organización y lucha por la inclusión y el reconocimiento. Entornos laborales no competitivos.
Gerardo, 37 años	
Laura, 50 años	
Leticia, 37 años	Conciencia social. Activismo. Transformación del entorno. Agentes de cambio social
Ramiro, 33 años	
Miguel, 47 años	
Mauricio, 48 años	
Arturo 26 años	
Diego, 36 años	
Alfonso, 52 años	
Alejandro, 69 años	
Gustavo, 44 años	
Teresa, 52 años	
Araceli, 55 años	
Sandra, 46 años	
	Replanteamiento de nuevas formas de vida.

**Tabla 10.** *Capital cultural y desigualdad laboral*

<b>Protagonistas</b>	<b>Asignación de conceptos a los relatos</b>
Sara, 36 años	Disposición a explorar oportunidades laborales.
Gerardo, 37 años	
Laura, 50 años	Metas y aspiraciones personales y laborales. Percepción de entorno laboral gratificante. Posibilidad de desarrollo personal y profesional.
Leticia, 37 años	
Ramiro, 33 años	Obstáculos que afectan el bienestar y la calidad de vida. Interés en la profesionalización. Obstáculos para conseguir aspiraciones personales.
Miguel, 47 años	
Mauricio, 48 años	Expectativas y planes futuros. Metas académicas y desarrollo profesional. Importancia del apoyo social.
Arturo 26 años	
Diego, 36 años	Limitación en oportunidades de empleo y movilidad económica. Trabajo independiente. Resiliencia personal.
Alfonso, 52 años	
Alejandro, 69 años	
Gustavo, 44 años	
Teresa, 52 años	
Araceli, 55 años	
Sandra, 46 años	

**Tabla 11.** *Experiencias laborales: perspectivas de crecimiento y desafíos*

<b>Protagonistas</b>	<b>Asignación de conceptos a los relatos</b>
Sara, 36 años	Conocimiento y experiencia en un campo específico. Desarrollo profesional. Desafíos en su proceso de trabajo.
Gerardo, 37 años	
Laura, 50 años	Amplia gama de habilidades y experiencia en distintos campos. Aplicación de conocimientos.
Leticia, 37 años	
Ramiro, 33 años	Disposición de buscar oportunidades laborales. Desafíos en el lugar de trabajo.
Miguel, 47 años	
Mauricio, 48 años	Diversidad de conocimientos y habilidades. Trayectorias laborales y educativas.
Arturo 26 años	
Diego, 36 años	Autocapacitación. Desafíos laborales.
Alfonso, 52 años	
Alejandro, 69 años	Recursos sociales en pro de la reintegración social y laboral.
Gustavo, 44 años	
Teresa, 52 años	Experiencia y adaptabilidad en el ámbito laboral. Diversidad de habilidades laborales.
Araceli, 55 años	
Sandra, 46 años	Experiencia laboral en prisión. Desafíos de inserción laboral. Adquisición de técnicos específicos.
	Habilidades de negociación.

**Tabla 12.** *Reconocimiento y relaciones laborales*

<b>Protagonistas</b>	<b>Asignación de conceptos a los relatos</b>
Sara, 36 años	
Gerardo, 37 años	
Laura, 50 años	Significado de trabajo digno. Valoración del empleo actual. Sentido de validación. Motivación intrínseca.
Leticia, 37 años	Objetivos de movilidad ascendente. Motivación.
Ramiro, 33 años	Sentido de responsabilidad y compromiso.
Miguel, 47 años	Reconocimiento externo. Realización personal en el trabajo. Pertenencia, cohesión grupal y disponibilidad de su equipo para el trabajo
Mauricio, 48 años	
Arturo 26 años	Reflexión de las oportunidades y procesos de recuperación personal. Determinación hacia el futuro.
Diego, 36 años	
Alfonso, 52 años	
Alejandro, 69 años	Crecimiento y satisfacción personal. Actitud de servicio.
Gustavo, 44 años	Satisfacción, logro y realización personal y laboral.
Teresa, 52 años	
Araceli, 55 años	
Sandra, 46 años	Reconocimiento de las diversas ocupaciones. Sentido del trabajo. Compromiso y entrega.

### *Elementos éticos*

Los aspectos éticos cobran especial relevancia en esta investigación, dada la escasa exploración en el ámbito de las ciencias sociales sobre las experiencias laborales postencarcelamiento abordadas desde las y los protagonistas en el contexto mexicano. Esta carencia resalta la importancia de contribuir a la construcción de un cuerpo de conocimiento relevante para el estudio de la vida social. Se reflexiona acerca de la participación de una población considerada “sensible”, lo que implica la necesidad de cuidado, anonimato y respeto en la investigación.

La protección de estos derechos y la consideración de sus realidades sociales son esenciales para asegurar que la investigación sea rigurosa, justa y respetuosa. La investigadora se propone adquirir habilidades teórico-metodológicas que permitan identificar posibles contingencias en el trabajo de campo. Asimismo, se enfoca en la habilidad de escuchar los relatos, siguiendo una guía de entrevista, preparada y ensayada previamente. Esto se debe a que los elementos de la entrevista pueden confrontar e incluso perturbar la vida, las emociones y la experiencia subjetiva de las y los participantes respecto a su pasado y sus condiciones de estigma.

Taylor y Bogdan (1987) plantean la pregunta: “¿Qué hacer entonces cuando los informantes cometen actos que nosotros consideramos desagradables, ilegales o inmorales?” (p. 94). La respuesta de la investigadora radica en establecer confianza, mostrar una disposición abierta y ser clara en cuanto a los objetivos de la investigación. Se considera el respeto a la privacidad, evitando forzar o insistir en aspectos sobre los cuales la o el participante prefiera no hablar.

Dada la naturaleza de la investigación, se destaca la importancia del consentimiento informado (Anexo 1). Esto, en palabras de Flick (2007), “significa que nadie se debe involucrar como participante en una investigación sin saberlo y sin tener la oportunidad de rechazar formar parte de ella” (p. 98). Se evita la observación encubierta y se garantiza el anonimato y manejo adecuado de la información. Se respeta la intimidad, se mantiene la confidencialidad y se vela por el bienestar de las y los participantes.



Es crucial prevenir la revictimización reconociendo las experiencias únicas de las y los participantes y brindándoles control sobre la información que quieran proporcionar. Se les ofrece un sentido de empoderamiento y apoyo psicológico si lo requieren durante o después de los encuentros. Lo anterior evidencia el respeto, la capacidad de agencia y la interpretación propia de las y los participantes. Se evitan las generalizaciones ya que es importante no hacer uso de “interpretaciones de las prácticas y declaraciones que no estén apoyadas al cien por cien por los datos” (Flick, 2007, p. 105).

Por su parte, se evita el uso de un lenguaje sesgado y de etiquetas. Se asume la responsabilidad moral y el compromiso en la acción social. La investigadora evita discursos manipuladores, represivos y estigmatizantes hacia las y los participantes. Se busca la objetividad a través de una transcripción fiel al discurso y selectiva en función de los objetivos y preguntas de la investigación. Esta postura ética implica un compromiso constante con el respeto, la agencia de las y los participantes y la interpretación cuidadosa de sus experiencias, contribuyendo así a una investigación éticamente sólida y sensible.

Asimismo, se presenta una ética en la presentación y difusión de los resultados garantizando la transparencia académica. Al compartir los resultados ya sea en publicaciones académicas, presentaciones o cualquier otro formato, se siguen principios éticos que minimizan cualquier riesgo de revictimización, estigmatización o violación de la privacidad. Tales principios también incluyen la confidencialidad siendo que los resultados o la información incluye el uso de pseudónimos en lugar de nombres reales, y la eliminación de cualquier detalle que pueda revelar la identidad de las y los participantes.

Del mismo modo, se evita el uso de estigmas, es decir, se evita referirse a las y los participantes de un modo peyorativo o como víctimas de su pasado. Por el contrario, se ha optado por un enfoque que toma en cuenta sus luchas, resiliencia y agencia. Por último, se tiene especial cuidado en la no trivialización y el no sensacionalismo de la información presentada, así como evitar la exposición innecesaria.

Al tener en cuenta la sensibilidad del tema, y más aún cuando no esté totalmente terminada y revisada por quienes han seguido de cerca la investigación durante los años que tiene la

misma, no se corre el riesgo de malinterpretación de otros investigadores o investigadoras que ya tienen ideas preconcebidas sobre el grupo investigado. Así pues, se evita que se lleven a cabo conclusiones precipitadas que no representen fielmente las complejidades de la investigación y que puedan llevar a una reproducción de estigmas sin haber completado el análisis de manera reflexiva y profunda.

## V. RESULTADOS Y DISCUSIONES

### MERCADO DE TRABAJO PARA LAS PERSONAS CON ANTECEDENTES PENALES

#### *Industria Penitenciaria: el inicio de una ocupación*

Las trayectorias laborales de las personas que egresan de prisión se pueden situar, en un primer momento, en las que se desarrollan durante su estancia en prisión. Las modalidades pueden ser diversas y están dictadas por la normatividad nacional. La realización de actividades lícitas dentro de prisión incluye el autoempleo, las actividades no remuneradas y las que se llevan a cabo a cuenta de terceros. Respecto a esto último, el Estado mexicano ha implementado proyectos que incentivan a las industrias y otros proyectos laborales a establecerse dentro de la cárcel.

La Ley de Ejecución Penal (LEP), en su artículo 91 sobre la naturaleza y finalidad del trabajo, establece: “El trabajo constituye uno de los ejes de la reinserción social de las personas privadas de la libertad y tiene como propósito prepararlas para su integración o reintegración al mercado laboral una vez obtenida su libertad” (p. 39). Según esto, la capacitación para el trabajo constituye una pieza fundamental para la reintegración exitosa.

77

De acuerdo con el INEGI (2021b), aunque el 71.2% de la población penitenciaria realizó alguna actividad laboral dentro de prisión, de ese porcentaje, el 46.5% realizó trabajos artesanales, es decir, en los centros penitenciarios del país se llevan a cabo más actividades enfocadas en mantener a las y los privados de libertad ocupados, que aquellas que puedan enfocarse en hacer frente al mundo laboral una vez cumpliendo su condena. Según el mismo reporte, las labores de maquila se realizaron por el 7.2% de la población penitenciaria.

---

<sup>77</sup> El artículo 87 de la misma ley establece: “La capacitación para el trabajo se define como un proceso formativo que utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado, mediante el cual las personas privadas de la libertad adquieren los conocimientos, aptitudes, habilidades técnicas y competencias laborales necesarias para realizar actividades productivas durante su reclusión y la posibilidad de seguir desarrollándolas en libertad” (LEP, p. 38).

Respecto a las actividades, la misma ley establece que las personas privadas de su libertad tienen derecho a prestaciones, seguros y servicios de seguridad social que, muchas veces, el sistema penitenciario y las empresas externas no les proporcionan. El INEGI (2021b) reportó que solo el 15.8% de la población que realizó actividades laborales, mencionó haber recibido beneficios no monetarios, como comida o cartas de buena conducta.

Hasta el 2020, se da cuenta de que 18 635 personas privadas de la libertad percibían un ingreso a cuenta de terceros, de los cuales 17 362 son hombres y 1 273 mujeres (CNDH, 2021, p. 22). También se reportó que algunos socios industriales que se encuentran dentro de los reclusorios sí cubren los riesgos de trabajo de las personas privadas de su libertad, además de que se les brinda servicio médico a través de la Secretaría de Salud (CNDH, 2021, p. 24).

A continuación, se presenta una tabla de las actividades realizadas por las personas dentro de prisión y las prestaciones recibidas.

**Tabla 13.** *Actividades laborales llevadas a cabo dentro de prisión*

<b>Estado</b>	<b>Actividades laborales en prisión</b>	<b>Prestaciones</b>
Guanajuato y Nuevo León	Calzado y elaboración de ropa.	Bono de productividad y aguinaldo. Uniformes, incapacidad, días de descanso, horarios flexibles, promoción del puesto.
Baja California	Asesores educativos para el Instituto Nacional de Educación para Adultos (INEA).	Sin datos.
Quintana Roo	Asesores educativos para el Instituto Estatal para la Educación de Jóvenes y Adultos (IEEA).	Sin datos.
Tabasco	Asesores educativos para el Instituto de Educación para Adultos de Tabasco (IEAT).	Sin datos.
Hidalgo	Instituto Hidalguense de la Mujer, artesanías y fabricación de muebles.	Capacitación, uniformes y aguinaldo.
Jalisco y Michoacán	Talleres para la elaboración de talabartería, tapetes y hamacas.	Fondo de ahorro.

Ciudad de México	26 convenios con empresas.	Cobertura de salud, fondo de ahorro.
Puebla	Sin datos	Apoyo mensual por parte del municipio.
Querétaro	Sin datos	Salario por unidad de obra, seguridad social.
San Luis Potosí	Sin datos	Beca semanal, comida.
Sinaloa	Sin datos	Alimentación y aguinaldo.
Sonora	Mantenimiento, asistentes educativos, deportivos y área médica. carpintería.	Alimentación.
Chiapas, Chihuahua, Guerrero, Oaxaca.	Fabricación de artesanías, bordado de textiles, creación de sombreros, huaraches y bolsas tejidas de diversos materiales y fabricación de muebles o artículos de madera.	Sin datos.

---

Elaboración propia con base en la CNDH (2021).

En Ciudad de México, estado donde se han implementado más proyectos de reinserción laboral en el país, existen convenios con distintas empresas cuya mano de obra son las y los privados de libertad, incluso, dentro de algunas cárceles se cuenta con naves industriales y maquinaria especializada para llevar a cabo diversos procesos de trabajo. Por ejemplo, el Centro Varonil de Readaptación Social Santa Martha Acatitla cuenta con naves industriales en las que se elaboran artesanías, joyería, objetos de plástico, entre otros. Lo anterior es el resultado de la implementación del proyecto de Industria Penitenciaria que propone:

mejorar la calidad, eficiencia y eficacia de las actividades en materia de promoción y fortalecimiento de habilidades y destrezas laborales de las personas privadas de la libertad, que les permitirá contar con elementos necesarios para su adecuada incorporación o reinserción a la sociedad, mediante la formalización y estandarización de los métodos y procedimientos del trabajo y la difusión de las políticas que regulan su aplicación (Secretaría de Seguridad).

Es la Dirección General del Sistema Penitenciario, a través de la Subdirección General de Trabajo Penitenciario que establece convenios con empresas que se acercan con

determinados proyectos. Por ejemplo, una empresa mexicana liderada por extranjeros que se dedica a la fabricación de productos plásticos para el hogar, instalada desde 1987 en la Penitenciaría de Santa Martha Acatitla en la sección varonil presume que:

*Trabajan en unas condiciones absolutamente igual que cualquier empresa que estuviera en el exterior y es una forma para ellos de obtener recursos económicos tanto para manutención propia como para mantener a sus familias en el exterior. En ese sentido, están muy contentos y satisfechos con que haya empresas particulares que se avienten a un proyecto a priori un poquito complicado. No todo el mundo tiene ni las ganas ni la conciencia para estar trabajando en reclusorios y con personas privadas de la libertad (Director general de empresa de productos plásticos).*

Un total de 119 hombres trabajan para esta empresa. Así pues, este como otros proyectos, también llamados socios industriales, proveen a las personas privadas de la libertad de maquinaria, herramienta especializada y salarios que se ajustan a los ejercicios gubernamentales anuales. Al respecto se comenta:

*Dentro de nuestra inversión industrial, no somos una empresa que da simplemente una maquila, un trabajo manual, tenemos maquinaria de última generación para la inyección de plástico y capacitamos a los reclusos, una vez que han cumplido sus condenas y salen, no deja de ser una especie de curriculum de que han estado laborando con este tipo de maquinaria y tecnología. Sí hacemos una gran labor social porque capacitamos a mucha gente que no tenía esos conocimientos ni esas capacidades. Y cuando han cumplido sus condenas, tienen al menos un camino más a explorar en la vida laboral en el exterior (Director general de empresa de productos plásticos).*

Otros proyectos se han insertado en el impacto medioambiental, por ejemplo, una empresa encargada de la creación de películas plásticas de alto desempeño, recientemente se instaló en el Centro de Reinserción Social de Atlacholoaya, Morelos ofreciendo talleres de “empleo verde”. Este proyecto emplea a 30 hombres del centro y busca incrementar a 100 sus puestos

de trabajo. Para el director de esta iniciativa, esto ha resultado inédito en todo el país, debido a los objetivos de esta y la población a quien emplea y capacita en materia medioambiental.

Otra iniciativa empresarial surgió a través de una asociación civil que, desde 1989 hasta el 2020, se dedicó a brindar apoyo jurídico, psicológico y laboral a personas privadas de la libertad del Centro Preventivo y de Readaptación Social, Tlalnepantla. Alrededor del 2005, en el Centro Penitenciario y de Reinserción Social del municipio de Ecatepec, instalaron una fábrica en el área de mujeres. Sin embargo, debido a situaciones económicas, tal fábrica tuvo que cerrar.

*Lo que hicimos nosotros fue poner dentro del reclusorio una fábrica, la que nosotros pusimos era de fabricar lentes, las reglas que pusimos eran reglas sumamente estrictas, no para entrar, sino sí tu entrabas a esta fábrica las reglas eran iguales que una fábrica de cualquier parte. Tenían que llegar a cierta hora, salían para comer de acuerdo con el reclusorio a cierta hora, y salían a cierta hora. Se les pagaba y se les pagaba bien, un salario mínimo, y para estar en el reclusorio el salario mínimo es muchísimo dinero (Fundadores de la asociación civil y fábrica de lentes).*

Así pues, estos proyectos presumen la capacitación que se da al interior de la cárcel lo cual también puede ser un antecedente laboral. Al respecto, alrededor del país se han establecido convenios con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que ofrece cursos y otorga constancias que las personas, al egresar de prisión, pueden utilizar como antecedente laboral. Esto mismo se ha establecido a través de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en la Recomendación General 44/2021, actuando, *sobre el deber del estado de garantizar el derecho al trabajo digno a las personas privadas de la libertad en los centros penitenciarios de la república mexicana.*

Sin embargo, no ha quedado claro la extensión de la labor de esta institución y la implementación de otros proyectos, ya que no todos los estados de la república mantienen este vínculo y seguimiento, además se sustenta que, “en 15 centros federales concurría la carencia de actividades laborales. En el mismo diagnóstico se pudo verificar que, de 165

centros estatales en el 84% había limitantes para acceder al trabajo por parte de las personas en reclusión” (CNDH, 2021, p. 14).

Este mismo documento informa la carencia de desarrollo de capacidades en materia industrial ya que, las actividades dentro de las cárceles mexicanas son, en su mayoría, de tipo artesanal (CNDH, 2021, p. 14-15). Otro inconveniente surge cuando las personas egresan, siendo que la mayoría de las empresas no continúan con sus procesos de trabajo fuera de prisión, y el sistema penitenciario no mantiene un seguimiento efectivo para vincular a las personas a algún empleo.

El Centro de Estudios y Acción por la Justicia Social (CEA), analizó de cerca las iniciativas de impulso laboral en Ciudad de México, Morelos y Sonora, y concluyó que existen omisiones, falta de planeación, de presupuesto, programas y acciones eficientes para la reinserción social efectiva, además de que hay una carencia para tomar en cuenta los derechos humanos. Por su parte, hay deficiencia en el seguimiento de las personas que egresan de prisión siendo que, según el informe, el problema radica en que las personas tienden a regresar a los lugares donde existe victimización, inseguridad y delincuencia, es decir, el retorno complica la reinserción social. Al respecto se comenta:

No hay mecanismos de incidencia o participación ciudadana que permitan a las comunidades involucrarse en la atención de las necesidades y problemas de la población que egresa de los centros penitenciarios durante sus procesos de reinserción social post penitenciaria (CEA, Justicia Social, 2021, p. 43).

Lo anterior se sustenta a través de la siguiente tabla que informa los programas de seguimiento postpenitenciario en cada estado de la república:



**Tabla 14.** *Seguimiento laboral postpenitenciario por estado de la república mexicana*

<b>Estado</b>	<b>Programas Post Penitenciarios</b>
Baja California	Convenio con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Campeche	Convenio con el Servicio Nacional de Empleo del estado.
Chihuahua	Convenio informal con industria de alimentos.
Ciudad de México	Impulso laboral a través del Instituto de Reinserción Social de la Ciudad de México.
Durango	Canalización a empresas.
Guanajuato	Canalización a dependencias del Servicio Nacional de Empleo de la Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable del estado.
Guerrero, Hidalgo, Estado de México	Canalización a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Michoacán	Trabajadoras sociales establecen redes de apoyo.
Puebla	Continúan trabajando para la empresa que los empleó dentro de la cárcel.
Querétaro	Vinculación con Empresas Incluyentes.
Tamaulipas	Programas post penales.
Veracruz	Bolsa de trabajo de la STPS y el Servicio Nacional del Empleo.
Aguascalientes, Colima, Jalisco, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Tlaxcala, Yucatán, Zacatecas	Sin convenios.

Elaboración propia con base en CNDH (2021).

Ante la carencia de programas postpenitenciarios, se han sumado al esfuerzo distintas organizaciones que ofrecen trabajo a personas que estuvieron en prisión. Uno de los proyectos que trabajan con personas egresadas del sistema penitenciario, liberadas y preliberadas, es una fábrica de muebles, cuyo proyecto comenzó dentro de distintos penales de la Ciudad de México y capacitaron a un total de 30 hombres en la fabricación de muebles para jardín y mobiliario urbano en general. El emprendedor, quien fue empleado de la dirección general de reclusorios, y luego coordinador de talleres industriales presume

conocer el funcionamiento del sistema penitenciario y decidió instalar sus talleres fuera de prisión y emplear a quienes ya egresaron.

*Salen con un escudo al frente, nadie les da trabajo (...). Cuando salen trabajan, son gente normal, responsables, están en la cárcel los inocentes y los que no tienen dinero.*  
(Entrevista a fundador de empresa de muebles).

Uno de los trabajadores, que estuvo aproximadamente 6 años trabajando para esta iniciativa dentro de prisión, comenta:

*Desde el 2005, yo estaba recluido y me llamó la atención el trabajo, más que nada lo hice para ganarme una prelibertad por mi buena conducta, el área que tenía que cubrir y entré al taller. Yo hago todo tipo de muebles, salgo, me brindan el trabajo y duro tres o cuatro años trabajando con él, entonces yo le dije, le comenté: “quiero poner mi propio taller”, entonces el señor no dudó y me dijo: “pues adelante yo te apoyo, yo te doy el trabajo” (Gustavo, 44 años).*

Como se observa, la iniciativa de capacitarse o tener un empleo, radica en que esto aumenta las posibilidades de salir de prisión antes de cumplir la sentencia, así pues, el trabajo se convierte en un “boleto de salida”. Sin embargo, tal como el caso anterior, el trabajo puede generar pertenencia y ser parte de un plan de vida. Asimismo, dentro de prisión se pueden formar redes de apoyo para continuar con un empleo al egresar, tal como se observa en el siguiente caso:

*De reinserción social me mandaron a un trabajo, entonces en este trabajo las que estaban al frente (...). Trabajamos juntas en la repartición de alimentos, estuve conviviendo mucho con ellas (...). Cuando yo salgo me mandan a un curso con ellas, y por la amistad que ya habíamos hecho cuando yo salgo, yo las veo y me sentí abrazada, refugiada en ellas, porque sales y no sabes ni que pasa en el mundo exterior porque sales de tu burbuja. Entonces definitivamente yo me apegué mucho con ellas, se acabó ese curso y ellas me dijeron que: “cuando tengamos la oportunidad de trabajar con nosotras te vamos a jalar” (Sandra, 46 años).*

Otra iniciativa de empleo para personas egresadas del sistema penitenciario, es una empresa que cuenta con un taller de ensamble de bicicletas plegables, la cual ha trabajado desde el 2009 con población privada de libertad y liberada. La fundadora sustenta que su empresa, con un propósito social, tiene como objetivo:

*solucionar o coadyuvar a alguna problemática social o medioambiental (...). El programa de reinserción siempre fue la habilidad dura, que es el oficio, un oficio nuevo, porque las personas que salen de prisión son super listas, en el sentido de supervivencia saben hacer un chorro de cosas (...). El programa siempre tuvo y ha tenido este componente de, “sabes hacer otra cosa, bueno, te ayudo a armar tu modelo de negocio” (Fundadora de empresa de bicicletas).*

Con esta iniciativa, y junto con el Instituto de Reinserción Social de la Ciudad de México y otra asociación civil, trabajó inicialmente con personas liberadas a través del programa de impulso laboral. De acuerdo con los intereses de las personas liberadas, también se canalizaban a otros negocios o talleres, generalmente de bicicletas. De la mano con otras organizaciones, actualmente colabora a esta causa desde Saltillo, Coahuila y tiene instalado un taller de bicicletas dentro del tutelar de menores, capacitando a 15 menores quienes obtienen un ingreso por el ensamble de bicicletas. Asimismo, con esta metodología de reinserción social, capacitan otros grupos, como a proyectos encabezados por mujeres. Se presume también que el modelo ha resultado efectivo y busca replicarse en otras empresas sociales.

Cabe resaltar que cada empresa cuenta con un funcionamiento interno diverso y adaptado a la población con la que se trabaja. Sin embargo, alrededor del país existen pocas iniciativas que, tanto en el sector público o privado, otorguen un empleo, sobre todo bajo la categoría de “formal”, a quienes egresan de prisión. Por su parte, existe una gran influencia de las asociaciones civiles que, además de otras funciones como el acompañamiento, son un medio o un vínculo para el empleo. Por ejemplo, otra asociación civil describe sus funciones:

*Es una organización que está enfocada al tema de política pública. A crear y fortalecer a los organismos que en el gobierno deberían de estar encargados de esto, por ejemplo,*

*servicios penitenciarios de los estados y el nacional. Hemos tenido proyectos (...) donde parte de nuestro proyecto también ha sido dar seguimiento a la salida de los adolescentes, hemos trabajado con ellos dentro de los centros de internamiento y a la salida (Entrevista a directora de asociación civil).*

En este caso, a través de una plataforma en línea, brindan orientación a personas que egresan de prisión sobre cómo tramitar documentos de identidad y también apoyo de tipo laboral, ya que pueden encontrar algunas empresas que les ofrecen un empleo. Los estados donde se puede acceder a los beneficios de esta plataforma son Baja California, Ensenada, Saltillo, Estado de México y Ciudad de México. Estos estados han sido seleccionados por las características de la población principalmente porque son los estados donde existe mayor encarcelamiento, y que también incluye adolescentes. Para esta organización:

*Es necesario que las empresas estén sensibilizadas en el tema de adolescentes en conflicto con la ley y personas privadas de la libertad, por ejemplo, puede llegar un adolescente que diga que no ha tenido capacitación o no ha tenido empleo porque tiene cinco años privado de la libertad. Sí requiere empresas que estén ya sensibilizadas, en su momento se han hecho campañas con empresas, se crearon foros para sensibilizarlas y una alianza con el gobierno federal y en cada estado se han hecho alianzas específicas. (...). Aquí en Tijuana hay un lugar que los capacita estando en prisión de la libertad, y saliendo ellos mismos les dan empleos en cuestiones gastronómicas o serigrafía. Sin embargo, son trabajos muchas veces con condiciones laborales no adecuadas por las condiciones de su internamiento previo (Directora de asociación civil).*

Otra asociación civil, que se encuentra en Ciudad de México, Estado de México y Nuevo León, presume trabajar a través de un modelo que incluye salud mental, prácticas restaurativas y habilitación laboral.

*Cuando ellos salgan, esto no lo pueden presentar en un trabajo, también los centros penitenciarios les pueden dar reconocimiento por los talleres, pero también dice que: “tomó este taller en el reclusorio norte”, entonces el estigma, es complicado. Este año*

*fue unirnos con instituciones de educación, estamos trabajando con los CECATIS, con los institutos de capacitación estatales aquí en Ciudad de México y en Nuevo León, y son los mismos profesores del CECATI quienes acuden, dan esta capacitación basándose en su plan de estudios. Y al final del ciclo, que el ciclo dura cinco meses, entonces los jóvenes van a salir con una constancia oficial o del oficio que ellos aprendieron (Coordinadora del programa de reinserción social de asociación civil).*

El anterior proyecto cuenta con un programa de Reinserción para Adolescentes y Jóvenes dentro del Centro Varonil de Reinserción Social de Santa Marta Acatitla, en el Penal de Apodaca y en el Penal de Escobedo, en Nuevo León. Dentro de las capacitaciones que ofrece este proyecto se encuentran gastronomía, barbería, estilismo, costura, serigrafía y buscan incluir próximamente una escuela de paramédicos. Lo anterior se encuentra dentro de lo que llaman “prácticas restaurativas”, lo cual promueve la conciencia de que se ha dañado a la sociedad.

Sus intervenciones inician cuando a las personas privadas de libertad les falta aproximadamente 3 meses para cumplir su sentencia y continúa cuando estas egresan. Se comienza un proceso para la adquisición de documentos personales, como la identificación oficial. En la etapa de seguimiento y vinculación se pone énfasis en el empleo:

*Esta fase de vinculación incluye las visitas del equipo de seguimiento al centro porque son ellos quienes tienen que hacer la entrevista laboral, educativa, empezar a buscarle una empresa, un lugar donde trabajar, algún aliado de nosotros que pueda abrir vacantes (...) los chavos salen y si tenemos suerte de tener un empleador que diga, “no hay tema, le doy un mes para que saque sus documentos y se presente” (...). Ellos ya salen con un kit que incluye dirección, teléfono del día de su cita. Si no tenemos alguna empresa donde ellos puedan trabajar, los canalizamos a Secretaría del Trabajo para que puedan incluirse en algún programa social. Ya sea en un eje de autoempleo o seguro de desempleo (Entrevista a directora del programa de reinserción social de asociación civil).*

El proceso de seguimiento de esta asociación civil dura aproximadamente 6 meses y máximo un año, con el fin de generar autonomía en las y los jóvenes adultos. Además, este seguimiento también incluye la sensibilización con los empleadores ya que, según la colaboradora, a veces las conductas de las personas que egresan de prisión no son las esperadas para cumplir con su proceso de trabajo. Esto incluye conductas no asertivas o aquellas que impiden la socialización en el trabajo. Además, esta asociación cuenta con vinculación dentro del sector servicios para que las y los jóvenes adultos tengan un empleo inmediatamente que salen de prisión.

Otras instituciones tienen doble función, como Organizaciones No Gubernamentales (ONG) intervienen dentro de prisión a través de talleres con distintos temas, y como empresa social brindan empleo dentro de las prisiones y fuera de estas. Incluso, algunas personas pueden trabajar para y en estas organizaciones. Pues bien, ante esta doble labor, sus ejes de trabajo inciden en el área de salud mental, educación, arte, cultura y deporte, capacitación laboral dentro de prisión y un seguimiento en libertad en el que brindan oportunidades laborales en distintos rubros. Al igual que otras asociaciones, cuenta con algunos contactos con empleadores que tienen vacantes para las mujeres que egresan de prisión.

Algo similar realiza otra asociación civil que apoya a mujeres dentro del penal de Santa Martha Acatitla en Ciudad de México. Tal institución realiza diversos proyectos para ofrecer una vida digna dentro de prisión, por ejemplo, buscar apoyo externo para calzado o toallas sanitarias, y acompañamiento a su egreso para el trámite de documentos personales y vinculación laboral.

Así, un segmento de personas liberadas, que también se acercan a las asociaciones civiles en búsqueda de ayuda, pueden tener vinculación laboral dentro del sector servicios. Ejemplo de ello se puede encontrar en Didi, empresa de telecomunicaciones, específicamente en actividades de *Call Center*. También se han adherido a la apertura de vacantes para personas que egresan de prisión, cadenas de restaurantes como *Sushi Itto*, a *Wings* y *Chilli's*, hoteles, empresas de reforestación y trabajos verdes, constructoras, empresas de comedores industriales y hospitales de calzado.

Por su parte, es importante resaltar el contexto en que se encuentran las personas privadas de la libertad y el desarrollo económico de cada región ya que, en los estados del norte, las preferencias laborales de las personas son hacia la maquila, en el centro, como Ciudad de México, las labores radican en empleos de autoservicio, y la informalidad. Así pues, son una diversidad de organizaciones las que se encuentran capacitando, formando y profesionalizando a hombres, mujeres y jóvenes que han estado en prisión.

Por otro lado, algunas empresas sociales o asociaciones civiles, tras algunos obstáculos, desisten de los proyectos en pro de las personas que viven a las sombras del sistema penitenciario mexicano. Además, la falta de espacios para el trabajo impide el desarrollo adecuado de las actividades. Otro obstáculo se encuentra en la imposibilidad de que algunos trabajos dentro de las empresas sociales se encuentren protegidos por el derecho laboral, es decir, se diluyen en medio del empleo informal y autónomo. Asimismo, dentro de las empresas con las que se vinculan las asociaciones civiles, se conoce la precarización en el empleo, lo cual se aborda en otros apartados.

En este apartado se dio cuenta de aquellas organizaciones que influyen en la obtención de empleo de las personas que han tenido contacto con el sistema penitenciario, pero también en el fomento de su capacitación, formación y profesionalización. Entonces, se tiene que hay empresas dentro y fuera de prisión que se apegan a la normatividad laboral y les pueden ofrecer un trabajo considerado formal. Por su parte, las asociaciones civiles se consideran que son un vínculo para el empleo y, finalmente, las empresas sociales también cumplen un papel fundamental en la formación de una carrera laboral. Debido a que en la actualidad existe un aumento de las empresas sociales, en el siguiente apartado se profundiza en su contribución para la empleabilidad de personas con antecedentes penales.

*Las empresas sociales: un mercado de trabajo emergente para las personas que egresan de prisión*

El origen de las empresas sociales se remonta al siglo pasado, entendiendo su desarrollo como formas de organización alternativas a las dictadas por el Estado, y dirigido a actores que se caracterizan por una multiplicidad de carencias a nivel socioeconómico. En este sentido, se

les ha definido con base en sus propuestas y atención a las necesidades específicas de grupos llamados “vulnerables”. Del mismo modo, el despliegue del “tercer sector” ha sido parte de los planes o las políticas públicas de fomento a esta también llamada economía social.

Para Conde (2016), en México existe una diversidad de entidades de economía social que se han desarrollado en varios ámbitos, objetos y objetivos, es por lo que no es posible tener una definición única ya que, de acuerdo con el autor, existen elementos que pueden excluir a proyectos basados en la economía social. Para Yanus (2016), la principal característica es que las empresas sociales deben operar sin fines de lucro y orientarse al afrontamiento de la pobreza que, como menciona el autor, forma parte de una economía de la caridad.<sup>78</sup>

Es por lo que, alrededor del mundo, el aumento de programas, proyectos y propuestas de economía social se ha adherido a las agendas gubernamentales. Las empresas sociales, que operan en sectores económicos determinados, se van situando alrededor de problemáticas específicas y operando bajo una multiplicidad de modelos de negocio. De acuerdo con las categorías planteadas por Conde (2016), esto también es parte de una economía social en expansión en México, que se ha distinguido por atender a grupos “vulnerables”, como las y los migrantes, las y los niños en situación de abandono, las y los indígenas, entre otros.

Para el autor, independientemente de las categorías utilizadas para designar la conformación de estos grupos sociales, hay un acuerdo en que son “diferentes formas colectivas cuyo objetivo prioritario es resolver necesidades de la población, sin fines de lucro, fuera de los sectores público y privado y, generalmente, con criterios adicionales de organización y gestión” (Conde, 2016, p. 350). Además, esta categoría se incluye como parte de una economía ecológica también en expansión.

Para el tema en cuestión, el aumento de empresas sociales se ha adherido al sistema penitenciario y el grupo en el que inciden son las personas privadas de su libertad, pero también quienes ya egresaron. En cualquiera de sus modalidades, las empresas sociales

---

<sup>78</sup> Hay un consenso acerca de que las empresas sociales se orientan hacia las clases bajas, a los llamados “desfavorecidos”, no de la forma históricamente conocida como beneficencia, sino que se esfuerzan por incluir a ciertos grupos dentro de la venta de bienes y servicios, con el objetivo de generar un impacto social y, entre otros, ser una oportunidad de empleo (Yanus, 2011; Diaz *et al.*, 2012).



tienen como objetivos principales evitar la reincidencia y ser un vínculo para el empleo. De manera general, el auge de empresas sociales en el ámbito del seguimiento postpenitenciario se ha centrado en resolver un problema social: la reincidencia. Alrededor del mundo, existen proyectos de emprendimiento social operando dentro de las cárceles y empleando a miles de personas privadas de su libertad.

Se conoce que las empresas sociales se han adherido a los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas para el 2030, entendidas como aquellas que tienen un impacto social y medioambiental. La secretaría de Economía a través del Fondo Nacional de Apoyo para Empresas de Solidaridad (FONAES):

promueve y fomenta beneficiarios de las empresas sociales para que: se constituyan en empresas sociales, potencien su capital social, desarrollen sus habilidades y adopten nuevas tecnologías, se integren en equipos y sociedades de trabajo, constituyan figuras asociativas de segundo y tercer nivel que promuevan su integración a cadenas de valor, se organicen para generar sus propios esquemas de capitalización y financiamiento, e impacten en el desarrollo local y regional (Secretaría de Economía).

Entonces, el surgimiento de emprendimientos sociales ha influido también en la resolución de problemas o conflictos de orden social. Algunos de estos, contemplados como causas sociales, se generan por medio de proyectos alimentados a través de modelos de negocios concretos, y cuya financiación es de diversas fuentes, como las subvenciones gubernamentales, donativos o las ganancias de la empresa. Esta flexibilidad permite a las empresas sociales crear una multiplicidad de proyectos tanto dentro como fuera de las cárceles.

En México, existen una multiplicidad de los llamados también emprendimientos productivos, que ofrecen empleo a hombres y mujeres dentro de las cárceles, quienes pueden elegir continuar trabajando a su egreso. Otros proyectos se autodefinen como empresa social y asociación civil por las tareas que realiza tanto dentro como fuera de la cárcel, acompañando a las personas privadas de su libertad y egresadas en la búsqueda de empleo,

acompañamiento psicológico y capacitación laboral. A través de talleres, realizan distintas actividades, generalmente de tipo artesanal.

Para el fundador de una empresa social dedicada al ámbito textil y de diseño, es importante:

*reducir la estigmatización a la que es sometido este grupo de personas y en el camino, si lo logramos, reducimos índices de delincuencia y de violencia en el país. Esto se hace a través de un modelo de negocio en el cual tenemos tres pasos, primero los capacitamos cuando están dentro de la cárcel, ayudamos en su programa de rehabilitación, finalmente cuando obtienen la libertad les damos un trabajo fuera para que puedan reinsertarse nuevamente a la sociedad y no vuelvan a delinquir (Fundador de empresa social dedicada al ámbito textil y de diseño).*

El impacto social de esta empresa social, el 89% de las personas que trabajan ahí no han vuelto a reincidir. Así pues, se apuesta por un impacto social positivo en términos cuantitativos. Además, tal como se afirma, se combate la violencia y la delincuencia simultáneamente. Hasta el presente, constituida como empresa social, presume sostenerse a través de sus propias ganancias:

*nosotros diseñamos, producimos y comercializamos todos los productos que hacemos, todos están en nuestras tiendas, y el dinero que se obtiene de la venta hace que el proyecto sea autosuficiente, quiere decir que nosotros, a diferencia de las fundaciones o de las asociaciones civiles, no requerimos donativos o apoyos de gobierno para poder hacer nuestra generación de impacto social, sino se genera a través de un modelo de negocio (Fundador de empresa social dedicada al ámbito textil y de diseño).*

Otro tipo de empresas sociales, aunque no han logrado medir el impacto social, sí están comprometidas a cambiar la realidad carcelaria y postcarcelaria. Como otra empresa social dedicada al diseño y producción de calzado, que brindó educación, empleo y capacitación a mujeres en el Centro de Readaptación Social Dr. Alfonso Quiroz Cuarón, en Texcoco, durante 6 años. Sin embargo, debido a los cambios generados en la privatización de este centro, tomaron la decisión de cancelar el proyecto.

Ante un mercado laboral estrecho para personas con antecedentes penales, este ámbito institucional ha resultado imprescindible para estas personas que necesitan insertarse a un mercado de trabajo. Como proyectos sociales también fortalecen las capacidades de las personas y esto les permite formar o dar continuidad a una carrera laboral. Dentro de estas instituciones, son diversas las tareas que desempeñan las personas que han estado en prisión, como se verá más adelante.

En algunos casos, y a través de estructuras diversas, la incorporación de iniciativa privada comienza desde la prisión y continúa hasta el egreso, destacando por un lado que la normatividad para estas instituciones queda establecida por ellas, no existen regulaciones uniformadas al respecto, ni son compensadas por el sistema carcelario. Por su parte, las personas que se involucran en las actividades de estas instituciones no se encuentran categorizadas en función de su experiencia, sino muchas veces por voluntad, el incentivo económico y las motivaciones psicológicas que estas les brindan.

La utilización de mano de obra, desde esta modalidad, permite también la apertura de convenios o acuerdos para la circulación de una diversidad de productos y servicios. Desde la reducción de montos en la compra de tales productos y servicios en el mercado externo. Por un lado, estos emprendimientos permiten continuar con un trabajo a su egreso, algo difícil si se busca a través de otros medios. Algunas, sino es que la mayoría, comenzaron como emprendimientos dentro de prisión. Otra característica de las empresas sociales es que comercializan sus productos dentro del mercado, buscando la ventaja competitiva lo cual permite ofrecer un empleo a las personas que las integran.

Por iniciativa propia y con objetivos diversos, las empresas sociales realizan un convenio con la institución penitenciaria mediante arreglos en cuanto a la capacitación y remuneración que se otorgarán a las personas privadas de su libertad. Además, algunas ofrecen empleo en el mismo rubro cuando estos egresan. En el primer caso, desde prisión, se controla y se regula la producción y al continuar fuera de la cárcel, realizan sus tareas de manera más autónoma, aunque siempre bajo la normatividad y políticas de la organización.

Hasta aquí, se considera a estas instituciones como medios de empleabilidad. La iniciativa de creación de este tipo de empresas, en muchos casos, surge por un acercamiento de índole voluntario, o bien, del servicio social universitario. Asimismo, responden a los programas sociales impulsados desde el Estado y catalogados con responsabilidad social, específicamente con la característica de “impulso laboral”. Entonces, las organizaciones, en forma de fundaciones, organizaciones no gubernamentales y asociaciones civiles, también pueden tener incidencia en políticas públicas.

En este ámbito, las funciones y contribuciones de estos proyectos se cuestionan, comenzando con la carencia de un marco legal o de protecciones del derecho laboral. Además, dentro de su carácter participativo puede excluir al grupo primario de la o el afectado, como la familia y, por último, la toma de decisiones las puede o no tomar el grupo destinatario. Así pues, en todo momento hay dirigentes que no forman parte del grupo vulnerable, sino que van cumpliendo con las metas de soñadores de un mercado que está a favor de la ecología y el buen gusto. Quizás lo más grave es que, pocas veces, existe una instancia que vigile, regule o evalúe los servicios que ofrecen estas organizaciones.<sup>79</sup>

Por su parte, existen aspiraciones de trabajo autónomo al salir de prisión, aunque esto requiere poseer capital económico para invertir y montar un negocio o comprar materiales o herramientas. Entonces, así como hay oportunidades de capacitación y empleo, también se ven oscurecidos en medio de impedimentos de otro orden, entre ellos la fuerte estigmatización a la que se ven sometidas las personas que han egresado de prisión.

Finalmente, se conoce que hay una demanda creciente de emplearse en empresas sociales o a través de asociaciones civiles en cualquier otro rubro, a pesar de las condiciones laborales. Esto debido también a la discriminación en los centros de trabajo, como los empleos

---

<sup>79</sup> Cavanna (2019) fomenta la creación de empresas sociales al interior de las cárceles, ya no en manos de externos sino como propiedad de las personas privadas de su libertad: “El modelo de negocio se fundamenta en la generación de un equilibrio entre productividad y bienestar, en el marco de una dinámica colaborativa y de co-creación con los reclusos, que se distancia del tradicional sistema de producción de maquila, presente en muchos centros penitenciarios de América Latina” (p. 9). En tal proyecto, se enfatizan tres iniciativas en Bolivia, Perú y Paraguay que, para el autor, responden objetivos de innovación social en el que los principales actores son las y los privados de su libertad.

formales, derivado de tener antecedentes penales. Aunque, aún hay una limitada cantidad de plazas laborales en estos proyectos que empleen a la totalidad de las y los que egresan de las cárceles del país. Por tanto, el mercado laboral para estas personas se expande a otros dominios que incluyen una diversidad de actividades, encontrándose entre lo informal, lo precario y la exclusión laboral.

La siguiente tabla resume algunas modalidades de trabajo en las que se encuentran insertas las y los trabajadores con antecedentes penales.

**Tabla 15.** *Modalidades de trabajo de las personas que egresan de prisión*

Emprendimientos sociales.	Sector privado.	Mediante convenios establecidos con la institución penitenciaria, se inicia la colaboración con empresas sociales dentro de la cárcel, la cual puede extenderse más allá del periodo de reclusión, abarcado el periodo posterior al egreso de hombres y mujeres. Estos programas también capacitan a las personas interesadas en iniciar sus propios negocios una vez que egresan de prisión y pueden continuar colaborando en organización o autoemplearse.
Asociaciones Civiles (A.C.), Organizaciones no Gubernamentales (ONG).	Sector privado en vinculación con el Estado.	Como parte de un seguimiento a las y los privados de libertad, estas organizaciones suelen ser un medio para que, al egresar de prisión, las personas encuentren empleos formales principalmente en el sector servicios. Además, algunas de estas personas pueden laborar directamente dentro de estas organizaciones.
Vinculación empresarial y capacitación.	Sector público.	Con el objetivo de promover la reintegración social, la capacitación laboral puede iniciar durante la estancia en prisión. A través de una colaboración entre Estado, la sociedad y el sector empresarial, se facilitan los recursos para acceder al empleo al egresar de prisión.
Empleo formal, informal y autoempleo.	Autogestión.	Tras salir de prisión, existe la posibilidad de conseguir empleo formal mediante el contacto con empleadores previos al encarcelamiento o de redes de apoyo como la familia o amigos. Esto puede incluir recomendaciones dentro del ramo industrial, de transporte, telecomunicaciones, entre otros. Por otro lado, quienes egresan de prisión pueden optar por la informalidad o el autoempleo. Este último puede ser a través del acercamiento a

las capacitaciones que ofrece la Secretaría del Trabajo o las empresas que las o los emplearon dentro de prisión.

---

### *Condiciones sociolaborales de las y los trabajadores con antecedentes penales*

Las condiciones sociolaborales de las y los trabajadores con antecedentes penales se circunscriben en el carácter material del empleo actual, es decir, lo que corresponde a la jornada laboral, el sueldo, las prestaciones, entre otros, pero también su representatividad en el trabajo, la organización, las oportunidades de ingreso y permanencia, y otras que ayudan a entender su constitución como sujetas y sujetos ocupacionales y que pueden promover, o no, la mejora de sus condiciones laborales.

Primeramente, se destaca que el empleo informal y por cuenta propia es el común denominador, solo dos de los trabajadores se encuentran en el ramo industrial y de telecomunicaciones. Así pues, cinco de ellos tienen un empleo dentro de una empresa social y dos en una asociación civil, otros se encuentran en empleos de servicio como brigadas de meseros y *valet parking* y, por último, tres obtuvieron autoempleo, uno en la fabricación de muebles, otro brinda asesorías educativas y otro brinda asesorías jurídicas.

Dentro de esta variedad de empleos, se destaca que la mayoría carece de prestaciones laborales, a excepción de los dos trabajadores que se encuentran en empleos formales, y una de las trabajadoras, que labora en una empresa social, presume que ya cuenta con seguro social, aunque asegura que no todas sus compañeras gozan de este beneficio, y ella lo obtuvo por la antigüedad. El acceso público a la salud es una carencia de la mayoría de las y los trabajadores, para ellas y ellos es más factible acudir al servicio de salud privado, generalmente el que sea de bajo costo y de fácil acceso, como las Farmacias Similares o Farmacias del Ahorro. Por su parte, quienes presumen tener prestaciones en el empleo formal, estas se limitan al seguro social, bonos, viáticos y seguro de gastos mayores.

Asimismo, la experiencia de la prisión empeora la capacidad económica ya que doce de las y los trabajadores mencionan que su sueldo es inferior al que percibía antes de su ingreso a prisión. Además, las condiciones se dificultan para las mujeres ya que algunas de ellas

tienen dos empleos para poder cubrir sus necesidades y las de su familia, algunas se hacen cargo de sus hijas o hijos una vez que egresan de la cárcel, ya que su pareja las abandonó cuando se encontraban en prisión.

El mercado de trabajo para estas mujeres se orienta hacia las empresas sociales dedicadas al ámbito textil. La jornada de trabajo de tres trabajadoras se considera extenuante ya que son dos horas de trayecto hacia el taller de costura, utilizando el transporte público urbano. Pocos gozan de trasladarse en auto particular, por ejemplo, uno de los trabajadores comenta que ha dejado de usar su automóvil debido a que tiene que pagar gasolina y estacionamiento, y con su sueldo no le alcanza. Solamente quienes trabajan en empleos formales pueden acceder al transporte de la empresa.

Específicamente para las y los trabajadores que se encuentran en empresas sociales, el sueldo lo consideran insuficiente ya que, por ejemplo, las mujeres tienen un sueldo de trecientos pesos diarios por una jornada de ocho horas. En otra empresa social, el trabajador tiene un sueldo base (que se reserva) y un pago extra por diseños que realiza por su cuenta, es decir, se le brindan tareas a realizar en el taller como encargado de la calidad y, a su vez, él puede hacer trabajo autónomo que la empresa social le paga por separado.

Para las y los trabajadores que se encuentran en empleos de servicio, la realidad es otra ya que no tienen un sueldo fijo, ni prestaciones, y sus jornadas de trabajo son diversas. Los servicios de asesoría educativa van surgiendo a través de conocidos o del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA). Sin embargo, se considera que es un trabajo informal debido a que no se encuentra formalmente en dicha organización, él tiene esperanza de que lo contraten en este año, aunque, el primer obstáculo reside en su edad ya que, a sus 69 años, le es difícil encontrar un empleo y prefiere asesorar a personas de manera externa, así puedan pagarle desde cincuenta hasta quinientos pesos por asesoría. Además, menciona que algunas asesorías las realiza por “amor al arte”, debido a las condiciones económicas de las personas.

Es una dinámica similar para quien realiza asesorías jurídicas ya que sus principales “clientes” se encuentran dentro de prisión, la misma de la que él egresó. El trabajador

menciona que estudiar Derecho le ha permitido ayudar a las personas que no tienen ningún tipo de orientación dentro de prisión, y que muchas veces prefiere cobrarles hasta que el caso se encuentra con un avance significativo en cuanto a su situación jurídica. Es por lo que le resulta complicado poseer capital económico en este ramo, menciona también que ganaba mejor cuando se dedicaba a la construcción, oficio que tuvo que dejar debido a que sufrió un accidente dentro de la cárcel que ocasionó que perdiera un brazo.

Otro ejemplo es el de la trabajadora que se encuentra en las brigadas de meseros y banqueteros. Ella pudo acceder a este trabajo informal a través de un familiar que la contrató, aunque menciona que le va bien, también refiere que no es de todos los días y lo considera temporal en lo que encuentra “algo mejor”. Finalmente, quienes se encuentran trabajando en la asociación civil suelen dedicar la mayor parte del día en la gestión administrativa y visitas a la prisión de mujeres. Una de ellas menciona que tiene otro empleo por las noches en una lavandería desde que salió de prisión, y posteriormente se vinculó a la asociación civil a través de una compañera de la cárcel, aunque decidió seguir en la lavandería para poder tener un ingreso para ella y su familia.

La Tabla 16 condensa las condiciones laborales de las y los trabajadores participantes de la investigación.



**Tabla 16.** *Condiciones laborales de las y los trabajadores*

<b>Protagonistas</b>	<b>Empleo actual</b>	<b>Sueldo</b>	<b>Prestaciones</b>
Sara, 36 años	Empresa social de taller de costura.	Superior al que percibía antes de su ingreso a prisión.	Seguro social.
Gerardo, 37 años	Encargado de plantilla. Industria de fibra de vidrio.	Inferior al que percibía antes de su ingreso a prisión.	Seguro social, bonos y viáticos.
Laura, 50 años	Empresa social de taller de costura.	Se reserva la información.	Sin prestaciones.
Leticia, 37 años	Empresa social de taller de costura.	Inferior al que percibía antes de su ingreso a prisión.	Sin prestaciones.
Ramiro 33 años	Empresa social de diseño textil. Supervisor de área de calidad.	Inferior al que percibía antes de su ingreso a prisión.	Sin prestaciones.
Miguel, 47 años	Empresa de telecomunicaciones. Mantenimiento de fibra óptica.	Superior al que percibía antes de su ingreso a prisión.	Seguro social y prima vacacional.
Mauricio, 48 años	Empresa social de industria textil, CEO.	Se reserva la información.	Sin prestaciones.
Arturo 26 años	Empresa de telecomunicaciones. Asesor telefónico.	Inferior al que percibía antes de su ingreso a prisión.	Seguro social y seguro de gastos médicos mayores.
Diego, 36 años	<i>Valet Parking</i>	Igual al que percibía antes de su ingreso a prisión.	Sin prestaciones.
Alfonso, 52 años	Despacho jurídico. Abogado.	Inferior al que percibía antes de su ingreso a prisión.	Sin prestaciones.
Alejandro, 69 años	INEA. Asesor educativo.	Inferior al que percibía antes de su ingreso a prisión.	Sin prestaciones.
Gustavo, 44 años	Taller de fabricación de muebles. Dueño y diseñador.	Superior al que percibía antes de su ingreso a prisión.	Sin prestaciones.

Teresa, 52 años	Asociación civil. Directora.	Inferior al que percibía antes de su ingreso a prisión.	Sin prestaciones.
Araceli, 55 años	Asociación civil. Cofundadora. También trabaja en una lavandería.	Inferior al que percibía antes de su ingreso a prisión.	Sin prestaciones.
Sandra, 46 años	Brigada de meseros y banqueteros.	Inferior al que percibía antes de su ingreso a prisión.	Sin prestaciones.

Las condiciones descritas anteriormente suelen estar sujetas al género y la edad y, sobre todo, a poseer los antecedentes penales. A excepción de un trabajador, el de *valet* parking, todas y todos se encuentran en empleos distintos al que tenían antes de su ingreso a prisión, mismos que, en su mayor parte, están mediados por los vínculos que formaron en prisión. Para tener un empleo inmediato, las y los trabajadores optaron por continuar trabajando en la empresa social que los contrató estando en prisión, o bien, a través de los conocimientos adquiridos en la misma para generar autoempleo, tal como sucede con las asesorías educativas, las asesorías jurídicas y el taller de fabricación de muebles.

Aunque algunas y algunos han tenido otros empleos cuando egresaron de prisión (se verá más adelante en el apartado de las trayectorias laborales), la permanencia en el empleo actual es debido al impedimento socio jurídico de tener una constancia de antecedentes penales, o en el caso de la mujer colombiana, de no poseer el documento de residencia, cuestión que su compatriota ya pudo resolver. Ante estas limitaciones, las oportunidades de mejora de sus condiciones laborales residen en los vínculos que puedan formar para ascender laboralmente, además de las capacidades y habilidades con las que cuentan y las que, a través de la práctica, puedan ir desarrollando.

Por ejemplo, para el trabajador que es dueño del taller de fabricación de muebles, presume tener una casa propia y capital económico suficiente para cubrir sus necesidades y las de su familia. Aunque él se encontraba en empleos formales antes de su ingreso a la cárcel, dentro de esta pudo desarrollar habilidades en el diseño de muebles gracias a una empresa que tenía

talleres en prisión, al egresar él decidió montar su propio taller con el apoyo de la misma empresa y del dueño para quien continúa realizando diseños.

Otra iniciativa de emprendimiento es de quien formó una empresa social estando en prisión y, al egresar la fortaleció con mano de obra de personas que se encuentran en la cárcel y aquellas que ya salieron. Sin embargo, para que esto suceda se debe contar con suficiente capital económico, social y cultural, además de ser parte de una élite empresarial, cuestión que denota las disparidades sociales para quienes cumplen una condena y no tienen los recursos necesarios para tener movilidad social ascendente.

Los beneficios personales, económicos, familiares y económicos que brinda tener un negocio propio conllevan a la permanencia en el empleo, sin embargo, la mayoría busca mejorar sus condiciones de vida y de trabajo (esto se verá detalladamente en el apartado de descolocación). Del mismo modo, su permanencia radica en la existencia de un mercado de trabajo segregado, es decir, empleos que son exclusivamente para estos grupos considerados vulnerables. Esto lo explica el auge de los emprendimientos sociales que, bajo la retórica de la segunda oportunidad, tampoco brindan lo que, por derecho, todas y todos los trabajadores deben tener, es decir, lo circunscrito en el derecho laboral.

Es por lo que las opciones laborales son limitadas y las expectativas de las y los trabajadores de encontrar un mejor empleo puede extenderse por años. Así, considerando el tiempo en que han salido de prisión, pueden pasar varios años en los que se encuentren frente a condiciones laborales similares. Si se realizan algunas precisiones se ha encontrado que algunas personas que egresan de prisión ya cuentan con un trabajo seguro, en este caso, nueve de las y los trabajadores lograron establecerse en un empleo inmediatamente después de su egreso.

Esto ha sido posible por la vinculación con empresas sociales y asociaciones civiles dentro de prisión que las y los apoyaron a continuar con una carrera laboral a su egreso, y los dotaron de habilidades para llevar a cabo los procesos de trabajo fuera de prisión. Seis de las y los trabajadores, lograron encontrar un empleo gracias a redes de apoyo, como conocidos y amistades que formaron dentro de prisión. Solo uno de ellos tuvo que salir de su ciudad

natal para encontrar empleo en otro estado, pero también con ayuda de sus amistades. Ante esto, otro común denominador es que, los vínculos sociales son importantes para que puedan ingresar a un empleo.

De otro modo, la representatividad en el trabajo de las y los trabajadores es escasa o nula, ya que las condiciones laborales están mediadas por quienes dirigen los proyectos sociales. Por su parte, quienes pueden ejercer su trabajo de manera más autónoma son los que han logrado concretar su proyecto personal a largo plazo, como el emprendimiento social y el taller de fabricación de muebles. Asimismo, los que tienen empleos formales se sienten más seguros económicamente y su trabajo les es satisfactorio y retributivo. Los demás, están limitados a jornadas extenuantes, a salarios bajos, nulas prestaciones y, sobre todo, a la vigilancia institucional.

El lugar donde se puede visualizar un esquema de organización y libertad es el trabajo emergido de algunas asociaciones civiles ya que, al perseguir causas sociales, buscan mejorar las condiciones de vida y de trabajo, especialmente de las mujeres (nótese que, en el párrafo anterior, quienes denotan autonomía son los hombres, cuestión que se verá en los siguientes apartados). La organización de las y los trabajadores radica en la eliminación del estigma y la búsqueda de la dignidad, a través de las instituciones sin fines de lucro, se busca cambiar la percepción hacia las personas que egresan de prisión, a su vez que las apoyan a conseguir empleos dignos.

Las personas que han estado trabajando en las empresas sociales desde que estuvieron en prisión, conocen las condiciones laborales y aceptan continuar bajo el mismo esquema de trabajo una vez que egresan. Aunque ahora la mayoría llevando el proceso de trabajo fuera de prisión. Así, seis de las y los trabajadores iniciaron su trabajo en la rama del emprendimiento, del autoempleo y en el sector servicios dentro de prisión, y hasta el momento continúan ejerciendo en tales empleos.

Esto también ha estado influido por la percepción de que no encontrarán empleo a su egreso de prisión o bien, las dificultades a las que se encontraron por tener una carta de antecedentes penales. En este ámbito, las y los trabajadores pueden tener acceso a

oportunidades de desarrollo, como la capacitación y el ascenso. Al menos en este sector, ellas y ellos pueden desarrollar habilidades que les permitan tener movilidad laboral.

Por su parte, quienes se encuentran dentro del sector servicios, como las asesorías jurídicas y educativas, tienen menos oportunidad de ascender laboralmente, considerándose dentro de una subordinación económica, es decir, con salarios bajos, escasos beneficios y poca movilidad laboral. Los espacios en los que estos dos trabajadores participan son reducidos y el capital social también es limitado. A ello se le agrega el estigma de la edad y las pocas oportunidades de ser contratados en un empleo formal.

Quienes participan en asociaciones civiles encuentran más libertad para tener dos o más trabajos, además de la satisfacción que les genera contribuir a la inclusión social, y estar en un ambiente de trabajo de tipo colaborativo. Esto se traduce en relaciones de trabajo más cercanas e igualitarias. Como en las empresas sociales, las y los trabajadores comentan el desarrollo de habilidades como el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia hacia su trabajo actual. Estos espacios generan una sensación de participación en la toma de decisiones. Es aquí donde las y los trabajadores pueden encontrar una cultura inclusiva. La diversidad y la igualdad son valores que las y los trabajadores implícitamente tienen presente cuando hablan acerca de su experiencia en el trabajo en estas organizaciones.

Por su parte, también un trabajador presume que su empleo actual, dentro del sector formal, ha ayudado a sentirse valorado. Esto ha sido posible debido a las características de su empleador, y no tanto el tipo o las políticas de la empresa o las y los compañeros de trabajo, como en el caso anterior. El trabajador ha encontrado la oportunidad de desarrollo y ascenso laboral. Él describe su ambiente de trabajo como positivo lo cual marca una gran diferencia de su experiencia laboral. Entonces, es posible que los empleos formales puedan generar pertenencia y sentimientos de inclusión en las personas que egresan de prisión, aunque, esto está más relacionado con las características de los empleadores.

En resumen, las condiciones objetivas residen en que las y los trabajadores con antecedentes penales se encuentran ante la estratificación y subordinación laboral, es decir, se concentran en sectores específicos. Además, sumergidos en la precariedad y

vulnerabilidad. Las condiciones subjetivas en torno al empleo de las y los trabajadores incluyen aspectos emocionales de la experiencia laboral y destacan lo relativo a la satisfacción en el trabajo, caracterizada por la capacitación y el ascenso, el desarrollo personal con un sentido de pertenencia y la disposición del trabajo en equipo, así como la cultura organizacional con un ambiente laboral positivo.

A continuación, se ilustran las condiciones laborales objetivas y subjetivas de las y los trabajadores con antecedentes penales.

**Ilustración 1.** *Condiciones laborales objetivas y subjetivas de las y los trabajadores con antecedentes penales*

Condiciones laborales objetivas	Condiciones laborales subjetivas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornadas extensas de trabajo.</li> <li>• Salarios bajos.</li> <li>• Prestaciones laborales escasas .</li> <li>• Nula representatividad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción laboral.</li> <li>• Sentido de pertenencia.</li> <li>• Percepción de desarrollo personal y profesional (como capacitación y ascenso).</li> <li>• Ambiente de trabajo positivo.</li> <li>• Pautas positivas de socialización (como el trabajo en equipo).</li> </ul>

## ESTIGMA Y EMPLEO

### *Estigma generalizado: la institucionalización de la prisión en el empleo*

En este apartado se reflexiona sobre cómo opera el estigma dentro de relaciones sociales específicas. El ámbito donde se encuentran las consecuencias más graves para las personas con antecedentes penales es en el ámbito laboral. Pues bien, existen diversos motivos por los cuales se discrimina, en este caso, haber estado en prisión, pero también por el género, la nacionalidad, la edad y la discapacidad. Se habla entonces de cómo se institucionaliza la prisión y el estigma se generaliza a cada ámbito de la vida del individuo una vez que egresa de la cárcel.

Para empezar, dentro de la normatividad mexicana no existe una limitación clara y coherente que impida el pleno ejercicio del empleo para las personas que egresaron de prisión. Sin embargo, en la ejecución, para la contratación si existe una limitante ya que la solicitud de la carta de antecedentes penales es una práctica generalizada en el campo laboral y, además, esta se encuentra regulada en los códigos penales de las entidades federativas y en la ley de ejecución penal, tal como se plantea en apartados anteriores.

Por su parte, se observan prácticas discriminatorias desde el sistema de justicia del país. Tal es el relato de una persona que, tras egresar de prisión decide estudiar Derecho y, como un primer trabajo, comenzó a litigar con algunos casos de sus compañeros que aún se encontraban en la prisión donde él cumplió su condena:

*Ellos pensaban que yo iba a tener una campaña contra ellos, e incluso no me dejaban a mí. Por ejemplo, yo ya teniendo mi cédula, no me dejaban entrar al locutorio. Para poder ver yo a un interno, un cliente, pero pues como saben que no me dejen y eso era algo que es un derecho y ellos no me podían reprimir, lo llevaba a amparo federal y siempre les ganaba (Alfonso, 52 años).*

El sistema penitenciario no se vuelve ajeno para algunas personas que estuvieron ahí, al contrario, pueden encontrar su vocación, como en el caso anterior. Por otro lado, algunos que tuvieron un empleo dentro de prisión, como en una empresa social, continúan realizando

tareas en su práctica laboral cotidiana como parte de un empleo remunerado. Sin embargo, las restricciones que se presentan impiden el pleno desenvolvimiento de las personas en su proceso de trabajo:

*Trato de no tener un círculo en ese ámbito porque sí puede ser perjudicial, hay muchas personas que llegan a malinterpretarlo. Vaya, tu entras a un centro penitenciario y ellos saben que estuviste dentro de un penal, se malinterpreta porque no les vaya a llevar vicio de aquí de la calle, o no les vaya a llevar esto o traer esto, o cositas así. Y en ese aspecto tienes que cerrar el círculo social y nada más a lo que vas. Tanto el juez como el jefe del penal puede malinterpretarlo, más porque eres un “exconvicto”, más porque sabes cómo se maneja (Ramiro, 33 años).*

El relato anterior corresponde a una persona que se encuentra trabajando para una empresa social la cual tiene un taller dentro de prisión. Sus tareas se encuentran dentro del ámbito de la calidad, como la revisión de materiales y del producto final. Lo que esto propicia es que se encuentre vigilado constantemente debido a su condición de “exconvicto” y lo que esto conlleva: conocer los comportamientos típicos de una persona privada de su libertad y el conjunto de ilegalidades que se presentan dentro de un penal. Por lo que es mejor “cerrar el círculo social”, como menciona, lo cual conlleva restringir su trabajo y las cualidades de este, entre ellas, ser fuente de socialización.

Aunque, una de las prácticas discriminatorias más comunes cuando las personas egresan de prisión es la solicitud de la carta de antecedentes penales en los lugares de trabajo, como práctica institucional propicia, en primera instancia, el prejuicio que se manifiesta en el ámbito laboral y se complica por las condiciones de género.

*Creo yo que, si hay como cierto rechazo, cierta discriminación porque hoy día, en la mayoría de los empleos te piden cartas de antecedentes no penales, entonces desde ese hecho digo, ¿dónde está entonces la segunda oportunidad? En el caso de las que salimos absueltas, ya apareces en el sistema y es algo que tienes que trabajar para que quiten esos antecedentes penales. Probablemente nos beneficie, pero hay quienes no tienen esta oportunidad y tienen que salir con antecedentes. Las cosas no van a ser*



*como tan fáciles. Creo yo que, sí existe rechazo, para las mujeres aún más porque a veces entre mujeres somos más crueles, “se lo merecía” (Leticia, 37 años).*

El relato anterior da cuenta de la opinión de una mujer acerca de salir de prisión con un documento que perjudica su carrera laboral, además de ser portadora de un doble estigma: ser mujer y haber estado en prisión. Ella aporta la percepción que la sociedad tiene acerca de las mujeres que delinquen. Sin embargo, para ella, merecer o no estar en la cárcel, no influye para ese imperativo de las personas que han estado en prisión: la “segunda oportunidad”. En este caso, su absolución consiste en una ventaja que no todas las personas que egresan poseen. Mucho menos aquellas que se encuentran en libertad condicional:

*Si es muy difícil después de haber salido de prisión, el hecho de encontrar un trabajo fijo porque tú le puedes buscar y tener toda la actitud y el conocimiento para hacer el trabajo que están ofreciendo, pero en ese momento que piden los papeles, simplemente, hasta con letras grandotas dice: “antecedentes no penales necesarios”. Entonces si todavía estas firmando, no creo que no salga ese antecedente, ¿verdad?, pues no te va a dar el trabajo (Sandra, 46 años).*

*Lo intenté varias veces, conseguir un buen empleo, pero me fue imposible, también salgo con la presión de trabajo social, tenía que presentarme a firmar cada ocho días al reclusorio, ellos me realizaban la visita laboral, llegaban a mi trabajo, que yo estuviera ahí, que no anduviera en malos pasos, que no anduviera tomando. También eso me limitó a seguir buscando otro empleo, yo firmé durante casi siete años (Gustavo, 44 años).*

Las limitaciones en el aspecto laboral son evidentes ya que las personas evitan buscar en empleos de tipo formal y “estables” o bien, cuando buscan dentro de lo que están calificados, la carta de antecedentes se vuelve un impedimento para seguir su carrera laboral. La consecuencia es que las personas suelen pasar a la informalidad y al autoempleo que, generalmente es poco remunerado.

*Me encantaría tener un trabajo más estable, el problema aquí es que yo fui a un hotel muy famoso, y sí les gustó lo que les ofrecía como trabajadora. Me dicen que sí, me*

*hacen la entrevista, pero me dicen, aquí están los papeles que requerimos para que puedas trabajar con nosotros. Y ya fue cuando leo todo y dice: “antecedentes no penales necesarios”, y ya para qué, ya para que le buscaba, menos me iban a contratar (Sandra, 46 años).*

*Busqué empleo en algunas empresas de seguridad privada y lo primero que me decían era: “tu baja del ejército y tus antecedentes no penales”. Entonces si fue dificultad, sigue siendo dificultad de tener esa mancha (Alejandro, 69 años).*

*Yo metí una solicitud de empleo, desgraciadamente, pues no podrías mentirles a las personas porque ellos te contactan en la computadora y te aparecen los antecedentes. Te dicen: “luego te llamo” o “deja pasar tu reporte, o “espérate unos días, yo te llamo”, o equis cosa. Pues nunca me lo dijeron directamente, pero ellos sabían, nunca te llaman. Me resigné. Le eché ganas al taller, a aprender a diseñar muebles y ahora estoy en eso (Gustavo, 44 años).*

El paso hacia la informalidad o el autoempleo es, sin duda, un efecto del estigma de los antecedentes penales, como menciona Castel (2014), las personas “se ven casi obligadas a aceptar un trabajo, cualquiera que sea, ya que podrán añadir a su prestación (renta mínima de inserción), la retribución de su trabajo, aunque este sea mediocre y esté mal pagado (p. 20). Los documentos emitidos de manera legítima por el Estado median las esperanzas de ingreso y el rechazo de un empleo formal y digno.

Además del estigma de los antecedentes penales, también se presenta el de la constancia de libertad que se suele adjuntar cuando se busca trabajo. Esta constancia se refiere a que la persona ha cumplido su condena y, muchas veces, cuando las personas saben qué documentos les solicitarán, prefieren adjuntar tal constancia, corriendo el riesgo de que no las contraten, pero también para evitar gastar en un documento que, al final, sigue generando rechazo:

*Es una carta que habla mal de ti (...). Te hacen muecas, “híjole este no” (...). Ahorita todas las empresas te piden la carta de antecedentes no penales. Yo a estas alturas si voy, le doy mi hoja, pero sale con antecedentes, hablando monetariamente, para qué pago 200 pesos si en ese trabajo me van a decir: “no” (Gerardo, 37 años).*

Entonces, la visibilidad es primordial en el estigma, (Kurzban y Leary, 2001) como en el caso de la carta de antecedentes penales. No se sabe el estatus ante la ley hasta que se verifica en un documento. En estos casos, el estigma de la carta de antecedentes penales puede ser ocultable, hasta que es solicitada de manera burocratizada, aunque esto se extiende hasta conformar un estigma social:

*La realidad es otra, no solamente es un estigma en un papel, ya es un estigma social, y te digo porque en su momento lo llegué a pensar. Yo sí me pongo en el lugar de los empleadores, “¿cómo alguien con antecedentes penales?” o, “¿con qué seguridad lo puedo contratar?” Si es algo a considerar, pero no es determinante, ya en ese momento ya viviéndolo del otro lado, como a pesar de que existen todas estas leyes o reformas y el apoyo a las personas en mi situación, la realidad es otra porque muy muy pocas personas que realmente te dicen: “Ok, a mí no me interesa lo que haya pasado, lo que hayas vivido, no en mal sentido, pero ya si saliste y estás aquí, adelante, ven a trabajar”. Es difícil por la cuestión o como yo salí, teniendo que ir a firmar cada mes, un trabajo no te va a dejar, no es así de fácil (Arturo, 26 años).*

Los inconvenientes se intensifican ante la discapacidad:

*Ahora tengo que enfrentar no solamente el tema de haber estado ahí sino el tema de que la gente me conoció con mis dos extremidades y ahora ya no tengo una de ellas (...). Para mí fue más difícil que otras personas, porque además de salir de una prisión, pues salgo con una discapacidad. Y eso me complica las cosas porque para poderme yo integrar al área laboral, primero tendría que rehabilitar y buscar una alternativa, porque yo estaba acostumbrado a hacer las cosas con ambas manos y ahora ya no lo voy a poder hacer igual. Yo, como anteriormente me dedicaba al tema de la construcción, pues empecé a buscar la forma de seguir haciendo las cosas y ya con mi nueva condición, me empecé a dedicar a hacer pequeñas reparaciones y hacer algunos trabajos manuales para ver de qué forma me adaptaba y de esa forma me empecé a adaptar (Alfonso, 52 años).*

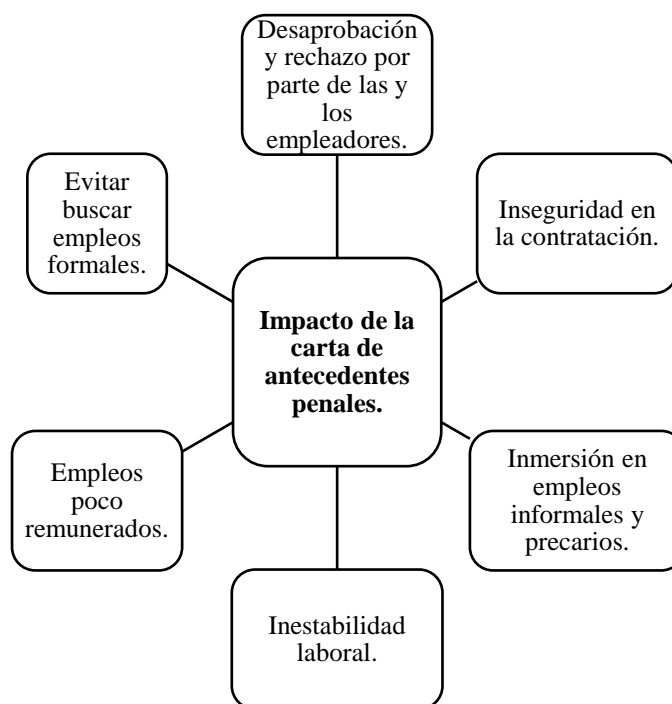
El relato anterior es sobre una persona que, al tener un incidente dentro de prisión, pierde una de sus extremidades superiores debido, según él, a la negligencia médica que existe en los penales. Cuando egresa se enfrenta a un doble estigma, el de los antecedentes penales y el de la discapacidad. Para él, la forma en que puede continuar es en el campo de lo informal y realizándose laboralmente en lo que tiene conocimiento sobre trabajos manuales. Aunque ahora adaptándose a trabajar con una sola mano, con su “nueva condición”. A esto se le puede agregar lo referente a la edad ya que, para él y otros, la edad también es un impedimento para la contratación.

*Pues ya no te van a recibir en una empresa por la edad, y sobre todo aparte porque estaba firmando y no tenía documentos de identificación (...). Yo al terminar de firmar fui a tramitar mi credencial del INE, pero aun así no encuentras trabajo (...). Sí es muy difícil cuando uno sale de prisión porque no hay como este apoyo ni de la institución ni de las autoridades. Sin embargo, tuve la oportunidad de tener, como en el Instituto de Reinserción Social, la ayuda que dan para desempleo, que dan dos mil pesos al mes, ya con eso me pude ayudar un poco, solamente seis meses (Araceli, 55 años).*

La carta de antecedentes penales, la edad, el género y la discapacidad son estigmas que se presentan tras egresar de prisión, como en los casos anteriores, también la libertad condicional limita ciertos derechos. A esto se le agregan otras limitaciones en el ámbito de los derechos civiles, como el voto, ya que no se puede acceder a tal derecho si la pena aún no se encuentra extinguida. Así pues, la suspensión de derechos civiles también es un ejemplo de no reconocimiento y de invasión de la pertenencia.

A continuación, se presenta el impacto de la carta de antecedentes penales en el empleo.

**Ilustración 2.** *Impacto de la carta de antecedentes penales en el empleo*



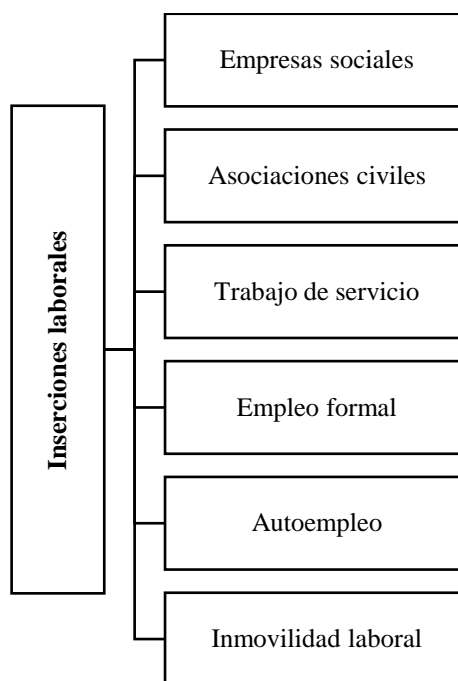
*Trayectorias laborales: empleos simultáneos y transitorios*

Se ha situado el inicio de las trayectorias laborales de las y los trabajadores desde su estadía en prisión, esto porque, en general, las personas que ingresan al sistema penitenciario se encuentran vinculadas a alguna forma de trabajo remunerado como parte de los objetivos de reinserción social. Sin embargo, cuando egresan, las trayectorias laborales pueden cambiar drásticamente por varios motivos. En primer lugar, la capacitación es ajena a la realidad laboral externa, las empresas instaladas dentro de prisión no cuentan con instalaciones fuera de la misma, no todas las personas tienen un vínculo efectivo con instituciones que les apoyen a conseguir un empleo, las vacantes en empresas sociales son insuficientes para contratar a todas las personas que egresan, el apoyo de programas de seguimiento postpenitenciario es insuficiente o inexistente, y las empresas privadas que emplean a personas con antecedentes penales no son visibles.

Es por lo que, las trayectorias laborales también se pueden situar dentro de la transición entre el egreso de la cárcel y el ingreso a un empleo ya sea formal, informal o autoempleo. En esta transición se encuentran distintas formas de acceso al empleo: inserción en empresas sociales, inserción en asociaciones civiles, inserción en trabajo de servicio, inserción en empleos formales, autoempleo e inmovilidad laboral. Es crucial entender que también influye la capacitación que se tuvo dentro de prisión, las habilidades laborales adquiridas antes del ingreso, el capital social y cultural, el género y la carta de antecedentes penales.

A continuación, se presentan las distintas inserciones laborales de las y los trabajadores con antecedentes penales.

**Ilustración 3.** *Inserciones laborales de las y los trabajadores con antecedentes penales*



Pues bien, ante el estigma, las formas en que las personas le hacen frente, que generalmente es a través de la ocultación y la evitación, aunado a que este ya se ha internalizado e institucionalizado a través de la carta de antecedentes penales, se ha encontrado que, en la mayoría de los casos, obtener un empleo se convierte en una dificultad que se puede extender hasta por varios años. Es complicado encontrar un empleo en el cual las personas no solo

obtengan un salario que pueda cubrir sus necesidades sino, en la mayoría de los casos, las de su familia. Ya que, como en el caso de las mujeres, éstas rompieron el vínculo con su pareja y muchas veces son ellas quienes se vuelven el primer sustento de sus hijos.

En el caso de los hombres, algunos son proveedores principales de su hogar e incluso lo eran desde que estaban en prisión. Para las y los trabajadores, estas dificultades se plasman cuando se hace frente a un mercado laboral reducido. En el mejor de los casos, algunas personas han obtenido un empleo porque se ponen en contacto con su empleador anterior o a través de conocidos. Para la mayoría, se trata de trabajos transitorios. Desde la venta de alimentos y servicio de limpieza en el caso de las mujeres, y en el ramo industrial y de telecomunicaciones en el caso de los hombres. En ambos casos, también pueden elegir trabajar para alguna empresa social o recibir el apoyo de asociaciones civiles si es que tuvieron el vínculo desde su estadía en prisión.

Es por lo que este apartado pretende dar cuenta de la realidad laboral, situando las trayectorias laborales en relación con el estigma. Por un lado, el trabajo puede ser un factor que minimice el estigma y aumente la autoestima ya que propicia el desarrollo de habilidades como la empatía, el compañerismo y la pertenencia, pero es difícil potencializarse en este ámbito debido a la condición institucional punitiva, como la carta de antecedentes penales, y no punitiva, como el estigma social, y también por el autoestigma y la autoexclusión. Así, se pueden observar distintas formas en que las personas pueden construir trayectorias laborales cuando egresan de prisión.

Como se ha mencionado, se puede consolidar una carrera laboral después de prisión cuando existe contacto con los ex empleadores. Los dos fragmentos que siguen relatan cómo una mujer puede continuar con el empleo que tenía antes de su ingreso a prisión, pero también cómo influyen las consecuencias emocionales del estigma, como el miedo, para que ella sienta la seguridad de volver a trabajar:

*El señor de donde yo trabajaba, muchas veces me fue a visitar y a preguntarme que como estaba, a decirme que cuando yo quisiera regresar o me sintiera preparada para regresar (...). Cuando salí tuve la oportunidad de regresar a trabajar donde*

*estaba antes, pero sí me da miedo salir a la calle, tardé meses en trabajar, ya cuando regreso a trabajar ahí otra vez. Pasa lo de la pandemia, cierran el taller y otra vez me salgo de trabajar y luego me dan la oportunidad aquí. Estoy muy contenta y muy agradecida por todas las oportunidades que nos dan. Para nosotros, bueno al menos yo sí lo valoro muchísimo (Sara, 36 años).*

En la experiencia que se relata, la trayectoria laboral, desde antes del ingreso a prisión, consiste en una multiplicidad de tareas: empleada de mostrador, empleada de zapatería, y un taller de costura donde estuvo alrededor de 15 años. Lo anterior da cuenta que, a pesar de la estancia en prisión, no hubo una interrupción de una carrera laboral, por el contrario, se perfeccionó en el ámbito de la costura. Así pues, estar en contacto con sus empleadores resultó efectivo para tener un trabajo seguro a su egreso. Además, el desarrollo de habilidades que permiten obtener un empleo al salir de prisión se puede mejorar siendo que, en algunos casos, ya se tenía una experiencia laboral previa a la reclusión.

Sin embargo, algunos eventos cruciales, como la pandemia por COVID-19, generó un quiebre con tal contacto laboral y es como ella encuentra un empleo en otro taller de bordado. Sin embargo, su experiencia anterior no era suficiente ya que ella relata que se tuvo que capacitar porque no contaba con las habilidades requeridas en este nuevo empleo:

*Yo adentro aprendí a bordar con lentejuela, con chaquira y canutillo, es algo muy diferente a lo que yo sabía hacer (...). En el aspecto de trabajo, he aprendido muchas cosas que nunca pensé hacer, por ejemplo, ahora estoy aprendiendo a bordar, aparte de lo que yo sé hacer, que es coser. Aquí hago las cosas y me inspiro a hacer más, a crecer, a querer saber más (Sara, 36 años).*

Para ella, ha sido importante seguir capacitándose, tanto dentro de la cárcel como ahora en su nuevo empleo. Por su parte, este caso también demuestra cómo la crisis económica global que se deriva del confinamiento y la suspensión de actividades ha conllevado a la pérdida de empleos y salarios y otras afecciones en el mercado laboral.<sup>80</sup> Otras, como la trayectoria que

---

<sup>80</sup> Los eventos extraordinarios que han ocurrido para la población penitenciaria es que algunas personas pudieron aplicar el beneficio de preliberación y para el 2021, salieron cerca de cuatro mil personas por tal



sigue, se vieron obligadas a renunciar por las nuevas condiciones generadas por la pandemia, aunque le pudo dar continuidad a su carrera laboral en otro espacio de trabajo:

*Tuve que poner tierra de por medio para poder buscar trabajo, aquí llegué a crecer laboralmente, está un poquito feo porque sí te señalan mucho. Cuando a mí me dan mi acta de libertad, pues regreso a la casa, quise regresar a mi antiguo trabajo y me cerraron la puerta por los antecedentes, como persona ya pagué el delito (...). Me ha costado mucho trabajo, desde que yo salí hasta ahorita he tenido dos empleos en fábrica, en el tiempo que yo quise regresar a trabajar todo mundo me cerró las puertas, los únicos trabajos que puedes encontrar es de albañil, de mecánico, de ahí en fuera las empresas, no sé si está bien para ellos, porque es una carta que habla mal de ti (Gerardo, 37 años).*

Ante este panorama, la trayectoria laboral del caso anterior ha ocurrido dentro del ramo industrial. Al egresar de prisión y tras diversas negativas en empresas de distinto giro en su ciudad natal, decidió cambiar de residencia en otro estado, y buscó en varias empresas que menciona también le cerraron las puertas. Gracias a un amigo logró ingresar a una empresa que se destaca en la fabricación de piezas con fibra de vidrio. En tal empresa y, a pesar de saber de sus antecedentes penales, accedieron a darle un puesto por ser recomendado. Al respecto menciona:

*Fue la única empresa que no me la hizo de emoción con ese papel porque ellos ya sabían (Gerardo, 37 años)*

Sin embargo, después de 5 años y con algunos ajustes que hicieron por la pandemia, decide renunciar. Al poco tiempo, le brindan oportunidad en otra empresa y en cuyos procesos tiene una vasta experiencia. Menciona tener una trayectoria en el trabajo de fibra de vidrio desde los 14 años gracias a su hermano. En esta empresa le reconocen sus habilidades, lo cual propicia que se desarrolle como supervisor. Esto a pesar de sus antecedentes penales, cuestión que menciona haber superado y no evita ocultarlo.

---

beneficio (ASILEGAL, 2021). Algunas otras, egresaron incluso sin tener una carta de antecedentes penales, esto derivado de leyes federales como la Ley de Amnistía.

Sin embargo, a pesar de que el sueldo y las prestaciones son insuficientes para cubrir todas sus necesidades y las de su familia, según refiere, es difícil buscar y enfrentarse nuevamente al rechazo en otras empresas. Pues bien, como se ha resaltado, aunque en su individualidad menciona haber superado el estigma, incluso haber cambiado hábitos y conductas de tipo criminal, aún tiene la incertidumbre de ser rechazado ya que existe una historia descrita en un documento oficial que es difícil de eliminar.

Como en este caso, el empleo en el ámbito industrial se da por contactos o amigos, pero también por la urgencia de la industria en las contrataciones de personas con ciertas habilidades, independientemente de haber estado o no en la cárcel. Es decir, se puede hablar de un aumento en las contrataciones de operadores industriales tras haber terminado las restricciones de la pandemia, lo cual propicia a que los empleadores dejen a un lado algunas limitaciones comunes en los empleos formales, como solicitar la carta de antecedentes penales, o bien, contratar personal aún ante la visibilidad de esta.

Se puede visibilizar que el caso de los hombres es distinto ya que, la forma en que se vinculan con el empleo suele ser a través de habilidades con las que ya contaban. Para algunos, resulta obvio que tendrán inconvenientes en encontrar un empleo formal y generalmente, evitan buscar empleo de ese orden. En este caso, y como ya se mencionó, la forma en que suelen encontrar empleo es a través de conocidos. Por su parte, las mujeres suelen encontrarse en empleos de servicio, y también se generan vínculos laborales a través de conocidos o redes de amigos. Además, como en el caso que sigue, las mujeres suelen tener varios empleos a la vez:

*Yo lo que hacía era vender comida, salía a la calle a decir que yo vendía comida, vendía cinco comidas diarias en cuarenta pesos. Ya después hubo una oportunidad de trabajar en una lavandería, trabajaba de lunes a viernes, mi sueldo era el mínimo. Sigo trabajando en las lavanderías en las noches, entro a trabajar a las diez de la noche y salgo a las cuatro cinco de la mañana, porque esa es una solvencia económica para mí (Araceli, 55 años).*

Además, también trabaja con su hermano en la elaboración de banquetes y colabora en una asociación civil. Sin embargo, ambos los percibe como inseguros ya que son temporales, y es por lo que continúa trabajando en la lavandería por las noches. El siguiente caso también transcurre entre una diversidad de empleos que ha tenido desde su egreso de prisión, sin embargo, la inseguridad que ello propicia es por su situación ante el sistema penitenciario ya que se encuentra en libertad condicionada:

*Cuando salí, trabajé con mi primo en una de sus oficinas de limpieza, no me alcanzaba, yo tenía que buscar otra solvencia económica porque ese trabajo no me daba para comer, me puse a vender comida corrida, pero entonces yo me enfermé (...). Una brigada de meseros y banqueteros en el cual esta situación me puedo ir con ellas a trabajar sin que me pidan antecedentes penales (...). Me aceptaron a pesar de que saben que yo estoy en un tratamiento todavía de reinserción porque yo tengo que entregar todavía firmas, cursos, y me dan la oportunidad de cuando me toca ir a firmar o alguno de mis cursos que yo tengo programados de reinserción, pues no me programan ellos, para ir a los cursos de reinserción (Sandra, 46 años).*

Pues bien, las situaciones laborales a las que se enfrentan las mujeres transcurren entre empleos transitorios, informales y precarios. El estatus ante la justicia, como la libertad condicionada, complica el poder colocarse en un empleo formal, además de poder desarrollar habilidades para obtener mejores empleos, puestos y salarios. Pues bien, son pocas las mujeres que cuentan con habilidades técnicas, las tareas que realizan reproducen visiblemente los roles de género y, aquellas que tienen, por ejemplo, una carrera universitaria, se encuentran obstaculizadas por el estigma de los antecedentes penales:

*Estuve en dos anteriores, solo duré una semana porque era como una fábrica donde hacían cosas para empresas, de uso industrial, botas guantes y todo eso, pero no me gustaba como me trataban, era conocido del dueño, conocía la situación. No me pidió papeles ni nada, yo necesitaba trabajar. Pero hubo una situación donde yo percibía que se burlaban, porque era como, “pues ah regrésate a barrer”, y como que quería humillarme. Pero dije: “no, no más”, vengo de un lugar donde yo permití muchas cosas porque no te quedaba de otra. Estuve una semana y no volví. Le di las gracias,*

*y dije: “no puedo seguir así”. Después de eso, otra amiga que salió también de la cárcel y puso un negocio vendiendo aguas (...). Me fui con ella y duré muy poquito porque si tenía como actitudes esta niña, como un poco groseras, y yo sí soy un tanto responsable en la parte del trabajo (...) pero llegó un punto donde dije: “ya no más” (Leticia, 37 años).*

En el caso anterior, las opciones de trabajo que ella tuvo al egresar de prisión resultaron negativas. En primer lugar, ella tiene la profesión de enfermería, la cual no puede ejercer debido a su condición de tener carta de antecedentes penales. Tuvo que buscar un empleo que le permitiera cubrir sus necesidades y las de su hijo. Tras meses de encontrarse ante estas situaciones y por medio de una excompañera de la prisión, ella ingresa a un taller de bordado donde describe sentirse más cómoda y acompañada. Actualmente, ella continúa en dicho taller y no cree posible ejercer nuevamente la enfermería.

Entonces, para las personas que egresan de prisión, las opciones laborales son mínimas. La segregación es visible para esta población ya que se encuentran en empleos que requieren poca calificación, que son mal pagados y que, además se presenta de acoso laboral por motivo de género. Otras personas, se enfrentan a su condición de ser migrantes y se ven desprovistas de derechos.

Asimismo, el sistema penitenciario las restringe de obtener todo tipo de beneficios. El siguiente relato es de una persona de nacionalidad colombiana. Resalta que su intención no era encontrar un empleo por la condición de los antecedentes penales, por su nacionalidad y también porque su familia, en este caso sus papás, lo estaban apoyando. Sin embargo, fue a través de un conocido que, dentro del espacio donde comparten una ideología religiosa, le propuso trabajar en su empresa:

*Tuve que sacar mi documentación otra vez para poder legalizarme, él me dio la oportunidad de trabajar sin papeles, teniendo el riesgo en la empresa de ser multada y aun así me dio la oportunidad, y me dijo: “tranquilo, trabaja conmigo”. Empecé a trabajar en esa empresa, cuando estaba trabajando con lo que él me pagaba, fui ahorrando lo que más se pudiera y el me prestó un dinero para poder solventar la*

*cuestión de mi legalidad, la tarjeta de residente otra vez me salió en 16 mil pesos. Cuando obtuve mi tarjeta de residente se la mostré a él y me tomó mis datos, yo saque mi seguro social y ya el me metió como su trabajador en la empresa, y ahora estoy trabajando para él (Miguel, 47 años).*

El caso de esta persona es inédito, debido a su nacionalidad, su color de piel y haber estado en prisión. Como en los casos anteriores, la obtención de empleo fue a través de conocidos y el ascenso en el empleo fue por su dedicación y honestidad. Él ha podido regresar a su país para ver a su familia, sin embargo, su carrera laboral se encuentra en México y por decisión propia él se regresó a este país a continuar trabajando en la empresa que lo contrató sin importar su situación legal. En este caso, se trata de una empresa de telecomunicaciones en la cual él se desarrolla como técnico de instalación y mantenimiento.

Ante este panorama, se puede afirmar que las personas que egresan de prisión se conforman como fuerza laboral diversa, no solamente se establecen diferencias entre lo que realizan hombres y mujeres, sino que, ambos se desarrollan en ámbitos distintos y bajo diferentes circunstancias. También se constata que todos y todas son víctimas del maltrato institucional que inicia con el sistema penitenciario y se extiende hasta las organizaciones y, sobre todo, se intensifica con el contacto social en la interacción cotidiana. Todos y todas y aun pasando los años, continúan siendo objeto de discriminación y exclusión. Son pocos los casos en los que, teniendo poco tiempo de salir de prisión, pueden permanecer en un empleo y, sobre todo, tener derechos laborales.

Asimismo, y como se ha dado cuenta, el auge de las empresas sociales que se adhieren a los ideales del ecologismo y la sustentabilidad también han reabsorbido a grupos considerados vulnerables. Esto se entiende como un mercado de trabajo emergente precarizado, pero también donde las personas con escasas oportunidades pueden desarrollar y potencializar sus capacidades. Bien se ha sustentado que el crecimiento de empleo y contrataciones y los empleos disponibles para la fuerza laboral que incluye personas con antecedentes penales, promueve que, la “oferta de trabajadores a lo largo del tiempo ayudará a generar nuevos puestos de trabajo, ya que las tasas salariales se ajustan en respuesta a la creciente oferta de trabajadores” (Holzer *et al.*, 2001, p. 26).

Lo anterior se puede trasladar al sector de los servicios que es donde se incrustan los procesos laborales de las empresas sociales, pero también donde mayormente se encuentran las personas que egresan de prisión, especialmente las mujeres. El auge del trabajo de servicio absorbe a desempleados no calificados, lo cual establece una brecha entre trabajadores con diferentes niveles de educación y cualificación. Además, el sector de los servicios se va circunscribiendo como una nueva economía y que, a su vez, forma parte de una emergente división de trabajo.

### *Descolocación*

La reflexión sobre las trayectorias laborales es crucial para entender cómo opera el estigma en un ámbito que es determinante para el pleno desenvolvimiento de las personas que egresan de prisión. Lo laboral se vuelve un ámbito donde se puede percibir de una forma más directa el estigma, pero también donde se puede enfrentar o crear tácticas de actuación. Así mismo, es en el trabajo donde se reconocen los derechos, se explotan las capacidades individuales y sociales, se transforma la identidad y se vuelve a ser parte de un mundo y sociedad que antes se percibía como hostil.

Asimismo, las trayectorias laborales han dado cuenta de cómo se va movilizando el individuo en su medio social, adaptándose a sus circunstancias, pero también creando estrategias, como menciona Goffman (2015), creando una segunda manera de ser, como pauta de socialización, es decir, un Yo nuevo, estigmatizado (p. 53). Es por eso complicado volver a generar pertenencia, identificaciones y participación. Siendo así, enfrentar la nueva realidad es también fracturar el mundo anterior, controlar la identidad personal y crear nuevas rutinas y modos de socialización.

Ante esto, se hace referencia a la experiencia postcarcelaria como una *descolocación*, en primera, porque algo importante ha pasado en su vida, les ha cambiado, les ha dado, pero también les ha quitado. La vivencia carcelaria les aparta de llevar a cabo su plan de vida, conseguir aquello que anhelaban. La vida después de prisión alberga experiencias que conllevan a descolocarse de sus objetivos de vida, especialmente de su carrera laboral. Se ha

encontrado en los relatos, lo que la cárcel ha propiciado, colocarse en un sitio y descolocarse de otro.

En esta descolocación también entra en juego el estigma. Las y los protagonistas, en un discurso de haber superado el estigma, no suponen que este ha quedado impregnado y se reproduce en las relaciones sociales. Que el estigma no solo se presenta en la interacción cotidiana, sino que ya es parte de la organización social, que hay marcas interpuestas social y culturalmente que son imborrables. El estigma puede cambiar en términos temporales, pero hay marcas que aún se encuentran impregnadas en el individuo, especialmente aquellas que han cambiado su forma de vivir, de trabajar, de percibirse a sí mismos y de relacionarse con los demás.

De otro modo, el estigma opera en la segregación, es decir, la limitación a pertenecer a un lugar. En este caso, las y los trabajadores se encuentran en espacios determinados y delimitados para las y los que portan un estigma. Espacios que actualmente se consideran aptos para determinadas clases y sujetos. Desde emprendimientos sociales apoyados y financiados porque apoyan a grupos vulnerables, en el trabajo de servicio considerado también apto para personal de baja calificación, y en el trabajo fabril con puestos de baja calificación y salarios bajos.

Obligarse a pertenecer a estos espacios las y los ubica en una continua descolocación, ver cada vez más lejos su plan de vida y carrera:

*Empecé como a aprender porque es un mundo que yo desconocía, todo esto de la costura, de moldes, de toda esta situación de la moda. Poco a poco es que he aprendido, creo que nos hemos ido acoplando (...). No ha sido fácil, yo hasta el día de hoy no he podido ejercer a lo que yo me dedicaba, por la cuestión de los papeles, por la cuestión de todos los trámites que se tienen que ir haciendo, ha sido bien complicado. Hasta el día de hoy yo no he podido establecer una meta, hasta el día de hoy me fijo objetivos a corto plazo. Hasta hoy digo que yo no sé si quiero ejercer lo mismo. Yo vengo de un campo donde tienes que ir actualizándote todo el tiempo. Y está ahí el conocimiento, pero ya no la práctica (...). Ya no sé si tenga la misma capacidad,*

*ya no se si de verdad pueda volver a hacerlo (...). Hasta el día de hoy no he podido establecerme una meta (Leticia, 37 años).*

Esta continua devaluación de las propias capacidades opera fuertemente en las y los trabajadores. Los obstáculos institucionales también contribuyen a que las personas que egresan de prisión se autoexcluyan y se limiten en la práctica laboral, reproduciendo nuevamente la segregación de la que estructuralmente son víctimas. Sin embargo, se habla de individuos que también pueden tener el control sobre sus vidas y sus objetivos. Ella dice: “he aprendido”, “nos hemos ido acoplando”, es decir, hay un continuo trabajo individual para lograr metas, aunque sean a corto plazo.

Los ajustes que las personas van propiciando en su vida son continuos pero muchas veces el autoestigma genera que se eviten o que al realizarlos fracasen. A veces las personas son conscientes de los obstáculos institucionales debido a su condición y prefieren quedarse donde están. Estas actuaciones les ofrecen más seguridad debido a que es lo que socialmente está permitido para ellas y ellos, así pues, son Yoes segregados.

*Si hay veces que, si me veo un poco apretado, pero me tengo que acostumbrar a sentirme así porque realmente no hay como que esa ayuda, porque a veces he pensado, estaría bien seguir pagando una escuela, en un futuro tener una superación personal y tener un mejor trabajo y un mejor sueldo (...). Yo tengo un plan, así como en un futuro si no me sale para estudiar o así. Tenía pensado meterme a una empresa así muy famosilla, hay unas que te ayudan y te permiten seguir la escuela, te apoyan, tienen como alianzas o convenios, ya empezarme a aplicar (Ramiro, 33 años).*

Y es que, en un mercado de trabajo tecnificado, es imperativo la actualización, incluso la alta calificación para poder hablar de inclusión laboral. Es por lo que, el ingreso a la cárcel y los años de condena pausan o detienen al individuo para concretar sus objetivos laborales, pero sobre todo ampliar sus conocimientos y hacerlos “competentes” en un mercado de trabajo que también es diverso y cambiante. Como menciona Miranda (2019), el tiempo de aprendizaje también es relevante ya que, se presentará una alta calificación cuando el



aprendizaje sea prolongado y, además sea concretado en el trabajo, algo difícil para las personas que egresan de prisión.

Si bien, la sociedad capitalista a promovido una cultura técnica, esta también se encuentra polarizada entre aquellos que pueden, o no, especializarse u obtener competencias necesarias para puestos de trabajo que requieren no solo la cooperación, el trabajo en equipo o la iniciativa, sino un conjunto de saberes técnicos propios de sociedades a las que acompañan la modernización y los avances tecnológicos. En este sentido, se puede entender la calificación, según Carrillo (2000), como “los atributos del individuo, las exigencias de los puestos de trabajo o la resultante de la estructura de clasificaciones en vinculación con su remuneración” (p. 179).

De acuerdo con tal definición, si se toman en cuenta los atributos personales y las exigencias de los puestos de trabajo en las que se encuentran insertas las personas que egresan de prisión, se puede concretar que, para la mayoría, lo requerido resulta de un aprendizaje inmediato y no de aquel que le ha precedido un trabajo arduo de capacitación y práctica. En primer lugar, porque el conocimiento que poseen resulta innecesario en su empleo actual y, por tanto, deben adquirir otras destrezas en un corto tiempo:

*Mira yo tuve muchas oportunidades antes de caer en el reclusorio, tuve varias oportunidades en empresas que me contrataban como químico, como molinero, bueno, todo tipo de trabajo yo lo sé hacer (...). Entonces yo salgo ya con mis antecedentes penales, ya no fue fácil para mí, a que me recontrataran en la misma empresa, entonces tomé la decisión de lo que había aprendido y seguí trabajando en eso (Gustavo, 44 años).*

En este caso, los conocimientos técnicos con los que él contaba ya no los puede proyectar en su trabajo actual, ya que dentro de la cárcel aprendió a realizar muebles y, debido al estigma de los antecedentes penales, ya no puede ejercer su profesión y, es por lo que decidió tener su propio taller que, hasta la actualidad, es un medio que le ha permitido cubrir sus necesidades y las de su familia, cambiar de residencia y tener una casa propia. Como otros

casos, las aspiraciones de movilidad ascendente también se convierten en un objetivo para las personas que egresan de prisión:

*Ahorita como que vivo el día a día, como qué no me apresuro, quiero llevármela con calma mientras voy pensando qué hacer, porque quiero irme a mi casa, estar con mi familia, pero ahora me toca legalizarme dentro de México para poderme ir a mi país. Ahora me toca trabajar y trabajar (...). Yo tengo que buscarle y ponerme metas, una de mis metas, quería pasarme a Estados Unidos porque salí absuelta (Laura, 50 años).*

*La verdad cuando salí y no encontraba yo trabajo, mi idea era regresar a Estados Unidos (...). Mi meta en la vida no es como que quedarme siendo siempre un obrero y trabajarle a alguien más. Pero qué crees que cuando sales, sales con miedo (Gerardo, 37 años).*

Muchas veces, los objetivos e ideales a largo plazo parecen inalcanzables. El empleo en el que se encuentran insertas las personas que egresan de prisión parece más transitorio que un objetivo permanente. Sin embargo, la escasa capacitación, las reducidas oportunidades de emplearse formalmente, el rechazo institucional debido a la condición legal y el miedo a ser rechazado, se convierten en obstáculos que se presentan en el día a día.

Por su parte, esta descolocación no opera solamente dentro de un sentido negativo, sino también positivo, la gestión de la identidad y la generación de un nuevo Yo, también puede basarse en la creación de recursos personales para enfrentar la condición de haber salido de prisión:

*Para mí significa una nueva oportunidad, realmente está siendo esa oportunidad que yo en algún momento, estando los cuatro meses ahí, que estuve dentro de la cárcel, porque esos cuatro meses que yo estuve en la cárcel te puedo decir que no era como que tuviera certeza iba a salir. O sea, si sabía que en algún momento iba a salir porque se tenía que cumplir una condena. Estando aquí afuera si es como, no para reivindicar, no para cambiar lo que ya pasó sino lo que va a pasar, porque la prueba es que cuando yo salgo pues sí, si en algún momento hubiera en esa primera oportunidad, con esa primera salida de la cárcel yo hubiera tenido una oportunidad así, sé que las cosas*

*hubieran sido diferentes. No es que yo tenga el plan de vida de quedarme estancado en un puesto de trabajo, pero ahorita es algo que a mí me está haciendo sentir, cómodo, seguro y bien. Porque ahorita ya empieza a ser diferente a como he vivido en los últimos cuatro o cinco años (Arturo, 26 años).*

*Creo que esto se vuelve como un trampolín, esa parte donde amortiguas para que todo esto, mientras te vas a asimilando, cómo funciona la vida nuevamente para ti. Esto se vuelve un trampolín para tu impulsarte, para ver dónde vas a llegar, en lo que empiezas a esclarecer un poco tus ideas. Entonces, es algo que agradezco, dice un autor, José Saramago: “Siempre llegamos donde nos esperan”. Y creo que yo que esto es como esa casa que tiene las puertas abiertas esperando a quien quiera llegar, es bien recibido, y el día que tú te quieras ir, que sea porque realmente, vas a ser algo más, algo bueno, vas a emprender (Leticia, 37 años).*

En estos casos, tener un empleo, aunque no sea parte de su plan de vida, significa un cambio y un avance personal, una oportunidad que no habían tenido años atrás y, como en el primer relato, que lo alejaron del ámbito delictivo. La edad resulta primordial ya que se pueden establecer otras metas laborales, aunado a poder acceder a la educación y capacitación constante. De otro modo, cuando ya se ha llegado a otra etapa, la percepción sobre la vida, el trabajo y la experiencia carcelaria, cambian, se transforman:

*Yo siendo policía a asesor del INEA, me gustó todo eso, los compañeros se acercaban a mí. Como fue que terminé mi prepa y si les podía yo ayudar (...). Me gustó tanto el INEA, el ayudarles, el quitarles la ignorancia porque por “conchudos”, no se mueven, no hacen nada, eso no es vida, como yo me la pasé muchos años, levantando la pluma para que entre el carro, cuidando la caseta, nada más viendo pasar el turno, el día, llega la quincena y cobrar, gastarme el dinero y volver otra vez, no hay porvenir ahí. Entonces vieron que yo ya había terminado la preparatoria, se acercaban a mí. Entonces orienté, hasta el momento he orientado a mucha gente que ya considero yo, tal vez hasta diez mil gentes he apoyado yo (...). Yo por mi cuenta, al estar dentro de INEA, me hice profesional, porque si yo tenía toda la práctica, me falta un papelito,*

*entonces me fui a la universidad (...). Siento yo que fue mi vocación, me gustó la atención al público, el orientar a los muchachos (Alejandro, 69 años).*

Como en este caso, la trayectoria laboral esta mediada por su estadía en prisión, sus habilidades laborales, su experiencia en distintos empleos y la percepción y valoración sobre su empleo actual. Esto va demarcando cómo hay una lucha personal por la autoaceptación, y el crecimiento personal, incluso la emancipación identitaria al haber un reconocimiento positivo y una búsqueda de sentido para su vida y su trabajo.

En suma, se ha visto que la descolocación es una consecuencia del estigma que se genera a través de las relaciones interpersonales y de los obstáculos institucionales que se derivan de tener antecedentes penales. Lo anterior provoca que, para las y los trabajadores con antecedentes penales les resulte difícil desarrollar conocimientos y habilidades para hacer frente a un mercado de trabajo competitivo. Por su parte, y de acuerdo con los relatos, también hay un trabajo individual de superación personal y laboral, y objetivos de movilidad ascendente que propician que las y los trabajadores adquieran destrezas en un corto tiempo y las materialicen en su empleo actual además de que, a través del tiempo, puedan generar un reconocimiento positivo hacia su Yo y su trabajo.

**Ilustración 4.** Aspectos positivos de la “Descolocación”

Continúo trabajo individual	Sentido de seguridad y control sobre sus vidas.	Logro de metas a corto plazo.
Adaptación a sus circunstancias.	Autoaceptación	Emancipación
Búsqueda de un sentido para sus vidas	Transformación de su identidad	Reconocimiento positivo de su actividad laboral

## **CLASE, GÉNERO Y EMPLEO**

### *Estigma y desigualdad en la intersección clase y género*

La condición de clase ejerce un impacto considerable en la experiencia de las personas dentro del sistema penitenciario, así como en las condiciones que enfrentan tras su liberación. Para algunas personas, ingresar a prisión representa estar atrapadas en un ciclo de condiciones desfavorables que persisten incluso después de su egreso. Este persistente escenario se debe en gran medida al estigma asociado con su situación social y legal el cual, lejos de disminuir, se intensifica.

Por otro lado, aquellas con ciertos privilegios económicos y sociales pueden liberarse del estigma al salir de prisión, lo que evidencia una disparidad en el tratamiento y las oportunidades de reinserción. Esta clase, como poseedora de ciertos capitales, puede desprenderse efectivamente del prejuicio asociado con sus crímenes ya que estos estuvieron ligados también a su posición de clase. Algunas otras, cargan con el estigma a pesar de ser inocentes. Estas fallas del sistema son características del sistema penitenciario mexicano.

Un ejemplo ilustrativo de esta realidad es el caso de un ciudadano colombiano que, tras huir de las adversidades en su país natal y establecerse en México para iniciar un negocio, se convirtió en víctima del sistema penitenciario mexicano. A pesar de su motivo legítimo para emigrar, fue injustamente acusado y encarcelado durante seis años por un crimen que no cometió, junto con su prima. Esta situación pone de manifiesto la vulnerabilidad de las y los migrantes, especialmente con un origen afrodescendiente, quienes enfrentan discriminación y estigmatización por los prejuicios arraigados en la sociedad y en las instituciones.

La autoridad policial hizo mención de ellos de la siguiente manera:

*Ustedes, pinches colombianos, vienen aquí a hacer desmadre, vienen a robar (Miguel, 47 años).*

La nacionalidad colombiana, en este contexto, se convierte en un factor determinante que influye en la percepción pública y en las acciones de las autoridades, alimentando estereotipos negativos que criminalizan a personas inocentes. Este caso ejemplifica la

intersección entre clase y color de piel, como señala Segato (2007), evidenciando cómo la combinación de factores socioeconómicos y características visibles puede exacerbar la marginalización y la injusticia.<sup>81</sup>

Durante el encuentro con las y los protagonistas, se revelan experiencias de discriminación racial que reflejan el estigma arraigado en la sociedad y las instituciones. Algunos fragmentos de estas narrativas destacan cómo el prejuicio racial está naturalizado y se manifiesta de manera cotidiana.

*Nos dice que los colombianos somos unos ladrones, eso fue en automático su respuesta, yo creo que eso era una manera de ellos como intimidarnos y hacernos lo que nos iban a hacer (...). Yo tenía poco tiempo aquí, no sabía cómo estaba el asunto con los colombianos aquí, lo que menos te imaginas es que tu compatriota viene al país a robar. Yo que tengo que ver ahí, es como decir: “Todo Colombia son ladrones” (...). Es lo más absurdo de este mundo (...). Yo sigo firmando en migración porque el penal no sé por qué me llevó a migración. La directora del penal, cuando yo salí absuelta, me desaparecieron mi pasaporte las autoridades de aquí, porque era una “ladrona identificada” (Laura, 50 años).*

Lo anterior proporciona una perspectiva valiosa sobre cómo el estigma y los prejuicios pueden influir en las interacciones entre personas de diferentes nacionalidades. La persona entrevistada expresa su percepción de que la acusación de ser “ladrones” por el simple hecho de ser colombianos fue una táctica intimidatoria por parte de las autoridades. Además, señala

---

<sup>81</sup> El análisis de Segato (2007) arroja luz sobre la situación de las personas de color en el sistema carcelario: “En América Latina, son escasos los datos sobre encarcelamiento de no blancos. Las pocas informaciones disponibles –que coinciden en sugerir su mayor penalización y las peores condiciones de detención– se refieren a indígenas de afiliación étnica identificable o a personas provenientes de territorios negros (como en el caso colombiano). Se trata siempre de datos imprecisos, basados en las impresiones de los observadores, ya que los gobiernos y las instituciones de investigación carecen de información censal al respecto. El tratamiento de este tema por la mayor parte de las entidades y los organismos que estudian la situación carcelaria se ve también perjudicado por una comprensión muy limitada de la noción de «raza». La reflexión sobre esta categoría es todavía muy deficiente en América Latina: se suele hablar de «grupos étnicos» y «raza» indistintamente, confundiendo ambas categorías” (s/p).

cómo esta generalización injusta afecta su identidad y su sentido de pertenencia, ya que se siente juzgada y estigmatizada por algo que no tiene que ver con su propia conducta.

También se destaca el absurdo de asociar la nacionalidad con el comportamiento delictivo, reconociendo la injusticia y la irracionalidad de dicha generalización. Menciona cómo incluso al ser absuelta, continúa enfrentando consecuencias negativas debido al estigma persistente, como la pérdida de su pasaporte y las dificultades en su proceso migratorio. Con esto, las percepciones sesgadas y los estereotipos pueden tener un impacto profundo en la vida de las personas, incluso después de haber sido absueltas de acusaciones infundadas.

Por su parte, el relato anterior ilustra claramente la intersección de género, nacionalidad, color de piel y clase social en el sistema de justicia penal. La experiencia de una mujer de otra nacionalidad, acentuada por su condición de clase y el estigma asociado a su color de piel afrodescendiente, la llevó a ser víctima de la injusticia del sistema penitenciario mexicano, enfrentando una sentencia desigual de seis años de prisión junto con su primo por el mismo delito.

En este y otros casos, se da cuenta que las posiciones sociales sólidas y el nivel educativo revelan diferencias socioeconómicas y culturales. Esto influye en la interacción entre la clase social, el capital cultural, la percepción de la autoridad y los desafíos que enfrentan al luchar contra el sistema legal mexicano. Por su parte, el capital cultural propicia que tengan una comprensión profunda del sistema legal:

*Mi papá es de las Fuerzas Militares de Colombia. Mi mamá es enfermera del Hospital Naval de Colombia. Por lo tanto, hemos tenido una educación en la cual de respeto hacia la autoridad. Y siempre confiamos en la autoridad, pero en este caso como tenemos ciertos valores, yo pensé en que la autoridad aquí era distinta y yo deposité una confianza en ese sentido. A lo mejor ellos son corruptos, pero yo confío en los jueces y en la investigación que vamos a salir inocentes, ese era mi pensamiento (Miguel, 47 años).*

El caso anterior ilustra la percepción de que, poseer ciertos capitales como el cultural, puede proporcionar recursos para sobrellevar situaciones negativas de una manera optimista. Sin



embargo, al ser migrante, sus herramientas son limitadas. En este caso, estos desafíos implicaron que el tiempo que estuvo en prisión, no solo lo marcó emocionalmente, sino lo colocó en una posición de vulnerabilidad social. Así, se reflexiona cómo el sistema legal puede afectar desproporcionadamente a personas de ciertos estratos sociales, especialmente aquellos que carecen de recursos para defenderse adecuadamente.

Esto implica reflexionar sobre cómo las condiciones precarias pueden comenzar al tener contacto con el sistema penitenciario, donde son visibles la discriminación y la violencia. También refleja las desigualdades en el acceso a oportunidades de desarrollo, lo cual perpetúa la marginación. Al egresar, estas prácticas se reproducen en todos los aspectos de la vida de las personas, especialmente en el ámbito laboral.

Las personas que ingresan a prisión pierden su trabajo y con ello el apoyo social y familiar. Esto conlleva a sobrevivir sin recursos ni oportunidades. Al egresar, y a pesar de los esfuerzos por reinserirse a la sociedad, enfrentan dificultades para encontrar empleo y estabilidad financiera. Algunas experiencias ilustran que la falta de capital cultural y recursos económicos pueden perpetuar el ciclo de la desigualdad y la exclusión social.

*Pues mira, cuando uno entra a prisión pierde todo, pierdes tu casa, tu familia, tu hogar, todas las amistades. Y cuando sales, pues, como si fuese un “shock” al entrar y un “shock” también al salir, porque sales con una edad que dice ¿qué voy a hacer? Ya no te van a recibir en una empresa por la edad. Y, sobre todo, aparte, estaba firmando y no tenía el documento de identificación. Entonces no te dan ese fortalecimiento para una reinserción efectiva. Yo al terminar de firmar fui a tramitar mi credencial del INE, pero, aun así, no encuentras trabajo (Araceli, 55 años).*

Como ella, las personas que salen de prisión enfrentan estigma y discriminación tanto dentro como fuera de prisión. A pesar de los esfuerzos por reinserirse a la sociedad, enfrentan prejuicios y dificultades para encontrar apoyo y aceptación. Sin duda, las mujeres representan una clase social marginada dentro de la sociedad, comenzando con sus experiencias en el sistema penitenciario y las dificultades asociadas a su reintegración.

El impacto que tienen estas prácticas al egresar de prisión es diverso, especialmente en el ámbito laboral. Se han podido identificar narrativas explícitas e implícitas sobre la clase social, la experiencia laboral y los roles de género. Un ejemplo es la experiencia de algunas mujeres a aceptar trabajos poco remunerados y agotadores, además de que son humilladas. Esto sugiere posiciones económicas desfavorables y la necesidad de aceptar trabajos poco satisfactorios debido a las circunstancias. Esta necesidad las coloca en desventaja económica y exacerba la dificultad de encontrar otros empleos.

Las mujeres enfrentan luchas y desafíos que las coloca como una clase social desfavorecida en su búsqueda de empleo y experiencia en el lugar de trabajo. Como en el caso anterior, la edad también es un obstáculo adicional para encontrar empleo, especialmente en un mercado laboral que puede ser discriminatorio hacia las personas mayores. Siendo así, existe miedo de estar sin empleo, que se expresa en la vulnerabilidad económica comúnmente experimentada por individuos de clases sociales menos privilegiadas.

Según el acceso a recursos sociales, económicos o culturales, las personas con antecedentes penales pueden reintegrarse de una manera favorable en el ámbito laboral. De lo contrario, aquellas con limitadas redes de apoyo, escasa formación educativa y profesional y poca experiencia laboral previa al encarcelamiento, pueden enfrentar más dificultades para competir en el mercado laboral tras su egreso.

*Yo era una mujer que tenía a lo mejor un poquito más de privilegios a diferencia de las demás (...). A mí me tocó administrar lo que dejó mi mami, a mí no me costó tanto salir a buscar trabajo. Que si hubiera sido así hubiera sido muy complicado, porque yo trabajaba y mis puestos eran de confianza, entonces era completamente nulo, yo ya no iba a poder volver a un puesto de esos (Teresa, 52 años).*

Esta narrativa revela la conciencia de una persona sobre su posición social privilegiada en comparación con sus compañeras. Ella refiere y reconoce los privilegios derivados de la administración de bienes familiares y la disponibilidad de trabajos de confianza. Esta conciencia es reflejada en su capacidad para fundar una asociación civil destinada a apoyar

mujeres encarceladas, lo que demuestra un compromiso social y solidaridad hacia grupos vulnerables. La experiencia personal ilustra cómo el acceso a recursos económicos y sociales puede influir en las oportunidades y los ajustes a su vida después del encarcelamiento.

También se manifiesta abiertamente que la posesión de ciertos privilegios económicos y acceso a recursos culturales puede marcar una diferencia notable en las condiciones al salir de prisión. En su caso, optar por iniciativas de apoyo social, como una asociación civil, dirigidas a grupos vulnerables, como las mujeres privadas de libertad:

*Yo soy un poquito diferente, ¿no?, al común denominador. O sea, ahora sí que, hablando claro, yo te puedo hablar desde mis privilegios. Entonces, ya desde ahí yo te puedo dar una idea que no es el grosor de la población que está en las cárceles, por ejemplo. Porque ellas regularmente también, una investigación que realizamos, pues la mayoría tiene secundaria. Entonces a pesar de que yo tengo el bachillerato técnico terminado, también tuve oportunidad de estudiar una licenciatura, que se me quedó trunca, pero no tanto porque no me lo hayan podido pagar, si no que yo ya no pienso seguir estudiando Derecho. ¡Lo que es la vida! Sin pensar que el día de mañana lo iba a necesitar (Teresa, 52 años).*

En este caso, ella reflexiona sobre su experiencia personal y reconoce su posición privilegiada en comparación con la mayoría de las personas encarceladas. Reconoce que su situación y condición son diferentes. Aunque, a pesar de ello, decidió no completar su licenciatura en Derecho. Esto la llevó a una falta de consideración sobre cómo sus decisiones sobre su formación educativa pueden afectar su futuro. A su vez, esto ha impactado su capital cultural y radica en cómo hay un quiebre con su trayectoria académica ya que esto reduce su desarrollo personal y oportunidades laborales.

Del mismo modo, el relato personal juega un papel crucial en la construcción de conciencia social y solidaridad hacia las personas que enfrentan desafíos similares. Ella utiliza sus privilegios para construir justicia social y apoyar a quienes enfrentan condiciones desfavorecidas. Además, poder construir una red de contactos que brindan apoyo y

reconocimiento a la labor otorgada, indica los recursos disponibles y las habilidades emprendedoras al encontrar formas creativas de obtener ingresos.

Asimismo, se puede observar un conocimiento valioso sobre las necesidades de las mujeres privadas de libertad, que permite ofrecer apoyo desde un entendimiento profundo de sus condiciones:

*Pues mira, por las personas que han colaborado con nosotros, por las personas que conocemos, nos dicen que obviamente les gusta o se sienten orgullosas de este trabajo que estamos haciendo. Porque la realidad es que les damos una esperanza a las compañeras, ¿no? Porque es una realidad. En México, tú no puedes decir que toda la gente es culpable, porque sabemos que han detenido a un montón de gente, nada más por estar en el lugar y en el momento equivocado (Teresa, 52 años).*

La importancia del apoyo, la solidaridad y la empatía para la comunidad de las mujeres liberadas, es con el objetivo de evitar reproducir las actitudes negativas y la exclusión que experimentan. Esto destaca el compromiso de las personas en la construcción de una sociedad más inclusiva.

*Nosotros también hemos sufrido presiones de las propias mujeres que han salido de prisión. Y esto quieras o no, te quiere marcar y a veces quieres tirar la toalla y decir: “Ya no las voy a ayudar”, pero no, al contrario, nosotros nos hemos fortalecido en ese sentido para que nosotros no seamos como la sociedad que señala, juzga. Ellas necesitan un apoyo psicológico, pedagógico, para que puedan llevar a cabo sus proyectos de vida, porque de lo contrario, si nosotros también como mujeres privadas de la libertad, también las excluimos, pues entonces nos estamos formando una doble moral (Araceli, 55 años).*

Se reconoce que las mujeres también pueden ejercer presión y generar desafíos emocionales para quienes les brindan apoyo. A pesar de estos desafíos, no renuncian a apoyarlas, sino que fortalecen la inclusión. El apoyo de comunidades solidarias, como las asociaciones civiles, son redes de apoyo que proporcionan oportunidades de asistencia económica y de empleo, así como la generación de un sentido de pertenencia y construcción de resiliencia.

*La verdad es una parte muy humanitaria, son personas que te hacen sentir bien, son personas que te ayudan a integrarte a la sociedad. A pesar de que tienen un estrato social superior al de nosotros, en este momento, te tratas igual, creo que te tratan mejor que la gente que está al nivel económico de uno. No hay como esa discriminación, como que nunca nos ha dicho: “Oye ustedes estuvieron en la cárcel”. Nada, nos tratan como si ni siquiera hubiéramos pisado la cárcel (Laura, 50 años).*

También en el caso de los hombres, se ha encontrado que las experiencias personales dentro del sistema penitenciario, conlleva a algunas personas a tener una mayor conciencia sobre las condiciones de vida de las personas privadas de libertad, las que ya egresaron, y de su impacto en la sociedad en general. Esta conciencia les motiva a generar acciones para abordar las deficiencias, especialmente aquellas relacionadas con la reinserción social.

*Este proyecto surgió como bien dices, en base a una experiencia personal mía, yo estuve recluso en una cárcel en México. (...). Esta situación me hizo ver cómo se vive entre las cárceles, en el país. Identificar esta problemática tan grande que hoy en día no es muy visible, pero es muy grave para la sociedad mexicana. No es muy visible porque la gente ha hecho, o sea, se ha olvidado o no ha querido voltear a ver, desconoce cómo se vive en las cárceles en nuestro país y cómo está afectando la falta de procesos de reinserción social, cómo está afectando a las cifras de violencia y de delincuencia, que hoy en día estamos viviendo (...). Pero cuando tú estás dentro de la cárcel y lo ves mucho más cercano, pues realmente, pues a mí, por lo menos en lo personal, me conmovió para tratar de hacer algo, el tratar de darle una segunda oportunidad a estos chicos (Mauricio, 48 años).*

Y es que, se ha constatado que la educación y capacitación en la cárcel son limitadas y no se adaptan a las necesidades actuales:

*Existe un área que se llama industria penitenciaria, pero realmente solo existe de nombre, porque no hay una industria como tal, no hay talleres. La gente que son artesanos, que hacen cinturones, que hacen algún trabajo manual, lo hacen por iniciativa propia. Entonces una persona que se dedica, por ejemplo, a hacer cuadros,*

*si alguien se le pega a él, compra su material, aprende viendo, pero no hubo alguien que le enseñara. Cada quien toma la iniciativa y se le pega a alguien y aprende* (Alfonso, 52 años).

En este caso se describe la inexistencia de talleres e infraestructura adecuada para apoyar las actividades laborales dentro de las prisiones. En lugar de recibir capacitación formal o contar con programas de trabajo establecidos. Las personas privadas de su libertad que tienen habilidades de tipo artesanal tienen que depender de su propia iniciativa para llevar a cabo estas actividades.

Mantener un trabajo dentro y fuera de prisión se vuelve imprescindible para la clase trabajadora. Conseguir la estabilidad laboral es importante para las personas que egresan de prisión. Sin embargo, el impacto de la clase social en las oportunidades laborales se puede observar incluso antes de ingresar al sistema penitenciario:

*La mayoría de los trabajos que he tenido fueron informales. Por la cuestión de los horarios, no tenía como que mucha posibilidad de un trabajo formal. Entonces, eran trabajos en panaderías o en locales cercanos a mi domicilio. He trabajado, por decir, desde ayudante de albañil hasta estilista canino, trabajé en una panadería, trabajé en un puesto de un mercado. O sea, sí han sido, como que he tenido varios trabajos* (Arturo, 26 años).

La falta de oportunidades de trabajo formal se debe, en parte a la disponibilidad limitada de horarios para adaptarse a trabajos regulares. En lugar de ellos, aceptan trabajos informales que les permitan tener flexibilidad horaria, lo que conlleva a desempeñarse en una variedad de ocupaciones. Las experiencias laborales reflejan la necesidad de adaptarse a las circunstancias y aprovechar las oportunidades disponibles para obtener ingresos, aunque esto implique que no sean empleos formales o de larga duración.

En suma, el sistema penitenciario refleja profundas inequidades sociales y estructurales. La condición de clase ejerce un impacto significativo en la experiencia de las personas y en su capacidad para reintegrarse de manera efectiva en la sociedad. Las personas que tienen más privilegios económicos y sociales poseen más recursos para enfrentar el estigma y

encontrar mejores oportunidades. Por el contrario, quienes se encuentran en situaciones más precarias, enfrentan obstáculos adicionales que se revelan, por ejemplo, en la dificultad de encontrar empleo.

Esto también se observa en el caso de las mujeres, quienes se encuentran en empleos precarizados, además de que son víctimas de violencia de género. Para ellas, es difícil la aceptación social y la estabilidad financiera. Finalmente, la relevancia de la clase social, el género, el acceso a recursos sociales, familiares y económicos, influye para acceder a oportunidades de empleo y salarios justos.

*Desafíos de género en el mercado laboral: experiencias desde la mirada de las mujeres*

Las desigualdades de género se reflejan tanto en el trato recibido durante el encarcelamiento como en las disparidades al egresar. Mientras que algunas mujeres se ven obligadas a aceptar trabajos feminizados y precarios, algunos hombres pueden acceder a empleos formales con derechos laborales. Además, las mujeres en el sistema penitenciario son más propensas a experimentar violencia patriarcal, tanto dentro como fuera de prisión, enfrentando acoso laboral y otras formas de discriminación.

Es importante reconocer que la realidad de las mujeres encarceladas es diversa y compleja, influenciada por factores como la edad, la nacionalidad y las condiciones socioeconómicas. Muchas de ellas se ven obligadas a cometer actos delictivos debido a amenazas y coerción, lo que destaca la vulnerabilidad que enfrentan dentro de una estructura patriarcal y violenta. En el otro extremo, se puede afirmar que detrás de las mujeres encarceladas, se esconde un delito cometido por sus parejas hombres y, en el peor de los casos, problemas relacionados con el crimen organizado (Ovalle y Giacomello, 2006).<sup>82</sup>

---

<sup>82</sup> También se hace referencia al concepto de *glocalización* (Ovalle y Giacomello, 2006), que destaca cómo fenómenos globales como la reconfiguración de capitales, puede impactar en lo local, contribuyendo a fenómenos sociales como el narcotráfico. En este contexto se señala la participación de las mujeres en actividades delictivas ha aumentado, lo que ha llevado al incremento en su encarcelamiento por delitos no violentos (Giacomello, 2013).

*Nosotras como mujeres privadas y ex privadas de la libertad lo único que queremos es ser escuchadas con los ojos, el motivo por el cual nosotros tenemos estas acciones delictivas, porque muchas de nosotras han sido amenazadas, obligadas a cometer actos delictivos, y en este caso yo me vi obligada a hacerlo. De lo contrario mi familia iba a terminar muerta. Yo empecé a ver que muchas mujeres estaban en la misma situación como yo. Por eso es que hay mucha población en las cárceles (Araceli, 55 años).*

La narración de una mujer exprivada de su libertad enfatiza la necesidad de ser comprendidas, señalando que muchas mujeres se ven obligadas a cometer actos delictivos debido a las amenazas, con el fin de proteger a su familia. Este testimonio resalta la vulnerabilidad de las mujeres frente a situaciones de violencia y cómo estas circunstancias pueden llevarlas a participar en actividades delictivas como una forma de supervivencia.

El encarcelamiento de mujeres no solo conlleva al estigma y rechazo social, sino que también perpetúa una serie de desafíos adicionales, tanto durante su tiempo en prisión como después de su liberación:

*Las mujeres sufren algo que, en comparación con los hombres, es el abandono, y justamente por ser mujeres. Al entrar en prisión, el porcentaje de abandono y el porcentaje de visitas que reciben las mujeres es muchísimo menor con el porcentaje de visitas que reciben los hombres porque, ¿cómo puede una mujer estar en prisión, si ella debería estar cuidando a sus hijos? Lastimosamente ese es el pensamiento, no solo está el estigma cuando salen de prisión sino también lo viven cuando entran y, una vez que salen, ¿a dónde van a ir? (Colaborador de una empresa social).*

En primer lugar, se destaca que las mujeres enfrentan un mayor abandono por parte de sus familias y una menor cantidad de visitas en comparación con los hombres en prisión. Esto se atribuye a expectativas de género arraigadas en la sociedad, que dicta que las mujeres deberían estar cuidando a sus hijos e hijas en lugar de estar encarceladas. Esta percepción sesgada lleva a una falta de apoyo y conexión con el mundo exterior, lo que puede afectar



significativamente el bienestar emocional y mental de las mujeres. El estigma y la discriminación no terminan una vez que las mujeres son liberadas de prisión.

Las dificultades que enfrentan para reintegrarse a la sociedad son debido al estigma asociado con su historial penal y la falta de apoyo y recursos disponibles para ellas. Esto promueve la opresión económica y cultural que se entrelaza con la discriminación de género y orientación sexual, como señala Zarza (2015). Esto significa que existen estructuras y normas sociales que dictan como deben comportarse las mujeres, incluyendo su participación en la fuerza laboral y sus identidades sexuales y de género:

*A mí me tocó doble porque una, por haber estado privada de libertad y dos, porque cuando estuve ahí pues prácticamente encontré, lo que dicen, “salí del clóset”. Ahí me descubrí como no binaria, y sobre todo pues lesbiana. Y pues fue algo que no estuvo muy padre porque a mi familia no le gustó mucho (Teresa, 52 años).*

En el caso específico mencionado, una persona no binaria relata cómo su experiencia en prisión fue un momento de descubrimiento de su identidad sexual y de género, lo cual fue recibido como un rechazo por parte de su familia. Esto demuestra cómo las normas de género rígidas pueden reprimir la expresión de la identidad de género y la orientación sexual de las personas, incluso dentro del sistema penitenciario.

La conexión entre opresión económica, cultural y de género se evidencia en cómo las expectativas sociales pueden influir en la vida de las personas, limitando sus oportunidades y su capacidad para vivir auténticamente. En este caso, la discriminación de género, la falta de aceptación de la diversidad sexual por parte de la familia contribuye a la marginación y al aislamiento de la persona no binaria.

En la intersección entre clase y género se promueve la desigualdad y la vulnerabilidad, y las opciones de trabajo se van reduciendo. Las mujeres que salen de prisión tienen inconvenientes para conciliar las tareas domésticas y el trabajo, aunado al cuidado de los hijos. Esto se agrava con los salarios bajos, las escasas prestaciones y seguridad laboral. La mayoría de las mujeres tiene dos o más trabajos para poder solventar sus necesidades y las de su familia.

El relato de una mujer de 50 años dentro del sistema penitenciario refleja una realidad cruda y desafiante, donde la adversidad y la crueldad del entorno carcelario puede llevar a una desensibilización y una resignación ante la violencia y la injusticia. Su testimonio ilustra cómo las mujeres se ven obligadas a soportar abusos por parte de las autoridades como de sus propias compañeras de prisión:

*Esto no te va a matar, y de hecho te lavan el cerebro, te dicen las mismas internas, “esto no te va a matar, lo que no te mata te hace más fuerte”. Y es verdad, literal, así es, ese lugar te hace más fuerte, te hace insensible a ciertas situaciones, porque te pisotean dentro de la cárcel, las mismas autoridades como tus propias compañeras, entonces te toca aguantar, te toca soportar (Laura, 50 años).*

Como el relato anterior, las personas dentro del sistema penitenciario pueden adoptar narrativas que reflejen su situación de vulnerabilidad y opresión, ya sea como una forma de adaptación o como una estrategia de supervivencia. La experiencia carcelaria también va moldeando las conductas y las narrativas al egresar de prisión.

Además, se señala una diferencia en los relatos de mujeres y hombres después de su liberación. Mientras que las mujeres tienden a relatar experiencias de victimización o revictimización, los hombres suelen orientarse hacia narrativas de transformación de conductas. Esta disparidad puede estar influenciada por las expectativas de género y las construcciones culturales sobre el comportamiento y el actuar de las personas según su género.

El análisis plantea que los categoremas, como el género, están influenciados por consensos sociales sobre lo que se espera que cada género realice o pueda realizar, en términos de roles y capacidades. Esta idea refleja la idea de “sentido común” propuesta por Gramsci, donde se naturaliza un orden establecido en la sociedad. En el contexto del sistema penitenciario, se observa una diversidad de experiencias de las mujeres encarceladas. Por un lado, expresan su deseo de permanecer en prisión debido al temor de enfrentar dificultades en el mundo exterior al ser liberadas.

Por otro lado, algunas mujeres encarceladas continúan siendo responsables de cuidar a sus hijos e hijas incluso dentro de prisión, lo que las lleva a buscar formas de mantener a sus familias, ya sea a través del autoempleo o trabajando para empresas que operan dentro de las cárceles:

*existen muchas mujeres que quieren estar dentro de prisión porque les da miedo el día que lleguen a salir, y por otro lado están las mujeres que es la mayoría, que tienen que seguir cuidando a sus hijos dentro de prisión, tienen que seguir mandando dinero y para ello tienen que recurrir ya sea al autoempleo o a las actividades de la industria penitenciaria, a las empresas que entran a pedir trabajo (Fundadora de empresa social).*

Las experiencias post-encarcelamiento para las mujeres conlleva desafíos adicionales, especialmente en el ámbito laboral, donde la discriminación se vuelve una barrera significativa. Un ejemplo concreto de esta discriminación se ilustra en el caso de una mujer que egresó de prisión y consiguió trabajo en un restaurante a través de una asociación civil, pero enfrentó hostilidad por su historial carcelario, lo que generó conflictos con su jefe. Ante esta situación, la misma institución no solo busca canalizar a estas mujeres hacia oportunidades laborales, sino que también las apoya continuamente para superar las dificultades que enfrentan.

*Tuvimos un caso, le conseguimos trabajo en un restaurante a una ex privada y la discriminaban bastante por haber estado en la cárcel, tenía muchos problemas con el jefe. Ahí interviene, el área de seguimiento de libertad, tratamos de canalizarlas a una empresa, pero también seguimos en contacto con ellas. Sí tratamos de solucionar ese tipo de problemas (Asistente de investigación de empresa social).*

Esta realidad de las mujeres se ha estudiado desde una perspectiva estructural que reconoce la influencia de las relaciones de género en esta doble estigmatización. Sin embargo, es importante destacar que las mujeres liberadas muestran iniciativa para liberarse de las restricciones impuestas por su género y clase social. En este contexto, la influencia institucional desempeña un papel crucial, ya que el acercamiento a asociaciones civiles o

empresas sociales puede proporcionar un punto de partida efectivo para la inserción laboral. Estas instituciones no solo pueden ofrecer oportunidades de empleo, sino también programas de capacitación y apoyo que permiten a las mujeres adquirir nuevas habilidades, perseguir objetivos profesionales y construir un proyecto de vida más allá de su pasado en la cárcel.

El respaldo institucional juega un papel fundamental en la reintegración de las mujeres que salen de prisión, ofreciéndoles la oportunidad de formar parte de una comunidad que les brinda apoyo y les ayuda a desarrollar nuevas habilidades para encontrar un propósito en sus vidas. Asimismo, esta conexión con las instituciones que les han proporcionado apoyo durante su tiempo en prisión no solo beneficia a las mujeres liberadas, sino también puede tener un impacto positivo en las condiciones de vida de las mujeres que aún están encarceladas, sirviendo como ejemplo inspirador para ellas. Según informan algunos colaboradores de empresas sociales:

*El tipo de empresas a las que las logramos canalizar, la mayoría están en restaurantes, otras que han sido canalizadas a hoteles, limpieza de hoteles, en empresas que hacen bordados, productos de piel. Sí, debo decir que es un reto para nosotros porque no todas las empresas, la mayoría, no nos abre las puertas, la mayoría que se han ido ha sido a empresas conocidas o que conocemos (Asistente de investigación de empresa social).*

*Tenemos chavas que están trabajando en empleos formales e informales, algunas trabajan en esta institución, otras que les conseguimos con empresas aliadas. Tenemos una chava que quiso estudiar enfermería y con nuestras alianzas le estamos ayudando con su licenciatura en enfermería (Colaborador de empresa social).*

El apoyo brindado a las mujeres que han estado en prisión tiene un impacto significativo en todos los aspectos de sus vidas, especialmente en el ámbito familiar. Se ha observado que los ingresos que las mujeres obtienen, ya sea mientras se encuentran privadas de su libertad o una vez que salen, suelen ser destinados principalmente a sus familias, especialmente a las y los hijos. Este apoyo financiero contribuye de manera directa al bienestar de sus seres queridos y puede ayudar a mejorar las condiciones de vida de sus familias.

Además, el respaldo proporcionado por instituciones como asociaciones civiles, permite a estas mujeres establecer metas claras en sus vidas, especialmente en el ámbito laboral. Al recibir apoyo para capacitarse, desarrollar habilidades y acceder a oportunidades de empleo, tienen la posibilidad de construir un futuro más estable para sí mismas y para sus familias. Este proceso no solo les permite alcanzar la autonomía económica, sino que también les brinda la oportunidad de desarrollar su autoestima y confianza en sí mismas, lo que es crucial para enfrentar los desafíos futuros con mayor determinación y seguridad.

Por otro lado, es innegable que tanto el sistema penitenciario como las empresas sociales o asociaciones civiles aún perpetúan roles de género, lo que se refleja en las limitadas oportunidades de capacitación y empleo ofrecido a las mujeres liberadas. En muchos casos la formación impartida en prisión se centra en habilidades tradicionalmente asociadas a roles femeninos, como en tejido, bordado, costura y trabajos textiles. Sin embargo, estas habilidades pueden resultar insuficientes para enfrentar las demandas del mercado laboral una vez que las mujeres son liberadas.

*Los rubros a los que las mujeres pueden acceder una vez que salen de prisión, si se les da cuenta, la mayoría son bordados, limpieza, pero no es un trabajo que les va a dar un ingreso suficiente, digno, y eso nos hemos dado cuenta, que muchas de las empresas que entran a la industria penitenciaria y no solo aquí en México sino en Latinoamérica, todas capacitan en bordado, serigrafía. Sí hay un reto de incentivar a que más empresas de diferentes rubros brinden capacitaciones que les den habilidades distintas para en el momento que salen de prisión, estas personas tengan habilidades nuevas que van a poder acceder a un buen trabajo. Sé de una empresa en México que estaba enseñando a codificar, ese tipo de habilidades al final son las que en el mercado laboral actual van teniendo más valor (Asistente de investigación de empresa social).*

Las oportunidades laborales disponibles para algunas mujeres liberadas se limitan a sectores como el bordado y la limpieza, que rara vez ofrecen ingresos suficientes o dignos. Este patrón es propio también de las empresas que participan en programas de reinserción que suelen enfocarse en actividades de baja remuneración. Algunas asociaciones civiles buscan

fomentar la diversificación de las opciones de capacitación y empleos disponibles para las mujeres liberadas.

La perpetuación de roles de género en el ámbito laboral representa una limitación significativa para el pleno desarrollo y la equidad de las mujeres en el mercado de trabajo, de por sí reducido. Sin embargo, hay instancias que desafían estos estereotipos, como lo hacen algunas empresas sociales que capacitan a mujeres en la producción de zapatos, un oficio históricamente asociado principalmente con los hombres.

Estas actividades no solo rompen con las expectativas tradicionales de género, sino también permiten desarrollar habilidades diferentes y potenciar su capacidad para desempeñar actividades socialmente atribuidas a los hombres. En algunos centros penitenciarios en México, se ha observado una transición desde trabajos monótonos y poco gratificantes, como la fabricación y empaque de pinzas para ropa, hacia la creación de artículos más sofisticados y atractivos para las mujeres:

*es algo que se hace mucho dentro de las cárceles en México, ponerles los resortes a los plásticos, empacarlos, eso es lo que hacen, era algo super mecánico, lo hacen porque es dinero, pero no era algo que a ella les gustara, pero llegamos nosotras con nuestros zapatos (...). Una de las cosas que nos sirvió es aplicar algo que ellas ya hacen y que les gusta, como bordados y tejidos, muchas de ellas ya bordaban ahí porque ellas también hacen cosas que después sus familiares las venden, y lo que pasó que muchas de las que son buenas bordando, les enseñaban a otras que no tenían mucha experiencia (Fundadora de empresa social).*

Este enfoque consiste en aprovechar las habilidades preexistentes de las mujeres, como el bordado y el tejido, ha demostrado ser efectivo tanto para empoderarlas como para fomentar la solidaridad. Las mujeres con experiencia en estas áreas pueden compartir sus conocimientos con otras que tienen menos experiencia, creando así un ambiente de colaboración y apoyo mutuo.

La conformidad, el aprecio y la valoración hacia el trabajo actual, son relatos comunes entre las mujeres, sin embargo, la conciencia hacia las condiciones laborales es mínima. Las

escasas oportunidades que brinda el sistema penitenciario, una empresa social o asociación civil, también resalta la desigualdad persistente bajo la fachada de superación, cambio y desestigmatización. En el caso de las empresas sociales que emplean personas privadas de la libertad o las que ya egresaron, aunque proyectan una imagen de “artículos de lujo”, estas personas siguen siendo invisibles, trabajando en talleres sin seguridades laborales.

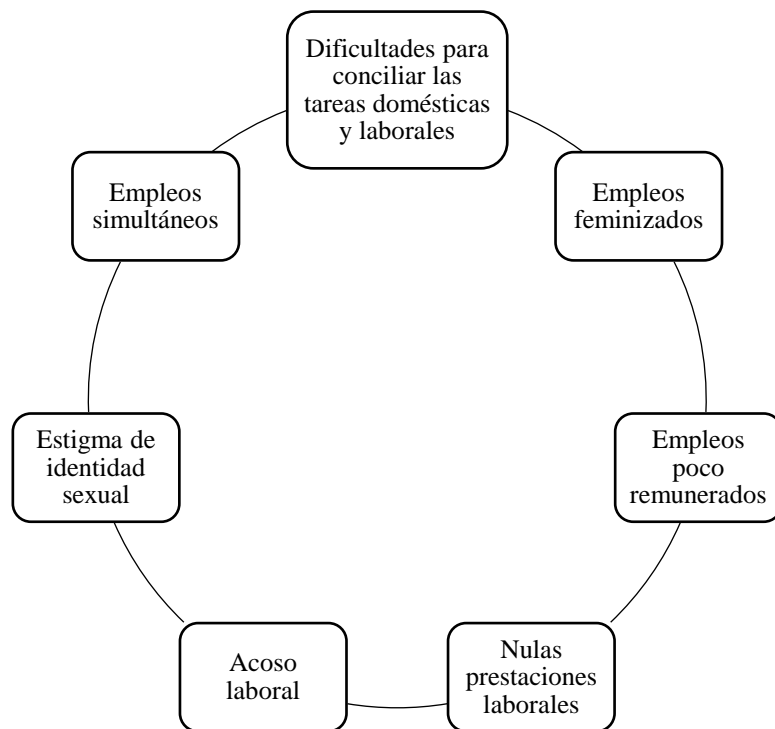
Por su parte, se ha encontrado que las mujeres, al tener pocas opciones de empleo al egresar de prisión, suelen insertarse en empleos precarizados donde son víctimas de acoso laboral:

*Vendíamos aguas de frutas y las vas repartiendo, muy cansado, el pago era muy poco, trabajábamos casi doce horas, pero algo que yo en lo personal ya no podía tolerar era el hecho de cómo te trataban los hombres. Pareciera que el hecho de que te consumieran un agua les daba derecho a hablarte, a quererte agarrar la mano, a querer como conquistarte, pues el acoso. Pero las mujeres comenzaban a normalizar el hecho de que ellos se comportaban de esta manera. A mí ya no me gustaba, no me hacía sentir cómoda (Leticia, 37 años).*

Su experiencia al trabajar vendiendo aguas, resulta incómoda al percibir cómo los hombres se comportaban de manera inapropiada, tratando de conquistarlas y acosándolas. Además, cómo algunas comenzaban a normalizar este comportamiento. Este relato sugiere una dinámica de poder desigual entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo, y la presión social sobre las mujeres para aceptar el acoso como parte de la vida laboral, lo cual es una manifestación de desigualdad de género en la sociedad.

Lo siguiente ilustra las principales desventajas de las mujeres en el ámbito laboral una vez que salen de la cárcel.

**Ilustración 5.** *Condiciones que enfrentan las trabajadoras con antecedentes penales*





## **ESTIGMA E IDENTIDAD**

### *Planes de acción de la identidad y perspectivas subjetivas sobre el estigma*

El estigma se va construyendo a través de los comportamientos dirigidos hacia lo que se percibe que puede ser una amenaza a la integridad social. Las y los que padecen una enfermedad mental, las y los que han transgredido la ley, y otras “anormalidades”, pueden ser excluidas de ciertos entornos, restringiendo sus derechos y los beneficios que como individuos poseen. También otros grupos son rechazados por su condición de clase, de género o de nacionalidad y color de piel. En este caso, en la persona que ha pasado por prisión, independientemente de los motivos, recaen condiciones de desigualdad y discriminación.

Las manifestaciones del estigma se encuentran, en un primer plano, dentro del ámbito interpersonal. Se presentan en el campo de las emociones, las conductas y especialmente, en la relación con los demás. La percepción de ser señalada o señalado conlleva a la evitación de personas y lugares, y de las actividades que en algún momento de la vida fueron importantes. “La evitación es más común cuando el estigma está relacionado con la actividad delictiva”, resalta Overton y Medina (2008, p. 145), a esto le sigue la formación de identidades agraviadas socialmente.

También se genera un estereotipo, como menciona Goffman (2015), es decir, un conjunto de cualidades que se otorgan a una categoría. La persona que estuvo en prisión haya cometido un delito o no, se le atribuyen etiquetas negativas y la representación social como alguien “peligroso” e “inferior” (Overton y Medina, 2008; LeBel, 2008; Kurzban y Leary, 2001; Major y O’Brien, 2005; Reynolds *et al.*, 2012).

Ante este panorama y en el contexto de las personas que han sido privadas de la libertad, lo que ha generado tal acontecimiento es crear una serie de planes de acción como una forma de proteger su identidad, siendo que las consecuencias personales y sociales han generado daños a nivel emocional y comportamental. En un afán de salvaguardar la identidad, una de las tácticas consiste en ocultar que se ha pasado por prisión. La ocultación está ligada a la

vergüenza y esta se encuentra más en el plano social que en el individual, es decir, la vergüenza es la consciencia de que se ha dañado al otro, a los preceptos, los valores y la moral de los demás.

Además, se hace presente el resentimiento ante la percepción de desigualdad y de pertenecer a un mundo hostil. En todo momento, el individuo va a asegurar su estima personal y social y está seguro de que puede sobrellevar tal experiencia. Sin embargo, la introyección del estigma es más fuerte, la sociedad no perdona a quien ha dañado las normas. Aunque con el tiempo, las trayectorias del estigma pueden cambiar, el individuo puede demostrar su integración a través de ciertos capitales, como el trabajo.

Inicialmente, el estigma se hace evidente por las percepciones a nivel personal. Es decir, la persona consciente de su desprestigio puede verbalizar cómo percibe su entorno ante la experiencia de haber salido de prisión y las consecuencias de hacer visible tal vivencia:

*Yo no digo que estuve adentro, porque yo sé que voy a tener problemas con eso, yo me comporto como si fuera una persona, la misma persona de siempre, pero sin estar ahí adentro (Miguel, 47 años).*

La ocultación como estrategia de identidad consiste en aparentar cierta “normalidad” para ser aceptado socialmente. Desde este ángulo, el estigma puede ser conceptualizado como un atributo que se adhiere a la identidad personal, y es capaz de generar ciertas reacciones emocionales como el miedo, la vergüenza, la culpa y la ira, y también reacciones conductuales como la evitación:

*Evito siempre decirlo, las veces que pueda, no hablo del tema, solo con las personas que estuvieron conmigo en la cárcel. Si me preguntan algo les digo, sino no hablo del tema (Laura, 50 años).*

*Me da muchísimo miedo volver a salir, volver a convivir con la gente (...). Luego la gente te mira feo, habla de ti o te señala por el lugar donde estuviste sin saber lo que realmente pasó (Sara, 36 años).*

*Yo trato de mantenerlo lo más reservado posible, y sí te puedo decir que es por miedo a ser discriminado, porque yo cuando tuve el problema con las adicciones pues si fue, varia gente si se enteró y esa misma gente fue la que me hizo a un lado, me hizo menos, en lugar de ser empáticos, te la hacen difícil (...). No es como que yo viva de los demás, pero es algo que hay que evitar (Arturo, 26 años).*

En el último relato se observa un doble estigma, el de haber estado en prisión y el de las adicciones. Ser un “encarcelado” y un “drogadicto”, degrada la moral social. Asimismo, tal como en el relato anterior, las personas que suelen rechazar la condición de “expresidiario” es el círculo primario, la familia. “Te la hacen difícil”, menciona el protagonista, quien a su corta edad ha estado dos veces en la cárcel. Las consecuencias que se han destacado respecto a las evaluaciones negativas por parte del grupo de apoyo se refieren a cómo afecta en los sentimientos de sentirse capaz, es decir, la autoeficacia (Kitsuse, 1980; Overton y Medina, 2005).

Asimismo, las personas poseen consciencia del estigma (Link y Phelan, 2001) o bien, conscientes de su condición, optan por evitar caer en las trampas sociales de la segunda oportunidad, de la aceptación y de la empatía.

*Sales y crees que todo será como antes y, ¡sorpresa!, nada, absolutamente nada es como antes, salgo y de las primeras cosas que hace mi familia es como llevarme, esconderme, “que nadie te vea”. Porque veníamos de un proceso donde no sabias en qué momento podría pasar algo, te podrían inventar algo. Te generan tantos miedos. Entonces, ellos eran de, “no, a tu casa no puedes volver” (...). Era conflictuante para mí (...). Nunca pierdes el miedo, pero también nunca pierdes el tiempo de decir, “claro que voy a salir, esto no es para siempre”. Da miedo volver a empezar, por dónde empezar (Leticia, 37 años).*

*Es difícil encontrar esta autonomía porque, en primera instancia es un miedo, cuando tú sales, todo el mundo te ve de una manera muy discriminatoria por el hecho de haber estado en prisión, creen que uno sale con peores mañas, hasta la misma familia te mira y te dice que no hables de eso, que no digas que estuviste en prisión (Araceli, 55 años).*

*Hay veces que te dicen: “ah esa estuvo en la cárcel”. Al comienzo cuando salí, por aquí por donde vivo, de hecho, nos conocen, y como que la gente dice: “estuvo en la cárcel”. Pasas y sabes que están hablando de ti porque te miran fijo y no disimulan. Ni siquiera saben qué te pasó, de qué manera te siguen señalando, cómo te levantas, cómo sigues, es el mayor obstáculo. El viernes que venía de mi trabajo se me quedaban viendo una señora, y me miraban y yo sabía que estaban hablando de mí, pero yo seguí mi camino, sí te hace sentir mal (...). Te señalan porque yo estuve del otro lado alguna vez y decía que los que estaban en la cárcel se lo merecían, que los que estaban ahí era porque habían cometido el delito. Me tocó pisar la cárcel para cambiar ese concepto, para saber que muchas de las personas que están ahí son inocentes, muchas (Laura, 50 años).*

La ocultación, relevante en los relatos anteriores, se encuentra relacionada con la vergüenza y el carácter social de la vergüenza está ligada a las normas sociales-morales. Además, la vergüenza obedece a ciertos patrones culturales, por ejemplo, si la acción corrompe valores ligados a una cultura, esto es digno de vergüenza y se es merecedor o merecedora de un castigo. Por su parte, la vergüenza se encuentra influenciada por el criterio de la racionalidad y de que el individuo goza de facultades consideradas normales. Por ejemplo, el señalamiento hacia una misma acción que comete una persona “normal” y alguien que se observa con alguna enfermedad mental va a propiciar prejuicios distintos. En el primer caso, va a considerarse un ataque a la moral social, y en el segundo caso se va a justificar por una determinada “discapacidad mental”.

La vergüenza entonces es propia de un humano consciente, sensible, racional y volitivo. Aristóteles define a la vergüenza como un miedo a la deshonra y se produce tras las malas acciones. Además, la vergüenza se evita por el pudor, el pudor a cometer faltas. Al final de cuenta, quien es consciente del prejuicio hacia los demás va a generar vergüenza, pero, a su vez, esto genera un daño a la reputación personal y a la propia identidad. Así, “la vergüenza se convierte en una posibilidad central, que se origina cuando el individuo percibe uno de sus atributos como una posesión impura de la que fácilmente puede imaginarse exento” (Goffman, 2015, p. 20).

Desde el ámbito social, se exalta la vergüenza como una contingencia del capital simbólico, de la reputación y su representación ante el mundo social (Gómez, 2022). La recuperación del estatus se realiza en medio de un mundo donde la competición y la comparación son omnipresentes, en medio de un mundo hostil.

La vergüenza tiene una dimensión íntima, pero también social y colectiva porque tiene que ver con la experiencia de cómo comparecemos ante los demás; la vergüenza habita en aquello que soy (...). Junto a la vergüenza experimentan algo aún peor, la humillación, esto es, la aniquilación de su ser social, la carencia del valor simbólico socialmente reconocido (Gómez, 2022, p. 234).

Así pues, la vergüenza y la evitación están presentes de manera uniforme.

*Siempre evité, para mí fue algo penoso, lo sigue siendo hasta ahora. Es más, con las personas que he tratado nunca se han enterado de que estuve en un reclusorio. Para mí si es algo penoso, una experiencia. Somos humanos, cometemos errores, nunca es tarde para ser buena persona porque yo he conocido muchas personas que han salido adelante, depende de cada mentalidad, hay muchas personas que regresan. Fue una experiencia que me hizo madurar, me hizo ser diferente como ser humano, valorar la vida y la libertad. Yo me siento orgulloso, tengo mi casa, mi terreno, tengo mi familia, mi propio taller, apoyo a mi hija, es algo que los demás compañeros no, ellos viven la vida al día (...). Yo creo que todos cometemos errores y todos merecemos una segunda oportunidad (Gustavo, 44 años).*

El relato anterior tiene varios componentes, el sentimiento de vergüenza de haber cometido un delito, la consciencia del humano que erra, haber pagado socialmente la falta, el derecho a una segunda oportunidad y la justificación de ser mejor. Las cogniciones de causa-consecuencia, como aquel que “obra mal, termina mal”, y que el ser castigado borra las huellas del pecado y al pagar por ello la sociedad ya no debería juzgar ni señalar, son comunes en los relatos. Sin embargo, frente a una persona que estuvo en prisión, siempre hay duda de cambio.

*Siento que la gente si me llega a ver diferente, bueno la gente que obviamente sabe que estuve preso. Una persona si hizo un comentario como: “por algo te metieron”, sí dudaba de mi veracidad (Diego, 36 años).*

*Mira, yo he topado con gente, aquí platicando, ya sabes, no falta algún compañero que te conoce, y yo he tratado de olvidarme de esa vida, y platican: “fijate que tengo un amigo que se dedica a esto”, pero tú ya lo viviste, y los ves como platican y ellos tienen ganas de hacerlo. Entonces yo les digo no lo hagas porque si está canijo y empieza a salir la plática. Mucha gente que sabe que estuvo encerrado, le tiene a uno miedo. Piensan que va a recaer uno. A lo mejor ya me ven diferente pero siempre está el comentario: “no vayas a recaer” o, “ahora en qué andas”. Ósea si tú andas bien, ellos piensan que sigues en esa vida (Gerardo, 37 años).*

*Al principio yo no decía que tenía antecedentes penales, yo no hacía entrevistas, yo no platicaba nada de mi vida ni de lo que había pasado en ese lugar, no quería ni decir mi nombre, ni mi vida ni lo que había pasado ahí porque yo no estaba preparada. Porque muchas veces la sociedad no entiende que tuviste un error, pero si lo cometiste ya lo pagaste, ya pagaste lo que tenías que pagar ante la sociedad, son cosas que realmente la sociedad no está ni acostumbrada, no tiene la capacidad para entender que no todas las mujeres somos culpables ni todas las mujeres somos inocentes. Toda la sociedad estamos en la casa del jabonero, cuando no te toca, aunque te pongas, y cuando te toca, aunque te quites (Sandra, 46 años).*

El último fragmento resalta también el resentimiento social. La protagonista señala que “todos estamos en la casa del jabonero”, lo cual promueve a reflexionar acerca de los sentimientos de injusticia social, de la percepción de habitar en un mundo hostil. Esto hace referencia a lo que Dubet (2020) define como “pasiones tristes”, en la que el resentimiento forma parte de un cúmulo de emociones que culpabilizan al otro por las desigualdades. Pues bien, en este procesamiento de tipo subjetivo se hacen evidentes las respuestas emocionales:

*Bastante rencor, bastante odio, tristeza, muchísima. Tengo sentimientos encontrados, conocí la parte de lo más nefasta, personas que yo estando ahí, se merecen estar aquí,*

*pero también conocí el lado bueno, el decir, esta persona no debería estar aquí. Yo siento que cambié para bien. Me da pena, pero al final de cuenta es algo que pasó y ya depende de esa persona cómo me quiera tomar a mí (Diego, 36 años).*

Así pues, la imposibilidad a la que se ven sometidas las personas que, hayan cometido un crimen o no y que pasaron por prisión, es justamente volver a tener credibilidad. La sociedad teme por el que cometió una falta y no creen en la readaptación. Sin embargo, el paso hacia una identidad de tipo ética (Braithwaite y Braithwaite, 2001), es posible cuando se encuentran discursos de transformación y cambios a nivel personal, social y laboral (Maruna, 2001):

*Muchos piensan que por lo que uno ya vivió, uno trae otra mentalidad (...) ves las cosas de diferente manera, ya no caigo en provocaciones, se me hacía fácil hacer cosas, agredir, no te interesa la vida ajena porque siempre vas a cuidar la tuya y ya cuando estás ahí adentro y realmente ves lo que hay ahí adentro. Pero ya viendo las cosas, eso es lo que realmente te cambia el pensamiento. Ahora me siento más relajado, no sé si es porque estoy lejos de ese círculo donde estaba yo, mi sentir allá es si yo voy para allá [a su ciudad natal], no puedo andar libremente y aquí soy libre (Gerardo, 37 años).*

El relato anterior da cuenta de una persona que, tras salir de prisión, decide cambiar su entorno comunitario y social. Cambia de residencia, de trabajo y de amigos. Él describe cómo esto ha conllevado a generar cierta estabilidad que se encuentra fuera del ámbito criminal. Estas narraciones conllevan a reflexionar sobre cómo es posible transformar algunos componentes de la identidad personal y social, por otros encaminados a establecer otro tipo de vínculos sociales.

Sin embargo, no todas las personas tienen los recursos o las posibilidades reales de generar un cambio en cada faceta de su vida tras egresar de prisión. Estas situaciones sociales generan el autoestigma, es decir, sentimientos introyectados de inferiorización e incapacidad que se generan a partir del contacto con los demás. A su vez, el autoestigma se encuentra ligado a la evitación. Dubet (2020) también habla del autoestigma, de las experiencias subjetivas ante

la discriminación. Para el autor, la percepción de discriminación va a aumentar cuando el individuo se perciba con menores oportunidades que los demás.

Desde tal perspectiva, también se puede pensar en el estigma como evaluación de la conducta, que puede desencadenar la autoestigmatización y autoexclusión (Hong y Kwok-Yin, 2013). Entonces, los discursos acerca de sentirse más, igual o menos capaz hace referencia a como se percibe la discriminación, pero, sobre todo, cómo se perciben a sí mismos:

*No he ido a buscar otros empleos, no he buscado en mi área porque sé que donde quiera que vaya me van a pedir el certificado y la cédula. Eso es algo que ya estoy en el proceso, pero también es algo que yo también evito un poco, o alargo esto. Por este miedo a decir, “ya no estas preparada, no vas a poder, es un mundo que ya no conoces” (...). Yo me percibo como con menos oportunidad, creo yo en este momento me siento como un poco fuera de (...). No me siento capaz, no es que me haya sentido rechazada, discriminada, soy yo, son como mis distorsiones (Leticia, 37 años).*

*Piensas que llevas aquí en la frente: “salí de Santa Martha”, y te sientes pequeña ante las personas que están a tu lado. Y a veces la gente, la sociedad, están peor que uno que va saliendo de la cárcel (Sandra, 46 años).*

El primer relato hace referencia a una mujer que, antes de su ingreso a prisión, ejercía la enfermería, es por lo que hace mención del certificado y la cédula. La autopercepción que ha generado es sobre su escasa preparación, pero también las pocas oportunidades que tiene de continuar ejerciendo. Esto genera que la identidad se vaya construyendo a través del estigma, de los estereotipos que este propicia, pero también existen anhelos de salvaguardar la estima personal y social.

*Nunca me he tomado personalmente las etiquetas de otras personas, porque si me las tomo personal me expongo a sufrir. Al contrario, trato de mostrarles que soy igual que ellos, soy mejor que ellos. Porque cometí el error de llegar a un reclusorio, pero eso no hace que me etiquete a mí mismo. Es una experiencia que yo tuve, lo cual me ha hecho mucho más humano (Gustavo, 44 años).*



*Siempre evitaba hablar con mi familia, o en mi trabajo anterior, con mis compañeras. Ahorita si me preguntaran mi experiencia yo creo que lo tomaría con mayor tranquilidad (Sara, 36 años).*

A pesar de que existan discursos de sentirse igual o más capaz que los demás, en el fondo se ha interiorizado la desvalorización que se tiene ante la sociedad. Así pues, guiarse hacia la elevación de la autoestima a través de la superación y del optimismo es una forma de proteger la identidad. Entonces, el común denominador consiste en la generación de sentimientos de impotencia, de desvalorización y de conformismo, la percepción de ocupar un lugar que le corresponde. Sin embargo, el actor también puede trabajar su identidad, como explica Dubet (1989), es decir, la identidad también es una estrategia.

En el deseo de salvaguardar la estima social, las personas pueden demostrar que han cambiado:

*Ya cuando te ven un poco clavado en las drogas y esto, pues realmente no esperan mucho cambio de ti, al contrario. Al principio todos te ven con miedo y dicen: “ay esa persona salió de la cárcel”, pero pues realmente cuando ya van viendo que de alguna manera lograste hacer un cambio en tu vida, como que cambia esa perspectiva. Hoy en día camino por la calle y dicen: “te vimos en la tele, saliste así”, por parte de mi trabajo, y eso me da mucho gusto, saber que ya no me miran con los mismos ojos. (Ramiro, 33 años).*

Entonces, también se puede hablar de una trayectoria del estigma. Se ha dicho que el estigma genera una serie de respuestas emocionales, como el miedo, el resentimiento, la ira y la vergüenza-culpa, y también conductuales como la ocultación, la evitación y el rechazo. También se ha comentado que el estigma se internaliza y repercute todas las áreas de la vida del individuo. Sin embargo, tales comportamientos pueden disminuir con el paso del tiempo. Esto se ha propuesto derivado de que, conforme pasan los años tras el egreso de prisión, los cambios que las personas realizan, la formación de redes de apoyo y vínculos fuertes como la familia, y la inclusión en el trabajo, propician una percepción acerca de los demás y de sí mismos.

El estigma se va diluyendo con los años, en ese sentido, el estigma cambia, las personas pueden ir construyendo otras trayectorias, no significa que el estigma desaparece, sino que se va transformando. El trabajo y otros capitales modifica el discurso social, en términos morales, se moldea porque los sujetos han demostrado tener un trabajo estable, una familia. Esto también lo otorga la edad, no es lo mismo delinquir en una edad temprana a una edad madura. Los valores sociales también cambian y el estigma que tuvieron las personas se va minimizando.

Esto es lo que se propone teóricamente sobre el estigma. Kurzban y Leary (2001), proponen que las categorías no se encuentran socialmente determinadas, ya que las expectativas, las normas y valores cambian, lo cual puede explicar el mantenimiento o disminución del estigma. Por tanto, estas manifestaciones van modificando también la función que cumple el estigma en la sociedad y el concepto mismo. Entonces, el estigma también se puede entender en términos de trayectoria o de curso, siendo relevante el o los grupos que son objeto de estigma.

Tal como menciona Link y Phelan (2001), es importante considerar el peso que tienen algunos grupos para ser más o menos excluidos, en este caso, tener antecedentes penales es una diferencia secundaria. Quizás por ello conforme pasa el tiempo el estigma puede ir disminuyendo, tal como se ha revisado. Sin embargo, otras características personales y sociales, como el color de piel o el género, tienen un peso más importante que es difícil aminorar las situaciones de rechazo y exclusión.

#### *Formas identitarias y el paso hacia una identidad ocupacional*

En este apartado se da cuenta de cómo se forman, construyen y transforman las identidades cuya situación de vida ha sido marcada por haber estado en prisión. Como Dubet (1989) plantea, a veces las identidades surgen en medio de tensiones y de las relaciones que excluyen y segregan. Así pues, desde la concepción de identidad que propone, esta se va formando a través de la integración del exterior, de lo que ha sido impuesto. Entonces, las identidades sociales también se van formando a través de los estereotipos culturalmente determinados.

En este caso, los tipos de identidad se van formando y transformando bajo ciertas condiciones de vida, de la autopercepción, pero también desde la mirada del otro.

Primeramente, la identidad de las personas que han estado en prisión se construye desde el ámbito institucional, es decir, el auge de instituciones que salvaguardan ciertos derechos va construyendo individuos que se autoperciben como vulnerables. Desde este ángulo, la identidad de las personas con antecedentes penales ronda entre una constante revictimización. Además, son individuos conscientes de su identidad estropeada (Kitsuse, 1980; Major y O'Brien, 2005).

La discriminación a la que se enfrentan tiene un impacto en su identidad, y esto genera individuos amenazados moral y socialmente, lo cual se vuelca en sentimientos de vergüenza. Una vergüenza no reintegrativa sino estigmatizante. Esto conlleva a lo que Dubet (1989), destaca como crisis de identidad, en términos de ser más vulnerable a las identificaciones negativas, mismo que resalta Giménez (1997), como una atribución de valor a la identidad y que se puede encontrar visiblemente en las autopercepciones.

Como se ha visto, los relatos de autopercepción incluyen la desvalorización, no sentirse capaz, lo cual se asume como una introyección de estereotipos impuestos por los demás. Se han encontrado relatos relacionados con la pobre autoeficacia y la falta de sentimientos de dominio sobre sí mismo, y de incertidumbre respecto al futuro. Además, lo que Major y O'Brien (2005) describen como amenaza de identidad, es decir, la percepción de poseer un estereotipo negativo.

La introyección del estigma propicia la percepción de un escaso o nulo reconocimiento social y, por tanto, los discursos o narrativas sobre sí mismos se realizan en términos negativos. Tal como resalta Giménez (1997), la identidad también requiere reconocimiento social. A la vista de los demás y, peor, de sí mismos, se van constituyendo como identidades no valiosas (Revilla, 2003), lo cual propicia un obstáculo para constituirse como sujetos de derecho (Sassen, 2003a).

Aunque, se puede decir que las personas pueden controlar su identidad ya que, a comparación de los atributos considerados negativos, como el color de piel, los antecedentes penales pueden ser ocultables, y hay planes de acción que los individuos van creando para hacer frente al rechazo, como la ocultación o la evitación. Sin embargo, tal como sustenta Ellemers y Van Laar (2010), ciertos grupos podrán determinar su posición social al no poder ocultar su estigma o su desventaja. Siendo así, se destaca que es en el ámbito del empleo donde es difícil ocultar que estuvieron en prisión.

Y es que, bajo el esquema del capitalismo se han sustentado algunas identidades en términos peyorativos. En el ámbito laboral, que se rige a través de múltiples prácticas regulatorias, como la petición de antecedentes penales, las personas evitan acceder a ciertos empleos o si acuden, son abiertamente rechazados. Ante esto, ¿Cómo lograr entonces concebir que el trabajo sea un medio para una reintegración exitosa cuando existen estas prácticas en cada organización?

Entonces, se presentan identidades en crisis, construidas en medio de tensiones y relaciones excluyentes, pero también los actores son capaces de trabajar su identidad, de potencializarse, de transformarse. A lo que Maruna (2001) se refiere con la transformación, es justamente la creación de un nuevo Yo, la creación de una nueva identidad de tipo ética (Braithwaite y Braithwaite, 2001), la restauración de la vida.

El siguiente relato resalta algunas de las dificultades a las que se enfrentan las personas que salen de prisión, pero también la generación de una nueva identidad debido a la adaptación como una forma novedosa de verse a sí misma y a su medio:

*Es como asimilar las cosas, no es como tan fácil, las cosas no son como uno cree que van a ser, como que sales y todo es normal. Y claro que pasó, también es una parte de reconocerte tú que al final ya no eres la misma de antes, las condiciones ya no son las mismas que antes. Ahora tienes que adaptarte a este nuevo mundo que hay, es como salir y comenzar de cero y volver a comenzar una vida, una historia, que es bastante complicado. Porque creo yo que, si no tienes como redes de apoyo, se vuelve aún más complicado, pero si las hay, afortunadamente yo las tuve, eso me ayudó mucho (...).*

*Aún yo teniéndolo me costó y me sigue costando hasta el día de hoy, pero hasta el día de hoy, yo veía tan lejano poder estar en mi casa, poder tener nuevamente mis cosas y hoy verme aquí ya con mis cosas, cada vez falta menos, cada vez, yo veía tan complicado tener un horno, una licuadora (...). Puedo decir que ahora si estoy avanzando, ahora si estoy viendo resultados, ha sido difícil eso de reconocerse a uno mismo (Leticia, 37 años).*

Este nuevo sentido de vida lo propician las condiciones basadas en la inclusión, sentirse parte de la sociedad, lo cual incluye acceder a la vivienda, la educación, la salud y el empleo. Sin embargo, esto no lo puede lograr la mayoría de las personas que egresan de prisión. Algunas personas pueden sentirse incluidas en medio de la segregación, buscan potencializarse con lo que tienen a la mano, regresar a su casa, volver a ver a su familia, y acceder a un primer empleo, lo cual puede ser una motivación:

*Aprendí a ser fuerte, y en el aspecto del trabajo he aprendido cosas que nunca pensé hacer, por ejemplo, aquí estoy aprendiendo a bordar. Pues es algo que yo nunca pensé que iba a hacer, a parte de lo que yo sé que es coser, es algo muy bonito y algo que me gusta también (...). Aquí hago las cosas y como que me inspiro a hacer más, como a crecer más, a querer saber más. Siento que todo eso si me ayuda muchísimo (Sara, 36 años).*

¿De qué forma se gestiona una identidad basada en el estigma? ¿En qué medida una persona que ha estado en prisión se convierte en una o un sujeto laboral? En primer lugar, encontrar un trabajo es importante para la reintegración exitosa. Además, encontrar y mantener un empleo es un buen indicio de la apropiación de una identidad posterior a la experiencia del encarcelamiento. De acuerdo con Visher *et al.* (2010), “más que una fuente estable de ingresos, los trabajos pueden proporcionar un sentido de estructura y responsabilidad de formar prisioneros a medida que regresan a la comunidad” (p. 14).

Tener un empleo, aunque sea en medio de la segregación, de la precariedad y la inseguridad laboral, puede potenciar las capacidades, brindar seguridad, motivación y pertenencia, así como dar pauta al nacimiento de nuevas y nuevos sujetos laborales. Se trata

entonces de una transición a una identidad laboral. Así lo manifiestan dos fundadoras de asociaciones civiles respecto al trabajo de las mujeres:

*Les cambia la vida, ven como está cambiando la de sus hijos, ese impacto no es solo en ellas sino en sus familias (...). Creo que su identidad como mujer, sí es un trabajo que las empodera y les da un reconocimiento que perdieron porque hay mucho estigma con ir a la cárcel, cometer un delito, lo hayas cometido o no, y más si eres una mujer, y esto les borra un poco eso, y les da una capacidad de cambio y de autoestima, su autoestima es lo que más cambia (Fundadora de asociación civil).*

*Lo que pudimos ver a partir de esta experiencia, un poco implementada a pequeña escala, es lo mucho que puede contribuir el trabajo y la labor remunerada a este sentido de autosuficiencia, de superación personal, de poderse reinsertar más rápido a la sociedad, ellas descubrieron que tienen un talento (Fundadora de asociación civil).*

Tales discursos conllevan a reflexionar acerca de la creación de una identidad que no conocían, ni ellas ni la sociedad. Es pues, un reconocimiento y un cambio de discurso ya no basado en el estigma, sino en la capacidad de crear, de transformarse y de generar un cambio a nivel personal y social. Además, se puede generar pertenencia, cohesión grupal y que, en ocasiones, queda fuera de un trabajo tradicional:

*Una de las cosas que yo veo, es como se apoyan unas a otras, eso es increíble, cuando llegan son más individuales, y si hay que quedarse una a terminar algo, la otra se queda a acompañarla, a ayudarle, esa parte de unión entre ellas creo que es muy importante (...). Esa armadura con la que vienen, se les quita, lo que no querían aprender ahora lo quieren aprender (Fundadora de asociación civil).*

En el mismo sentido, se va creando una identidad personal y otra de tipo laboral, tal como se resalta respecto a una integrante del taller,

*Sí que ha habido un cambio, hasta los veinte años no tenía una identificación, ni acta de nacimiento, no tenía nada, nunca fue parte de nada, nunca fue a la escuela, no pertenecía a nada y creo que aquí se ha encontrado, a parte de un trabajo, creo que amigas, apoyo (...). Creo que todas se sienten parte del taller, de hecho, hay veces que*

*me voy a Los Angeles y dos meses que no vengo y el taller sigue igual trabajando diario, ellas se hacen cargo de seguir adelante* (Fundadora de asociación civil).

Es decir, la identidad personal comienza desde la obtención de un documento, como reconocimiento oficial, de un nombre que también se diluyó en medio de etiquetas, prejuicios y estigmas construidos socialmente por el hecho de ingresar al sistema penitenciario. Posteriormente, se va construyendo la identidad laboral, a partir de la cohesión, la pertenencia y el apoyo que se proporciona dentro de un taller, y de una pequeña empresa que les ha brindado una “segunda oportunidad”, como muchas veces suele decirse.

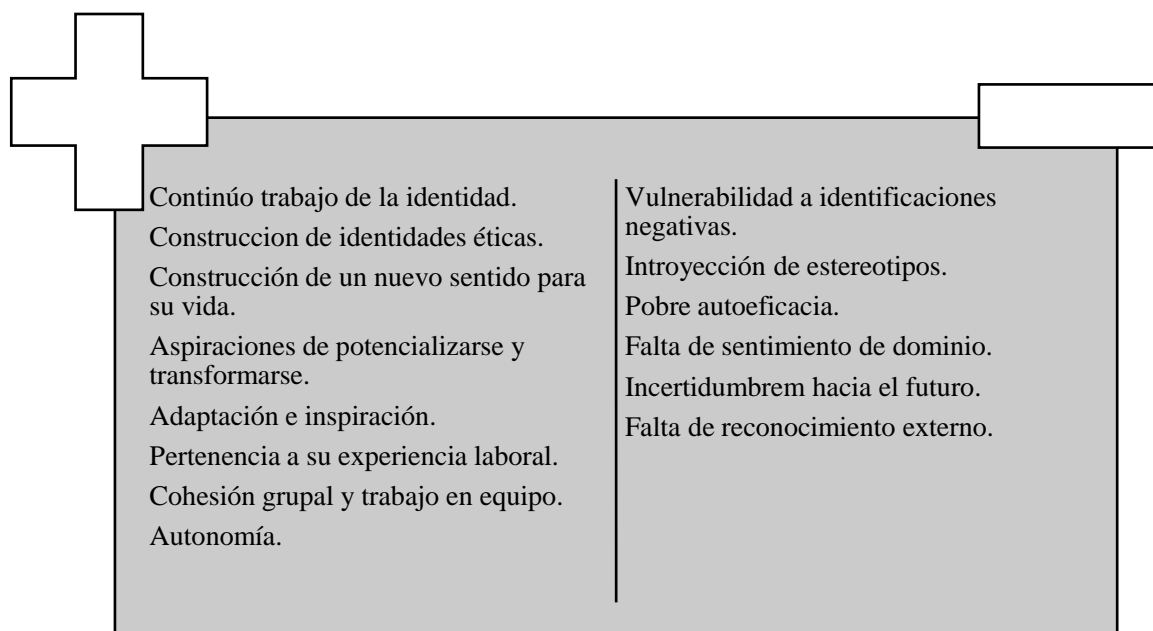
Por su parte, la identidad, o más bien la generación de una identidad laboral propicia la movilidad social, tanto en términos económicos como sociales:

*Si algún día tenemos que terminar unas muestras, unos bordados que se iban a Nueva York, creo que esas cosas también les motiva, saber que lo que hacen aquí se vende en museos de Nueva York, en tiendas de California, entonces esa parte también es importante para ellas. El trabajo que hacen creativamente no es como trabajar a marcha forzada, ese trabajo les motiva, a verse parte de un mundo al que no creían o pensaban que iban a pertenecer, y se les da esa posibilidad* (Fundadora de asociación civil).

A partir de lo anterior, puede vislumbrarse cómo las identidades, en medio de la vulnerabilidad, el estigma y la discriminación, son capaces de potencializarse y articular su agencia. El ámbito laboral propicia que puedan transformarse y transitar hacia identidades más positivas, generar pertenencia, cohesión y otras habilidades que les permiten crear condiciones de vida y de trabajo más estables, reconocerse y buscar ser reconocidas en medio de las situaciones de exclusión y vulneración.

A continuación, se resumen algunos aspectos centrales, tanto positivos como negativos, que influyen en la construcción identitaria de las y los trabajadores con antecedentes penales.

**Ilustración 6.** Aspectos centrales que influyen en la construcción identitaria de las y los trabajadores con antecedentes penales



*Organización de las y los trabajadores. Una identidad colectiva en construcción.*

¿Existen otras formas de reconocer las identidades expuestas en el apartado anterior? Este apartado profundiza en la presencia de organización de las y los trabajadores. Si bien, se ha denotado la ausencia de organización en otros aspectos de orden identitario, es en el activismo donde se puede construir un *nosotras*, es decir, una identidad colectiva. La acción colectiva genera tipos particulares de identidades, diversas formas de autopercepción y de relación con los demás.

Las formas identitarias ya relatadas dan cuenta de la ausencia de identidades colectivas construidas con base en una experiencia común, es decir, haber estado en prisión. Los relatos presentados y que denotan aspectos identitarios se dirigen específicamente hacia el cambio en la identidad personal, en el caso de los hombres. De otro modo, también se han encontrado relatos de victimización y revictimización en el caso de las mujeres, los cuales se materializan en los entornos de trabajo. En ambos casos, las identidades se dirigen hacia la construcción de una identidad laboral.



También en ambos casos, en la formación y transformación de la identidad personal, puede haber consciencia de estigma, pero no es cuestionada o criticada. Por el contrario, en la formación de identidades colectivas, el sujeto no es visto como pasivo sino dispuesto a la acción colectiva, a la crítica y la transformación social (LeBel, 2008) y va constituyendo una identidad social (Reynolds *et al*, 2012, Turner *et al*, 1994, Major y O'Brien, 2005, Foster y Matheson, 1999).

Es en estas identidades colectivas donde se puede formar una comunidad. Según Goffman (2015), “los integrantes de una categoría particular de estigma tienden a reunirse en pequeños grupos sociales, cuyos miembros derivan de la misma categoría; estos grupos están, a su vez, sujetos a organizaciones que los engloban en mayor o menor medida” (p. 39). Es decir, se trata de una identidad social que se va anclando desde una experiencia común, adherido al estigma, y que es capaz de construir la organización social e institucional.

Es en esta construcción identitaria donde se puede visibilizar y apoyar a otras personas en situación similar, especialmente en el caso de las mujeres:

*Nosotros somos una organización creada por mujeres que estuvimos privadas de la libertad, justamente en Santa Martha Acatitla, entonces ya cuando salimos, después de que ya nos reincorporamos nuevamente a la sociedad, vimos nuestra nueva realidad, pues es que nos reunimos y formamos esta asociación. Pues nosotras sí ayudamos cuando tienen investigaciones y todo porque realmente es un tema en el que no hay nada escrito, nosotras regresamos al penal de mujeres principalmente porque pues conocemos a las chicas, fueron nuestras amigas, son nuestras amigas y pues ahora nos dimos cuenta de que también son nuestra familia, porque nuestra familia la verdad ni nos pela ni nos quiere (Teresa, 52 años).*

La falta de aceptación de la familia, haber estado en prisión y enfrentarse a sus nuevas circunstancias de vida cuando egresan, lleva a estas mujeres a tener una conciencia social hacia el activismo, dejan atrás la victimización, a su vez que transforman su entorno. Con lo que ellas realizan, le dan un sentido a sus vidas.

*Yo empecé el activismo conmigo misma, a hablar conmigo misma en un espejo y decirme: “tú puedes”, “no llores”, “no sufras”, “tienes que comer”. Ahí es cuando podemos ser resilientes, saber que estamos pasando por una situación muy fuerte para poder dominarlo y no sufrir tanto, como yo en su momento lo sufrí, y más cuando estaba en las Islas Mariás. Imagínate en el mar, en un océano pacífico, en una isla, sin gente, pura gente que realmente que estaban ahí como yo, como delincuentes, criminalizados (Araceli, 55 años).*

Ella, al estar alejada, se enfrentó a una reflexión profunda de sí misma y de las circunstancias injustas que estaba experimentando. Se sentía, además, víctima del sistema penal siendo que ella no se percibía como delincuente, al contrario, se percibía como criminalizada, lo cual generó la conciencia que la llevó al activismo.

*Nosotros buscamos que no vuelvan a prisión y les buscamos empleo, les ayudamos en sus documentos de identidad, los buscamos para que renten. Es algo que nosotros estamos haciendo, queremos que las mujeres tengan un espacio digno para vivir y sobre todo que tengan esta autonomía para llevar a cabo autoempleo. Nosotros nos hemos fortalecido en ese sentido, para que nosotros no seamos la sociedad que juzga (Araceli, 55 años).*

Este activismo no tiene un fin comercial o mercantil, sino proponer la dignidad económica y social para las personas que han pasado por las mismas circunstancias de vulnerabilidad. Desde el activismo de asociaciones civiles, ellas han realizado un contraste con el lucro de las empresas sociales, como suelen afirmar. Son las asociaciones que presumen su labor social con escasos recursos y lejos de la revictimización. Las personas que se autodenominan activistas presumen trabajar de una manera transparente, debido a que ellas mismas han experimentado la cárcel.

*Era la urgencia y la necesidad de alzar la voz por las que no lo pueden hacer por ellas mismas, por eso es que nosotros empezamos esto, porque la propia historia de prisión es como nosotras llevamos nuestro activismo (Araceli, 55 años).*

Desde aquí se generan las propuestas de cambio social. Sin embargo, se trata de un activismo en intersección con el género, siendo que ellas al auto percibirse como identidades adscritas a la comunidad LGBTTTIQ+, rompen la propuesta de las empresas sociales al ser más primordial atender necesidades personales y que trascienden al ámbito comunitario. Además, apoyan a las causas subjetivas que nadie se atreve a atender. Se autoperciben también como agentes de cambio social puesto que se trata de minorías olvidadas pero que se atreven a resarcir el tejido social.

*Pues la realidad es que, yo no lo planeaba para mi vida, tal vez si yo no hubiera estado ahí, nunca hubiera volteado a ver ese sector, pero como lo viví en carne propia, pues obviamente nos dimos cuenta de que es un sector olvidado, y alguien tenía que alzar la voz por ellas de acuerdo a nuestra propia vivencia (Teresa, 52 años).*

La transformación en el plano de las creencias, y en sí, en la subjetividad es posible gracias a la experimentación personal de las condiciones precarias. Además, las propuestas realizadas desde el activismo nacen desde las experiencias de vulneración personal y desde la revictimización ocasionada de manera estructural, en este caso, por el sistema penal. Esta aceptación del Yo estigmatizado, como lo llama Kitsuse (1980), va cambiando lo impuesto a sus identidades, sobre todo afirmaciones negativas, no solamente respecto a su condición de haber pasado por prisión sino de pertenecer a un género poco aceptado. Esto va creando empoderamiento y defensa grupal (LeBel, 2008).

Las personas que egresan de prisión no tienen conductas aisladas, ya que, si abiertamente no se sienten pertenecientes a un grupo social, si presentan conciencia de estigma hacia las personas que han experimentado la prisión, pero también ideales de cambio social. Por su parte, como en estos casos, el activismo genera que también se replanteen nuevas formas de vida para ellas y para su comunidad.

*Yo tengo la oportunidad de tener la satisfacción como persona y poder ayudar a las mujeres que están dentro de prisión, pues como persona es algo que me da gozo, me da espiritualidad, el ver una sonrisa, un abrazo sincero, ahora que ellas me invitan a apoyarlas, yo no me siento parte de ellas, yo me siento parte de las mujeres que tienen*

*una necesidad sea cual sea su condición, sea en la cárcel o que estén libres, porque muchas mujeres tienen más cárcel que las que están en Santa Martha (Sandra, 46 años).*

*Nosotras como en ese trabajo todas estuvimos en la cárcel, donde yo voy a estudiar también todas estuvieron en la cárcel, es como te hace sentir cómoda, no te sientes mal, porque no hay quien te señale, todas pasamos por lo mismo, cada una tuvo un sufrimiento diferente, cada una un levantarse distinto, pero estamos luchando por salir adelante, estamos luchando por mejorar la vida, por seguir (Laura, 50 años).*

Así, como en el relato anterior, estas identidades se perciben en aceptación por su grupo de iguales, por compartir un espacio de trabajo, pero también experiencias o vivencias en común. Esto trasciende a la organización, a la lucha por la inclusión y el reconocimiento. Las formas identitarias se transforman en estos espacios que para ellas constituyen un trabajo:

*Creo que se reconoce el trabajo de todas, porque una hace una cosa, una corta, una cose, otra borda, otra empaqueta, el producto final es un trabajo de todas en conjunto. No es que ella sea la mejor, es una forma en que se reconoce trabajar en equipo (Leticia, 37 años).*

Este desenvolvimiento laboral que se produce en un medio no competitivo alienta a las mujeres a ser solidarias, a reconocer el trabajo de las demás, lo cual es subversivo ante un sistema capitalista de explotación, competencia e individualismo. La organización de las y los actores amenaza la hegemonía del Estado, tal como resalta Sassen (2003a).

En este caso, la vanguardia es de las mujeres y también a las que pertenecen a la comunidad LGTBTTIQ+ y el movimiento feminista. Sin embargo, son grupos, individuos y parte de la sociedad que no es visible, menos reconocida. De acuerdo con Butler y Fraser (2017), son cuerpos que no se reconocen como categorías clasificatorias. A partir de esto se busca combatir el estereotipo de mujer, pero también de mujer encarcelada.

El surgimiento de identidades sociales inclusivas contribuye a aminorar los prejuicios y apuestan por el cambio social. Esto se logra al cuestionarse sobre las relaciones sociales que atentan sobre su individualidad. Además, es en el activismo donde puede haber una

conciencia de clase, es decir, son capaces de percibir las desigualdades en la distribución de recursos, a su vez que transforman tales desigualdades.

Esto a través de la creación de espacios de participación, de formas distintas de expresión, como la solidaridad, haciendo de esto una verdadera contribución social. La creación de vínculos sociales y la puesta en juego de intereses en común se dirige a la mejora de la vida social, junto con la creación de espacios de derecho y también de identidades que abarcan la esfera emocional. Es desde el activismo el lugar donde se propone que las personas que egresan de prisión vuelvan a su cotidianidad y rompan con los estigmas impuestos.

Finalmente, el activismo puede producir cambios en la estructura social en términos de clase, un activismo en el que las personas toman conciencia de su pertenencia a ciertos grupos y de su vulnerabilidad. Ellemers y Van Laar (2010) se preguntan si se distancian de su grupo o utilizan las características de su grupo para ascender socialmente. En este caso, desde la participación se puede argumentar ser parte de un grupo para generar movilidad social, y tal movilidad implica ser visibles, tener participación, derechos y reconocimiento.

**Ilustración 7.** *Objetivos y respuestas proactivas de la organización de las y los trabajadores con antecedentes penales*

<b>Objetivos de la organización de las y los trabajadores.</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Transformación social.</li><li>• Crítica y consciencia social.</li><li>• Formación de comunidad.</li><li>• Activismo.</li><li>• Sentido de vida.</li><li>• Resiliencia</li><li>• Intersección con el género.</li><li>• Alejarse de fines mercantiles</li><li>• Crear agentes de cambio social.</li><li>• Aceptación del Yo.</li><li>• Empoderamiento.</li><li>• Defensa grupal.</li><li>• Subversión ante sistemas de explotación.</li><li>• Consciencia de clase.</li><li>• Creación de espacios de derecho y participación.</li></ul>

## EXPERIENCIA LABORAL Y CAPITAL CULTURAL

### *Capital cultural y desigualdad laboral*

La relevancia del capital cultural en el acceso al empleo radica en que este resalta los conocimientos, las credenciales o títulos, y las habilidades que una persona posee para desempeñarse adecuadamente en un puesto de trabajo. El capital cultural también destaca la vulnerabilidad de las personas con antecedentes penales ante la percepción de una presunta carencia de habilidades y competencias. Esta percepción refleja los prejuicios arraigados en la sociedad respecto a la criminalidad y la capacidad de rehabilitación, así como una continua desvalorización de estas personas en el ámbito laboral.

Los antecedentes penales contribuyen a que se desvaloricen las credenciales educativas y profesionales de las personas a pesar de su experiencia y conocimientos en algún campo específico. Es decir, aunque una persona pueda tener las habilidades y conocimientos para desempeñar algún trabajo, sus antecedentes penales pueden llevar a que sean desestimadas por parte de las y los empleadores o la sociedad en general.

En las narrativas se revela la experiencia de rechazo que enfrentan las personas con antecedentes penales, por parte de los empleadores en sectores específicos, como los empleos formales. Además, se observa una expectativa por quienes salen de prisión de ser recontratadas en sus previos lugares de trabajo, aunque en muchos casos esto no es posible, también por el estigma de los antecedentes penales.

Algunos cuentan su experiencia sobre el rechazo laboral y la decisión de trabajar por cuenta propia tras la adquisición de algunos conocimientos en prisión:

*Pues yo nunca pensé, o sea, nunca pasó por mi mente llegar a pisar un reclusorio. Yo salgo y con mis antecedentes penales, ya no fue fácil para mí, que me recontrataran en la misma empresa. Entonces tomé la decisión de lo que había aprendido. Pues seguí trabajando en eso (Gustavo, 44 años).*

En este caso, las habilidades técnicas son producto de su experiencia laboral dentro de la cárcel. Además, demuestra una comprensión de cómo funciona el mercado laboral y los

desafíos de encontrar empleo con sus antecedentes penales. Este conocimiento le ha permitido tomar decisiones sobre su carrera y buscar oportunidades de empleo que se ajusten a su situación. En este y otros casos, las experiencias de trabajo, las habilidades y conocimientos que han adquirido han contribuido a su capital cultural. Además, muchas de estas habilidades son utilizadas en el trabajo actual.

Por otro lado, se ha identificado que las personas liberadas tienen varias opciones para aprovechar o aplicar su capital cultural. Algunas utilizan las habilidades y conocimientos que adquirieron durante su estancia en prisión y las utilizan para trabajar por cuenta propia, como en el caso anterior. Otras, cuentan con una amplia experiencia en un campo y basan su trayectoria laboral en la aplicación de esas habilidades, ya sea en el trabajo independiente o para alguna organización, generalmente dentro del ramo industrial.

En estos casos, los trabajadores, especialmente hombres, pertenecen a la clase trabajadora, ya que tienen experiencias previas en fábricas y poseen formaciones educativas básicas. Sus trabajos se centran en trabajos manuales, y en sectores de la industria. El siguiente caso resalta la experiencia personal en la industria de fibra de vidrio, tanto antes como después de su encarcelamiento, además de que demuestra un nivel de conocimiento y experiencia en un campo específico:

*Mi oficio es ser fibrero, trabajé en una empresa aquí mismo en el parque. Hubo una feria de trabajo en Pachuca, de donde soy yo. Yo me acerqué a las mesas y me dijeron: “Pues, sabes de qué, que sí, que necesitamos fibberos”. Pero sí me sinceré con la muchacha que fue, le dije: “Tengo antecedentes”, y me dijo: “¿Tienes carta?”, le dije: “No, pero si la quieres, pues me va a salir con antecedentes”. La empresa me abrió las puertas sin la carta. Ahí duré 4 años (Gerardo, 37 años).*

Aunque su formación educativa se detuvo en la secundaria, él ha adquirido conocimientos y habilidades a lo largo de su vida laboral, además de haber recibido capacitación sobre liderazgo dentro de la prisión. Esto le ha permitido tener voluntad de crecimiento personal y desarrollo profesional, pero también enfrenta desafíos diversos dentro de su proceso de trabajo:



*Tienes que tener paciencia, tienes que tener disponibilidad, porque relativamente es un trabajo muy sencillo, nada más es que te dediques, que pongas atención. ¿Qué más te puedo decir? Pues a lo mejor acatar las órdenes, porque mucha gente si se pone media “rejeja” (Gerardo, 37 años).*

Como él, algunas personas que poseen cierto nivel de instrucción en un campo específico demuestran que al egresar de la cárcel son capaces de desarrollar resiliencia y adaptarse a algún trabajo que les guste, además de que pueden aplicar los conocimientos que poseen. Algunas personas han adquirido conocimientos técnicos significativos, y habilidades prácticas como la fabricación de artesanías y diseño de muebles. Además de mostrar habilidades creativas y técnicas notables:

*Yo creo que te tiene que gustar el trabajo, porque más del 80% que estás ahí, tienes que trabajar la mentalidad, las piezas que tienes que diseñar con la mente. Y es una habilidad que, por ejemplo, han venido ingenieros a verme aquí en el taller, pero con planos, ellos traen unos planos y yo nunca he trabajado en planos. Pero yo a través de mi experiencia, yo las hago mentalmente, lo que ellos hicieron en tres días, yo lo hice en veinte minutos (Gustavo, 44 años).*

En el contexto del trabajo dentro de la cárcel, se refiere que es fundamental tener una actitud positiva hacia las tareas asignadas, se enfatiza la importancia de disfrutar el trabajo, ya que la mayoría de las personas que están en ese entorno necesitan desarrollar una mentalidad laboral sólida. En su caso, destaca la habilidad para diseñar piezas, lo cual considera esencial para el trabajo. También ilustra cómo su experiencia y habilidades prácticas le permiten resolver problemas de manera eficiente, incluso sin seguir planos, superando a personas con educación formal. Esto resalta la experiencia y la adaptabilidad en el ámbito laboral, independientemente del entorno en el que se encuentre.

Lo anterior también se observa en otra narrativa:

*Estoy certificado para instructor en manejo de montacargas y en calidad y logística. También tengo varios cursos, igual varios reconocimientos en el área automotriz. Conozco como es llevar un proceso desde cero en materia prima, atención al cliente o*

*atención al cliente final (...). Comunicación más que nada, tratar de exponer lo que tú quieres vender y tratar de asegurar el negocio, nada más o si tienes algún producto yo lo voy a promocionar, y sobre esta promoción, yo me voy a llevar una comisión (Diego, 36 años).*

La capacitación que incluye certificaciones en diversas áreas, manejo de maquinaria y servicio al cliente sugiere una diversidad de habilidades laborales que le permiten adaptarse a su situación de trabajo actual. El trabajador tuvo que desarrollar habilidades en el diseño y en la resolución de problemas en su trabajo, así como la adaptabilidad que consiste en la capacidad para trabajar sin planos y resolver problemas de manera eficiente. A pesar de las habilidades que posee, mantiene las expresiones sobre la voluntad de seguir aprendiendo.

Como en los casos anteriores, muchos trabajadores poseen una diversidad de conocimientos y habilidades. Algunos adquiridos durante la estancia en prisión, pero mayormente son producto de experiencias previas al encarcelamiento y derivadas de sus trayectorias educativas y profesionales. El siguiente caso revela la pasión por el arte, lo que le antecede haber cursado una carrera en diseño digital:

*Tengo conocimiento en lo que estudiaba, sobre arquitectura, tengo conocimiento en el área de arquitectura, un poco sobre diseño, pero no en su totalidad. Y pues sería todo prácticamente. Y también me veo en un futuro tatuando personas. Porque también me gusta (Ramiro, 33 años).*

También las mujeres demuestran tener un amplio capital cultural para hacer frente a las adversidades tanto dentro como fuera de la cárcel:

*Bueno, de hecho, yo tengo una tecnología en costos y auditoría, casi terminé la carrera, no terminé de contador público. Y fuera de eso fui chef ejecutivo, o sea, ya uno tiene conocimientos de estudiar y eso, entonces los estudios de ahí no te sirven en sí. Me puse a hacer la prepa otra vez, las maestras lo que nos ponían a P. y a mí, por ejemplo, ayudarle a las otras a terminar las tareas, porque ya nosotras sabíamos, agarramos un libro y nos poníamos a leer y ya, así se hace el ejercicio y ya les ayudábamos. Y otra cierta cosa que, si hacíamos, porque decíamos: “Sí ya estudiamos*

*en una universidad, podemos aplicar la ley en nuestro caso”. Y aprendimos a pedir a la Corte Suprema ciertos documentos, porque dentro de la Corte Suprema no te permiten tener documentos (Laura, 50 años).*

Esta amplia gama de habilidades y experiencia en diferentes campos sugiere una habilidad para adaptarse y aprender en diferentes contextos. Además de la confianza que muestra en sus habilidades y conocimientos, lo que sugiere una comprensión de cómo aplicar esto en situaciones prácticas. Su actitud colaborativa promueve la defensa de los derechos personales y de los demás, además de una búsqueda continua de su desarrollo personal.

También la capacidad por abogar por los derechos de las personas liberadas refleja un capital cultural que incluye habilidades de negociación, así como la capacidad para interactuar con instituciones, como el propio sistema penal.

*Nosotros tenemos que tocar puertas para que nos ayuden, tenemos nuestros proyectos, entran a convocatoria y si queda bien y si no, buscamos. Porque el tema carcelario es muy discriminado y muy estigmatizado, entonces no es tan fácil que te den fondos por este tema. Pero nosotros tocamos puertas, buscamos y no les cobramos absolutamente nada y hemos logrado libertades junto con la Defensoría Pública Federal, porque a final de cuentas ellos son los responsables de dar una atención a la sociedad y se le está pagando un sueldo, pues deben de trabajar. Entonces nosotros les damos casos a la Defensoría (Araceli, 55 años).*

Los proyectos se enfocan en brindar segundas oportunidades, ofreciendo programas de reinserción, que incluyen educación, capacitación y apoyo emocional. También contribuyen a desarrollar el capital cultural de las personas privadas de libertad, que incluye habilidades, conocimientos y recursos sociales que pueden ayudar a aumentar sus posibilidades de reintegración exitosa. Además, demuestran que la reinserción puede ser efectiva y posible:

*Tenemos muchos casos exitosos que se han reintegrado en la sociedad, que están trabajando con nosotros, inclusive muchachos que ya están estudiando, muchachos que regresaron, que tienen su familia, en sus hijos, que tiene un trabajo formal y que demuestran que el proyecto ha funcionado, y que hemos logrado, de alguna forma, que*

*esa situación en la que estaban viviendo, la pudiéramos transformar en una cuestión mucho más esperanzadora (Mauricio, 48 años).*

Sin embargo, hay personas que no recibieron capacitación en la cárcel, ni tampoco tuvieron apoyo institucional, viéndose obligadas a capacitarse en diversos ámbitos al egresar. En este caso, el capital cultural propicia que las personas puedan enfrentar desafíos laborales.

*Nadie me enseñó, tampoco me capacitaron. Yo mismo, por internet, empecé a buscar “fibra óptica”. Empecé a buscar, porque hay unas reglas, así como en mi profesión, en lo que yo me dedicaba, hay ciertas leyes, ciertos reglamentos (...). Entonces ahí en esa empresa también debe de existir algo similar, donde debe de haber unos reglamentos, donde debe de haber ciertas distancias de los cableados a la altura en que debe de ir una escalera, todo eso. Y dicho y hecho, yo empecé a buscar por internet, por el celular y empecé a recibir mi propia autocapacitación de lo que yo veía ahí, entonces ahí fue donde yo empecé a aprender por mí mismo (Miguel, 47 años).*

Por un lado, las experiencias previas influyen para buscar oportunidades de capacitación y empleo y, también la adquisición de conocimientos en prisión puede desarrollar destrezas específicas. Algunas personas adquieren habilidades en el camino, tras egresar de prisión. En este caso, las y los empleadores pueden convertirse en figuras importantes que brindan apoyo económico y moral:

*Con C. corto telas, pero me ha costado coser, porque la verdad te acostumbras más después, y aprendí a bordar con C. De hecho, ella es muy especial con nosotros, la verdad es que una mujer que no te deja sin trabajar, no te suelta, siempre dice: “Bueno, si no vienes a trabajar hoy aquí, hay esto, llévatelo a casa y trabajas”. Siempre hay ese apoyo, siempre hay un apoyo económico y moral ahí. Digo, que es un buen ambiente de trabajo, de hecho, yo diría que excelente (Laura, 50 años).*

Sin embargo, no todas las personas encuentran el apoyo y comprensión de las o los empleadores en los procesos de reinserción. Las narrativas personales han revelado experiencias que resaltan que la percepción de baja calificación atribuida a las personas que egresan de prisión pone en duda sus competencias, lo que dificulta su contratación. La

percepción de la carencia de experiencia es debido al tiempo en prisión, lo que evidencia la desigualdad laboral y estrecha aún más las oportunidades en el mercado laboral para quienes tienen antecedentes penales. Cuando son contratadas, estas personas enfrentan la discriminación en los espacios de trabajo, y se ven privadas de salarios y condiciones de vida justos.

Estas barreras en el empleo reflejan una selección social que perpetúa la desigualdad y se manifiesta en la socialización, como en las entrevistas de trabajo o en el propio entorno laboral a través de la interacción cotidiana. Se trata de una exclusión que se traduce en una distancia social simbólica. Esta dinámica influye en las relaciones y los discursos que moldean la realidad laboral de las personas con antecedentes penales.

Las personas que mencionan a los empleadores el tiempo en prisión y detalles del delito revelan una parte de su historia que puede tener implicaciones en la contratación. La percepción por parte de los empleadores, y de la sociedad en general, influye en las oportunidades laborales y la posición en la jerarquía social. Por ejemplo, algunos empleadores pueden manifestar descontento, negación o rechazo hacia las personas con un historial delictivo, aunque en otras ocasiones, pueden priorizar las habilidades de la o el trabajador por encima de su pasado, como se revela en la siguiente narrativa:

*Hubo un recomendado, bueno, una persona me habló, me dijo: “Sabes qué, hay trabajo en Querétaro, sabemos que andas batallando. Nada más habla con la verdad. Fue lo que hice. Me acerqué a la mesa de la feria del trabajo. Y fue así de, “Aquí están mis documentos”. No sé si me aceptaron, créeme por la urgencia de trabajo que ellos tenían o porque [la empresa] es así. Si te ayuda, te da una mano para que tu pueda salir adelante (Gerardo, 37 años).*

Su actitud proactiva, la determinación y disposición para buscar oportunidades laborales, surgió desde su egreso de prisión. Además de que fue honesto y transparente al revelar sus antecedentes penales. Asimismo, se reconoce que la urgencia de la empresa en las contrataciones pudo haber contribuido a que se le ofreciera el trabajo.

Un aspecto crucial para tener en cuenta es el tamaño de la empresa. Las pequeñas empresas, especialmente aquellas de reciente creación y con demanda específica de habilidades, pueden optar por valorar más el conocimiento y experiencia sobre el historial delictivo de las o los candidatos. Sin embargo, este historial delictivo sí puede influir en los conflictos que surgen durante la interacción cotidiana en el lugar de trabajo. Es decir, en algunos entornos laborales, ciertas personas se convierten en “chivos expiatorios”.

Esto se resalta en un incidente en el que una persona con antecedentes penales se vio involucrada, y aunque no fue la única implicada, se pone de manifiesto la vulnerabilidad que enfrenta este grupo. En estas circunstancias, el pasado, aunque aparentemente superado u olvidado para los demás, puede salir a la luz, lo que puede llevar a la creación de un “chivo expiatorio” debido a esta vulnerabilidad. Esta situación, según menciona, no está relacionada con la empresa, sino con las personas que la lideran, así como las relaciones que se forman entre empleados y empleadas.

Asimismo, los jefes de esta persona aún recuerdan su pasado delictivo, lo que se evidencia en su comentario de advertencia:

*Mis jefes directos son las mismas personas que trabajábamos en la otra empresa, ellos conocen toda mi historia, luego me comentan: “Oye no vayas a regresar, nos preocupamos”. No me da por ocultar lo que fui, es una hoja de tu vida (Gerardo, 37 años).*

A pesar de esto, la persona no trata de ocultar su historial delictivo, reconociéndolo como parte de su vida. Subraya cómo el conocimiento de su pasado por parte de sus superiores puede influir en su experiencia laboral y cómo las relaciones interpersonales en el entorno laboral pueden estar afectadas por este tipo de información.

En suma, existe una variedad de trayectorias laborales entre las personas que salen de prisión, pero el rechazo laboral sigue siendo una realidad persistente para ellas. Para enfrentar estos desafíos, quienes logran insertarse al mercado laboral, a menudo cuentan con una amplia gama de habilidades, algunas adquiridas durante su tiempo en prisión, pero la mayoría desarrolladas a lo largo de sus carreras laborales. A pesar de que poseen un sólido capital

cultural que incluye conocimientos técnicos y experiencia diversa, muchos empleos se encuentran en la informalidad y la precariedad laboral.

Algunas personas, con acceso a ciertos recursos sociales y económicos, han iniciado proyectos de apoyo social para hombres y mujeres tanto dentro como fuera de prisión. Por otro lado, aquellas que carecen de apoyo institucional, se ven obligadas a adquirir conocimientos por sí mismas al salir de la cárcel. En algunos casos, algunas organizaciones ofrecen oportunidades laborales a pesar de los antecedentes penales.

El aumento de contrataciones de este grupo se debe, en parte, a que las organizaciones de reciente creación tienden a valorar las habilidades y conocimientos técnicos de las personas por encima de sus antecedentes penales. Sin embargo, persiste un rechazo social en el entorno laboral donde estas personas pueden convertirse en “chivos expiatorios”, quedando en una situación de vulnerabilidad constante.

#### *Experiencias laborales: perspectivas de crecimiento y desafíos*

La búsqueda de estatus, de legitimidad, progreso social y reconocimiento se refleja en la importancia del trabajo. Sin embargo, para las personas con antecedentes penales, encontrar un lugar estable en el mercado laboral y alcanzar tales representaciones se considera como un desafío considerable. ¿Cómo pueden superar esta barrera y lograr sus aspiraciones? Más allá de la esfera laboral, estas personas anhelan inclusión social y movilidad ascendente. Su búsqueda trasciende la mera obtención de empleo; aspiran a superar la estigmatización, la devaluación subjetiva de su identidad y proteger la estima social.

Desde una perspectiva práctica, las personas que han logrado conseguir un empleo tras su egreso de prisión, pueden percibir este logro como un hito en su crecimiento tanto profesional como personal. Estos empleos representan un paso significativo en términos de superación personal y mejora de su situación económica. Además, algunas de estas personas pueden beneficiarse de prestaciones laborales como el seguro médico, lo que sugiere un avance en el acceso a servicios de salud.

Este es el caso de algunas mujeres que, al desarrollar habilidades en el bordado, están diversificando sus oportunidades laborales y mostrando un potencial de crecimiento en el

campo de la moda. Esta ampliación de habilidades no solo influye en su movilidad social sino también su capacidad para enfrentar desafíos. Además, su interés en el mundo de la moda sugiere una disposición a explorar oportunidades en este sector, lo que refleja aspiraciones de ascenso profesional.

*Sí he aprendido muchas cosas que nunca pensé hacer. Por decir, aquí estoy aprendiendo a bordar y pues es algo que yo nunca pensé que iba a hacer. Aparte de lo que sé hacer, que es coser. Estoy aprendiendo a bordar, pues es algo muy bonito y pues es algo que me gusta también (Sara, 36 años).*

Del mismo modo, las personas que han experimentado varios empleos después de salir de prisión notan una mejora en sus condiciones salariales, aunque no sea excepcional, sí perciben una diferencia positiva. Incluso destacan que las horas de trabajo son menores y el ambiente laboral es más satisfactorio:

*Pues yo ganaba en los trabajos anteriores, 250 pesos, aquí gano 350 pesos. No es tampoco, “wow”, un sueldo que diga: “esto es muy bueno”, pero las horas laborales son mucho menos. Aquí trabajamos 8 horas laborales. Y creo que el ambiente laboral es tan bueno que te invita a quedarte y sentirte cómoda. Entonces, también lo veo en esta oportunidad de decir, probablemente la oportunidad de crecer tampoco podría ser, si quieres estar en un área de confort, pero si la oportunidad de crecer e ir más allá (Leticia, 37 años).*

Lo anterior refleja cómo, para algunas personas, los empleos después de salir de prisión no solo ofrecen una mejora económica, sino también un entorno laboral más gratificante y la posibilidad de desarrollo personal y profesional. Sin embargo, a pesar de la mejora de las condiciones laborales, ella menciona que siente que las oportunidades de crecimiento podrían ser limitadas en su trabajo actual. Esto indica que también se siente restringida en términos de progreso profesional. Esto se exagera por las disparidades en el acceso a oportunidades socioeconómicas lo cual se encuentra relacionado por la posición social y las experiencias personales de enfrentar barreras adicionales debido al historial penal.



Del mismo modo, las oportunidades laborales suelen estar vinculadas a trabajos manuales y otras ocupaciones típicas de la clase trabajadora, como las ventas. Por otro lado, surgen dificultades relacionadas con el desplazamiento al lugar de trabajo, como la distancia y la disponibilidad de transporte. Estas circunstancias se convierten en obstáculos que limitan el acceso a servicios básicos de transporte, lo que puede afectar el bienestar general y la calidad de vida de estas personas.

*Cuando estaba dentro del penal, nada más cobraba lo que yo hacía, y hoy me dan un sueldo, más a parte de mis diseños que hago y todo esto, pero ya independientemente de lo que es el sueldo fijo y contra la semana (...). Yo me traslado me hago más o menos como hora y cachito porque la pensión de carro la verdad sale carísimo dejar un carro allá. Y el parquímetro está igual, afuera está super caro. Un día me llevé un carro y me cobraron 130 pesos por día. ¡Imagínate! Y a la semana, pues casi son 700 pesos a la semana de puro parquímetro. Mejor decidí tomar el metro y el camioncito, me hago como una hora aproximadamente (Ramiro, 33 años).*

En suma, las personas que han logrado acceder a un empleo, revelan su mejora de la situación económica, sin embargo, a pesar de que el salario sea mayor, aun enfrentan limitaciones financieras que afectan sus decisiones cotidianas. Como en el caso anterior, el trabajador enfrenta nuevos desafíos al egresar de prisión, como los relacionados con la logística y los gastos asociados. Aunque ahora tiene un ingreso estable, todavía toma decisiones cuidadosas para administrar su dinero.

Por su parte, las discapacidades físicas pueden ser un desafío importante, ya que tienden a limitar las opciones de empleo y la movilidad económica, lo cual ubica a las personas con antecedentes penales en una posición socioeconómica desfavorecida. Estas limitaciones inducen a las personas al trabajo independiente:

*Bueno, prácticamente yo no busqué trabajo en una empresa, porque casi siempre he sido independiente y he buscado mis actividades de manera independiente de una empresa. Yo lo que empecé fue a hacer mis trabajos que hacía anteriormente, por ejemplo, poner un mueble de baño, hacer una reparación, eso lo empecé a hacer con*

*la gente que me conoce y de esa manera me ayudaba. En el tema de discriminación pues no lo enfrenté, nunca fui a pedir trabajo en una empresa; sino que trabajaba por mi cuenta y, al contrario, le llamaba la atención a la gente que yo solamente teniendo una sola extremidad siguiera trabajando y haciendo trabajos bien (Alfonso, 52 años).*

Esto también muestra la determinación por mantenerse a sí mismo a pesar de los desafíos que enfrenta. Su capacidad por encontrar oportunidades laborales y mantenerse así mismo sugiere una resiliencia personal, aunque también refleja las limitaciones estructurales que enfrenta debido a su discapacidad física y sus antecedentes penales frente al mercado laboral convencional.

Para otras personas, adquirir independencia económica es un paso importante para comenzar a mejorar su situación laboral, aunque esto implique, como en el caso anterior, carecer de prestaciones laborales y falta de estabilidad laboral en términos formales. Es por lo que algunas personas han expresado su interés por continuar profesionalizándose, sin embargo, es difícil acceder a la educación universitaria por las barreras derivadas de su condición de clase:

*Desde la fecha hasta ahorita no he tramitado algo así como muy importante, no lo he podido hacer. Más bien no he tenido la oportunidad. Porque solamente me dedico a mi trabajo, hago un poco de ejercicio y así, así como por decir sacar una visa o cosas así, nunca se me ha dado la oportunidad (...). La verdad a veces sí me veo un poco apretado, pero me tengo que acostumbrar a sentirme así, porque realmente no hay como que esa ayuda, de querer. A veces he pensado: pues estaría bien seguirme pagando una escuela o algo así, por si en algún futuro, como una superación personal, y tener un mejor trabajo y posteriormente de ahí recibir un mejor sueldo (Masculino, 33 años).*

Este fragmento revela las prioridades de vida basadas en el trabajo, aunque esto incluya un sentimiento de presión y no poder concretar sus aspiraciones personales y profesionales. También sugiere una adaptación para lidiar con sus responsabilidades y su cotidianidad. Aunque existe un enfoque en el trabajo actual acompañada de un deseo de continuar su

educación para obtener mejores posiciones laborales y mejor salario. La narrativa confirma que las aspiraciones de movilidad ascendente implican los ideales de progreso y desarrollo profesional.

Sin embargo, para la mayoría de las personas, las aspiraciones educativas están presentes a pesar de que podrían verse afectadas por los antecedentes penales, como se confirma a continuación:

*En la actualidad, o sea, si me gusta mi trabajo, el que tengo actualmente. Y ahorita te puedo decir que también mi plan, mi objetivo primordial es primero terminar la carrera, o sea es a corto plazo. Te puedo decir que es mi plan, digo: “Si o si lo tengo que hacer”. Pero me estoy sintiendo cómodo en la empresa y yo he visto y he observado que hay pues esta oportunidad de crecimiento y a mí me gustaría también tener como que la oportunidad. Sino pues en el área de atención a clientes, pues algo especializado en lo que estudié, ya sea recursos humanos o algo parecido. Y tampoco es algo que no descarto (Arturo, 26 años).*

Las expectativas y los planes futuros tienen relación con el trabajo actual y la educación. Aunque se expresa satisfacción con el trabajo actual, tiene también metas académicas claras, lo que indica un compromiso con su desarrollo profesional. Asimismo, no descarta oportunidades de ascenso en su entorno laboral. Este y otros trabajadores están dispuestos a tener mentalidades proactivas y orientadas al crecimiento, así como poder explorar diferentes opciones para su desarrollo personal y profesional.

También las y los trabajadores con antecedentes penales que provienen de otro país tienen metas y aspiraciones claras. Como el interés por seguir estudiando y mejorar su situación laboral. A pesar de las dificultades relacionadas con su residencia, mantienen actitudes positivas:

*Ahorita como que vivo el día a día, como que no me apresuro, quiero llevármela con calma mientras voy pensando que hacer, o que, si quiero irme a mi casa y quiero estar con mi familia. Pero ahora me toca, legalizarme dentro de México, para yo poder salir del país y pues trabajar y trabajar (...). Yo quedé en un grupo de mujeres para estudiar,*

*es maravilloso porque te están pagando por estudiar, es una ventaja, es algo bueno, algo que te puede ayudar, es tu herramienta para el día de mañana (Laura, 50 años).*

El relato revela la perspectiva y las circunstancias de una mujer que desea tomar decisiones importantes para su futuro. Mientras tanto, maneja la situación actual con calma, a su vez que muestra una clara determinación sobre sus planes que incluyen mejores oportunidades laborales. Asimismo, destaca la educación como una herramienta valiosa para concretar sus aspiraciones. La reflexión, la planificación y la determinación se vuelven cruciales para concretar sus aspiraciones y crear un futuro próspero.

Las experiencias también destacan la importancia del apoyo social y las redes de contacto para superar las dificultades. Además, el compromiso también se observa para con la familia y el trabajo:

*Qué padre se siente, despertar un fin de semana o despertar de cualquier día, despertar bien y con unos pesos en la cartera, ya no despertar con esa cruda moral, con que ya no tienes dinero, no sé, no todo eso que me pasaba anteriormente, ahorita ya es como dije: “Ok, pues si es un cambio”. Y que estoy viendo que también es un cambio para bien en la familia. Sabes, porque ahorita pues la relación a raíz de que salí, de que ya me estoy comprometiendo conmigo mismo, con mi familia, de que ya tengo un trabajo estable. Pues es como que ha ido mejorando un poco, poco a poco más bien. La comunicación entre la familia, la convivencia, incluso la estadía. Porque ya dejo de ser como esa carga o como un problema y pues ya empieza a ser como una parte activa de la familia (Arturo, 26 años).*

En este caso, el cambio no solo se refleja en el bienestar personal, sino también en el entorno familiar. La persona percibe una mejora en la comunicación y la convivencia familiar desde que ha decidido comprometerse consigo y con su entorno. Ahora se siente como una parte activa de su familia. Esto le genera una sensación de satisfacción y armonía.

En suma, los desafíos laborales para las personas que salen de prisión se concretan en la búsqueda de un empleo estable y las aspiraciones de avanzar en sus carreras profesionales. Sin embargo, esto se ve afectado por la estigmatización y las barreras para acceder al mercado

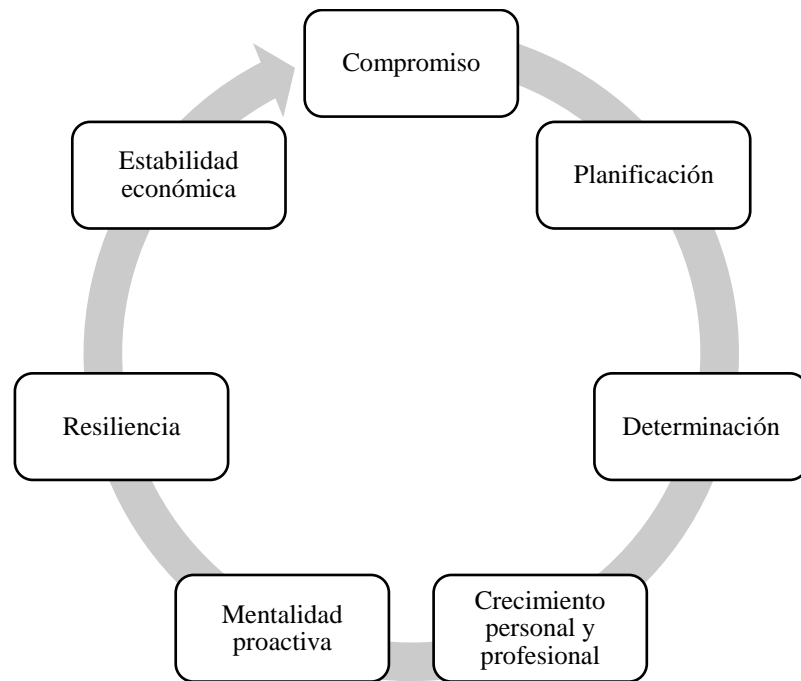
laboral. El significado del trabajo converge en el logro de conseguir un empleo después de salir de prisión, y representa un hito importante de crecimiento personal y profesional, así como una mejora de las condiciones laborales y económicas incluyendo el acceso a servicios de salud.

Se resalta cómo el desarrollo de habilidades adicionales puede ampliar las oportunidades laborales y demostrar potencial de crecimiento en una diversidad de sectores, como la moda o la industria automotriz. Esto afecta positivamente la movilidad social y la capacidad para enfrentar desafíos. Aunque también enfrentan obstáculos importantes en su vida cotidiana, relacionados con el transporte y los gastos asociados al trabajo. Las y los trabajadores se ven obligados a adaptarse y tomar decisiones cautelosas para administrar sus recursos.

A pesar de ello, se destaca la resiliencia y el compromiso de las y los trabajadores para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, lo que va de la mano con sus aspiraciones laborales y educativas. Se reconoce la importancia del apoyo social y las redes de contacto para superar adversidades y mejorar su bienestar. Finalmente, las narrativas abordan la complejidad de la búsqueda y el mantenimiento del empleo, así como las aspiraciones de movilidad ascendente, destacando las tácticas de adaptación y de mejora continua.

La siguiente ilustración muestra los aspectos desarrollados a partir de las experiencias laborales de las y los trabajadores con antecedentes penales.

**Ilustración 8.** Aspectos que desarrollan las y los trabajadores con antecedentes penales a partir de su experiencia laboral



## **EL RECONOCIMIENTO DE LAS OCUPACIONES Y DE LAS FORMAS IDENTITARIAS**

*Reconocimiento de la ocupación en la inmersión de las personas con antecedentes penales en empresas sociales: trabajo estético y formación de una identidad valorada socialmente.*

En este apartado se analizan las dinámicas laborales y las relaciones contractuales que surgen de la integración de las personas con antecedentes penales en empresas sociales, abordando aspectos como la relación empleado-empendedor, cuestiones normativas y de derecho laboral, el desarrollo de habilidades, el sentido de la actividad y aspectos estructurales que dan lugar a la creación de mercados laborales emergentes y su reconocimiento. Esto es fundamental para comprender las diversas formas de estigma, las transformaciones identitarias y los aspectos simbólicos que caracterizan estas relaciones.

Es importante destacar que las empresas sociales trascienden las barreras físicas al estar multilocalizadas. Esto significa que una empresa social puede ofrecer capacitación y empleo en diferentes centros penitenciarios alrededor del país y, además, contar con talleres preparados para cuando las personas egresan de prisión. En este contexto, tanto las personas privadas de la libertad como las que han salido se convierten en mano de obra. La participación en empresas sociales comienza con la capacitación, que en algunos casos inicia dentro de los centros penitenciarios y continúa después de la liberación.

Los empleos ofrecidos por las empresas sociales cumplen con ciertas modalidades del derecho laboral, como subordinación y onerosidad (remuneración). Además, estas relaciones contractuales pueden ser duraderas, es decir, no se trata de empleos temporales. Como se analizará más adelante, las actividades desarrolladas dentro de una empresa social pueden considerarse como trabajo de servicio, incluso si las y los trabajadores no interactúan directamente con el cliente. Además, la producción no depende exclusivamente de las personas que han estado en prisión.

La forma de colaboración puede implicar contratos o relaciones de trabajo específicos que incluye o no protecciones o beneficios del derecho laboral, como seguro social o seguro de gastos médicos. Aunque estas relaciones laborales no sean comunes o ampliamente aceptadas

socialmente, sí existe cierto grado de independencia en la elección, cambio o finalización de una relación laboral, similar a la que se encuentra en otros contextos laborales.

Como se ha mencionado, dentro de estas empresas sociales se incluye la capacitación laboral, la subordinación y la remuneración, así como el descanso semanal y horarios fijos. Estas actividades tienen características particulares como la formación, la especialización y la posibilidad de formar una carrera profesional en la vida de las personas. En general, se ha dirigido la atención a instituciones que forman parte del sector productivo en textil y calzado.

Contrario a la percepción común, los talleres de este sector se basan en una técnica de producción sofisticada, que incluye la calidad de los materiales y el control riguroso de los procedimientos. Estos trabajos se realizan de manera artesanal, utilizando una variedad de diversos materiales y técnicas manuales. Tal es el caso del diseño de calzado, que incluye bordado y el uso de diversos materiales como agujas, piel, madera y pigmentos naturales, como el índigo y la caléndula, que se aplican sobre cuero, algodón y lana.

Otras empresas se centran en el arte, incluyendo tatuaje y marroquinería. También suelen contar con una amplia red de distribución de productos de lujo tanto en México como en el extranjero. Aunque en este tipo de organizaciones, los principales trabajadores suelen ser hombres privados de la libertad, y algunos que ya fueron liberados, ellos no son los responsables de la fabricación ni distribución de los productos, sino que forman parte de un modelo de negocio específico.

Estas organizaciones, al igual que otras, aprovechan los medios virtuales para obtener ingresos, como las ventas en línea y la distribución de artículos en tiendas minoristas. Como otros emprendimientos que producen artículos artesanales o productos con causa, la distribución se realiza a través de plataformas en línea o en ferias artesanales. Además, algunos de los productos son exhibidos en museos internacionales.

En el fondo, lo anterior comprende aspectos estructurales y simbólicos que es necesario destacar. El enfoque de estos proyectos, concebidos como humanistas y sustentables, implica considerar a las personas con antecedentes penales en su individualidad, personas con talento, que poseen una diversidad de capacidades y aptitudes y, sobre todo, con derechos. Este



enfoque refleja un cambio ideológico y paradigmático respecto a lo humano y al trabajo, en consonancia con una época y sociedad preocupada por el medio ambiente y la preservación de los recursos naturales en su búsqueda por recuperar la dignidad humana.

De manera artesanal y evitando la producción en masa, algunas empresas sociales fomentan el consumo de productos únicos, promoviendo un mensaje de venta relacionado con productos con causa o de lujo. Inicialmente, las actividades artesanales encuentran aceptación entre las personas privadas de libertad, lo que les permite obtener un ingreso dentro de la prisión y explorar su creatividad. Además, dado el limitado acceso a maquinaria dentro de las cárceles, estas técnicas resultan más accesibles. Fuera de la cárcel, estas habilidades pueden seguir siendo aplicadas, ahora con acceso a talleres y herramientas de trabajo más adecuadas.

Además, como se ha mencionado, estas empresas sociales aprovechan las demandas de una sociedad sustentable. En algunas organizaciones, se concibe lo artesanal como una amalgama de artesanía, conciencia ambiental, sustentabilidad, desarrollo social en conjunto con lo irrepetible, la belleza y las emociones.

La fabricación de productos de tipo artesanal se ha convertido en una apuesta para el cambio social, un cambio que se materializa en el proceso de creación. Las personas que egresan de prisión se convierten en agentes de cambio, transformando los procesos de trabajo y desarrollando nuevas ocupaciones. En este sentido, la creación artística se convierte en una actividad fundamental en espacios de trabajo que contribuyen a forjar identidades como creadoras o productoras de arte.

Asimismo, el aspecto estético del trabajo cobra relevancia. La creación de objetos artísticos implica no solo habilidades manuales como el diseño, el dibujo o el tatuaje, sino también aspectos estéticos que abarcan la belleza y las emociones. Aquí es donde la producción artística adquiere significado lo cual da sentido a su creación. Los productos, en su unicidad, refleja la historia de cada persona y la identidad transformada de quien lo construye. El trabajo artístico no solo tiene un componente material, sino que también es una expresión de identidad y significado personal.

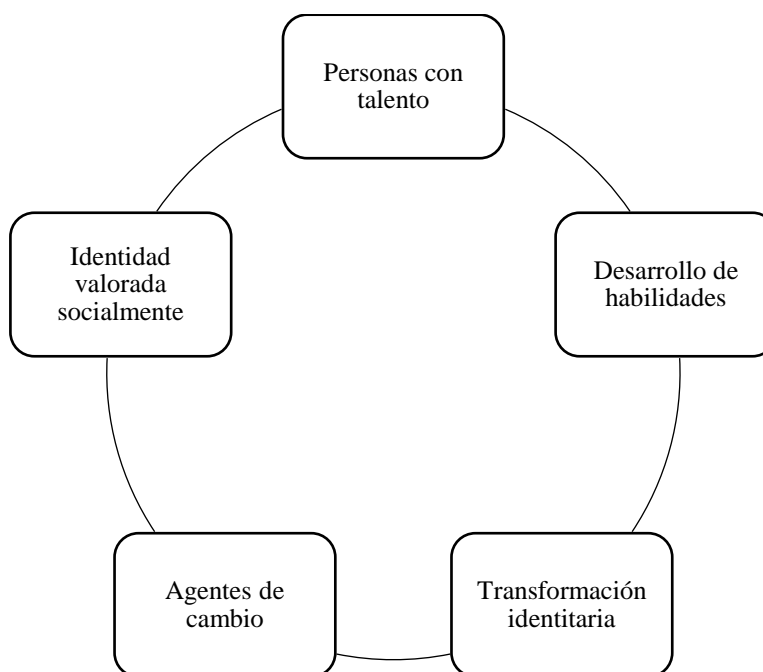
Reconocer estas actividades implica, en primer lugar, reflexionar sobre su capacidad de rehabilitar y reformar, de formar y capacitar para el trabajo productivo. A partir de lo anterior, se puede afirmar que el valor simbólico de los objetos surge de los productos y del consumidor. Al acercarse a estos objetos artísticos, se disminuye el prejuicio o al menos se reduce. Aunque la interacción no sea con el cliente, la distribución de los productos en el mercado tiene la capacidad de reducir el estigma.

El fundador de una empresa social lo expresa de la siguiente manera:

*Nosotros queremos que se sientan orgullosos de pertenecer a [la empresa], que sean parte de la empresa, parte de la empresa social, que se pongan la camiseta, salgan a las calles orgullosos de decir: “Mira yo estuve en la cárcel y ahora pertenezco a [la empresa], yo soy un artista, mi trabajo lo están mandando a todo el mundo”, y se sientan orgullosos (Fundador de empresa social).*

Con esto, se enfatiza en el reconocimiento social de la ocupación, resaltando el valor simbólico de los productos. Esto refleja una realidad donde el entorno institucional juega un papel crucial en la generación de reconocimiento de estas actividades a nivel social. Sin embargo, surgen las preguntas, ¿Es posible que el reconocimiento pueda darse a través de otros medios? ¿De qué manera podrían otros empleos realizados por personas con antecedentes penales ser reconocidos socialmente?

**Ilustración 9.** Reconocimiento de las y los trabajadores con antecedentes penales en las empresas sociales



### *Reconocimiento y relaciones laborales*

Se ha encontrado en los relatos el significado y el valor que el empleo actual tiene para las personas con antecedentes penales. De acuerdo con lo que postula Honneth (2006), es en el ámbito empírico donde se pueden encontrar las prácticas de reconocimiento según la percepción de quienes las experimentan, lo que implica que las prácticas de opresión solo pueden ser comprendidas a partir de las vivencias de las personas implicadas.

El siguiente testimonio ilustra el concepto de su trabajo actual y la valoración que este tiene para ella:

*Un trabajo digno, nadie me señala, está bien pagado, trabajo las ocho horas, nos respeta los festivos, tenemos clase de ejercicio, hay un instructor, comemos ahí, tenemos todas las comodidades dentro del sitio de trabajo (Laura, 50 años).*

A pesar del estigma asociado a sus antecedentes penales, la trabajadora expresa en su relato que ha encontrado en su empleo un entorno libre de prejuicios y con condiciones favorables,

tales como un horario y salario justos, oportunidades de capacitación, actividades recreativas y provisión de alimentos. Estas condiciones dentro del lugar de trabajo llevan a esta persona a considerarlo como un “empleo digno”.

Para algunas personas, la excelencia en las oportunidades y condiciones materiales del empleo se convierten en un logro cuando egresan de la cárcel, como en el caso anterior. Sin embargo, en la mayoría de los casos, el crecimiento y la satisfacción personal no se limita a aspectos económicos o de comodidades en el lugar de trabajo, sino que se manifiesta en las actitudes de servicio hacia los demás.

*He tenido esta satisfacción con gente humilde, tan humilde, que una señora, una abuelita, me llevó un kilo de plátano porque le enseñé a leer y a escribir. Me sentí muy bien. Entonces esas son las satisfacciones, no tengo dinero, no tengo lujos, no tengo ni empleo. Formalmente no trabajo, no tengo un empleo, no estoy pensionado, no tengo ingresos fijos. Pero siempre hay alguien que quiere asesorías ya sea de primaria, secundaria, bachillerato. Me pagan cien pesos, doscientos pesos, hasta quinientos pesos (Alejandro, 69 años).*

A pesar de enfrentar dificultades económicas y falta de empleo formal, el trabajador encuentra satisfacción en ayudar a personas humildes en su comunidad. La gratitud y el valor de las pequeñas acciones demuestra las prioridades que están por encima de las compensaciones económicas. Esto refleja actitudes generosas, solidarias y comprometidas con el servicio a los demás a pesar de las limitaciones materiales que enfrenta.

Esto, según los relatos, promueve el reconocimiento de las ocupaciones:

*Así como hay un abogado o un barrendero, cada cual tiene su función, y yo creo que lo más importante no es lo que tu hagas, sino como tú lo haces y con qué amor tú lo estás haciendo. Cuando tú haces tu trabajo con ganas y porque te gusta, te apasiona, no importa lo que tu hagas. A mí me gusta ser mesera, atender, dar lo mejor de mí, que el comensal se vaya con una sonrisa y a lo mejor va a tener cincuenta pesos de propina, porque está valorando mi trabajo, la atención que yo le estoy dando (Sandra, 46 años).*

La actitud y el enfoque hacia el trabajo va más allá del tipo de ocupación que se realice. La persona reconoce que todas las profesiones y roles tienen su función y utilidad en la sociedad. Según ella, lo que importa es la manera en que se realice el trabajo y el compromiso que se le dedica. Esto es fundamental para generar un impacto positivo, por ejemplo, lo que puede proporcionar el servicio al cliente. Así, el sentido del trabajo puede darse a través del compromiso y la entrega.

El orgullo y la satisfacción por el trabajo es expresado en los relatos. Además de la importancia del reconocimiento externo, lo cual genera motivación y crecimiento profesional. Por ejemplo, la trabajadora destaca cómo su labor trasciende fronteras locales y llega al extranjero, donde se valora y aprecia la artesanía. Esto le genera un sentido de validación lo cual promueve que se esfuerce constantemente.

*El trabajo de nosotras no se queda en ese taller, ese trabajo llega a otro país, donde valoran la artesanía, valoran como que ese empuje, esas ganas. En el exterior valoran más lo que tú estás haciendo con tus manos que quizás otras personas de aquí mismo, y la verdad me agrada eso, como sentir eso, de que otras personas valoran tu trabajo, porque te hace crecer, quieres hacerlo mejor. De hecho, ahorita estoy bordando y quiero hacerlo bien, que el producto llegue de buena calidad al consumidor final, que es lo que tú buscas en tu trabajo (Laura, 50 años).*

Esto refuerza su compromiso con la calidad y la excelencia en su trabajo y la impulsa a satisfacer las necesidades del consumidor. Además, le genera motivación intrínseca y la impulsa a querer motivarse y sentirse realizada profesionalmente. También refuerza su sentido de propósito y contribución, alimentando su pasión por la artesanía.

*El trabajo de nosotros no queda ahí en ese taller, ese trabajo llega a otro país donde lo valoran, valoran la artesanía, valoran como que ese empuje, estas ganas. Yo creo que la gente en el exterior valora más lo que tú estás haciendo con tus manos, que quizás otras personas de aquí mismo y la verdad me gusta, me agrada eso como sentirte eso, de que otras personas valoran tu trabajo. Porque te haces algún bien, te haces crecer, quieres hacerlo mejor cada día. De hecho, ahorita estoy aquí bordando,*

*porque si tengo un relajo en mi cuarto, porque estoy bordando y quiero hacerlo bien, quiero que el producto llegue de buena calidad al consumidor final, que es lo que tú buscas, que admiren tu trabajo. Y ahí fue donde yo aprendí eso, porque en el penal donde yo estoy, no nos enseñan a abordar, nos enseñan solamente a tejer, no nos enseña el penal, nos enseñan las compañeras, una de las otras le enseñan a tejer, hasta que cada uno va mejorando (Laura, 50 años).*

Esta narración complementa lo anterior por el aprendizaje de la trabajadora y la importancia de la calidad y el perfeccionamiento a través de la experiencia compartida. A través de las limitaciones del entorno, existe apoyo mutuo, y esfuerzo por mejorar las habilidades. Resalta cómo el trabajo realizado de manera artesanal, adquiere un valor simbólico cuando se reconoce en mercados externos. Esto le otorga un sentido de orgullo y motivación lo cual fortalece su identidad como trabajadora.

Los testimonios ofrecidos revelan que el reconocimiento no se limita al plano organizacional, sino que a menudo proviene fuera de este, especialmente de la percepción de los clientes que reciben el producto o servicio:

*Al momento que el señor me acepta mi diseño o me dice que le gustaron las piezas que yo hago pues yo siento una gran satisfacción, por lo mismo que mi trabajo es repartido en todo el estado, en el extranjero. Pues es un trabajo que a mí me gusta realizarlo, porque me gusta el trabajo (Gustavo, 44 años).*

La satisfacción personal que experimenta el trabajador al recibir reconocimiento por sus diseños incluye la satisfacción de logro y realización. También para él, la distribución de su trabajo a nivel local e internacional sugiere su alcance amplio e influencia significativa. Esto promueve que tenga pasión por su trabajo y que disfrute realizarlo, lo cual se traduce en la calidad de sus diseños y la dedicación en su proceso creativo.

Por ejemplo, un trabajador industrial expresa su satisfacción por haber realizado trabajos que se han exportado a diversos lugares, lo que le hace sentirse reconocido y orgulloso de su labor.

*Me siento muy reconocido, he logrado hacer trabajos que por parte de esta empresa me lo piden. Me siento bien orgulloso porque he hecho trabajos que se han ido a Japón, a China, a Texas, a Las Vegas y a Puebla (Gerardo, 37 años).*

La validación externa refuerza su confianza en sus habilidades y contribuciones profesionales lo que le genera un sentido de orgullo por lo que realiza. Esto alimenta su motivación y deseos de seguir desempeñándose en un alto nivel. Para otros trabajadores, es importante el reconocimiento externo. Las palabras de aprecio tienen un impacto significativo en su autoestima y satisfacción personal en el entorno laboral, sobre todo para los que han logrado una posición destacada en su lugar de trabajo, fruto de su dedicación. Esto fortalece la relación empleado-empendedor, lo que aumenta la motivación y compromiso con la empresa.

*He llegado a un estatus en la empresa en la cual pues, me enorgullece y como persona en el sentido de que me dijeron, el dueño de la empresa me dijo ciertas palabras y ciertas cosas que me hizo sentir como persona, realizado conmigo mismo, cosa que nadie me lo había dicho (Miguel, 47 años).*

También se destaca la importancia de la pertenencia y la cohesión grupal en el ambiente laboral, así como el apoyo del empleador hacia las y los trabajadores, lo que genera fidelidad a la empresa.

*Significa algo muy importante, no es una empresa cualquiera. Yo le llamo empresa cualquiera a que cuando tu entras a trabajar no te miran como tú eres, tampoco miran tus capacidades, sino qué pueden explotar de ti, y a eso es lo que yo me refiero con una empresa cualquiera. En esta empresa donde yo estoy, el dueño de la empresa es cristiano, y él no mira la capacidad para explotar, él mira la calidad de persona que tiene trabajando en su empresa, qué necesita, y a raíz de todo eso y del apoyo que les da a sus empleados, nos sentimos agradecidos y es ahí donde nosotros le damos fidelidad, a la persona, no al trabajo (Miguel, 47 años).*

Para el trabajador, es importante contribuir a una empresa donde se valora a los empleados al tratarlos con respeto y dignidad. Contrario a las empresas donde pueden ser explotados y no reconocen sus capacidades. Para él, su empleador crea un ambiente de trabajo donde los

trabajadores son valorados lo cual genera sentido de lealtad. A su vez, expresa que no busca el reconocimiento externo, sino que está satisfecho con su trabajo y se esfuerza por mejorar día a día, lo que demuestra su confianza en sí mismo y su dedicación a su labor. Para él, la seguridad en su trabajo proviene de la confianza en sus habilidades y conocimientos. Esto hace que se esfuerce constantemente.

*Yo no busco reconocimiento por los demás, yo estoy contento con mi trabajo, estoy contento porque sé lo que sé. Estoy seguro de lo que yo hago y trato de hacer cada día las cosas mejor, y creo que ese es el mejor caminar que pueden ver los otros y creo que ellos eso es lo que a lo mejor, el dueño de la empresa se dio cuenta, no necesité demostrar quién soy yo, mi propio trabajo, mi propia forma de ser (Miguel, 47 años).*

Los relatos anteriores, aunque provienen de distintos ámbitos productivos: -taller de costura, taller de marroquinería, trabajo informal de asesorías educativas, trabajo de servicio, industria, y empresa de telecomunicaciones-, comparten una característica: las personas describen el valor subjetivo de sus actividades laborales. Destacan la importancia del servicio a los demás, lo cual les proporciona una satisfacción personal significativa. Esta apreciación y significado subjetivo del empleo actual contrasta con las valoraciones negativas que perciben sobre su persona y su condición de haber estado en la cárcel.

Estos testimonios también destacan la movilidad ascendente que experimentan, así como el sentido de pertenencia hacia su trabajo y sus colegas, lo que contribuye a mejorar su identidad personal, la confianza en sí mismos y la aceptación de su nueva realidad. Además, muestran confianza en sus compañeros de trabajo, sus superiores y la organización en general. Algunos trabajadores muestran actitudes de agradecimiento y le otorgan valor y compromiso a lo que realizan

A través del trabajo también se refleja un cambio de percepción y práctica laboral de reconocer la importancia de la responsabilidad y el control de la calidad, especialmente en entornos problemáticos, como una cárcel. Un trabajador destaca que, a comparación de cuando estaba privado de libertad, ahora reconoce la responsabilidad que implica garantizar los diseños con una alta calidad y ciertos estándares de trabajo.



*Llevas una responsabilidad, no es como antes de que hago el dibujo como sea y me lo pagan, no, ahora tienes que llevar un cierto control de calidad sobre diseño y que todos trabajen bien. Y más allá de eso ver que las personas se encuentren pues en buena disciplina dentro de los penales, porque también no se les da el trabajo a cualquier persona (Ramiro, 33 años).*

Asimismo, es consciente que se espera de él un cierto nivel de compromiso, lo cual sugiere una comprensión profunda del impacto de su trabajo en el entorno donde se lleva a cabo, y la ejecución de la profesionalidad en su desempeño laboral.

También las y los trabajadores hablan de su trabajo actual como una oportunidad para comenzar de nuevo y reconstruirse lo cual sugiere una profunda reflexión de las oportunidades y los procesos de recuperación personal al salir de prisión. Algunos trabajadores reconocen que el presente surge como una nueva oportunidad. A pesar de las circunstancias pasadas, se muestran actitudes de esperanza y determinación hacia el futuro.

*Una vez estando aquí afuera pues si es como que una oportunidad, no para reivindicar o no es para cambiar lo que ya pasó, sino lo que puede pasar. Porque la prueba es de que la primera vez que yo salgo, pues sí, yo sé que el hubiera ya no existe, pero si en algún momento hubiera en esa primera oportunidad, yo hubiera tenido con esa primer salida de la cárcel, yo hubiera tenido una oportunidad así, sé que las cosas hubieran sido diferentes, me hubiera ahorrado medio año. No tendría que estar yendo mes con mes a firmar. Pero pues ya dejando de lado lo que pasó ahorita si es una nueva oportunidad para mí, porque pues ya dejé a un lado, pues sí, todo lo que pasó, todo lo que hice, todo lo que viví, todo lo que fue en su momento. Ahorita, sí de verdad estoy centrado en recuperarme (Arturo, 26 años).*

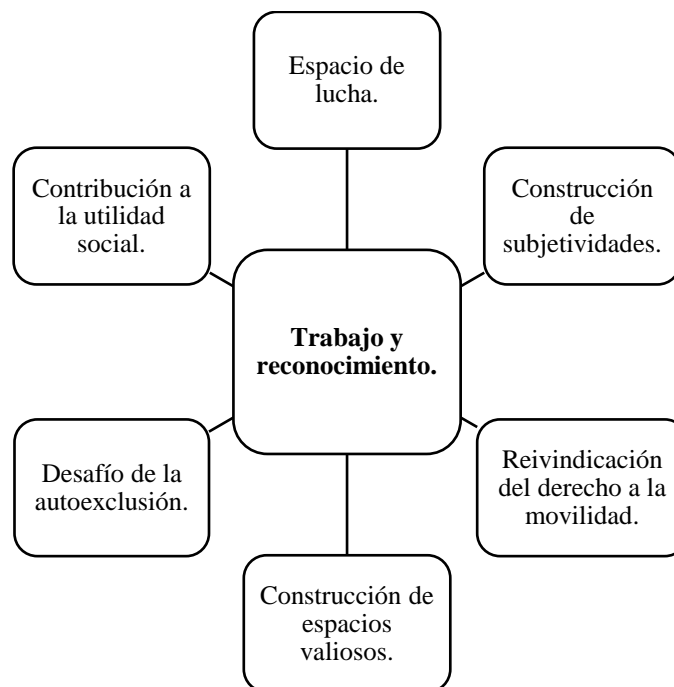
El compromiso del trabajador consiste en utilizar el tiempo de manera productiva y tomar decisiones que le generen seguridad y bienestar. Esto se ha presentado debido a la percepción de un cambio positivo a nivel personal y financiero, ya que esto le ha permitido reconstruir su vida. Aquí, el trabajo se presenta como un elemento clave en este proceso de reconstrucción personal.

*Empezar a emplear este tiempo que tengo en algo bueno y en algo productivo, en algo que me está dejando a mí, porque sí, o sea, no es como que yo tenga el plan de vida de quedarme todo estancado como en un puesto de trabajo. Pero ahorita es algo que a mí me está haciendo sentir cómodo, seguro y bien, porque ahorita pues sí ya empieza a ser diferente a como he vivido en los últimos 4 ó 5 años, donde pues ya el dinero que percibo, ya lo empleo en otras cosas, en algo que realmente me está haciendo bien. O sea, ya estoy intentando rehacerme de mis cosas, rehacerme de mi vida. Entonces, a raíz del trabajo pues sí es como algo que me está manteniendo en cintura, por así decirlo (Arturo, 26 años).*

Desde las narrativas presentadas, se sustenta que para las y los trabajadores, el trabajo brinda una estructura y enfoque que ayudan a avanzar en las metas personales y en los procesos de transformación identitaria. Además, puede generar un sentido de propósito y significado. También el trabajo permite mantener el enfoque y la disciplina, brindar oportunidades para el desarrollo profesional, la independencia financiera y la construcción de relaciones significativas.

A continuación, se ilustra el sentido del trabajo para las y los trabajadores con antecedentes penales y su reconocimiento.

**Ilustración 10.** Significado del trabajo para las y los trabajadores con antecedentes penales y su reconocimiento



El trabajo puede promover un cambio identitario, que conduce a la consolidación de identidades reformadas y orientadas a la acción, mediante procesos de identificación y pertenencia (Arroyo, 2023). La incorporación de estas identidades al mercado ocupacional, por más segregado que sea, evidencia su potencial y sentido de agencia individual. Esto es demostrado a través de las narrativas de transformación, donde se observan cambios identitarios en un plano ético.

Además, según estas narrativas, las personas que han egresado de la cárcel buscan empleos donde se sientan valoradas y reconocidas, más allá del aspecto salarial o de las condiciones materiales, sino donde aprecien sus habilidades y conocimientos. Esto promueve la pertenencia tanto a la organización como al trabajo en sí, incentivando la búsqueda de nuevas habilidades y oportunidades de ascenso laboral.

El reconocimiento y la apreciación en el trabajo fortalecen la autoestima y la satisfacción personal, ligando esta satisfacción laboral al reconocimiento y aceptación de los resultados del trabajo, así como a la pasión y el gusto por la labor realizada. Además, se manifiesta en el sentido de logro y satisfacción personal, así como en actitudes de respeto a sus compañeras y compañeros y superiores, incluyendo una disposición al trabajo en equipo.

A pesar del estigma y los prejuicios hacia las y los trabajadores, estos pueden superar los obstáculos y demostrar altos niveles de desempeño laboral, fortaleciendo su ética laboral. Están comprometidas y comprometidos con su proceso de rehabilitación y reintegración a la sociedad, despliegan una ética laboral basada en el cumplimiento de sus responsabilidades como la puntualidad y la efectiva realización de tareas asignadas.

También se observa que las organizaciones desempeñan un papel crucial en facilitar la transición a la vida laboral productiva y ética, ya que el reconocimiento externo fomenta el compromiso y la excelencia. El trato justo en el lugar de trabajo impacta positivamente en la lealtad y moral de las y los trabajadores, haciéndoles sentir que se les trata con respeto y consideración. El reconocimiento se expresa en términos de agradecimiento por las oportunidades recibidas en el trabajo, y propicia el despliegue de una ética laboral y el compromiso por el trabajo.

Cuando las y los trabajadores se sienten valorados y apreciados por sus contribuciones, están más dispuestos a comprometerse con sus responsabilidades laborales y esforzarse por alcanzar los objetivos de la organización. Este reconocimiento puede adoptar diversas formas, desde las palabras de aprecio hasta incentivos económicos, fortaleciendo el sentido de pertenencia y satisfacción en el trabajo y fomentando una cultura laboral positiva. Así, valorar el esfuerzo y la dedicación, promueve la colaboración y el compromiso.

Aunque se apuesta por una *Ética laboral intrínseca* que va más allá de las habilidades técnicas y el reconocimiento externo, más bien centrada en actitudes positivas, autoconocimiento, la confianza en sí mismo, compromiso con la mejora continua y la búsqueda de excelencia en los procesos creativos. Esto genera un sentido de empoderamiento

personal, agencia individual, así como procesos de verdadera reintegración y una ampliación de los campos de actuación.

A continuación, se presenta el valor y reconocimiento subjetivo del trabajo de las y los trabajadores con antecedentes penales.

**Ilustración 11.** *Valor y reconocimiento subjetivo de la actividad laboral de las y los trabajadores con antecedentes penales*

<b>Valor y reconocimiento subjetivo de sus actividades laborales de las y los trabajadores con antecedentes penales.</b>
Entornos libres de prejuicio.
Crecimiento, satisfacción y logro.
Actitud de servicio.
Gratitud, solidaridad y compromiso.
Reconocimiento externo (organizacional).
Esfuerzo constante.
Calidad y excelencia.
Motivación intrínseca.
Pasión y disfrute.
Pertenencia y cohesión grupal.
Seguridad en habilidades.
Sentido de lealtad.
Confianza en sí mismo.
Responsabilidad.
Oportunidad para reconstruirse.
Sentido de propósito.
Enfoque y disciplina.
Desarrollo profesional.
Construcción de relaciones significativas.
Transformación identitaria.
Sentido de agencia.
Búsqueda de nuevas habilidades.
Oportunidades de ascenso.
Compromiso por el trabajo.
Empoderamiento individual.
Reintegración.
Ampliación de campos de actuación.
Fortalecimiento de una ética laboral.

## VI. DISCUSIONES

La presente investigación profundizó en la comprensión de cómo construyen, viven y experimentan el ámbito laboral las y los trabajadores con antecedentes penales, así como sus percepciones, actitudes y planes de acción para enfrentar la búsqueda de empleo tras esa experiencia. Se enfocó en el análisis de los relatos de quienes protagonizan esta investigación y a través de estos, en la comprensión del reconocimiento social de sus ocupaciones y de su identidad, centrándose en el estigma y la influencia de la clase social.

Por un lado, se describió y analizó el mercado laboral de las y los trabajadores con antecedentes penales, así como sus condiciones sociolaborales actuales, identificando los factores que inciden en su reinserción laboral y considerando aspectos sociales y organizacionales que afectan su empleabilidad. En este sentido, se analizaron las barreras de acceso a oportunidades laborales, como el impacto de la carta de antecedentes penales en el ámbito laboral, y su influencia en la consecución de sus trayectorias laborales.

Se exploró cómo la condición de clase y de género interactúan con el estigma para influir en las oportunidades de empleo y la experiencia laboral de las y los trabajadores con antecedentes penales. Asimismo, se indagó en cómo la experiencia laboral este grupo afecta su sentido de pertenencia y participación en la sociedad, así como la construcción de su identidad fuera del espacio carcelario. Esto al examinar cómo negocian su identidad en el ámbito social y laboral, explorando planes de acción utilizadas para enfrentar los desafíos asociados con su historial penal.

Finalmente, se ha explorado el significado del trabajo y las relaciones laborales para las y los trabajadores con antecedentes penales y cómo estas experiencias pueden influir en la reintegración social y su reconstrucción identitaria. Esto se ha logrado, lejos de su concepción como víctimas, sino se ha optado por un enfoque que toma en cuenta sus luchas, resiliencia y agencia. Se ha destacado la importancia del capital cultural y sus perspectivas de crecimiento personal y laboral.

### *Resumen general de los resultados*

A partir de lo anterior, se ha obtenido una visión integral sobre las experiencias de las y los trabajadores con antecedentes penales. Con relación a la forma de capturar los relatos a través de la historia de vida y de su análisis e interpretación, se pudieron analizar una amplia gama de experiencias, desde los aspectos y desafíos emocionales vinculados al estigma hasta las complejidades de las relaciones interpersonales y sociales que revelan tanto las barreras como las oportunidades en el ámbito laboral.

Los hallazgos de la investigación permiten afinar la multiplicidad de desafíos que enfrentan las personas con antecedentes penales en el ámbito laboral. Desde el estigma social hasta las limitaciones legales y organizacionales. Las y los trabajadores con antecedentes penales a menudo se encuentran en una encrucijada compleja al buscar oportunidades de empleo. También deben lidiar con la falta de apoyo y recursos para la reinserción laboral, lo que agrega capas adicionales de dificultad a su situación.

En primer lugar, se ha encontrado que los antecedentes penales impactan de manera directa la obtención de empleo. Sin embargo, no constituyen el único factor determinante en esta situación. La inserción laboral de las personas que han salido de prisión está influenciada por una serie de factores complejos y multidimensionales. Entre ellos, la edad, la discapacidad, el género, el historial laboral y el contexto sociodemográfico juegan un papel fundamental, ya que pueden influir en las oportunidades laborales y en los recursos disponibles para su reinserción.

Respecto al contexto sociodemográfico, se da cuenta que las actividades económicas predominantes, como el sector servicios, el emprendimiento y el autoempleo, así como las políticas laborales y de reinserción, pueden afectar significativamente la disponibilidad de empleo. Por su parte, el historial criminal, el tipo de delito, el tiempo de condena, el tiempo que ha transcurrido desde la falta, y factores de tipo contextual o el impacto exógeno también se consideraron importantes. Esto último incluye las condiciones del mercado laboral, las políticas de inclusión y los programas de apoyo.

Otros factores como la presencia de vínculos sociales fuertes, como el apoyo familiar o redes de amistad, también son cruciales. Se ha encontrado que estos vínculos juegan un papel crucial en la construcción de las redes laborales y las oportunidades profesionales de las personas con antecedentes penales. Estos vínculos no solo influyen en la capacidad de encontrar empleo, sino también en la calidad y la estabilidad de dichos empleos. Las redes sociales pueden actuar como un recurso invaluable al proporcionar referencias, conexiones y apoyo durante el proceso de búsqueda de empleo y reinserción laboral.

El tipo de empleo al que aspiran las personas que egresan de prisión también juega un papel importante. Las personas que han desarrollado una carrera profesional o adquirido habilidades específicas pueden desear continuar en su campo de especialización. Sin embargo, sus antecedentes penales a menudo dificultan esta aspiración. El tipo de empresa y el perfil del empleador también influyen en esta situación. Muchas organizaciones rechazan a candidatos con antecedentes penales a pesar de que poseen las habilidades necesarias para el puesto.

Aunque hay casos excepcionales, en términos generales, las empresas que ofrecen empleos “formales” tienden a mostrar rechazo a contratar perfiles que incluya antecedentes penales. Esto ha destacado las condiciones organizacionales que inciden en el empleo que, sin duda, son cruciales para establecer relaciones en las contrataciones laborales de las personas que estuvieron en prisión.

Lo anterior ha permitido entender la complejidad del acceso al mercado laboral en este grupo en específico. Los resultados de la investigación sustentan que tener un empleo es crucial, central y necesario para las personas que han salido de prisión. Sin embargo, las mujeres y los hombres con antecedentes penales se enfrentan a este conjunto de obstáculos que impiden ingresar al mundo del trabajo, ya sea a la formalidad o, incluso, a la informalidad o al autoempleo.

Esto comienza con la carencia de documentos personales al egresar de prisión, por ejemplo, la credencial de elector u otro documento de identificación como el Registro Federal de Contribuyentes (RFC), lo cual impide la consecución de trámites necesarios y obligatorios



en las contrataciones. Al egresar de prisión, las personas carecen de una ciudadanía que se sustenta a través de un documento, impidiendo ingresar al empleo formal, pero también a solicitar préstamos o tarjetas bancarias, a rentar una casa, y un conjunto de dificultades que comienzan desde la familia y se van extendiendo a todo el círculo social.

Por su parte, el acercamiento a algunas organizaciones, como asociaciones civiles y empresas sociales que, desde el ámbito privado, han sido un puente entre la cárcel y la obtención de un empleo, ha brindado un panorama alternativo para entender la emergencia de mercados de trabajo para este grupo. Estas organizaciones, en su labor de brindar asistencia sociolaboral a los llamados “grupos vulnerables”, han demarcado mercados de trabajo segregados para las personas que se encuentran en prisión y también las que ya egresaron. Este acercamiento ha permitido conocer, desde un nivel organizacional, las actividades laborales que desarrollan las personas con antecedentes penales y, a su vez, el impacto de la prestación de servicios de apoyo, en el tránsito de la privación de libertad a la obtención de empleo.

Al ser un puente, estas instituciones también pueden ser un antecedente laboral valioso para mejorar el ingreso, obtener mejores oportunidades de empleo y de movilidad social. Pues bien, aunque el objetivo principal no consistió en evaluar los programas de atención postpenitenciaria o el mismo sistema penitenciario, vale la pena mencionar que, al indagar en el apoyo que las instituciones privadas brindan a las y los ex privados de libertad, se sostiene la gran deficiencia del sistema público en cuanto a la capacitación para el trabajo y las políticas de reinserción en este rubro.

Las deficiencias en el sistema público pueden tener un peso importante en la reproducción del estigma, especialmente a través de cómo se institucionaliza el estigma, por ejemplo, mediante la solicitud de la carta de antecedentes penales en el lugar de trabajo. Esta práctica no solo limita las oportunidades laborales, sino que alimenta ciclos de desigualdad para quienes salen de prisión, dificultando la reinserción.

Por otro lado, la realidad presentada anteriormente no es la de la totalidad de las personas que día a día egresan de prisión. Se considera que, la gran mayoría, no tiene siquiera un

puente o medio institucional, ya sea privado o gestado por el sistema penitenciario, que le permita acceder a un empleo o bien, tener los recursos para autoemplearse.

Por su parte, el análisis de las trayectorias laborales ha permitido entender cómo estas trayectorias se ven alteradas al egresar de prisión. La falta de capacitación adecuada, la desconexión entre las habilidades adquiridas en prisión y las demandas del mercado laboral, la escasa disponibilidad de vacantes en organizaciones que ofrecen empleo a ex privadas y ex privados de libertad, la falta de apoyo postpenitenciario y el estigma asociado a los antecedentes penales. Aunque algunas personas se integran inmediatamente a algún empleo saliendo de prisión, a menudo se trata de empleos temporales o transitorios. Esto se agrava para las mujeres ya que suelen tener dos o más empleos.

Además, las limitaciones impuestas por la necesidad de presentar una carta de antecedentes penales para acceder a ciertos empleos, perpetúa un mercado laboral segregado y desafiante para quienes tienen antecedentes penales. Las barreras específicas para acceder al empleo formal se manifiestan claramente en la solicitud de este documento, un requisito que a menudo excluye a las personas con historiales delictivos. Esto ha permitido profundizar nuevamente el papel de algunas organizaciones en la facilitación de la integración laboral y la generación de empleos inclusivos.

Por un lado, se reconoce el papel fundamental que desempeñan estos programas en la promoción de la rehabilitación y la reintegración de las personas con antecedentes penales en la sociedad, así como en la creación de entornos laborales más inclusivos. Sin embargo, existen algunos puntos desfavorables asociados, como la falta de derechos laborales, los salarios bajos y la falta de acceso a la seguridad social. También se ha observado la inestabilidad laboral derivada de la incertidumbre económica y las condiciones de ausencia de compensaciones justas.

Aunque esas condiciones laborales afectan a las y los trabajadores en todos los sectores, los estigmas asociados a los antecedentes penales les otorga un peso adicional que limita sus oportunidades de movilidad laboral. Esta carga social no solo dificulta el acceso al empleo,

sino perpetua las desigualdades en el mercado laboral, como la discriminación salarial, menor estabilidad laboral, falta de oportunidades de capacitación, y otros.

Esto impacta directamente en las expectativas de las y los trabajadores, ya que estos se sienten comprometidos con la misión social de algunas organizaciones, sin que estas les compensen adecuadamente, por ejemplo, en cuestión de transporte o pago de horas extraordinarias. Además, pueden percibir descuido en la protección de los derechos laborales básicos, incluyendo la negociación colectiva o la representatividad.

Desde este enfoque de la experiencia laboral, también se ha logrado entender cómo el capital cultural resulta fundamental para superar adversidades. Algunas personas utilizan este capital para tener movilidad laboral. Ejemplo de ello se observa en aquellas que han logrado establecerse como pequeños empresarios. Este enfoque al capital cultural da cuenta de cómo las y los trabajadores con antecedentes penales pueden tener una amplia gama de habilidades y conocimientos (técnicos, artesanales, entre otros), los cuales han sido adquiridos en prisión, pero también son parte de sus carreras laborales.

Sin embargo, derivado de su estancia en prisión, algunos conocimientos han sido desplazados en medio del estigma de los antecedentes penales, lo cual propicia que las personas que egresan de prisión no puedan ser contratadas y que se vean obligadas a emplearse en trabajos informales y precarios o bien, generar autoempleo basado en habilidades adquiridas en un corto plazo al egresar de prisión. Esto los posiciona en una continua “descolocación”, que aleja a las y los trabajadores de sus objetivos de vida, especialmente en entornos marcados por la segregación y la exclusión.

Se destaca que, aunque las personas con antecedentes penales enfrentan serias dificultades para reconstruir sus vidas y reintegrarse en la sociedad, también se observa una lucha constante por la reintegración. El capital cultural juega un papel crucial en la capacidad de las personas para superar los desafíos post-prisión. El apoyo social, como parte del capital social, la resiliencia personal y la determinación son factores esenciales para superar obstáculos y alcanzar metas. Además, las aspiraciones educativas y profesionales son fundamentales para la construcción de sus identidades sociales y laborales. Esto se observa

en la perseverancia de estas personas y se refleja en su determinación por mantenerse activas laboralmente, a pesar de ser señaladas, desvalorizadas, rechazadas o criticadas en sus entornos laborales.

Sin embargo, la perseverancia no es constante, ya que no todas las personas tienen la habilidad de movilizar tanto su capital cultural como social. Se puede decir que hay grados de perseverancia y esta no solo depende del esfuerzo individual sino también de las redes de apoyo y recursos disponibles en el entorno social. Además, en dicho entorno se pueden presentar otras problemáticas que obstaculizan la perseverancia y la puesta en juego del capital cultural y social, como el fenómeno del “chivo expiatorio”.

Respecto a esto último, se evidenciaron los conflictos vinculados al trabajo que se presentan en la interacción cotidiana en el lugar de trabajo, como el fenómeno del “chivo expiatorio”, que puede tener un impacto significativo en el bienestar laboral y en el ambiente general de trabajo. Se ha encontrado que esta dinámica puede surgir ante la necesidad de encontrar culpables ante situaciones complejas o más evidente, como un resultado de prejuicios y rivalidades internas.

Sin duda, las y los trabajadores con antecedentes penales experimentan estrés que afecta su desempeño y bienestar emocional en el trabajo. Este fenómeno también explica la perdurabilidad del estigma, es decir, la forma en que las etiquetas y los estereotipos pueden permanecer en la conciencia social y afectar a las personas en varios entornos como el laboral. Las y los trabajadores con antecedentes penales manifiestan sentimientos de miedo, culpa, resentimiento y vergüenza en la interacción cotidiana, y en el contexto laboral suelen ocultar su pasado carcelario o evitan buscar empleo donde se condicione el acceso a través de la carta de antecedentes penales.

Por su parte, el enfoque en el género en el ámbito laboral ha permitido una comprensión más profunda al comparar las experiencias laborales de hombres y mujeres, lo que resalta las disparidades en los sectores laborales y las oportunidades de empleo. Esta atención al género revela no solo diferencias en términos de remuneración y derechos laborales, sino también evidencia cómo las normas culturales y sociales influyen en la percepción de ciertos trabajos

como más adecuados para un género en particular, perpetuando la segregación laboral y limitando el desarrollo laboral de las personas.

La investigación ha evidenciado cómo las trabajadoras con antecedentes penales tienen dificultades para conciliar tareas domésticas y laborales, sus empleos suelen ser feminizados y poco remunerados, además sufren violencia de género y acoso laboral. Algunas mujeres suelen tener dos empleos. Del mismo modo, se encuentran otros estigmas relacionados con sus identidades sexuales divergentes.

También se ha sustentado cómo la movilidad geográfica está influenciada por la clase social, y se ha sustentado a través de los desafíos que enfrentan las y los migrantes en búsqueda de seguridad y estabilidad. Las situaciones políticas y económicas obligan a las personas de ciertos estratos sociales a abandonar su país en busca de mejores oportunidades. Sin embargo, los estigmas de color de piel y nacionalidad pueden perpetuar que sean víctimas del sistema penitenciario, ser encarceladas por motivos injustos, y que, una vez que salen de prisión se encuentren nuevamente en medio de la desigualdad y discriminación y se vean imposibilitadas a encontrar empleo.

Por su parte, el enfoque en el reconocimiento ha evidenciado que las personas que trabajan en algunas asociaciones civiles representan otra clase social que se dedica al activismo y la ayuda humanitaria y no siempre pertenecen a clases sociales marginadas, aunque sí comprometidas con la lucha por la justicia social. Estas personas demuestran un alto nivel de conciencia y sensibilidad sobre las condiciones de vida de las personas privadas de la libertad y liberadas, así como de sus necesidades básicas y de derecho.

Esta clase social se puede definir como “clase trabajadora del sector no lucrativo” y suele estar motivada por valores de justicia social y los derechos humanos. Se involucran en la defensa de causas sociales relacionadas con los grupos vulnerables y la inclusión. Esta clase incluye desde voluntariados y profesionales, ambos buscan generar un impacto positivo en la sociedad. Es como Weber (2008) definiría a las personas que buscan hacer cambios en la estructura social.

El análisis del activismo ofrece un espacio para la construcción de una identidad social común, una identidad colectiva, la cual se orienta en redefinir el estigma y transformar el entorno para las personas con experiencia carcelaria. Este activismo no busca lucrar sino ofrecer una alternativa genuina de apoyo y reivindicación social. Aquí es donde se observa la creación de espacios de participación y cuestionamiento de las estructuras de poder, la conciencia social y la agencia.

Aunque, el reconocimiento de las ocupaciones y de las formas identitarias también se ha sustentado a través de cómo las y los trabajadores valoran y encuentran sentido y significado en su empleo actual. Se destaca cómo el trabajo les proporciona una oportunidad de crecimiento personal y laboral. Así pues, a pesar de las dificultades, encuentran en el trabajo una forma de reconstruirse y mejorar su identidad. Algunos relatos resaltan la satisfacción del reconocimiento externo lo cual promueve un sentido de pertenencia y la consolidación de una ética laboral.

#### *Consistencia teórica*

Estos hallazgos aportan una visión integral de las experiencias laborales de las y los trabajadores con antecedentes penales aunado a la identificación de barreras y oportunidades que afectan la capacidad de encontrar y mantenerse en un empleo. Se ha dado cuenta de cómo los desafíos son múltiples, desde las dificultades con la documentación en el acceso al empleo formal y otros que limitan sus opciones de reinserción. Asimismo, cómo los estigmas asociados a los antecedentes penales es una barrera fundamental en el acceso a la integración laboral.

Los resultados obtenidos confirman los hallazgos de la literatura existente sobre los diversos obstáculos que enfrentan las personas con antecedentes penales cuando salen de prisión sobre todo en el ámbito laboral. En primer lugar, es contundente con las investigaciones previas que exploran el rechazo en la contratación de personas con antecedentes penales, destacando el papel crucial de los empleadores en este proceso (Pager, 2009a, 2009b; Uggen *et al.*, 2014; Rovira, 2016, 2017). Estas investigaciones, al igual que la presente, subrayan el peso significativo de las percepciones que los empleadores tienen sobre

las personas y su pasado delictivo, además de otros factores que influyen, como el color de piel.

Asimismo, al explorar las desigualdades en el acceso al empleo, se confirma lo que Western (2000) sostiene acerca de cómo el sistema penal acentúa la exclusión de grupos vulnerables, perpetuando los ciclos de desigualdad económica y social. El análisis del mercado laboral revela que, para este grupo en particular, el campo de oportunidades es estrecho o reducido. La interrupción de la carrera laboral debido al encarcelamiento dificulta que las y los trabajadores con antecedentes penales obtengan empleos estables tras su liberación, y son liberados con pocos recursos para continuar con una vida productiva. Esto es lo que el autor señala como la “nueva marginalidad”, es decir, el estatus desfavorecido que resulta del encarcelamiento masivo y la disminución de oportunidades sociales y económicas (Western, 2000).

También se han evidenciado las afectaciones para las y los trabajadores con antecedentes penales y cómo estas suelen presentarse desde un nivel institucional hasta la vida cotidiana, es decir, pueden encontrar obstáculos tanto en el acceso a oportunidades laborales como en su integración y aceptación en la sociedad. Esto se alinea con los aportes de Goffman (2015) sobre las afectaciones y etiquetas negativas que viven día a día las personas estigmatizadas. Los sentimientos de vergüenza, culpa, miedo, resentimiento y autoestigma ya han sido evidenciados en otras investigaciones (Harding, 2003; Hong y Kwok-Yin, 2013, Major y O’Brien, 2005, Mak y Cheung, 2010; Overton y Medina, 2005).

Por otro lado, a nivel interaccional, se ha dado cuenta de las estrategias de identidad que las personas utilizan tanto en sus interacciones cotidianas como en los procesos de contratación. Se han constatado algunas tácticas que enuncian varios autores como Harding (2003) y Cherney y Fitzgerald (2016) o el mismo Goffman (2015) como la no divulgación o la ocultación de los antecedentes penales. Sin embargo, derivado de la solicitud de la carta de antecedentes penales, esta táctica resulta poco efectiva para ser contratadas con éxito. En la cotidianidad, esta táctica resulta crucial para evitar ser rechazados o criticados y para evitar las conductas evasivas de los demás.

Estas estrategias se convierten en mecanismos de protección de la identidad y donde las personas las van adaptando dependiendo del contexto. Sin embargo, hay una tensión entre ser honesto u honesta y protegerse del estigma social. Las personas con antecedentes penales también van modificando estas estrategias conforme pasa el tiempo. Además, esta forma de gestionar la identidad da cuenta de las experiencias únicas de conciencia de estigmatización, tal como apunta Salawu et al. (2019).

Se ha demostrado cómo la acción colectiva se manifiesta cada vez más entre este grupo, especialmente las trabajadoras con antecedentes penales. El activismo demuestra el rechazo de la identidad negativa (Kitsuse, 1980; Lebel, 2008). Estas luchas desafían lo que Bourdieu menciona sobre la “inconsciencia de clase” siendo que, por el contrario, el activismo propicia la conciencia crítica de las y los trabajadores con antecedentes penales partiendo de que estas luchas no son solamente individuales, sino que buscan cambiar estructuras más amplias. Esta contraestigmatización es lo que Elias y Scotson (2016) sugieren como el objetivo de los “marginados” para fomentar el un cambio en las percepciones y actitudes

En contraste con lo que afirma Link y Phelan (2001), la estigmatización a la que se ven sometidos ciertos grupos, sí se puede desafiar mediante el activismo. Se trata de respuestas proactivas ante el estigma, tal como resalta Major y O’Brien (2005). Así, de una forma de afrontamiento pasivo, como la evitación o el ocultamiento, el activismo es un paso importante. Asimismo, el compromiso y la afiliación con el grupo estigmatizado suelen ser respuestas para evitar la amenaza de la identidad (Major y O’Brien, 2005) así como el rechazo de la identidad negativa (Kitsuse, 1980), a través de la protesta (Overton y Medina, 2008) y la organización (Goffman, 2015).

Asimismo, se ha corroborado lo que Maruna (2001) sostiene acerca de las tácticas utilizadas para reconstruir la vida y superar el estigma. En este caso, se ha encontrado que la resiliencia personal es crucial para superar los desafíos tras la liberación. A medida que las y los trabajadores con antecedentes penales utilizan su capital cultural para establecer metas profesionales, desarrollan un sentido de logro y competencia personal, mejoran su autoestima, y fomentan un sentido de pertenencia en su empleo. Esto contribuye al reconocimiento de sus ocupaciones a través del crecimiento, la satisfacción, el compromiso,



el esfuerzo constante, un sentido de propósito, el desarrollo profesional, un sentido de agencia, la búsqueda y adquisición de nuevas habilidades y el fortalecimiento de una ética laboral sólida.

Este enfoque del capital cultural se manifiesta, tal como Bourdieu (2012) señala, en su forma incorporada, es decir, como competencias adquiridas a través de la socialización. En este caso, la habilidad de las y los trabajadores con antecedentes penales para transformar las adversidades en oportunidades, se basa en las competencias y conocimientos que desarrollan durante su encarcelamiento y que luego aplican en el ámbito laboral. Sin embargo, se puede contrastar con la perspectiva del autor, ya que, aunque estas habilidades suelen ser valiosas, la estigmatización y el capital cultural institucionalizado (como los títulos universitarios), suelen ser barreras o desventajas para las y los trabajadores.

El mercado laboral tiende a no valorar por completo el capital cultural adquirido y se diluye por el estigma de los antecedentes penales. Así pues, siguiendo al autor, aunque se reconoce el papel del esfuerzo también persiste la desigualdad derivada de las estructuras sociales y falta de reconocimiento oficial y social del capital cultural (Bourdieu, 2012). Esto implica que las desventajas no provienen únicamente de la falta de capital cultural, sino de las barreras impuestas por la estigmatización social.

Siguiendo este enfoque, los hallazgos también constatan la importancia de los vínculos sociales, como las redes de amigos y los empleadores previos, en la búsqueda y mantenimiento de un empleo. Estas redes suelen proporcionar referencias y apoyo durante el proceso de búsqueda. Esto, como sustenta Visher *et al.* (2010), suelen ser marcadores positivos en la búsqueda de empleo. Además de que la presencia de apoyo social puede forjar una identidad social positiva. Lo anterior también hace referencia a lo que Bourdieu (2012) sustenta como capital social, es decir, las interacciones que proporcionan acceso a recursos y oportunidades.

### *Aportes principales*

Uno de los aportes fundamentales de esta investigación radica en subrayar lo que, recuperando la centralidad de los relatos, significa y representa ser una persona con

antecedentes penales en el ámbito laboral, así como de las complejas dinámicas sociales de esta representación y las condiciones y desafíos a los que se enfrentan. La dinámica compleja entre antecedentes penales y empleo destaca la naturaleza socialmente construida de las percepciones, actitudes y prácticas relacionadas con este tema. En lugar de considerar los antecedentes penales como un factor determinante e inmutable, se reconoce que su significado y relevancia en el ámbito laboral son moldeados por procesos sociales y culturales más amplios, entre ellos la estigmatización.

El estigma se manifiesta de diversas maneras según el contexto y las relaciones sociales en las que se enmarca. No se presenta de forma aislada, sino que suele entrelazarse con otras condiciones como la clase social, el sexo, el género y los antecedentes penales. Esta interrelación complica aún más la experiencia del estigma, ya que las múltiples dimensiones de desigualdad pueden amplificar su impacto. Las complicaciones derivadas del estigma no solo afectan al empleo, sino que también repercuten en otras áreas de la vida de las personas, incluyendo la familia, las redes de amistad y la forma en que encuentran sentido a sus vidas.

El impacto del estigma en la identidad es significativo, ya que las generalizaciones afectan el sentido de pertenencia y la percepción de sí mismo. Esta investigación ha propiciado la reflexión sobre la coexistencia de diversos tipos de estigmas, los cuales se perpetúan a través de distintos niveles. El *estigma internalizado*, por ejemplo, ha mostrado cómo las y los trabajadores con antecedentes penales pueden llegar a aceptar y reproducir los estigmas derivados de actitudes externas, como el rechazo de empleadores o comentarios peyorativos de los demás. Este tipo de estigma afecta directamente su autoestima y puede llevar a las personas a adoptar un lenguaje que refuerza las atribuciones negativas hacia ellas mismas, promoviendo afectaciones físicas y mentales adicionales, tal como señalan Link y Phelan (2001).

Por otro lado, el *estigma estructural*, se manifiesta por la influencia de instituciones y estructuras sociales que perpetúan la desigualdad. Prácticas aparentemente legítimas, como la solicitud de la carta de antecedentes penales para empleos formales, refuerzan esta desigualdad. Aunque las regulaciones actuales limitan la solicitud de este documento, en la práctica sigue siendo una desventaja significativa para las personas con antecedentes penales.

Incluso en casos donde el documento no está disponible o las personas han sido absueltas, existe una percepción generalizada de rechazo en el mercado laboral formal.

El estigma también se presenta de forma *situacional o contextual*, variando según el entorno en el que se encuentre la o el trabajador. Se ha encontrado cómo algunos entornos proporcionan apoyo y comprensión, mientras que en otros pueden experimentar rechazo. Por ejemplo, algunas organizaciones que ofrecen apoyo a estas personas, juegan un papel crucial en mitigar el estigma al proporcionar oportunidades de reintegración. Por su parte, las organizaciones más establecidas como empleos formales, suelen negar el acceso a un puesto de trabajo por motivo de antecedentes penales.

A partir de esto, se han explorado los mercados laborales considerados emergentes que brindan apoyo integral para las personas que salen de la cárcel, con un enfoque especial en el empleo. Las empresas sociales y asociaciones civiles son un medio para fomentar la inclusión de las y los trabajadores con antecedentes penales, ayudan a generar identidad social y laboral, y promueven un sentido de pertenencia. Sin embargo, estas organizaciones a menudo no proporcionan derechos básicos de las y los trabajadores en cuanto a prestaciones y condiciones laborales dignas. Esto conlleva a reflexionar las propuestas de las teorías del reconocimiento en las cuales se sostiene que la inclusión laboral no solo se refiere a la existencia de oportunidades de empleo, sino el reconocimiento, la igualdad y participación en el mercado laboral (Fraser y Honneth, 2003).

Aquí se ha centrado la atención en la comprensión de cómo la interiorización del estigma a nivel individual lleva a las personas aceptar que “algo es mejor que nada”. Esto significa que, al egresar de prisión, los empleos que comienzan a formar parte de su trayectoria laboral son aceptados y a veces, incluso, no son cuestionados. De esta manera, se pierde la conciencia crítica sobre las condiciones de precarización.

Además, se ha encontrado cómo la intersección de diversos estigmas crea experiencias de estigmatización complejas. Desde esta visión, el estigma no se considera una propiedad intrínseca del individuo, o solo un atributo como postula Goffman (2015), sino que es un fenómeno intersubjetivo y relacional. Esta intersección se alinea con la complejidad de las

experiencias personales, sociales y económicas de las y los trabajadores con antecedentes penales.

Por su parte, la convergencia entre varios estigmas y la clase social ejerce un impacto significativo en el acceso al empleo, y esto se observa con el análisis de un mercado laboral que contribuye activamente a la reproducción de desigualdades sociales. La solicitud de antecedentes penales y la discriminación en el lugar de trabajo son ejemplos evidentes de cómo las estructuras laborales refuerzan las divisiones de clase y establecen barreras adicionales para ciertos grupos. Los antecedentes penales se convierten en una marca de clase que limita el acceso al empleo y la movilidad ascendente.

Hasta el momento, no se puede afirmar que las y los trabajadores con antecedentes penales sean una clase social, pero sí que pertenecen a aquellas que han sido excluidas, estigmatizadas y precarizadas, incluso antes de haber entrado a prisión. Se puede hablar de una “clase trabajadora precaria”. Sustento de ello se puede encontrar en las enormes similitudes que tienen en cuanto a calidad de vida, acceso a la vivienda, empleo, educación y salud, así como otras condiciones previas a la reclusión. Los entornos en los que la vida de la mayoría de las personas que han estado en prisión, ha vivido y sobrevivido, se caracterizan por la violencia y la desigualdad. Esto indica que existen condiciones previas de vulnerabilidad como la pobreza y la falta de acceso a la educación.

Lo anterior hace referencia a lo que Travis (2005) se refiere como una “clase aparte”, es decir, las personas con antecedentes penales son percibidas como un grupo distinto debido a los estigmas y desafíos que enfrentan. Asimismo, son “desfavorecidos de la fuerza laboral de salarios bajos”, tal como señala Bernstein y Houston (2000).

La estigmatización de las personas que salieron de prisión no solo refleja, sino también perpetúa las jerarquías de clase en la sociedad. La relevancia de la clase social ha evidenciado como ejerce una influencia en el control y la distribución del capital, mientras que el estigma desempeña una función normativa y disciplinaria que contribuye al mantenimiento del orden social y fomenta la estratificación y el estatus. La legitimación del estigma mediante el orden

institucional refuerza la posición social, cultural y económica de ciertos grupos, lo que conlleva a la pérdida de estatus para otros.

El mercado laboral se representa y opera como un espacio donde se regulan las oportunidades en función de la clase. Al tratarse de un mercado de trabajo segmentado para las personas con antecedentes penales, es difícil que se cumpla con los principios básicos y fundamentales del derecho laboral. Al menos en el ámbito mexicano, que incluso se puede extender al latinoamericano, se trata de un mercado laboral construido a partir de las presiones externas, del ideal de no reincidencia, de un concepto de trabajo construido social y culturalmente, y también sujetos obedientes a la ley y las normas sociales, alejados de la ociosidad y alienados a la productividad, al trabajo y a la subordinación.

Además, el surgimiento de nuevos mercados de trabajo se ha construido por ideologías que imperan a nivel global, por ejemplo, el advenimiento de un nuevo humanismo, tanto como nueva idea de sujeto como de planeta. Estas ideas promueven la sustentabilidad, el ecologismo, pero también, la unicidad y una nueva estética (Hardt y Negri, 2000). Ejemplo de esto se puede ver en la inmersión de las y los trabajadores con antecedentes penales en proyectos en pro de lo anterior. Esto ha ayudado a entender también cómo, a través del emprendimiento social, por ellos llamado trabajo, pueden aspirar a tener movilidad social y cómo esto moldea su identidad.

Sin embargo, existen tensiones permanentes entre estas organizaciones y el individuo generando conflictos y dudas. Un ejemplo de esto es el caso del “chivo expiatorio” donde persisten dudas sobre la reinserción de las personas que salieron de la cárcel. En este caso, el sistema penitenciario no facilita una reinserción igualitaria, sino que perpetúa desigualdades y tensiones continuas. En el ámbito laboral, la inserción se vuelve segmentada y precarizada, las y los trabajadores de ciertos estratos socioeconómicos pueden ser incluidos o excluidos del mercado de trabajo, según sus circunstancias. Así puede emerger una diversidad de dificultades existentes en los procesos de reinserción.

Es así como la institucionalización se lleva a cabo, a través de restricciones en la interacción cotidiana. Como un control social no punitivo, como resalta Zaffaroni (1998),

este control da cuenta de “la imposición material de una cuota de dolor o privación que no corresponde realmente a fines distintos del control de conducta” (p. 15). De tipo punitivo y avalado por la ley, esto se manifiesta a través de la solicitud de la carta de antecedentes penales, como práctica generalizada. Las regulaciones e institucionalidad laboral que opera fuertemente en las relaciones de trabajo y en las que se ve implicado el poder de actores como el Estado- Capital.

Entonces, el estigma también tiene una función de control social, poder y dominación donde inciden factores de tipo estructural (Kitsuse, 1980; Link y Phelan 2001; Reynolds *et al.*, 2012). La carta de antecedentes penales es un medio legítimo para la desaprobación y el rechazo del entorno laboral. Es también un símbolo de estigma (Goffman, 2015, p. 63-83). Así pues, mujeres y hombres padecen el impacto del estigma de los antecedentes penales.

Desde este panorama, el estigma no se trata solamente de establecer diferencias o de considerarlo como un atributo, también engloba situaciones de poder, control y dominación. Los factores de tipo normativo e institucional influyen de manera sustancial para ejercer control sobre ciertos grupos y hacer visibles las desigualdades laborales. Sin duda, la carta de antecedentes penales es un estigma que reproduce la exclusión y la precariedad laboral.

La inserción laboral se vuelve cada vez más compleja debido a las intersecciones de clase y género, las cuales constituyen elementos fundamentales en la estructura de la división social y sexual del trabajo. Estas intersecciones crean una red de desafíos adicionales que influyen en el acceso y la calidad de los empleos disponibles. La discriminación y los sesgos sistemáticos pueden manifestarse de manera más pronunciada cuando se entrelazan estas identidades, exacerbando las desigualdades existentes en el mercado de trabajo. Tal como afirma Butler (2015), sobre como las identidades de género afectan desde la experiencia laboral hasta la estructura social.

Entonces, el concepto de *interseccionalidad* también se adjunta a las experiencias únicas de desigualdad y cómo las múltiples identidades interactúan y afectan esta experiencia de estigma (Hill Collins, 2015). Esto también se observa en cómo dentro del sistema penitenciario, surgen algunas identidades transgresoras, como las identidades de género no

binario. Este proceso de descubrimiento también conlleva una destrucción identitaria, ya que tanto dentro como fuera de esta institución, las personas son estigmatizadas y viven en medio de la exclusión. Este doble impacto limita las oportunidades de aceptación.

Para las personas que salen de prisión es fundamental reconstruir su identidad erosionada, ya que al egresar de prisión se encuentran en una continua *descolocación*. Esta categoría se ha propuesto para describir los obstáculos identitarios que encuentran en el ámbito profesional-laboral, así como los desafíos relacionados con la superación personal y el estigma social. La descolocación puede entenderse cómo un proceso de reajuste identitario que comienza con la confrontación de expectativas negativas sobre su productividad, mediadas por el estigma de los antecedentes penales. Esto continúa con la adquisición de nuevas habilidades que forman parte del capital cultural incorporado, y avanza hacia la aceptación y el compromiso en el ámbito laboral que es crucial para superar el estigma y establecer una nueva identidad personal y laboral.

Al contextualizar los factores personales, sociales y laborales, se ha logrado comprender la experiencia de las y los trabajadores, explorando cómo el empleo ha sido una parte integral de sus vidas después de salir de prisión y como las vivencias que rodean a esta dimensión han moldeado su identidad de manera profunda y significativa. Desde la perspectiva de las y los trabajadores, el empleo no es simplemente una fuente de ingresos, sino también es una dimensión fundamental que influye en su sentido de pertenencia, realización personal y conexión con la sociedad una vez que egresan de prisión.

Las experiencias laborales, ya sean positivas o negativas, han dejado una huella indeleble en la forma en que estas personas se perciben a sí mismas y como son percibidas por los demás. Además, estas vivencias han afectado su autoestima, la autoconfianza y la percepción de la valoración en el contexto social y laboral. Sus desafíos laborales que incluye la discriminación, el desempleo o la falta de oportunidades, han erosionado su identidad y han generado sentimientos de desesperanza y autoestigma.

Aunque, y a pesar de lo anterior, es importante destacar que hay personas que han logrado superar el estigma de los antecedentes penales y concebir su empleo actual como un logro

personal y parte de su emancipación identitaria que contribuye a un nuevo sentido de vida. Sin embargo, este logro no implica una liberación completa de otros estigmas que generan condiciones identitarias desiguales. Algunas personas se encuentran aun enfrentando prejuicios arraigados de los que solo les queda resistir permanentemente, por ejemplo, el hecho de ser mujer con antecedentes penales.

En este sentido, los estigmas asociados a los antecedentes penales se convierten en desafíos que con el tiempo pueden ser superados tanto a nivel personal como social. Sin embargo, el estigma ligado a la identidad, es decir, el que afecta la percepción fundamental de quienes somos, es mucho más difícil de erradicar. Estos estigmas generan desigualdades significativas en las condiciones identitarias de las personas.

Aunque con el tiempo y el apoyo adecuado, las personas que han logrado reintegrarse a la sociedad y dejar atrás algunos estigmas asociados con su pasado carcelario, el camino hacia la superación total puede ser arduo y requiere un esfuerzo continuo. Aunque los estigmas asociados a la identidad, como aquellos relacionados con el género, el color de piel, la orientación sexual o la clase social, pueden ser persistentes y difíciles de superar. Estos estigmas afectan la forma en que las personas son percibidas por la sociedad y en las oportunidades en distintos aspectos de la vida, como el empleo y la educación.

Por su parte, las experiencias laborales enriquecedoras, que brindan reconocimiento, autonomía y satisfacción personal, han fortalecido su identidad y han proporcionado un sentido de propósito y realización, además de una construcción sólida de la identidad laboral. El empleo, desde su perspectiva, les ha concretado algunas respuestas para las preguntas sobre quiénes son y cómo se relacionan con el mundo. Les ha permitido poseer motivación intrínseca, pertenencia y cohesión y un gran sentido de responsabilidad hacia su actividad laboral.

Esta travesía también destaca la capacidad de las personas para sobreponerse a las adversidades y prosperar a pesar de las circunstancias. La adaptación y el compromiso con la justicia social, así como el sentido de pertenencia y la construcción o creación identitaria pueden mitigar el estigma de los antecedentes penales. Así lo afirma Davis (2003), la lucha



por la justicia social puede ser una alternativa al estigma de los antecedentes penales. En otras palabras, las personas pueden desarrollar *identidades alternativas* y buscar grupos que les acepten. Pueden construir comunidades basadas en el compromiso, la resiliencia y la aceptación, al mismo tiempo que crean identidades opuestas al estigma dominante.

Entonces, las personas también pueden resistirse no solamente al estigma sino a las estructuras de poder que buscan estigmatizarlas (Garland, 2001). El estigma también actúa como un motor para la resistencia y una forma es el activismo que fomenta identidades basadas en la aceptación y el empoderamiento. Estas formas de resistencia se convierten en “relatos de solidaridad”, como plantea Dubet (2015), un “nosotros colectivo” que busca reconocimiento.

La interacción entre estas experiencias personales, el trabajo y la identidad influyen en la posición social de las y los trabajadores con antecedentes penales. Por un lado, las experiencias personales y laborales van moldeando su identidad, el tipo de empleo y las experiencias vividas refuerzan la propia percepción y la manera en que se es percibido o percibida por la sociedad. Los entornos laborales que fortalecen y potencian su identidad, favorecen un mejor sentido de pertenencia y realización. Esto es lo que Bourdieu (2007) y Giddens (1995) señalan acerca de la influencia del trabajo y las experiencias personales en la construcción de la identidad.

¿Se puede hablar de Yoes integrados? Para las personas con antecedentes penales, la integridad se relaciona con la reflexión sobre sus logros y fracasos, sobre todo lo relacionado con su plan de vida y los obstáculos relacionados con el estigma de los antecedentes penales.

Asimismo, se denotan las formas en que han enfrentado sus obstáculos a partir de que egresaron de prisión. Su integridad consiste en cómo esta emerge como una evaluación global del sentido y el valor de su vida, de su trabajo y familia, comenzando con una sensación de aceptación o bien, de desesperanza, tal como sucede en la *descolocación*. Esa desesperanza, como postula Erikson (1985), surge cuando una persona no ha logrado cumplir sus expectativas, en este caso, sus objetivos y metas laborales. Por su parte, pueden encontrarse en los discursos narrativas de integridad cuando las y los trabajadores mantienen una actitud

positiva y una aceptación de su pasado. La evaluación de su pasado y presente puede influir en la satisfacción de su vida, así como el mantenimiento de una perspectiva positiva de sus logros laborales actuales.

En todo momento, las y los trabajadores con antecedentes penales intentan encontrar un sentido de propósito y construir una narrativa coherente de su vida, aunado a la identificación de metas y objetivos alcanzables, sobre todo que les aporte un sentido de dirección. Su principal meta se orienta a obtener un empleo al egresar de prisión, y esto se va volviendo parte de su desarrollo personal, a su vez que fortalece su autoestima y autoaceptación. A su vez, esto va construyendo una identidad congruente con sus aspiraciones.

Cuando estos logros son reconocidos y celebrados, se va reforzando su sentido de integridad personal y profesional. Es por lo que el acompañamiento familiar e institucional, va cobrando importancia en el camino hacia su construcción identitaria. Además, las y los trabajadores van creando estrategias de integración, sobre todo en los entornos de trabajo. Esto es lo que Goffman (2004) señala como la gestión de la identidad en distintos contextos y como la identidad se va negociando en estos.

#### *Construcción de vidas laborales significativas*

Como el estigma, el reconocimiento implica tanto un componente cognitivo y perceptivo como un aspecto de normalización. Al igual que el trabajo, su concepción se ha naturalizado hasta el punto de que ciertos trabajos son considerados dignos, reconocidos o valorados. Es fundamental considerar que el reconocimiento, así como su ausencia, se fundamenta en la mirada del otro y en concepciones arraigadas sobre lo que un trabajador es y debería ser. Esto conlleva a reflexionar sobre hasta qué punto un trabajador o trabajadora con antecedentes penales puede o no realizarse en su trabajo, logrando una identidad reconocida y desvinculada de percepciones estigmatizantes.

En medio de los conflictos y obstáculos que rodean a la identidad de las personas con antecedentes penales, el ámbito laboral emerge como un espacio de lucha, donde se configuran subjetividades, se reivindica el derecho a la movilidad, según la terminología de Sassen (2003a), y se construyen espacios valiosos que merecen reconocimiento. Frente a

discursos que desvalorizan y subestiman, el trabajo puede convertirse en un terreno donde se desafía la autoexclusión, rechazando las atribuciones peyorativas hacia el Yo personal.

Se plantea entonces el desafío de reconocer estas identidades, comenzando por abordar las percepciones sociales que las devalúan en términos sociales y morales, así como la falta de reconocimiento organizacional y de los derechos laborales. Es crucial considerar el trabajo realizado por estas personas como una contribución a la utilidad social y no simplemente como una actividad mercantil.

Desde estas reflexiones, en el contexto de la reinserción de personas con antecedentes penales, se puede comprender que la inclusión laboral contribuye a los objetivos de reintegración social. La sociedad aspira que las personas que salen de prisión se reintegren a través del trabajo, sin embargo, esto no garantiza una aceptación plena ni un reconocimiento total de su condición. Además, la reintegración social a través del empleo se percibe como una forma de retribuir por el daño causado y se espera que participen de manera efectiva en la sociedad como una forma de redención.

A menudo, la inclusión laboral se percibe como un paso necesario, pero no suficiente para eliminar el estigma asociado con los antecedentes penales. A pesar de la contribución laboral, estas personas se enfrentan a barreras sociales que limitan su pleno reconocimiento. Las personas que logran acceder al empleo se encuentran en medio de la discriminación y precarización laboral. Ante esto, si el trabajo se considera una contribución y utilidad social, en primer lugar, debe proporcionar ciertos derechos, y las personas deben participar activamente en las relaciones sociales y de producción.

Dentro del plano organizacional, el reconocimiento también debe reflejarse en aspectos materiales. Se ha encontrado que en la mayoría de los empleos donde se encuentran las personas que egresan de prisión, suele ser evidente la falta de cumplimiento con el derecho laboral. Este aspecto se evidencia, por ejemplo, en la carencia de prestaciones, sin embargo, las y los trabajadores lo aceptan sin cuestionarlo. Esto concuerda con la idea de Honneth (2006): “determinados modelos de reconocimiento poseen un carácter ideológico porque despiertan una disposición para la sumisión voluntaria” (Honneth, 2006, p. 139).

Honneth (2006) también destaca que, “cuando son alcanzadas nuevas formas de reconocimiento social generalizado deben transformarse disposiciones jurídicas, deben ser establecidas otras formas de representación política y deben emprenderse distribuciones materiales” (p. 146-147). Esto se refiere al *reconocimiento irracional*, es decir, el incumplimiento del reconocimiento en el acto.

Desde esta perspectiva, la aceptación en un empleo se produce bajo la percepción de que las organizaciones están ofreciendo una “segunda oportunidad”, aunque esta aceptación se encuentra condicionada a que la persona continúe compensando por el daño causado a la sociedad y a su moral. Esto puede llevar a conformarse con las condiciones que se le otorguen. Este círculo de revictimización puede persistir incluso años después de haber salido de prisión.

Entonces, para reconocer plenamente las identidades, se requiere un cambio profundo en las condiciones laborales, que debe ser precedido por un reconocimiento social adecuado. Mientras persista el estigma a este nivel, será difícil que se refleje completamente el valor y la contribución de estas identidades en diversos ámbitos de la vida. En esta dinámica, la sociedad espera personas que al egresar de prisión se adapten a las normas sociales y se resocialicen a través del trabajo, mientras que estas esperan una aceptación plena una vez que hayan pagado su deuda con la sociedad.

Esta situación se convierte en un círculo vicioso en el que ambas partes, codependientes, se ven atrapadas en la imposibilidad de cambiar. Además, se suma el control ejercido de manera no punitiva, es decir, las normas institucionales que impiden el ingreso a ciertos empleos, especialmente los formales. Por lo tanto, al estar relegadas a empleos precarios, estas personas se ven obligadas a sentirse gratificados con la segunda oportunidad, aunque aspiren a mejorar sus condiciones de trabajo y de vida.

Honneth (2006) lo sustenta de la siguiente manera:

La promesa evaluativa de reconocer un grado más elevado de individualidad y motivación intrínseca por el trabajo, sin embargo, no procura por sí misma las medidas institucionales que permitirían una realización consistente de los nuevos valores; más

bien las personas apeladas son obligadas a simular, en condiciones de trabajo inmodificadas, motivos intrínsecos, flexibilidad y aptitudes aun cuando su proceso de formación no les proporciona los recursos para ello (p. 147).

A pesar de estas adversidades, las personas resaltan en sus testimonios las motivaciones que las impulsan a seguir una carrera profesional, cambiar de empleo y modificar su estatus ante la justicia para poder ascender laboralmente. Es decir, las y los trabajadores, aunque sean conscientes de las precarias condiciones laborales y quizás no las expresen abiertamente, consideran que su trabajo actual es temporal.

Sin embargo, no todas ellas pueden autoemplearse o acceder a empleos formales. El acceso a empleos conformados por personas con antecedentes penales, como las empresas sociales, suele ir en crecimiento, sin embargo, la mayoría se encuentra invisible para estas organizaciones que presumen artículos de lujo y bordados perfectos. El concepto de trabajo invisible de Hochschild (2016),<sup>83</sup> se aplica a la situación de algunas organizaciones que emplean a personas con antecedentes penales.

Aunque estas organizaciones puedan presumir artículos de lujo, es fundamental reconocer que detrás de esta fachada puede haber un trabajo invisible, no solo en términos de la fabricación de los productos, sino también en relación con la mano de obra utilizada y las condiciones laborales de quienes participan en el proceso. Además, estas contribuyen a formar personas que, al salir de prisión, intentan aparentar pertenecer a una clase media,<sup>84</sup> mostrando interés en el trabajo y alejándose de la delincuencia y la inactividad.

---

<sup>83</sup> El concepto planteado por Hochschild (2016) sobre la apariencia de las tiendas de lujo, detrás de las cuales se oculta un trabajo invisible o incluso la explotación de personas en condiciones precarias, resuena fuertemente en este contexto. La autora expone cómo muchas industrias, incluidas aquellas que exhiben una imagen de lujo y sofisticación, se invisibiliza el trabajo que hay detrás, como las condiciones laborales de quienes lo realizan. Bajo esta perspectiva, la dinámica laboral de las personas con antecedentes penales comienza dentro de las cárceles y se caracteriza por la minimización de los tiempos de ocio y la promoción de la formación en oficios, educación y trabajo, evidenciando su uso como mano de obra. Las tareas realizadas por las y los privados de libertad se centran en labores manuales y repetitivas. Se ha observado su participación en la fabricación de las placas automovilísticas, el lavado de botellas de vidrio para empresas de bebidas, la producción de artículos deportivos destinados a la exportación, así como la elaboración de las tortillas y el lavado de ropa para hospitales.

<sup>84</sup> Según Gómez (2022), la aspiración de pertenecer a la clase media está arraigada en la sociedad actual, y va más allá de lo económico, manifestándose en el consumo y el ocio, aunque también en la capacidad de acceder

Asimismo, dentro de estas organizaciones alientan a las personas a desarrollar habilidades como la creatividad, el trabajo autónomo e individualizado. Esto incluye trabajar en casa, bajo el eslogan de “ganar lo que desees ganar”, lo cual es fruto de la responsabilidad individual, incentivando a las personas a asumir el control de su proceso de trabajo y sus metas personales y financieras. Muchas personas que salen de prisión y que están dentro o fuera de este sector productivo de las empresas sociales, también han sido alentadas al trabajo independiente y a formas de autoempleo que siguen siendo precarias ante el derecho laboral.

Esto sugiere una conexión con lo que propone Soto (2009) respecto a la individualización de las prácticas laborales y la empleabilidad.<sup>85</sup> Destacando el enfoque en las habilidades personales lo cual implica que cada persona pueda tener habilidades únicas. En este contexto, se espera que los individuos asuman la responsabilidad de desarrollar y mantener sus habilidades y competencias en respuestas a las demandas cambiantes del mercado laboral.

Se destaca que las personas que egresan de prisión constituyen una creciente fuerza laboral flexible, pero también que se han visto sujetos a segregarse a ciertas formas de empleo, por ejemplo, el caracterizado por la autocreación y el emprendimiento, lo cual es también una forma de desigualdad, tal como resalta McDonald (1993). Esto se adhiere a aspectos estructurales relativos a las transformaciones en el mercado que resaltan la individualización de las prácticas de gestión de personas y la iniciativa de gestión del capital personal (Soto, 2009). Se trata de Yoes flexibles, de acuerdo con Fraser (2003), siendo que para las y los trabajadores, el futuro laboral parece incierto y menos formal, viven y sobreviven en medio de adaptaciones.

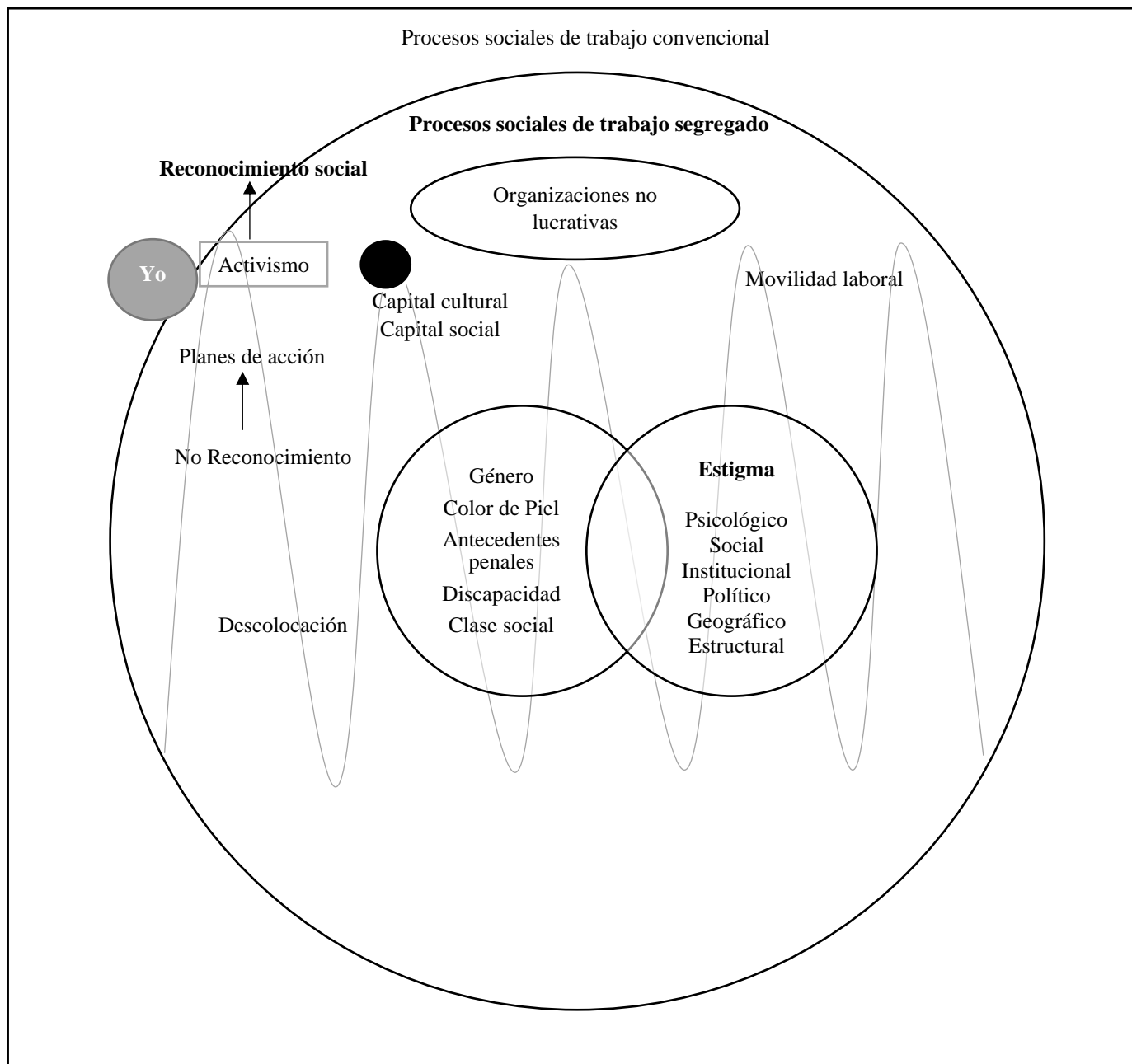
---

a ciertos derechos sociales. Esto implica la adquisición de bienes culturales y simbólicos: “acceder a la clase media es, por tanto, una construcción cultural. Es un deseo de diferenciación y exclusividad”.

<sup>85</sup> Como parte de individualización en las prácticas y discursos de gestión de personas se observa que “el permanente trabajo de prescripción subjetiva vinculada al imperativo de emprendimiento a partir de cualidades personales se traduce en situaciones de prueba profesional cada vez más inciertas, menos formalizadas, y más constantes para el sujeto. Surge así un sujeto flotante y permanentemente negociado y enfrentado al riesgo de abatimiento emocional, de inseguridad psicológica, de inconsistencia subjetiva y de incapacidad para constituir colectivos” (Soto, 2009, p. 108). Esta dinámica impulsa la creciente utilización del término “empleabilidad” para enfatizar en la capacidad de autonomía, adaptación e iniciativa, así como la gestión del capital personal, como parte integral de un mercado en continua transformación (Soto, 2009).

## CONTRIBUCIONES DE LA INVESTIGACIONES AL CAMPO DE CONOCIMIENTO

**Ilustración 12.** Reconocimiento social de las ocupaciones y procesos sociales de trabajo segregado en entornos de estigma



Se explican las contribuciones al campo del conocimiento que se derivan de esta investigación y que buscan ampliar el entendimiento de las dificultades laborales de grupos considerados vulnerables. Las implicaciones prácticas de estos hallazgos se consideran relevantes para futuras investigaciones, ya que sugieren la necesidad de abordar tanto las estructuras de los procesos sociales de trabajo como los estigmas sociales para promover una mayor inclusión.

Estas contribuciones se derivan de la investigación cualitativa y están en sintonía con las teorizaciones de Erving Goffman sobre el estigma, complementadas con los aportes recientes de Bruce Link y Jo Phelan. También de los conceptos de clase social y la teoría de los capitales de Pierre Bourdieu. A su vez, el concepto de interseccionalidad, propuesto por Kimberlé Crenshaw, y ampliamente utilizado en los estudios de género y feminismos, juega un papel clave. Además, las teorías de reconocimiento de Axel Honnet y Nancy Fraser junto con las líneas teóricas sobre la justicia social, han sido fundamentales. Asimismo, se propone hablar de procesos sociales de trabajo, como alternativa a mercado de trabajo, bajo las propuestas de Pries (1997).

Los procesos sociales de trabajo segregado y el reconocimiento social de las ocupaciones en entornos de estigma muestran cómo los estigmas, en interacción con la clase social, el género, el color de piel, los antecedentes penales y otras, actúan como obstáculos para acceder a empleos dignos y cómo las personas son relegadas a entornos laborales segregados, donde predominan empleos precarios y escasa movilidad laboral. Lo anterior perpetúa la exclusión social y los estigmas, a su vez que dificulta el reconocimiento social y afecta la percepción que los demás tienen sobre las capacidades de las personas estigmatizadas. Esto tiene un impacto en la identidad y la autoeficacia de las personas, las cuales se ven perjudicadas tanto por el reconocimiento como por las dinámicas de segregación.

El concepto también aborda cómo la validación y valoración de las identidades y contribuciones de las y los trabajadores en contextos donde existe una diversidad de estigmas y donde estas circunstancias los relegan a trabajos segregados, enfrentan desafíos adicionales para ser reconocidas y valoradas equitativamente en sus ocupaciones. La segregación en los



procesos sociales de trabajo convencional puede intensificar el estigma, dificultando el acceso a oportunidades y perpetuando desigualdades. La segregación se conceptualiza como “un sistema de aislamiento espacial y profesional” (Dubet, 2023, p. 140).

En este contexto convergen varios **estigmas**, como el psicológico, el social, el institucional, el político, el geográfico. Estos estigmas exacerbaban las discriminaciones y las exclusiones. Se presentan como barreras para el reconocimiento social. La intersección entre distintos estigmas y categorías genera restricciones en la socialización, desaprobación y rechazo social. En el ámbito laboral conduce a empleos informales, impedimentos para seguir con una carrera laboral estable, acceder a empleos poco remunerados e inseguridad en las contrataciones.

La interseccionalidad complejiza el acceso a oportunidades y tal como menciona Dubet (2023), “evidencia las cristalizaciones singulares de desigualdades en un régimen de desigualdades múltiples” (Dubet, 2023, p. 91). El régimen de desigualdades múltiples se refiere a cómo en una sociedad moderna e individualizada, las desigualdades no van operando de manera aislada, sino que se van perpetuando de manera compleja debido a que las personas pueden experimentar diversas desigualdades al mismo tiempo. Estas intersecciones van determinando su posición social y jerarquía en un contexto determinado. Además, esto se refuerza por la reproducción de estas desigualdades en las instituciones, y el surgimiento y expansión de procesos sociales de segregación.

El estigma que se interseca a otras categorías se configura en formas de control y tensiones continuas que dificultan la inclusión. Por ejemplo, la intersección entre estigma y clase social va a propiciar que se presenten formas de discriminación profundas y arraigadas. El caso específico de las personas de clases sociales bajas es que son frecuentemente estigmatizadas por prejuicios de ser “menos capaces” o “poco merecedoras”. En la sociedad actual, debido a las desigualdades individualizadas y el enaltecimiento del mérito personal, es común escuchar que “el pobre es pobre porque quiere”.

Entonces, la **clase social** es un mediador en los procesos de reconocimiento. Aunado a lo anterior, las personas de las clases sociales consideradas bajas pueden experimentar varios

estigmas, lo cual puede limitar el reconocimiento y las oportunidades, mientras que las personas de clases altas pueden acceder a recursos que les permitan superar el estigma. Así pues, el reconocimiento también se jerarquiza, a tal punto que algunas identidades son más valoradas que otras.

Otras intersecciones pueden explicar las desigualdades en el mercado de trabajo, en el caso de la intersección con el género, es común observar cómo las mujeres, a pesar de compartir las mismas cualificaciones que los hombres, suelen tener menos oportunidad de ascenso, o bien, recibir salarios más bajos, doblar jornadas, conciliar el trabajo y el cuidado de los hijos. A lo anterior se le agregan las expectativas sociales, la violencia de género y el acoso laboral. Esto perpetúa los ciclos de desigualdad, y se ve reforzado por otras dimensiones, como el color de piel o los antecedentes penales.

Siendo así, los procesos sociales de trabajo segregados explican cómo algunos grupos pueden enfrentar obstáculos al acceder a ciertos empleos. En estos procesos predominan empleos de baja calidad y escasa movilidad laboral. Destacan empleos del sector servicios, el autoempleo y el emprendimiento social. Sin embargo, las condiciones laborales carecen de lo dictado por el derecho laboral, no hay representatividad, las jornadas son largas, los salarios bajos, y no hay prestaciones o estas son escasas.

En el caso del emprendimiento social, algunos están orientados a un estilo de producción basado en una ética del cuidado del ambiente, la inclusión de grupos vulnerables y el rechazo de la producción en masa y la rentabilidad. Sin embargo, el emprendimiento social, en el que destacan una cantidad considerable de empresas sociales, los empleos suelen presentar una doble cara ya que, aunque generan nuevas fuentes de empleo y oportunidades de capacitación, también incluyen varios aspectos de precarización. Así pues, aunque los empleos que se desprenden de este estilo de producción puedan acceder a procesos sociales de trabajo, no dejan de ser segregados y precarios.

Aunque, estas formas implican una nueva o emergente organización del trabajo, y en principio parezcan alternativas viables, también se requieren marcos que garanticen derechos de las y los trabajadores. En el caso del sector servicios, los empleos tienden a ser mal

remunerados y poco valorados, y el autoempleo implica inseguridad e inestabilidad. En todos estos sectores suele existir brechas de género, de clase, y otras desigualdades.

En suma, los procesos sociales de trabajo segregado se incluyen una diversidad de **organizaciones**, generalmente bajo el eslogan de “no lucrativas”, como las empresas sociales y las asociaciones civiles. En estos contextos laborales, los empleos se encuentran preestablecidos y las personas se ven imposibilitadas a tener empleos formales derivado de los estigmas, por ejemplo, algunas son excluidas por el estigma de los antecedentes penales, del género, la edad, la discapacidad o de la clase social.

Aunque, los procesos sociales de trabajo segregado siempre van a buscar ser reconocidos e incluirse dentro de los procesos sociales de trabajo convencional, suelen enfrentar barreras estructurales que dificultan su integración. Estas barreras estructurales pueden ser políticas formales, como la creación de leyes discriminatorias y políticas laborales excluyentes, la visión hegemónica de las clases dominantes, la definición naturalizada de trabajo legítimo, la falta de acceso a la educación de calidad o de capacitación profesional, y mecanismos informales, como los prejuicios o estereotipos. Esto va creando barreras simbólicas y culturales donde existe un control continuo y a su vez una desvalorización de las contribuciones laborales de ciertos grupos.

En estos contextos, la **movilidad laboral** puede presentarse, pero nunca salir de la segregación. Esta movilidad depende de la posesión y movilización de capitales. Por ejemplo, en el caso del capital cultural, algunas personas que poseen habilidades para ciertos puestos pueden tener movilidad ascendente, pero sus condiciones laborales siguen siendo precarias. Las y los trabajadores se encuentran atrapados en los procesos sociales de trabajo segregado, sin posibilidad de avanzar a empleos dignos.

El **capital cultural** que las y los trabajadores poseen, ha sido adquirido en distintos espacios de socialización y forma parte de la trayectoria laboral. Las personas pueden tener una amplia gama de habilidades y conocimientos, aunque derivado de sus estigmas, no son valorados dentro de procesos sociales de trabajo convencional. Este capital cultural

incorporado permite tener movilidad laboral ascendente únicamente en los procesos sociales de trabajo segregado.

El **capital social** también permite la movilidad laboral ascendente. Este capital permite el intercambio de información, las redes de contacto pueden brindar información sobre empleos disponibles. Estas redes aumentan la visibilidad de las personas en un campo lo cual puede promover el desarrollo profesional. El capital social puede “transformar la calidad de las relaciones sociales en riqueza y dinamismo colectivos, es una teoría latente de la solidaridad” (Dubet, 2015, p. 79). Cuando existe un capital social fuerte, las relaciones sociales son más significativas, se fomenta la colaboración y el desarrollo mutuo. Entonces, el capital social no solo son conexiones, sino lazos fuertes y protectores. Este capital puede transformar la realidad social.

Sin embargo, aunque la posesión de diversos tipos de capital, además del mérito, parezcan disminuir las desigualdades en los procesos sociales de trabajo, a veces pueden generar nuevos obstáculos, como los estigmas y sus intersecciones. Las luchas en contra de desigualdades tienden a centrarse más en las luchas contra estereotipos que perpetúan inequidades. Esto implica un esfuerzo personal y social por transformar las estructuras que sustentan las desigualdades.

Es por lo que las y los trabajadores se encuentran en una constante “**descolocación**”. La “descolocación” es una condición de adaptación-readaptación, ajustes que las personas van realizando a su identidad para desafiar el estigma. Una lucha por el reconocimiento. Esto incluye la adquisición de nuevas habilidades, las óptimas y necesarias para integrarse a nuevos empleos, pero nunca fuera de los segregados. La descolocación permite aspirar a tener mejores condiciones laborales.

La descolocación se vuelve parte de la **identidad, del Yo**, la cual se ve influenciada por el estigma y la segregación. Por un lado, en los procesos sociales de trabajo segregados, la identificación con ciertos grupos influye en la percepción de sí mismo y conlleva a la auto estigmatización y la perpetuación de estereotipos. El estigma afecta el sentido de identidad y el sentido de pertenencia.

Además, estas identidades pasan a ser “chivos expiatorios”. Las identidades estigmatizadas se les suele culpar de los problemas sociales, económicos y políticos y también de su situación desfavorable. A veces esto desvía la atención de problemáticas más amplias y simplifica las realidades sociales, a su vez que se refuerzan los estereotipos negativos y se legitiman las desigualdades. Lo anterior también va fomentando un ciclo de miedo y desconfianza hacia diversos grupos.

El “chivo expiatorio”, además, permite justificar moralmente la violencia, transferir responsabilidades. Como menciona Girard (2005), “se trata de endosar la responsabilidad del desastre a un individuo concreto, de contestar a la pregunta mítica por excelencia ¿Quién ha comenzado?” (p. 86). Para el autor, esto se convierte en una caza ciega del chivo expiatorio lo cual genera violencias y hostilidades contra estos enemigos inventados lo cual, por contradictorio que parezca, contribuirá a la cohesión social y la unanimidad, ya que se depositarán en la víctima propiciatoria todas las tensiones y rencores sociales.

Es por lo que el **Yo** se encuentra en constante lucha. Lucha por salir de los estereotipos y también por el reconocimiento y la validación tanto de su persona como de su ocupación. Esto exige un continuo trabajo individual y aspiraciones de concretar objetivos personales y profesionales. Hay una constante gestión de la identidad que incluye planes de acción o tácticas de afrontamiento. Estas pueden ser emocionales, conductuales y sociales, por ejemplo, de la desvalorización a la superación.

Este control de las impresiones, en términos de Goffman (2004, 2015), se trata de un control sobre sí mismo, empleando estrategias para presentarse ante los demás, de tal modo que reduzca el riesgo y minimice la ansiedad. Así pues, existe un paso entre un Yo real y un Yo virtual que incluye una actuación o representaciones constantes creando una “apariencia de consenso”, que incluye prácticas defensivas y protectoras.

Entonces, “los individuos pueden franquear las barreras sociales y no están irremediabilmente atados a su nacimiento (...) los individuos tienen derecho a protestar contra las injusticias sociales” (Dubet, 2023, p. 51). Los planes de acción o estrategias utilizadas por las personas crean cierto grado de estabilidad en contextos de incertidumbre, a

crear identidades personales adaptables, a pasar de chivos expiatorios a la posesión de agencia.

Para Dubet (2015), “lo importante, por tanto, es diferenciarnos de los más desiguales y marcar nuestro rango y nuestra posición, porque siempre estamos bajo la amenaza de ser desiguales y despreciados” (p. 27). En otras palabras, la preocupación por ser percibidos como "desiguales" o "despreciados" impulsa a las personas a enfatizar su propia posición y rango. Esto refleja una constante ansiedad social, donde la jerarquía y el reconocimiento son cruciales para la autoimagen y la estabilidad emocional. En este contexto, las desigualdades no solo son económicas o sociales, sino que también tienen un fuerte componente psicológico y emocional.

Las luchas por el reconocimiento implican la organización de las y los actores, como el activismo, y este incluye la articulación de la agencia, la crítica, la transformación social, la conciencia social, ser autoconcebidos como agentes de cambio social, el empoderamiento, la creación de espacios de derecho y participación, el desafío de la exclusión y la reivindicación del derecho a la movilidad (Sassen, 2003). En las dinámicas sociales de trabajo segregado a menudo se desarrollan estrategias de organización, resistencia y demandas de inclusión.

El **reconocimiento** es un esfuerzo por integrarse a la sociedad, y el **activismo** busca incansablemente este reconocimiento. Este reconocimiento puede buscarse a través de la protesta, que, como menciona Dubet (2015) “se apoya en los recursos subjetivos de los relatos de solidaridad (...) se convierten en una de las apuestas de las luchas sociales” (p. 50). Para el autor, estos y otros movimientos han terminado por hacer la búsqueda de la igualdad social.

Este deseo de reconocimiento procede directamente de la experiencia de las discriminaciones (Dubet, 2015, p. 100), motivando a los actores a luchar por su dignidad y por la participación en la sociedad. Esto va creando, a su vez, una identidad reflexiva. La reflexividad, como afirma Giddens (2011), es la conciencia de las propias acciones y del contexto social en que estas se desarrollan, lo cual puede llevar a la conciencia práctica como entendimiento de las dinámicas que influyen en sus acciones y la estructura social en la que

están inmersos. Esta capacidad de reflexión fomenta el sentido de agencia en la construcción de la realidad social.

Se trata de narrativas que pueden trastocar todos los ámbitos de las personas. La acción colectiva, la lucha y el proyecto también son características de una clase. Para Dubet (2023), la clase es identidad, conflicto, acción y movimiento social (p. 56). La organización, la agencia y la resistencia son intentos de desafiar la hegemonía y abrir nuevos espacios de participación. Es así como la segregación, la desigualdad, al igual que el desempleo y la precariedad no solo son problemas de tipo económico-social, sino que también son experiencias personales que moldean la identidad. La identidad opera en el ámbito del reconocimiento el cual se manifiesta a través de las interacciones y experiencias.

El reconocimiento que se espera dentro de las trayectorias laborales implica que estos no se vean solo como un trabajo u otro, sino que estos vayan fortaleciendo la identidad, un proyecto del Yo y como este se percibe dentro de la sociedad. Además, cómo estos pueden aceptarse, transformarse o resistirse. Cuando los individuos son capaces de elegir, sobreponerse o negarse, se puede producir un significado, un sentido. Lo cual es opuesto a una imposición más bien se orienta hacia la autodeterminación.

Esto vuelve a la reflexividad, la cual, al tomar en cuenta la experiencia y el contexto, refleja agencia y autonomía (Ezzy, 1997). Así pues, la reflexividad crea identidades, y estas se fundamentan en un entendimiento profundo del mundo que les rodea. La reflexividad no se limita a la introspección, sino que también brinda la habilidad de negociar las posiciones dentro de la sociedad. Así se pueden crear identidades que no se encuentren del todo determinadas por las estructuras de desigualdad, las personas pueden reconfigurar su lugar social e intervenir activamente en su vida. Reconocer y reconocerse.

En suma, el reconocimiento social impacta a las personas en los procesos sociales de trabajo segregados. Ofrece un marco integral para abordar la complejidad de la inclusión laboral y parte de entender cómo el reconocimiento social es esencial para la construcción de identidades valoradas. Cuando las ocupaciones de las personas son valoradas y visibilizadas se fomenta la contribución de las y los trabajadores en diversos sectores.

Sin embargo, los procesos sociales de trabajo segregado, muchas veces no proporcionan los insumos para la realización, la autonomía y la seguridad, creando más bien identidades fragmentadas con condiciones que limitan el crecimiento y la autoexpresión. Muchas veces, estos procesos no respaldan aspiraciones o valores. Las personas crean sensaciones de desconexión, de “descolocación”. A veces, las personas pueden sentirse erróneamente gratificadas en algunas organizaciones. También pueden crear un sentido de reconocimiento o pertenencia, pero es temporal o superficial. Esta gratificación momentánea también incluye limitaciones propias del trabajo precario.

Así, las personas pueden evaluar su trabajo en términos de agradecimiento, pero en el fondo se encuentran profundamente insatisfechas y “descolocadas”. Las narrativas románticas del trabajo actual describen la experiencia laboral como oportunidad, presentando visiones idealizadas que, sin embargo, son contradictorias. Estas disonancias pueden generar tensiones y sensaciones de desajuste, ya que la realidad del trabajo a menudo no coincide con las expectativas o ideales. A largo plazo, estas narrativas pueden introyectarse, afectando la percepción y cuestionándose sobre si el trabajo realmente produce satisfacción. Las expectativas de realización personal y profesional no se cumplen, afectando la identidad y el bienestar general.

Por su parte, los entornos de trabajo que valoran las contribuciones ayudan a reconstruir las identidades. Cuando se reconocen, la identidad profesional se refuerza. Se contrarrestan los estereotipos negativos. “La solidaridad originada en el trabajo es una herramienta de redistribución social que tiende hacia una relativa igualdad entre las diversas posiciones sociales; no suprime las clases sociales, pero estrecha la distancia entre ellas” (Dubet, 2015, p. 61). Entonces, la solidaridad se convierte en una herramienta fundamental no solo en el contexto del trabajo sino en la vida misma.



## VII. CONCLUSIONES

Se debe tener en cuenta que los resultados obtenidos son solo pertenecientes a un segmento de la población postpenitenciaria, y tal segmento puede estar marcado por experiencias que no reflejan a la totalidad de las personas que salen de prisión. Esta diferenciación del grupo con el que se realizó la investigación cualitativa para producir información empírica, ha permitido reflexionar sobre otra parte de la población postpenitenciaria que es difícil de abordar por parte de las y los investigadores, así como de las condiciones de vulnerabilidad que esta población enfrenta.

Asimismo, la investigación ha evidenciado que al menos el segmento estudiado de la población postpenitenciaria puede comprenderse desde un enfoque de reinserción sociolaboral que contemple la diversidad de experiencias que enfrentan. Aunque no todas las personas de este segmento afrontan las mismas circunstancias, sí experimentan barreras comunes de reintegración sobre todo las que tienen que ver con los estigmas y sus interseccionalidades de clase, género, color de piel y otras, trayectorias y movilidad laboral específica, así como luchas por el reconocimiento social.

Al abordar la categoría de estigma, se ha reconocido la complejidad de los estigmas y sus interseccionalidades asociados con haber estado en prisión, específicamente en regímenes cerrados. Estas interseccionalidades pueden influir en la forma en que las personas son percibidas y tratadas en su entorno laboral y en distintas esferas de su vida. Sin embargo, también se han evidenciado las experiencias individuales que acompañan esta vivencia.

Se ha constatado que las personas con antecedentes penales no solo tienen limitaciones de acceso al empleo, también deben hacerse cargo de las necesidades básicas y las de su familia, como la alimentación, el transporte, la renta y otros, la construcción o el impulso de su carrera o profesión, que incluye capacitación continua y búsqueda de nuevas habilidades y, sobre todo, lidiar con los estereotipos asociados a los antecedentes penales (y a los de ser “delincuente”). A esto se le suman las condiciones de género, clase social y color de piel o nacionalidad, como se ha podido observar en el caso de la mujer colombiana que se ha abordado en esta investigación.

Las personas con antecedentes penales, al menos en este contexto, es probable que consigan empleos en el sector servicios o el sector no lucrativo como las empresas sociales o las asociaciones civiles. Pocas personas pueden generar autoempleo o conseguir empleo dentro del sector formal derivado de la solicitud de la carta de antecedentes penales y los prejuicios por parte de las o los empleadores sobre este grupo. Esto ocurre a pesar de las iniciativas recientes que buscan eliminar el requerimiento de dicho documento en los procesos de contratación.

La actual reforma del Artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo incluye la prohibición explícita de negarse a contratar personas con antecedentes penales. Asimismo, el Artículo 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece la prohibición de discriminación por este motivo (Secretaría de Gobernación, 2023). Aunque esta iniciativa busca mejorar las oportunidades laborales para este grupo, el tiempo de espera para la aplicación efectiva y generalizada en los lugares de trabajo, parece más bien lejana.

La inseguridad laboral de las y los trabajadores con antecedentes penales conlleva a que se pierda autonomía y empoderamiento. Aunque hay iniciativas de reconocimiento en forma de acción colectiva, como las asociaciones que buscan fortalecer el empoderamiento de las mujeres con antecedentes penales, no suele ser suficiente para cubrir a la población que sale día a día de las cárceles aunado a que existe un porcentaje explícito de personas que tienden a reincidir. Esto último derivado de la crisis de violencias, inseguridad y encarcelamiento en México (al que se le ha dedicado un apartado especial y se ha adjuntado en el Anexo 3 para no perder la problemática central abordada en esta investigación).

Además, este grupo, o “clase apartada” en términos de Travis (2005), suele perderse del radar de las investigaciones actuales que hacen énfasis en la diversidad en el empleo (Blessett y Pryor, 2013; Riccucci, 2002) y de las reivindicaciones de justicia social y la inclusión (Nussbaum, 2007; Honnet, 2006). Es por lo que esta investigación también busca incluir a un grupo invisible de las discusiones sobre la diversidad y la igualdad en el entorno laboral, tal como plantea Blessett y Pryor (2013). Así, la gestión de la diversidad puede promover la desmitificación de los estereotipos asociados con los antecedentes penales en el entorno de trabajo y ofrecer una transición exitosa hacia empleos dignos.

Es por lo que, en relación con los estudios del trabajo, la investigación ha propiciado la reflexión sobre la discriminación por parte de las y los empleadores, la falta de acceso a oportunidades de capacitación y formación, así como la ausencia de políticas laborales inclusivas que faciliten la reinserción. La compleja interacción entre antecedentes penales y el mundo laboral que ha sido abordada en esta investigación plantea importantes interrogantes sobre la equidad y la justicia. Se considera que el empleo es también un motor de transformación que impide la reincidencia, que mejora la calidad de vida de quienes le rodean, y es capaz de generar una nueva identidad (personal, social y laboral). Además, se concibe el trabajo como un espacio de lucha y de reconocimiento.

Asimismo, se ofrece una nueva mirada alternativa a la de mercado laboral, al poner en el centro los procesos sociales de trabajo segregado, en el sentido en el que Pries (1997) propone “dinámicas de empleo”. Dicho concepto busca entender la segregación en el empleo que se conjuga con los estigmas y sus intersecciones de clase, género, color de piel y otros elementos de identidad.

El reconocimiento social de las ocupaciones en entornos de estigma busca tanto la reinserción plena de las personas con antecedentes penales en el ámbito laboral, como la transformación de las dinámicas sociales que favorezcan esta reinserción. Lo anterior con la mirada de un cambio en las estructuras sociales que faciliten la aceptación y el reconocimiento hacia grupos diversos.

Derivado de la investigación, se resume que el **trabajo postpenitenciario** abarca una amplia gama de inserciones laborales, cada una de ellas influenciada por diversos factores interrelacionados. Este tipo de trabajo se define por trayectorias laborales que a menudo incluyen empleos temporales o transitorios, caracterizados por la precariedad e inseguridad laboral. Además, aunado a las condiciones laborales, el trabajo postpenitenciario está marcado por el estigma social, que enfrentan las y los trabajadores con antecedentes penales, lo cual promueve sentimientos de miedo, culpa y resentimiento, y conductas de evitación hacia el contacto social y laboral, y que le sigue con el rechazo derivado de las políticas de empleo y los requisitos legales como presentar la carta de antecedentes penales.

Además de estos desafíos, en algunos entornos laborales se pueden experimentar formas de acoso laboral, especialmente por aspectos relacionados con el género y las identidades sexuales divergentes. Esta situación se ve agravada por la alternancia entre empleo y desempleo, lo cual resulta en salarios bajos y una percepción de las personas liberadas como trabajadoras y trabajadores sin cualificación o escasamente cualificados y cualificadas. Esto va perpetuando procesos sociales de trabajo segregado agudizado por el estigma de los antecedentes penales.

A pesar de esto, se destaca la capacidad de las y los trabajadores para reconstruir su identidad y dar sentido a su vida laboral. El compromiso de algunas identidades con la justicia social puede ser un motor de cambio, como la organización de las y los actores, permitiendo a las y los trabajadores desarrollar identidades alternativas y resistir al estigma. Esto requiere no solo enfrentar el estigma asociado con los antecedentes penales sino otros estigmas atribuidos a su identidad. Se reconoce que dar sentido a su trabajo puede influir en su identidad y es un motor de búsqueda de propósito.

Así pues, el sentido que las y los trabajadores encuentran en la pertenencia, en la construcción de la identidad y en la búsqueda de autonomía se convierte en un eje central de reinserción. La construcción de trayectorias laborales coherentes con su identidad y sus valores contribuye a generar un sentido de propósito que fortalece la resiliencia y superación.

El fomento de una **cultura de aceptación y el desarrollo de identidades inclusivas** que consiste en **reconocer socialmente** el trabajo desde la perspectiva de las y los trabajadores como un logro en sus trayectorias laborales, ha sido esencial para valorar adecuadamente su contribución a la sociedad. Esta valoración no solo implica la valoración económica del trabajo realizado, sino también el respeto y apreciación de las habilidades y esfuerzos que las y los trabajadores dedican a sus actividades laborales.

El reconocimiento social puede generar un sentido de pertenencia, autoestima y satisfacción en el trabajo, fortaleciendo el compromiso y motivación de las y los trabajadores. Este reconocimiento puede contribuir a la construcción de identidades laborales positivas y al desarrollo profesional de las personas, al sentirse valoradas y respetadas por su labor.

Es crucial reconocer el esfuerzo y la dedicación de las y los trabajadores con antecedentes penales en el ámbito laboral, ya que esto no solo fomenta la colaboración y el compromiso, sino que también contribuye a la construcción de una cultura laboral positiva. El impacto del reconocimiento en el sentido de pertenencia, la satisfacción en el trabajo y la promoción de la integración y el empoderamiento personal. Asimismo, la creación de entornos laborales libres de prejuicio, con condiciones de trabajo favorables y apegadas al derecho laboral, el reconocimiento externo, las oportunidades de ascenso y el fortalecimiento de una ética laboral.

Esto propone una cultura organizacional basada en el reconocimiento y sustentada en valores éticos de justicia y equidad, y que se esfuerza por prevenir cualquier tipo de discriminación. Además, promueve ambientes sociales que nutren la inclusión y celebran la diversidad, reconociendo el valor único que cada persona aporta al entorno. La creación de esta cultura que aporte al empoderamiento individual, la reintegración y la ampliación de campos de actuación para las y los trabajadores con antecedentes penales.

Para fortalecer esta cultura, es fundamental desarrollar una red sólida de instituciones y empresas comprometidas, así como construir marcos de negociación que fomenten la colaboración y el respeto mutuo en el ámbito laboral. Esta red de organizaciones puede facilitar el intercambio de buenas prácticas, recursos y experiencias, mientras que los marcos de negociación ayudarían a establecer estándares claros y equitativos para las relaciones laborales, promoviendo entornos de trabajo más inclusivos y justos.

#### *Implicaciones prácticas*

Con base en los hallazgos de la investigación es posible sostener que es fundamental que en los lugares de trabajo se fomente la formación y la sensibilización sobre la inclusión de las personas con antecedentes penales, además de la puesta en marcha de políticas que fomenten la contratación de este grupo. Asimismo, es crucial la ampliación de planes de apoyo que ofrezca programas de orientación y capacitación que preparen a las personas que salen de prisión para procesos sociales de trabajo inclusivos.

#### *Implicaciones sociales*

Es crucial el fomento de una cultura de aceptación de este grupo y otros que son fuertemente estigmatizados en el entorno social, lo cual puede promover el desafío de estereotipos negativos. Además, es importante el fortalecimiento de redes sociales o comunitarias que faciliten la reintegración social y la creación de espacios seguros para compartir experiencias. Por su parte, la educación pública debe promover la educación sobre el sistema penal y la reinserción social para un mejor entendimiento de los desafíos que enfrentan estas personas y otros grupos desfavorecidos.

#### *Sugerencias para próximas investigaciones*

Las futuras investigaciones deberían concentrar sus esfuerzos en realizar estudios de tipo longitudinal para observar la evolución de la empleabilidad de personas con antecedentes penales, así como explorar otros enfoques metodológicos para ofrecer nuevas perspectivas. Esto podría incluir métodos mixtos y también cualitativos con herramientas diversas, como grupos focales y entrevistas para profundizar en las experiencias individuales y grupales sobre las percepciones de la reintegración laboral.

También es importante profundizar en la comprensión de cómo el contexto geográfico, y organizacional influye en los resultados y análisis, ya que se ha constatado que los sectores laborales presentes en cada uno de los estados y su capacidad de ser incluyentes determinan las oportunidades y opciones laborales para las personas que egresan de prisión. Esto podría realizarse a través de investigaciones comparativas entre diferentes regiones para revelar las prácticas exitosas de reinserción laboral.

Además, se sugiere investigar sobre los efectos del encarcelamiento en el empleo específicamente en el campo de recursos humanos y la gestión de la diversidad en los espacios de trabajo. Asimismo, es importante estudiar el papel de políticas públicas y las iniciativas comunitarias en la promoción de la inclusión laboral de las personas con antecedentes penales.

Aunque esta investigación ha contado con la participación de personas que tienen empleo y algunas cuentan con estudios universitarios, es importante ampliar futuras investigaciones para incluir a quienes no tienen acceso a los mercados de trabajo convencionales, a las

empresas sociales o a asociaciones civiles. El perfil de las y los participantes en esta investigación representa solo un segmento, posiblemente privilegiado, de la población total que pasa por el sistema penitenciario. Esto se debe en parte a que la mayoría de estas personas tienen formación académica y se desempeñan en profesiones específicas, lo que influye en el tipo de trabajo en el que están empleados y empleadas.

## VIII. REFERENCIAS

- Aguilar, M. J. (2000). El silencio de Nellie Campobello. En Campobello, N. *Cartucho*. (pp. 9- 43). Ediciones Era.
- Allport, W. G. (1962). *La naturaleza del prejuicio*. Argentina: Editorial Eudeba.
- Alvarado Lara, K. C. *La reinserción laboral de las personas con antecedentes penales como aplicación del derecho constitucional a la no discriminación* [Tesis de licenciatura, Universidad Regional Autónoma de los Andes].
- Amnistía Internacional. (2024). *Panorama actual de los temas prioritarios para AI México. 2do Informe Trimestral 2024*. Amnistía Internacional.
- Aristóteles. *Del pudor y de la vergüenza*. Moral a Nicómaco, libro cuarto, capítulo IX.
- Arroyo, M. A. (2021). Estigmatización, violencia y discriminación: situación de convictos y exconvictos en el contexto mexicano. *Revista Delito y Sociedad*, 30(52), 129-151.
- Arroyo, M. A. (2023). La expansión del mercado penal en México. En Santos, G. D. y Tamboleo G. R. *Reflexiones sobre la incertidumbre. Una obligada reconstrucción social*. (pp. 61-71). Dickinson.
- Arroyo, M. A. (2023). Desistimiento del crimen y mecanismos en la formación de identidades reformadas ¿la ocupación puede ofrecer un cambio identitario? En Martínez, T. C. Salinas, G. J. *Estudios Multidisciplinarios sobre identidades: trabajo, profesión, espacio*. (pp. 147-170). Comunicación Científica
- Arroyo, M. A.
- Asistencia Legal por los Derechos Humanos A.C. (ASILEGAL). (2013). *Violencia institucional ejercida en contra de las mujeres en situación de reclusión en México. Informe, 2013*.
- Asistencia Legal por los Derechos Humanos A.C. (ASILEGAL). (2021). *Mapa penitenciario COVID-19. Monitoreo de la pandemia en centros penitenciarios mexicanos*. ASILEGAL.



- Asociación Mexicana de Agencias de Inteligencia de Mercado y Opinión Pública (AMAI). *Nivel socioeconómico AMAI 2022. Nota metodológica*. Comité de Niveles Socioeconómicos AMAI.
- Atkinson, W. (2010). *Class, individualization and late modernity. In search of the reflexive worker*. Palgrave macmillan.
- Azaola, G. E. (2020). Mujeres adolescentes que cometen delitos violentos en México. *Realidades Socioculturales*, 3(5), 163-187.
- Azaola, G. E. (2020). *Nuestros niños sicarios*. Fontamara.
- Azaola, G. E. (2022). El sistema penitenciario en México. En Franco, M. M. Salazar, U. P. Zepeda, L. G. *Aportes de Sergio García Ramírez al Derecho Penal*. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM.
- Balán y Jelín (1979). La estructura social en la biografía personal. *Estudios CEDES*, 2(9), 1-25.
- Barón, *et al.* (2013). Estigma del sistema de género: aprendizaje de los modelos normativos, bullying y estrategias de resiliencia. *Política y Sociedad*, 3, 837-864.
- Becker, H. S. (2009). The Life History and the Scientific Mosaic. En Becker, H. *Sociological Work. Method and substance* (pp. 63-75). Transaction Publishers.
- Becker, H. S. (2017). Introduction. En Shaw, C. R. *The Jack-Roller. A delinquent boy's own story*. The University Chicago Press.
- Berger, P & Luckmann, T. (1967). *The Social Construction of Reality: A treatise in the Sociology of Knowledge*. Publisher Open Road Media.
- Berstein, J. Houston, E. (2000). *Crime and work: what we learned from the Low-Wage Labor Market*. Economic Policy Institute.
- Berverley, J. (2002). La persistencia del subalterno. *Nómadas*, 17, 48-56.

- Berverley, J. Achúgar, H. (2002). *La voz del otro: testimonio, subalternidad y verdad narrativa*. Ediciones Papiro, S. A.
- Blessett, B. Pryor, M. (2013). The invisible job seeker: the absence of ex-offenders in discussions of diversity management. *Public Administration Quarterly*, 37(3), 433-455.
- Bourdieu, P. (1984). Espace social et genèse des "classes". *Actes de la recherche en sciences sociales*, 52-53, 3-14.
- Bourdieu, P. (1966). Condition de classe et position de classe. *European Journal of Sociology*, 7, 201-223.
- Bourdieu, P. (2000). Sobre el poder simbólico. En Bourdieu, P. *Intelectuales, política y poder*. (p. 65-73). Clave intelectual.
- Bourdieu, P. (2007). *El sentido práctico*. Siglo XXI Editores.
- Bourdieu, P. (2012). *La distinción. Criterios y bases sociales del gusto*. Taurus.
- Braithwaite, J. Braithwaite, V. (2001). Shame, shame management and regulation. En Ahmed, E. Harris, N. Braithwaite, J. Braithwaite, V. *Shame Management Through Reintegration*. (pp. 3-69). Cambridge University Press.
- Burr, V. (2015). *Social Constructionism*. Third Edition. Publisher Routledge.
- Butler, J. (2015). *Mecanismos psíquicos del poder: Teorías sobre la sujeción*. Ediciones Cátedra.
- Butler, J. Fraser, N. (2017). *¿Reconocimiento o redistribución? Un debate entre marxismo y feminismo*. Traficantes de sueños.
- Calonge, R. F. (2022). Estructuras del sentimiento de inseguridad. Posiciones ante la violencia y estratificación social en México. *Espiral*, 29(83), 149-186.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2016). *Ley de Ejecución Penal*. Diario Oficial de la Federación.

- Cámara de Diputados. (2017). *Prohibir a patrones exigir carta de antecedentes penales a trabajadores* [Boletín N°. 3643]. <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/esl/Comunicacion/Boletines/2017/Mayo/16/3643-Prohibir-a-patrones-exigir-carta-de-antecedentes-penales-a-trabajadores>
- Cannella, G. S. y Lincoln, Y. S. (2017). Ethics, research regulations, and critical social science. En Denzin, N. K. y Lincoln, Y. S. *The sage handbook of qualitative research* (pp. 146-167). SAGE Publications.
- Capogrossi, M. L. (2020). “¿Qué ves cuando no me ves?”: claves teórico metodológicas para pensar trabajos invisibilizados en Argentina. En Palermo, H. M. y Capogrossi, M. L. *Tratado Latinoamericano de Antropología del Trabajo*. (pp. 1091- 1126). CLACSO, CEIL, CONICET, CIECS.
- Carnevale, C. (2016). Antecedentes penales y reinserción laboral en América Latina. *InDret, Revista para el Análisis del Derecho*, 3, 1-27.
- Carrillo J. Irazo, C. (2000). Calificación y competencias laborales en América Latina. En De la Garza T. E. (coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. (pp. 179-212). El Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Económica.
- Castel, R. (1996). *La Métamorphose de la Question Sociale: Une Chronique du Salarariat*. *Revue française de sociologie*, 37(4), 639-642.
- Castel, R. (1996). Trabajo y utilidad en el mundo. *Revista Internacional del Trabajo*, 15(6), 671-678.
- Castel, R. (2014). Los riesgos de la exclusión social en un contexto de incertidumbre. *Revista Internacional de Sociología*, 72, 15-24.
- Castellanos, L. (2018). *Crónica de un país embozado. 1994-2018*. Ediciones Era.
- Castells, M. (2009). *Comunicación y poder*. Alianza Editorial.

- Cavanna, J. M. (2019). *Modelo de empresa social al interior de centros penitenciarios: productividad y bienestar*. Banco de Desarrollo de América Latina.
- Centro de Estudios y Acción por la Justicia Social (2021). *La reinserción social comunitaria en México: diagnóstico, recomendaciones y rutas de acción*. CEA, Justicia Social.
- CEPAL. (2008). *Los mercados de trabajo, la protección de los trabajadores y el aprendizaje de por vida en una economía global: experiencias y perspectivas de América Latina y el Caribe*. CEPAL.
- Cid, J. Martí, J. (2012). Turning points and returning points: Understanding the role of family ties in the process of desistance. *European Journal of Criminology* 9(6) 603–620.
- Cisneros, J. (2007). Cultura, juventud y delincuencia. *Papeles de Población*, 13(53), 255-280.
- Código Penal de Baja California. Artículo 160 TER. 3 de septiembre de 2021 (México).
- Código Penal del Estado de Guanajuato. Artículo 135, fracción I y II. 3 de junio de 2011 (México).
- Código Penal del Estado Libre y Soberano de Durango. Artículo 130 BIS. 4 de julio de 2021 (México).
- Código Penal para el Estado de Colima. (México).
- Código Penal para Estado de Colima. Artículo 115. 18 de junio de 2008. (México).
- Código Penal para el Estado de Chiapas. Artículo 378 BIS. 24 de enero de 2018. (México).
- Código Penal para el Estado de Querétaro. Artículo 124 BIS. 25 de febrero de 2011 (México).
- Código Penal para el Estado de Sonora. Artículo 16. 9 de noviembre de 2015 (México).
- Código penal para el Estado de Tabasco. Artículo 56. 6 de octubre de 2012 (México).
- Collins, P. H. (2015). Intersectionality's definitional dilemmas. *Annual Review of Sociology*, 41, 1–20.

- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2008). *Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las Personas Privadas de Libertad en las Américas*. Comisión Interamericana de los Derechos Humanos, Organización de los Estados Americanos.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH). (2019a). *Diagnóstico Nacional de Supervisión Penitenciaria 2019*. México: CNDH.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH). (2019b). *Un modelo de acción postpenitenciaria. Contexto, bases y estrategias de implementación*. México: CNDH.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (22 de octubre de 2021). *Recomendación General 44/2021*. CNDH.
- Comisión Nacional para prevenir la Discriminación (CONAPRED) (2022). *Informe Anual de Actividades y Ejercicio Presupuestal 2022*. CONAPRED.
- Conde, B. C. (2016). Entendiendo las diferentes perspectivas de las empresas sociales en México. *Ciências Sociais Unisinos*, 52(3), 321-342.
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social*. McGRAW HILL.
- Crehan, K. (2018). El sentido común en Gramsci. *La desigualdad y sus narrativas*. Morata.
- Creswell, W. J. (2007). *Qualitative inquiry and research design. Choosing among five aproches. Second edition*. SAGE Publications.
- Crocker, J. García, J. A. (2006). Stigma and the social basis of the Self: a synthesis. En Levin, S. y Van Laar C. *Stigma and group inequality: social psychological perspectives* (pp. 1-25). The Claremont Symposium on Applied Social Psychology.
- Cubides C. H. Durán, D. A. (2002). Epistemología, ética y política de la relación entre investigación y transformación social. *Nómadas*, 17, 11-24.
- Chase, S. E. (2015). Investigación narrativa. En Denzin, N. K. y Lincoln, Y. S. *Manual de investigación cualitativa. Volumen IV. Métodos de recolección análisis de datos*. (pp. 58-112). Gedisa Editorial.

- Cherney, A. Fitzgerald, R. (2016). Efforts by Offenders to Manage and Overcome Stigma: The Case of Employment. *Current Issues in Criminal Justice*, 28(1), 17-31.
- Davila, A. (2007). Las perspectivas metodológicas cualitativa y cuantitativa en las ciencias sociales: debate teórico e implicaciones praxeológicas (pp.69-83). En Delgado, J. M. Gutiérrez, J. *Métodos y técnicas cualitativas en la investigación social*. España: EDITORIAL SÍNTESIS, S.A.
- Davis, A. (2003). *Are prisons obsolete*. Seven Stories Press.
- Denzin, N. K. (1989). *Interpretative Biography*. SAGE Publications.
- Denzin, N. K. (2009). *The research act. A theoretical introduction to sociological methods*. Routledge.
- Denzin, N. K. Lincoln, Y. S. (2013). *Las estrategias de investigación cualitativa. Manual de investigación cualitativa Vol. III*. Editorial GEDISA.
- Desmas, D. Palaisi. M. (2018). *Tendencias disidentes y minoritarias de la prosa mexicana actual (1996-2016)*. Mare & Martin.
- Diaz, F. M. Marcuello, C. Marcuello, C. (2012). Empresas sociales y evaluación del impacto social. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 75, 178-198.
- Doleac, J. L. Hansen, B. (2017). The unintended consequences of “ban the box”: Statistical discrimination and employment outcomes when criminal histories are hidden.
- Dubar, C. (2001). El trabajo y las identidades profesionales. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 13, 5-16.
- Dubar, C. (2002). *La crisis de las identidades*. Ediciones Bellaterra.
- Dubet, F. (1989). De la sociología de la identidad a la sociología del sujeto. *Estudios sociológicos del Colegio de México*, VII(21), 519-545.
- Dubet, F. (2015). *¿Por qué preferimos la desigualdad?* Siglo XXI Editores.

- Dubet, F. (2019). *Lo que nos une: cómo vivir juntos a partir de un reconocimiento positivo de la diferencia*. Siglo Veintiuno Editores.
- Dubet, F. (2020). *La época de las pasiones tristes. De cómo este mundo desigual lleva a la frustración y el resentimiento, y desalienta la lucha por una sociedad mejor*. Siglo XXI Editores.
- Dubet, F. (2023). *El nuevo régimen de desigualdades solitarias, qué hacer cuando la injusticia social se sufre como un problema individual*. Siglo XXI Editores.
- Ellemers, N. Van Laar, C. (2010). Individual mobility. En Dovidio, J. F. Hewstone, M. Glick. P. Esses, V. M. *The sage handbook of prejudice, stereotyping and discrimination* (pp. 561–576). SAGE Publications Ltd.
- Elias, N. Scotson, E. (2016). *Establecidos y marginados*. Fondo de Cultura Económica.
- Erikson, E. (1985). *El ciclo de vida completado*. Ediciones Paidós Ibérica.
- Ezzy, D. (1997). Subjectivity and the labour process: conceptualising 'good work'. *Sociology*, 31(3), 427-444.
- Fazio, C. (2016). Estado de emergencia. De la guerra de Calderón a la guerra de Peña Nieto. Penguin Random House Grupo Editorial.
- Feregrino, B. M. (2018). Construcción social de la ocupación en el trabajo de arte urbano. *Revista de la Facultad de Ciencias, Económicas y Administrativas*, XIX(2), 182-200.
- Fernández G. R. (2011). *Exclusión social de mujeres presas: análisis de necesidades y su percepción del proceso de rehabilitación en el Centro Penitenciario de Villabona*. [Tesis de Doctorado, Universidad de Oviedo].
- Ferrarotti, F (2007). Las historias de vida como método. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 4(44), 15-40.
- Ferreccio, V. (2022). *La larga sombra de la prisión. Una etnografía de los efectos extendidos del encarcelamiento*. Prometeo libros.

- Fihman, R. M. (2019). Discriminación por antecedentes penales: los casos del empleo en la Administración pública nacional y en el sector privado en Argentina. *Derecho Penal y Criminología*, 8, 22-33.
- Fischetti, N. (2017). Epistemologías-Metodologías Críticas. Invitaciones/Investigaciones/Interpelaciones. *RevIISE*, 9(9), 73-76.
- Flick, U. (2007). *Introducción a la investigación cualitativa*. Ediciones Morata, S. L. FUNDACIÓN PAIDEIA GALIZA.
- Flick, U. (2015). *El diseño de investigación cualitativa*. Ediciones Morata, S. L.
- Foster, M. D. Matheson, K. (1999). Perceiving and responding to the personal/group discrimination discrepancy. *Personality and Social Psychology Bulletin (PSPB)*, 25(10), 1319-1329.
- Franco, R. Hopenhayn, M. León, A. (2010). Las clases medias en América Latina. Retrospectiva y nuevas tendencias. Siglo XXI Editores. CEPAL.
- Fraser, N. (2003). From Discipline to Flexibilization? Rereading Foucault in the Shadow of Globalization. *Constellations*, 10(2), 160-171.
- Fraser, N. Honneth, A. (2003). *Redistribution or Recognition?: A Philosophical Exchange*. Verso.
- Freeman, R. B. (1994). Crime and the job market. Working paper. National Bureau of Economic Research.
- Fiedman, S. Laurison, D. (2019). *The class ceiling. Why it Pays to be Privileged*. Policy Press.
- Gadd, D. Farrall, S. Criminal careers, desistance and subjectivity: interpreting men's narratives of change. *Theoretical Criminology*, 8(2), 123-156.
- Galarza Valdivia, G. I. (2021). La implicancia de los antecedentes penales en el derecho al acceso al trabajo en el Perú-2020. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte].



- García, C. N. (1991). ¿Construcción o simulacro del objeto de estudio? Trabajo de campo y retórica textual. *Alteridades*, 1(1), 58-64.
- García, B. (2011). Las carencias laborales en México: conceptos e indicadores. En Pacheco, E. De la Garza, E. Reygadas, L. *Trabajos atípicos y precarización del empleo* (pp. 81-113). Colegio de México.
- García, M. (2019). “Tiene que ser política de Estado”. El aporte de las cooperativas de liberados sobre la cuestión carcelaria. *Question/Cuestión*, 1(63), 1-20.
- García, M. (2021). Experiencias organizativas de mujeres ex detenidas.: aproximaciones a sus dinámicas de agencia desde la comunicación. *Intersecciones en Comunicación*, 1(13), 217–234.
- García Ramírez, O. (2021). Movilidad Académica Internacional. Un análisis a las contribuciones de la experiencia en la construcción de capital sociocultural sobre el *habitus*. [Tesis de Maestría, Universidad De Guanajuato].
- García Martínez, L. (2022). Estigma social en ex reclusos. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Xochimilco].
- García-Castro, J. y Barrantes Umaña, B. (2015). Percepción y miedo al crimen. Revisión de artículos en español 2004-2014. *Reflexiones*, (95)1, 87-100.
- García, A. F. Rodríguez, P. R. (2019). Análisis regional de ocupación y empleo de las personas con discapacidad en México. En Castro, L. D. Rodríguez, P. R. *El mercado de trabajo en México, tendencias en el siglo XXI* (pp. 129-158). Fontamara.
- Garland, D. (2001). *La cultura del control. Crimen y orden social en la sociedad contemporánea*. Gedisa.
- Gastón, L. (2018). Antecedentes penales en el mercado laboral argentino. Una investigación desde la perspectiva de condenados con estudios universitarios. InDret. *Revista para Análisis del Derecho*, 1, 1-24.

- Gergen, K. (2006). *El yo saturado. Dilemas de la identidad en el mundo contemporáneo*. Ediciones Paidós.
- Gergen, K. (2007). *Construccionismo social, aportes para el debate y la práctica*. Ediciones Uniandes.
- Giacomello, C. (2013). *Género, drogas y prisión. Experiencias de mujeres privadas de su libertad en México*. Tirant Lo Blach.
- Giddens, A. (1995). *Modernidad e identidad del yo*. Ediciones Península.
- Giddens, A. (2011). *La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración*. Amorrortu, Editores.
- Giménez, G. (1997). Materiales para una teoría de las identidades sociales, (9)(18), 9-28.
- Girard, R. (2005). *La violencia y lo sagrado*. Anagrama.
- Girón Aguilar A. P. (2020). Propuestas jurídicas y fácticos de la rehabilitación automática y la cancelación de los antecedentes penales, que inciden en la reinserción laboral de los condenados. [Tesis de máster, Universidad de Jáen].
- Goffman, E. (2004). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Amorrortu.
- Goffman, E. (2015). *Estigma. La identidad deteriorada*. México: Siglo XXI editores.
- Gómez, V. A. (2022). *Los olvidados. Ficción de un proletariado reaccionario*. Bellaterra Edicions.
- González, J. E. (s/a). Antropología de la Pobreza (Un libro de Oscar Lewis). *Revista de Ciencias Sociales*, 253-278.
- Granter, E. (2014). Critical Theory and Organization Studies. En Adler, P. *et al.* The Oxford Handbook of Sociology, Social Theory, and Organization Studies: Contemporary Currents (pp. 534-561). Oxford University Press.
- Grogger, J. (1995). The effect of arrests on the employment and earnings of young men. *The Quarterly Journal of Economics*, 110(1), 51-71.

- Grosso, M. (1983). *Los antecedentes penales: rehabilitación y control social*. España: Bosch.
- Harding, D. (2003). Jean Valjean's dilemma: the management of ex-convict identity in the search for employment. *Deviant Behavior*, 24, 571-575.
- Hardt, M. Negri, A. (2000). *Imperio. Paidós*.
- Harrison, B. (2009). *Life Story Research*. SAGE Publications.
- Harrison, B. y Schehr, R. C. (2004). Offenders and post-release jobs: variables influencing success and failure. *Journal of Offender Rehabilitation*, 39(3), 35-68.
- Hernández C. A. (2018). El estigma de las mujeres en reclusión en México: una mirada desde el interaccionismo simbólico. *Trayectorias Humanas Trascontinentales*, 3, 159-171.
- Herrera, L. F. (2005). *Vidas itinerantes en un espacio laboral transnacional*. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Hochschild. A. (2016). Foreword. Invisible labor, inaudible voice. En Crain. M. G. *et al.* Invisible labor. Hidden work in the contemporary world. University of California Press.
- Holzer, J. H. Raphael, S. y Stoll, M. A. (2001). Will employers hire ex-offenders? Employer checks, background checks, and their determinants. Working paper series, University of California, Berkeley.
- Holzer, J. H. Raphael, S. y Stoll, M. A. (2003a). Employment barriers facing ex-offenders. The Urban Institute Reentry Roundtable Discussion Paper, New York University Law School.
- Holzer, H. J. Raphael, S. Stoll, M. A. (2003b). Employer demand for ex-offenders: recent evidence from Los Angeles. Paper presented at the Association of Public Policy and Management Conference, Dallas.

- Hong, C. W. Kwok-Yin, C. K. (2013). The Mark of an Ex-Prisoner: Perceived Discrimination and Self-Stigma of Young Men after Prison in Hong Kong. *Deviant Behavior*, 34, 671-684.
- Honneth, A. (2006). El reconocimiento como ideología. *ISEGORÍA*, 35, 129-150.
- Hopenhayn, M. (2001). Repensar el trabajo. Historia, profusión y perspectivas de un concepto. Grupo Editorial Norma.
- Huergo, J. A. (2002). Nuevas aventuras de la perspectiva crítica: la investigación “con” la transformación social. *Nómadas*, 17, 37-45.
- Hurtado, S. T. (2018). Del paradigma higienista a las teorías de la interseccionalidad. La construcción social de la ocupación de trabajadoras sexuales. *La manzana de la discordia*, 8(1), 7-22.
- Inocente Chahuaylacc, J. A. (2019). *La influencia de los antecedentes penales en la contratación de personal en las entidades públicas de Huanacavelica durante el año 2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Huanacavelica].
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2017). *Encuesta Nacional de Población Privada de la Libertad (ENPOL) 2016*. INEGI.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2020). *En números. Documentos de análisis y estadísticas. El catálogo nacional de indicadores. Una revisión de los indicadores clave de gobierno, seguridad pública y justicia*. INEGI.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2021a). *Censo Nacional del Sistema Penitenciario Federal y Estatales 2021. Presentación de resultados generales*. INEGI.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2024). *Censo Nacional de Sistema Penitenciario Federal y Estatales 2024. Presentación de resultados generales*. INEGI.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2021b). *Encuesta Nacional de Población Privada de la Libertad (ENPOL) 2021. Principales Resultados*. INEGI.

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2022). *Diagnóstico Nacional de Supervisión Penitenciaria 2022. Presentación de resultados generales*. INEGI.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2023). *Censo Nacional de Sistema Penitenciario Federal y Estatales 2023. Presentación de resultados generales*. INEGI.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2023). *Encuesta Nacional de Seguridad Pública Urbana (ENSU)*. INEGI.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2023). *Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre la Seguridad Pública (ENVIPE)*. INEGI.
- Izquierdo, M. A. (2007). Psicología del desarrollo en la edad adulta. Teorías y contextos. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(2), 2007, 67-86.
- Juárez, B. (26 de febrero de 2020). *Es inconstitucional pedir cartas de antecedentes no penales para trabajar: SCJN. Factor Capital Humano*. <https://factorcapitalhumano.com/leyes-y-gobierno/es-inconstitucional-pedir-cartas-de-antecedentes-no-penales-para-contratar-scn/2020/02/>
- Kitsuse, J. (1980). Coming Out All Over: Deviants and the Politics of Social Problems. *Social Problems*, 28(1), 1-13.
- Kloppe- Santamaria, G. y Abello, A. (2019). *Seguridad Humana y Violencia Crónica en México*. Instituto Tecnológico Autónomo de México, Miguel Ángel Porrúa.
- Kurtovic, E. G. (2017). Invisible bars. The impact of having a criminal record on young adults' position in the labour market. [Tesis de Doctorado, Universiteit Utrecht, Países Bajos].
- Kurzban, R. Leary, M. R. (2001). Evolutionary Origins of Stigmatization: The Functions of Social Exclusion. *Psychological Bulletin*, 127(2), 187-208.
- Kvale, S. (2008). *Las entrevistas en investigación cualitativa*. Ediciones Morata, S.L.

- Larrauri, E. Jacobs, J. B. (2011). Reinserción laboral y antecedentes penales. *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, 13, 1-25.
- Laub, J. H. Sampson, R. J. (2003). *Shared beginnings, divergent lives. Delinquent boys to age 70*. Harvard University Press.
- Lawler, S. (2005). Class, culture and identity. *Sociology*, 39(5), 797-806.
- LeBel, T. P. (2008). Perceptions of and Responses to Stigma. *Sociology Compass*, 2(2), 409–432.
- LeBel, T. P. (2012). Invisible stripes? formerly incarcerated persons' perceptions of stigma. *Deviant Behavior*, 33(2,) 89-107.
- Lee, D. (17 de octubre de 2021). Once shunned, people convicted of felonies find more employers open to hiring them. *Los Angeles Times*.
- Lenoir, R. (2004). Espace social et classes sociales chez Pierre Bourdieu. *Sociétés et Représentations*, 1(17), 385-396.
- Ley Federal del Trabajo. Artículo 133 fracción I. 30 de noviembre de 2012 (México).
- Ley Nacional de Ejecución Penal. Artículo 27, fracción IV. 16 de junio de 2016 (México).
- Ley Nacional de Ejecución Penal. Artículo 27 fracción V. 16 de junio de 2016 (México).
- Liem, M. Richardson, N. J. (2014). The Role of Transformation Narratives in Desistance Among Released Lifers. *Criminal Justice and Behavior*, 1-21.
- Link, B. G. Phelan, J. C. (2001). Conceptualizing Stigma. *Annual Review of Sociology*, 27, 363-385.
- Lindón, A. (2003). La precariedad laboral como experiencia a través de la narrativa de vida. *Revista Gaceta Laboral*, 9(3), 333-352.
- Lines, M. Morales, M. Viruet, E. (1988). La historia de vida. En De la Garza, T. E. Hacia una metodología de la reconstrucción. Fundamentos, crítica y alternativas a la

metodología y técnicas de investigación social. Universidad Nacional Autónoma de México.

- López, C. A. (2024). Reclutamiento y utilización de niñas, niños y adolescentes por grupos delictivos en México, una forma de explotación en la trata de personas. *Revista Mexicana de Ciencias Penales*, 23, 71-88.
- Major, B. O'Brien, L. T. (2005). The social psychology of stigma. *Annual Review of Psychology*, 56, 393-421.
- Mak, W. W. S. Cheung, R. Y. M. (2010). Self-stigma among concealable minorities in Hong Kong: conceptualization and unified measurement. *American Journal of Orthopsychiatry*, 80(2), 267-281.
- McDonald, K. (1993). On Work. *ARENA Journal*, 2, 33-42.
- Martínez, R. R. Soto, R. G. (2012). El Consenso de Washington: la instauración de las políticas neoliberales en América Latina. *Política y Cultura*, 37, 35-64.
- Martínez, T. C. (2024). Aproximación a las identidades afirmativas de mujeres trabajadoras con antecedentes penales en México: afrontamiento y superación de los estigmas. *Revista de Estudios Regionales. Nueva Época* 2(4), 84-107.
- Maruna, S. (2001). *Making good. How ex-convicts reform and rebuild their lives*. American Psychological Association.
- Mendoza Sepúlveda, R. D. (2017). *Prácticas de discriminación laboral en México, por antecedentes penales* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Estado de México].
- Meneses, R. R. (2011). *Legalidades públicas: el Derecho, el ambulante, y las calles en el centro de la ciudad de México (1930-2010)*. Universidad Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas.

- México Unido Contra la Delincuencia (MUCD). (2021). *Libertad ante la pandemia por COVID-19 en los centros penitenciarios. Medidas de preliberación implementadas durante 2019 y 2020*. MUCD.
- Miranda, A. (2019) *La construcción social de la calificación obrera en el inicio de operaciones de las nuevas plantas armadoras: el caso de Audi (2014-2019)*. Protocolo de Investigación de Doctorado, Estudios Laborales UAMI.
- Miric, M. *et al.* (2017). Microsociología del estigma: aportes de Erving Goffman a la conceptualización psicosociológica del estigma social. *Psicología e Saber Social*, 6(2), 172-185.
- Morgenstern, C. (2011). Judicial rehabilitation in germany. The use of criminal records and the removal of recorded convictions. *European Journal of Probation*, 3(1), 20-35.
- Motseke, K. (2010). *Call Centre agents and class identity*. Lambert Academic Publishing.
- Nguyen, A. Gavel, S. Delgado-Medrano, M. (2023). From prison to business: Entrepreneurship as a reentry strategy. Metro Federalism Caucus. *Progressive Policy Institute*.
- Núñez, T. A. (22 de octubre de 2019). *La reinserción social del sentenciado y su atención postpenitenciaria en México*. Foro Jurídico. [La Reinserción Social del Sentenciado y su Atención Postpenitenciaria en México | Foro Jurídico \(forojuridico.mx\)](#)
- Nussbaum, M. (2007). *Las fronteras de la justicia. Consideraciones sobre la exclusión*. Paidós.
- Ochoa, C. (9 de junio de 2019). Antecedentes penales, barreras para volver al mundo laboral. *Milenio* <https://www.milenio.com/negocios/antecedentes-penales-barrera-volver-mundo-laboral>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Ministerio del Interior. República Oriental del Uruguay. (2011). *El trabajo dentro de las cárceles y la inserción laboral de las personas liberadas del sistema penitenciario. Situación legal y reglamentaria*. OIT.



- Otero, A. E. Barrera, Y. Y. (2021). Reflexiones sobre inseguridad social y cuestiones penales. Una respuesta estratégica a partir de experiencias de cooperativismo con ex detenidos en Argentina. *Prospectiva*, 31, 393-412.
- Ovalle, L. P. (2010). Construcción social del narcotráfico como ocupación. *Revista CS*, 5, 92-122.
- Ovalle, L. P. y Giacomello, C. (2006). La mujer en el “narcomundo”. Construcciones tradicionales y alternativas del sujeto femenino. *Revista de Estudios de Género. La Ventana*, (24), 297- 318.
- Overton, S. Medina, S. (2008). The Stigma of Mental Illness. *Journal of Counseling & Development*, 86, 143-151.
- Pager, D. (2003). The Mark of a Criminal Record. *American Journal of Sociology*, 108(5), 937-975.
- Pager, D. Western, B. Bonikowski, B. (2009a). Discrimination in a low-wage labor market: a field experiment. *American Sociological Review*, 74, 777–799.
- Pager, D. Western, B. Sugie, N. (2009b). Sequencing disadvantage: barriers to employment facing young black and white men with criminal records. *Ann Am Acad Pol Soc Sci*, 623(1),195–213.
- Palumbo, M. M. (2020). Vacca, L. C. (2020). Epistemologías y metodologías críticas en Ciencias Sociales: precisiones conceptuales en clave latinoamericana. *Relmecs*, 10(2), 1-13.
- Pang, L. (2009). The labor factor in the creative economy. A marxist reading. *Social Text*, 27(2), 55-76.
- Pereira, F. A. (2011). Notas para jugar con la ilusión biográfica y no perderse en el intento. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, 9(1), 105-122.

- Pérez, S. J. Mora, S. M. (2006). Exclusión social, desigualdades y excedente laboral. Reflexiones analíticas sobre América Latina. *Revista Mexicana de Sociología*, 68(3), 431-465.
- Pleyers, G. Garza, M. (2017). *México en movimientos. Resistencias y alternativas*. Las Ciencias Sociales Tercera Década.
- Pries, L. (1997). Teoría sociológica del mercado de trabajo. *Iztapalapa, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 42, 71-98.
- Red por los Derechos de la Infancia en México (REDIM). (2024). *Balance Anual REDIM 2023*.
- Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos. (México).
- Renault, E. (2007). Reconnaissance et travail. *Travailler*, 18, 119-135
- Reynolds, K. J. Haslam, S. A. Turner. J. C. (2012). Prejudice, social identity and social change: resolving the Allportian problematic. En Dixon, J. Levine, M. *Beyond Prejudice: Extending the social psychology of conflict, inequality and social change*. (pp. 48-69). Cambridge University Press.
- Revilla, J. C. (2003). Los anclajes de la identidad personal. *Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social*, 4, 54-67.
- Ricucci, N. M. (2002). *Managing diversity in public sector workforces*: Westview Press.
- Rivera, L. A. (2015). *Pedigree. How elite students get elite jobs*. Princeton University Press.
- Rovira, S. M. (2016). Antecedentes penales y mercado laboral. [Tesis de Doctorado, Universitat Pompeu Fabra, Barcelona].
- Rovira, M. (2017). El estigma de los antecedentes penales en el mundo laboral. Un estudio experimental. *Reic, Revista Española de Investigación Criminológica*, 15, 1-23.
- Royster, D. (2003). *Race and the Invisible Hand: How White Networks Exclude Black Men from Blue-Collar Jobs*. University of California Press.

- Salawu, A. K. Ricchiardelli, R. Chan, C. (2019). Employment after incarceration: managing a socially stigmatized identity. *Equality, Diversity and Inclusion. An International Journal*.
- Saltalamacchia, H. R. Colón, H. Rodríguez, J. (1983). Historias de vida y movimientos sociales: propuesta para el uso de la técnica. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades* 5(09), 321-338.
- Saltalamacchia, H. R. (1992). La historia de vida. Reflexiones a partir de una experiencia de investigación. Ediciones CIJUP.
- Sassen, S. (2003a). *Una sociología de la globalización*. Katz Editores.
- Sassen, S. (2003b). Contrageografías de la globalización. Género y ciudadanía en los circuitos transfronterizos. *Traficantes de Sueños*.
- Savage, M (2005). Working-class identities in the 1960s: revisiting the Affluent Worker study. *Sociology*, 39(5), 929-946.
- Savage, M. Devine, F. Cunningham, N. Taylor, M. Li, Y. Hjellbrekke, J. Le Roux, B. Friedman, S. Miles, A. (2013). A new model of social class? Findings from the BBC's Great British class survey experiment. *Sociology*, 0(0), 1-32.
- Secretaría de Gobernación. (10 de octubre de 2023). *Minuta de con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas fracciones a los Artículos 133 de la Ley Federal del Trabajo y 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado b) del Artículo 123 constitucional, en materia de no discriminación, para que no se solicite carta de antecedentes no penales, salvo en los casos previstos en la ley nacional de ejecución penal*.
- Segato, R. (2007) El color de la cárcel en América Latina: apuntes sobre la colonialidad de la justicia en un continente en deconstrucción. *Nueva Sociedad*, (208), 142-161.
- Sherman, R. (2007). *Class acts. Service and inequality in luxury hotels*. University of California Press.

- Skeggs, B. (1997). *Formations of class and gender. Becoming respectable*. SAGE Publications.
- Soto, R. A. (2009). Formas y tensiones de los procesos de individualización en el mundo del trabajo. *Psicoperspectivas*, VIII(2), 102-119.
- Soto, R. A. (2012). Sección Especial: La construcción de identidades en el trabajo en América Latina. *Psyche*, 21(2), 3-7.
- Soto, R. A. (2015). Escenarios del trabajo, una aproximación a la heterogeneidad del trabajo contemporáneo en Latinoamérica. *Revista de Estudios Sociales*, 51, 198-212.
- Stack, T. (2022). *Citizens against crime and violence. Societal Responses in México*. Rutgers University Press.
- Stecher, A. (2020). Identidades laborales en América Latina: estructuras, interacciones y narrativas. En Palermo, H. M. y Capogrossi, M. L. *Tratado Latinoamericano de Antropología del Trabajo*. (pp. 1483-1537). CLACSO, CEIL, CONICET, CIECS.
- Taylor, S. J. Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. PAIDÓS.
- Travis, J. (2005). *But they all come back: facing the challenges of prisoner reentry*. The Urban Institute.
- Turner, J. C. Oakes, P. J. Haslam, S. A. McGarty, C. (1994). Self and collective: cognition and social context. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20, 1-25.
- Uggen, G. Voulo, M. Lageson, S. Ruhlan E. y Whitam H. K. (2014). The edge of stigma: an experimental audit of the effects of low-level criminal records of employment. *Criminology*, 52(4), 627-654.
- Valencia, Z. (2014). *Capitalismo Gore*. Universidad Autónoma de México, Programa Universitario de Estudios de Género.
- Vasilachis, G. I. (2006). *Estrategias de investigación cualitativa*. Editorial Gedisa, S.A.

- Vela Barba, E. (2017). *La discriminación en el empleo en México*. México: Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República.
- Vela, P. F. (2001). Un acto metodológico básico de la investigación social: la entrevista cualitativa. En Tarrés, M. L. *Observar, escuchar y comprender. Sobre la tradición cualitativa en la investigación social*. (pp. 63-95). Porrúa, El Colegio de México, FLACSO.
- Visher, C. Debus-Sherril, S. y Yahner, J. (2010). Employment After Prison: A Longitudinal Study of Former Prisoners. *Justice Quarterly*, 27(5), 1-21.
- Weis, L. Fine, M. (2000). *Speed Bumps: A student friendly guide to qualitative research*. Teachers College. Columbia University.
- Weis, L. Fine, M. (2004). *Working method. Research and social justice*. Routledge.
- Weis, L. Fine, M. (2005). *Beyond Silenced Voices: Class, Race, and Gender in United States Schools*. State University of New York Press.
- Wahl, O. F. (1999). Mental Health Consumers' Experience of Stigma. *Schizophrenia Bulletin*, 25(3), 467-478.
- Weber, M. (2008). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. PEOMETEO.
- Western, B. Kling, J. R. Weiman, D. F. (2000). The labor market consequences of incarceration. Working paper. Urban Institute's Re-Entry Roundtable.
- Western, B. (2005). *Punishment and inequality in America*. Russell Sage Foundation.
- Western, B. (2007). The penal system and the labor market. En Shawn, B. D., Stoll. M. A. Weiman, D. F. (eds.). 2007. *Barriers to Reentry? The Labor Market for Released Prisoners in Post-Industrial America* (pp. 335-361). Russell Sage Foundation.
- Yanus, M. (2011). *Las empresas sociales: Una nueva dimensión del capitalismo para atender las necesidades más acuciantes de la humanidad*. Grupo Planeta.

Zaffaroni, E. R. (1998). *En busca de las penas perdidas. Deslegitimación y dogmática jurídico-penal*. Ediar

Zangaro, M. Szlechter, D. (2022): Reconocimiento y trabajo, una mirada desde el posfordismo. *Trabajo y sociedad*, XXIII (39), 105-125.

Zarza, M. O. (2015). Género y clase: dos categorías centrales entender la discriminación en el mercado de trabajo. *Población y Desarrollo*, 21 (40), 74-85.

## **IX. ANEXOS**

**Anexo 1.** *Consentimiento informado para las y los participantes de la investigación.*



Universidad Autónoma de Querétaro  
 Facultad de Psicología y Educación  
 Doctorado en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo

**Título del proyecto de investigación:** *Reconocimiento Social de las Ocupaciones y de las Formas Identitarias de las y los Trabajadores con Antecedentes Penales. Una Construcción desde el Estigma y la Clase Social.*

**Responsable del proyecto:** María de los Ángeles Arroyo Montoya. Estudiante del Doctorado en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo.

**Objetivo:** La presente investigación se propone indagar la experiencia postcarcelaria en el ámbito de la inserción laboral, explorando la perspectiva de las personas liberadas.

## CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LAS Y LOS PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

### Consideraciones Éticas:

**Principio general:** Este documento asegura la protección de los datos personales de las y los participantes en la investigación, así como el pleno ejercicio de la voluntad de participación. Está fundamentado en los principios éticos de la investigación y los derechos humanos siempre en compromiso con el respeto, la igualdad, la equidad, la solidaridad, la cooperación y la dignidad humana, teniendo en cuenta tanto los beneficios como los riesgos.

**Riesgos y beneficios:** La presente investigación se rige bajo el principio de no maleficencia, es decir, evitar el daño físico y emocional de las y los participantes de la investigación.

**Confidencialidad:** Se asegura la protección de los datos personales. Esto incluye el nombre y el nombre del lugar de trabajo. Aquellos datos como la edad, el sexo-género, la escolaridad, el estado civil, el delito, el tiempo de estancia en la cárcel y el puesto de trabajo actual, así como las generalidades de este se utilizan con fines informativos y estadísticos.

**Participación voluntaria:** Las y los participantes de esta investigación, aceptan su colaboración consciente y voluntaria y de ningún modo obligada.



### **Descripción de la participación y manejo de la información**

La y los participantes de esta investigación contribuyen mediante la realización de una serie de encuentros. El objetivo es completar tres encuentros: el primero dirigido por una guía de entrevista, el segundo de manera más espontánea y libre, a través de la solicitud de un relato sobre la experiencia postcarcelaria; y el tercero para complementar la información si es que la o el participante o la misma investigadora lo requiere. La duración de los encuentros se determinará en función de la disponibilidad y apertura de las o los participantes, Asimismo, cada uno de los encuentros se grabará para su posterior transcripción.

La información proporcionada por las y los participantes, en este caso la que resulta de los encuentros descritos en el apartado anterior será grabada y posteriormente transcrita. Se asegura que dicha información se utilizará exclusivamente con fines académicos, y solo será proporcionada a las autoridades académicas competentes si así se solicita para su revisión.

Ha sido informado de la descripción general de la investigación, la responsable de la investigación y el rol que desempeña, las consideraciones éticas, y la descripción de su contribución en esta investigación.

- Su participación ha sido de manera libre y voluntaria.
- Sus datos personales están protegidos y la información proporcionada es utilizada por las y los investigadores que participan activamente en esta investigación y que es exclusivamente para fines académicos.
- Se respeta su decisión de abandonar la investigación en el momento que crea oportuno.
- Tiene claridad y consciencia de lo anteriormente expuesto.

### **CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Por este medio hago constar que la Maestra María de los Ángeles Arroyo Montoya me ha informado de la descripción general de la investigación, quiénes son los responsables de la investigación y el rol que desempeñan, las consideraciones éticas, y la descripción de mi contribución en esta investigación.

Otorgo permiso de grabar el audio de cada uno de los encuentros.

Hago constar que mi participación es **libre y voluntaria**, que puedo abandonar la investigación en el momento que crea oportuno y que tengo **claridad y consciencia** de lo anteriormente expuesto.

Nombre y firma de la o el participante\_\_\_\_\_

Nombre y firma de la responsable de la investigación\_\_\_\_\_

## **Anexo 2. Guía de entrevista**

A continuación, se presenta un guion de entrevista para las y los trabajadores incluidos en esta investigación. El guion destaca los temas a tratar teniendo en cuenta que, como menciona Corbetta (2007), durante la entrevista se puede decidir libremente el orden de presentación de las preguntas y profundizar en algún tema que se oriente al objetivo de la investigación. Por lo tanto, existe libertad para elegir qué preguntas pueden utilizarse y de qué forma pueden plantearse. Además, como menciona Taylor y Bogdan (1987), la guía de entrevista sirve para que la o el investigador tenga presente los temas claves a explorar y paulatinamente decidirá cómo y cuándo formular las preguntas (p. 119).

Para empezar, se han recopilado datos demográficos que abarcan aspectos como la edad, el sexo-género, el lugar de nacimiento y de residencia, el estado civil, número de hijos e hijas, el nivel de escolaridad, la trayectoria laboral y el empleo actual. Asimismo, se ha considerado el tipo de delito, la duración de la condena, el historial delictivo, el tiempo transcurrido desde la liberación y la presencia o ausencia de carta de antecedentes penales. La guía de entrevista se estructura en cinco apartados:

1. *Estigma estructural*. Este apartado tiene como propósito recopilar aspectos a nivel macro, es decir, aquellas formas de discriminación de carácter estructural que afectan el acceso a la educación, la salud, la vivienda y el transporte. La mayoría de las preguntas se plantean de manera abierta con el fin de fomentar un diálogo amplio sobre las oportunidades educativas, de vivienda y de atención médica y sobre aspectos que influyen en la experiencia laboral, como lo es el caso del traslado al lugar de trabajo. Por último, este apartado puede ser interpretado desde la perspectiva de la movilidad social o de la pertenencia a diversas clases sociales las cuales inciden en las experiencias y las condiciones laborales.
2. *La experiencia de estigma*. En este apartado se exploran las percepciones personales y grupales del estigma, así como la manera en que esto influye directamente en la vida cotidiana de las personas. Se analiza cómo el estigma se internaliza y cómo afecta las emociones y comportamientos de las personas. También explora los significados, las emociones y todo el mundo cognitivo en relación con la experiencia de estigma y las

percepciones sobre la pertenencia a un grupo estigmatizado. Se examinan las situaciones o circunstancias asociadas al estigma, como el rechazo y la injusticia y se indaga sobre las respuestas típicas que las personas suelen adoptar frente al estigma. Las preguntas están diseñadas para no saturar el espacio discursivo y para facilitar la reflexión sobre la experiencia que quizá no haya considerado previamente. El objetivo es fomentar una apertura cognitiva respecto a esas vivencias y explorar los ámbitos de la vida de las personas en los que ha influido el estigma.

3. *El afrontamiento.* Este apartado aborda la comprensión de la trayectoria del estigma, es decir, las respuestas tanto pasivas como activas frente a la experiencia de estigma, así como las actitudes, creencias y planes de acción que las personas con antecedentes penales pueden adoptar, incluyendo el papel de las redes de apoyo. Se integra una perspectiva hacia el futuro como parte del afrontamiento, así como las herramientas utilizadas y las oportunidades que pueden generar acciones colectivas, como la búsqueda de justicia, retribución o del establecimiento de lazos sociales. Además, el apartado de redes de apoyo permite explorar cómo se accede al ámbito laboral mediante el apoyo familiar o de los empleadores. Las preguntas son abiertas con el propósito de fomentar una reflexión profunda por parte de las y los entrevistados.

4. *Trayectorias laborales.* Este apartado tiene como objetivo investigar de manera específica la trayectoria laboral, incluyendo la experiencia del estigma asociado con el acceso al empleo después de haber estado en prisión y la presencia de la carta de antecedentes penales. Asimismo, se exploran algunas condiciones sociolaborales, como la remuneración, los beneficios o prestaciones recibidas, el horario de trabajo y otros aspectos relacionados con el entorno de trabajo. Además, como parte del relato posterior al encarcelamiento, se explora la cualificación laboral en relación con las tareas desempeñadas o el empleo actual, con el fin de profundizar en categorías relacionadas con las habilidades, conocimientos y la capacitación laboral. Esto permite entender tanto el mercado laboral como la movilidad dentro del mismo en el que se desenvuelven las personas con antecedentes penales.

5. *Formas identitarias.* En este apartado se analizan las formas de identidad que se desarrollan a partir de la experiencia de estigma, las tácticas de afrontamiento y la

experiencia de trabajo. Se exploran cuestiones relacionadas con el significado y la relevancia de la experiencia laboral, considerando el tipo de relaciones productivas y la configuración del espacio laboral. Asimismo, se examinan las narrativas de transformación que surgen a partir de la experiencia carcelaria las cuales contribuyen a consolidar una identidad no solo en el ámbito laboral sino también en el social. Esto se logra a través de las prácticas cotidianas, la construcción de subjetividad, el sentido de pertenencia, la integración en las dinámicas laborales y el reconocimiento.

**Tabla 17.** *Guía de entrevista*

Tema	Dimensiones	Guion de entrevista
<b>Estigma estructural.</b>	Estigma estructural (Carnevale, 2016; Link y Phelan, 2001; Holzer <i>et al.</i> , 2001, 2003).	¿Cuál es la descripción de la zona donde vive actualmente? ¿Cuántas instituciones educativas están disponibles en su área? En caso de enfermedad, ¿a dónde acude usted o algún miembro de su familia? ¿cómo accede a los medicamentos necesarios? ¿Cuál es su medio de transporte principal para trasladarse a otros lugares? ¿Cómo describiría el entorno donde desempeña su trabajo? ¿Cuál es el medio de transporte habitual para trasladarse a su trabajo? ¿Qué tipo de prestaciones o beneficios recibe en su empleo actual?
<b>Experiencia de estigma.</b>	Experiencia de estigma. Las percepciones del estigma a nivel personal y grupal (LeBel, 2008).	¿Cómo experimentado el hecho de tener antecedentes penales? Desde su experiencia ¿en qué contextos ha experimentado un trato diferente o injusto? ¿Quiénes han propiciado un trato diferente hacia usted? ¿Qué cree que piensen los demás acerca de las personas con antecedentes penales? ¿Considera que la sociedad en general acepta a quienes han tenido problemas legales? ¿Cuál es su percepción sobre las personas que han estado en prisión? ¿Se identifica usted como parte de un grupo que enfrenta discriminación?
	Centralidad del estigma (Jones y King, 2014; Quinn y Chaudoir, 2009).	¿De qué manera ha afectado su vida haber pasado por la cárcel?

Internalización del estigma y conciencia de estigma: Autoestigma (Hong y Kwok-Yin, 2013).  
 Cognición autoestigmatizante (*self-stigmatizing cognition*).  
 Afecto (*affect*).  
 Comportamiento (*behavior*). (Mak y Cheung, 2010).  
 Actitudes, creencias y estrategias (Major y O'Brien, 2005).

¿Qué significa para usted haber pasado por la cárcel? ¿Se percibe usted como más, igual o menos capaz que los demás debido a esa experiencia? ¿Cree que dispone de las mismas oportunidades que los demás? ¿Cuál es su percepción al respecto y cómo lo sostiene? ¿Qué emociones experimenta cuando otros descubren que ha estado en prisión? En comparación con otras personas que han estado en la cárcel, ¿Qué aspectos lo hacen similar y cuáles lo hacen diferente? ¿Qué acciones ha llevado a cabo usted que otros no han hecho? ¿Acostumbra a ocultar sus antecedentes penales?

### El afrontamiento.

Carrera del estigma (LeBel, 2008).  
 Respuestas pasivas y reactivas (Cherney y Fitzgerald, 2016, Harding, 2003).  
 Técnicas de control de información (Goffman, 2015).  
 Estigma anticipado: (Quinn y Chaudoir, 2009).

¿Qué considera mejor para usted, revelar o no sus antecedentes penales? ¿En qué contextos o situaciones se siente cómodo hablando sobre su experiencia en prisión? ¿y en cuales no lo hace? ¿A quiénes decide contarles sobre su historial carcelario y a quienes prefiere no mencionarlo? Después de salir de la cárcel, ¿ha solicitado empleo en lugares donde ha revelado sus antecedentes penales? ¿Qué cree que habría sucedido si hubiera mencionado sus antecedentes penales durante una entrevista de trabajo?

Pertenencia al grupo y movilidad individual (Ellemers y Van Laar, 2010).  
 Redes de apoyo y contacto (Visher *et al.*, 2010; Western, 2000).

Durante su tiempo en prisión, ¿Estuvo en contacto con su familia? ¿Estuvo en comunicación con posibles empleadores? ¿Dónde ha buscado empleo y qué métodos ha utilizado? ¿Quién le ha brindado apoyo para obtener empleo? ¿A quién recurrió para encontrar trabajo y cuándo recurrió a ellos? ¿Cómo ha establecido nuevas amistades?

**Trayectorias laborales y estigma.**

Acceso al empleo, carta de antecedentes penales (Western, 2000, 2005, 2007).

¿En qué medida sus antecedentes penales le han obstaculizado su búsqueda empleo? ¿Cuándo ha experimentado discriminación laboral debido a su historial delictivo? ¿Le han solicitado una carta de antecedentes penales en algún proceso de contratación? ¿En qué lugares se le ha denegado empleo debido a sus tener antecedentes penales? ¿Dónde ha sido contratado a pesar de contar con antecedentes? ¿Cómo se compara su salario actual con el que tenía antes de su encarcelamiento?

Trayectorias laborales (Pérez y Mora, 2004; Soto, 2009, 2015).

Después de salir de prisión, ¿Cuántos empleos ha tenido? ¿En qué lugares ha trabajado? ¿Ha tenido que explorar varias opciones para enfrentar el desempleo? ¿Cuál es la razón principal por la que cambió de trabajo? ¿Cómo ha logrado conseguir empleo en cada caso? ¿Cuál es el horario de trabajo habitual? ¿Cuál es la remuneración que recibe y considera que es suficiente para cubrir sus necesidades? ¿Cuáles son las prestaciones o beneficios que ha recibido en cada caso?

Experiencia y cualificaciones laborales (Freeman, 1994; Pager, 2009; Holzer *et al.*, 2001, Holzer *et al.*, 2003b; Uggen, 2014)

¿Cuál es su experiencia laboral hasta este momento? ¿Tiene conocimiento sobre algún puesto en particular? ¿Conoce las habilidades requeridas para desempeñar dicho puesto? ¿Cuál es su experiencia en el área en la que trabaja actualmente? ¿Dónde adquirió los conocimientos necesarios para ese trabajo? ¿Cuáles son las habilidades fundamentales que considera necesarias para llevar a cabo sus tareas laborales?

**Formaciones identitarias**

Prácticas cotidianas: subjetividad, sentido de pertenencia, integración y reconocimiento. (Dubar, 2001; Dubet, 1989; Ezzy, 1997; Giménez, 1997; Sheter, 2020; 2002; Honneth, 2006; Zangaro y Szlechter, 2022).

¿Considera que su trabajo constituye un espacio laboral significativo y una relación productiva satisfactoria? ¿Qué significa para usted trabajar en dicho entorno y mantener esta relación productiva? ¿La actividad laboral que realiza actualmente forma parte de su plan de vida? ¿Cómo percibe el reconocimiento de su trabajo por parte de sus colegas y superiores? ¿Cuál es su relación con sus compañeros de trabajo y qué aspectos destacaría sobre ellos? Le invito a describir un día típico de trabajo.

Guion de redención o narrativas de transformación: “yo central”, “motivaciones generativas” y “sentido de agencia” (Liem y Richardson, 2014; Maruna, 2001; Maruna y Lebel, 2009).

¿Cuáles son los desafíos que ha enfrentado desde su liberación? ¿Considera que la experiencia en prisión le ha transformado como persona? ¿Cómo ha influido su pasado carcelario en su comportamiento actual? ¿Qué emociones surgen al reflexionar sobre su historia pasada? ¿Qué prácticas tanto dentro como fuera de la cárcel contribuyeron al cambio? ¿Qué personas tuvieron un papel significativo en el proceso de cambio? ¿Cuál ha sido la contribución de su empleo actual en su reinserción?

Retribución (LeBel, 2008).

¿Ha participado en proyectos de apoyo o ayuda para personas que han estado en prisión? Describir proyecto y forma de participación ¿Cuáles serían tus consejos para las personas que han pasado por la cárcel?

---

### **Anexo 3.** *Crisis de violencias, inseguridad y encarcelamiento en el contexto mexicano*

México enfrenta una de las crisis de inseguridad y violencia que ha permeado todas las dimensiones de la vida social, económica y política. Por un lado, el crimen organizado ha intensificado los niveles de violencia, con tasas alarmantes de homicidios. Además, hay un incremento de la delincuencia común que afecta la vida cotidiana de las personas.<sup>86</sup> Este panorama ha generado otros fenómenos como los desplazamientos forzados, la saturación del sistema penitenciario, la corrupción en las cárceles y la reincidencia.

Lo anterior se considera un reflejo de las desigualdades sociales que lo acompaña una desconfianza generalizada en las instituciones del país y un aumento de la percepción de inseguridad en las ciudades.<sup>87</sup> La corrupción y la impunidad exacerbaban la percepción de que el sistema de justicia no es capaz de proteger a la ciudadanía. La corrupción y la impunidad exacerbaban esta percepción y se evidencia con el vínculo entre élites político económicas y grupos armados (Fazio, 2016).

Otras circunstancias alarmantes se presentan en el país, como los feminicidios. Para lo que va del 2024, se reportaron 915 carpetas de investigación por homicidios de mujeres, de los cuales 209 se investigan como feminicidios. Además, se han reportado 103 058 personas desaparecidas de las cuales 22.1% son mujeres (Amnistía Internacional, 2024). La violencia contra las mujeres se ha exacerbado y se ha extendido hasta que estas se ven involucradas en el ámbito de la delincuencia organizada, las mujeres se convierten en víctimas de estructuras de criminalidad, y donde su vida y su autonomía se ven involucradas (Giacomello, 2013; Ovalle y Giacomello, 2006).

---

<sup>86</sup> Aunque, las estadísticas informan que tanto la prevalencia e incidencia delictiva en personas ha disminuido, se informa que para el 2022, el fraude, el robo o asalto en la calle o transporte público, la extorsión, el robo parcial o total del vehículo y las amenazas verbales, son los delitos con mayor incidencia en el mismo año. Así pues, durante ese año se cometieron 26.8 millones de delitos, asociados con 21.1 millones de víctimas, siendo las mujeres las más vulneradas (ENVIPE, 2023).

<sup>87</sup> El 54.9% de la población percibe inseguridad en su ciudad (ENSU, 2024). Ante la percepción de inseguridad, según Calonge (2022), se pueden encontrar distintos tipos de estructuras de sentimiento de inseguridad, como conductas precavidas, confiadas, evasivas y pasivas, que van demarcando divisiones sociales.



En este marco de expansión y profundización de la violencia, Zayak Valencia aporta una perspectiva crítica al mencionar como el *capitalismo gore* prevalece en la actualidad como una manifestación extrema del capitalismo en su forma destructiva. La autora argumenta que la violencia, como nueva epistemología, ha dado lugar a lo que ha denominado *necropolítica* de sociedades hiperconsumistas, donde los cuerpos se convierten en mercancía y es la muerte más importante que la vida (Valencia, 2014). Este enfoque destaca cómo la lógica capitalista no solo explota individuos sino también deshumaniza y prioriza el capital por encima de la vida.

Siendo así, la violencia es parte de un sistema que fomenta la competencia, lleva a la marginalización y perpetua ciclos de pobreza. La vida se convierte en un bien comerciable y el sufrimiento se desestima en favor de las ganancias económicas. Las violencias van tomando diversas formas, como la violencia de género que a veces se vuelve invisible se arraiga en un contexto de desigualdad y machismo. Los grupos considerados vulnerables se sumergen en esta realidad, enfrentando múltiples capas de opresión que dificultan su acceso a oportunidades y justicia.

Se ha constatado como niñas, niños y adolescentes son cooptados por el crimen organizado (Azaola, 2020). Así, desde el 2020 se ha observado que entre 145 mil y 250 mil niños, niñas y adolescentes estaban en riesgo de ser reclutados por grupos del crimen organizado, además de que son detenidos arbitrariamente por parte de las autoridades (REDIM, 2024). Niños, niñas y adolescentes son persuadidos a cometer delitos de alto impacto como homicidios, delitos contra la salud, portación de armas de fuego, feminicidios, secuestros, trata de personas, entre otros, todos relacionados con actividades de delincuencia organizada (López, 2024).

Según Azaola (2020), la delincuencia en adolescentes, es un fenómeno multifacético, ya que alrededor de la criminalidad se entrelazan antecedentes de diversas formas de violencia, pobreza, deserción escolar, ingreso a una edad temprana al mercado laboral, entre otros. Estas características también varían entre hombres y mujeres siendo éstas últimas particularmente vulnerables a situaciones de explotación y abuso. En algunos casos, estos adolescentes

ingresan al sistema penitenciario sin embargo son violentados y criminalizados como adultos (REMDI, 2024).

Ante este panorama, todas las personas se encuentran expuestas a convivir con las violencias que día a día azotan al país. Algunos estados de la república mexicana viven oleadas de violencia e inseguridad. Las personas viven y sobreviven en medio de enfrentamientos con el crimen organizado, y siendo testigos de asesinatos a plena luz del día. Ciudades enteras se encuentran militarizadas y bajo el control de las fuerzas del Estado en un esfuerzo por reducir los enfrentamientos entre cárteles y proteger a la sociedad civil. Fazio (2016) se refiere que México se encuentra ante un Estado de excepción no declarado y sumergido en un patrón de encubrimiento e impunidad

Algunas comunidades se han pronunciado en favor de la autodefensa como respuesta a la creciente violencia y falta de protección estatal. Grupos organizados de ciudadanos han formado colectivos para enfrentar el crimen organizado (Castellanos, 2018; Pleyers y Garza, 2017; Stack, 2022). Cada vez son más los contextos donde prevalece la desesperación y miedo, impulsando a personas a pronunciarse a favor de su propia seguridad. Esto propicia la creación de dinámicas de justicia por mano propia y que muchas veces genera más sufrimiento.

Esta realidad es lo que Kloppe - Santamaria y Abello (2019) describen como violencia crónica, un fenómeno en el que las oleadas de violencia obligan a un contexto a adaptarse continuamente: “Violencias previamente contenibles en ciertos espacios de socialización se difunden y se intensifican en otros espacios” (p. 25). Este proceso de expansión puede manifestarse de diversas formas, como la violencia doméstica, la violencia en las escuelas, y otros ámbitos, reflejando como la violencia crónica permea diferentes áreas de la vida social.

La realidad en México es compleja y los desafíos que enfrentan las instituciones son profundos y multifacéticos. En este contexto, el sistema penitenciario se encuentra en una situación crítica, las promesas de rehabilitación se opacan por la persistencia de ciclos de corrupción y criminalidad. El encarcelamiento masivo es un fenómeno que se ha extendido por promesas ciegas en la rehabilitación. En México, existen 331 centros penitenciarios, de

los cuales 266 son estatales, 14 son federales y hay 51 centros especializados en los cuales hay una tasa de ocupación de 73.1 en los centros federales y 105.9 en los centros estatales. Siendo así, hay 233 277 personas privadas de su libertad (94.7% hombres y 5.7% mujeres), de las cuales 1 274 son adolescentes (INEGI, 2024).

Estas cifras, que año con año se incrementan señalan la magnitud y la gravedad de la crisis de violencias y desigualdades a su vez que señala la sobrepoblación crítica que agrava las condiciones al interior de las cárceles. Estas condiciones, contribuyen a un entorno en el que las personas se ven forzadas a reincidir. Además, estas condiciones impiden una reinserción efectiva. A esto se le agrega la participación de la iniciativa privada en la construcción y administración de las prisiones mexicanas (Arroyo, 2023) y como menciona Azaola (2022) caracterizándose por:

la imposición de un régimen de control, de aislamiento y de represión excesivos que resulta violatorio de los derechos de las personas privadas de la libertad tanto en términos de nuestras leyes, así como de los tratados internacionales que México ha suscrito en la materia (p. 43).

Como apunta Ferreccio (2022), el encarcelamiento no solo tiene efectos en los individuos sino sus efectos se extienden en sus familias y comunidades. El estigma asociado a la prisión crea tensiones económicas, sociales y emocionales, así como el debilitamiento de redes sociales y el un aumento de las violencias. Así pues, la metáfora de la “larga sombra de la prisión” se refiere a cómo la prisión tiene un impacto duradero y se convierte en una metáfora de la exclusión social aunado a los prejuicios que persiguen a quienes se encuentran encarcelados. Familias y comunidades pueden cargar con esa “sombra”.

Asimismo, el estigma persigue a quienes ya salieron de prisión. Hombres y mujeres viven y sobreviven en medio de condiciones de desigualdad por motivo de sus antecedentes penales lo cual les impide acceder a oportunidades de vivienda, educación, salud y empleo digno (Arroyo, 2021). Ante este panorama, existe una falta de apoyo y recursos que agravan más su situación. El encarcelamiento y post encarcelamiento se vuelven parte de los ciclos de exclusión social que se viven en México y que contribuyen al entorno de violencias.