

Antecedentes penales en el mercado laboral argentino

Una investigación desde la perspectiva de condenados con estudios universitarios

Leandro Gastón

Universitat Pompeu Fabra

Abstract

El objetivo de esta investigación es visibilizar algunos de los efectos que generan los antecedentes penales en el mercado laboral argentino a personas con estudios universitarios. Para abordar ello, se exhibirán las formas en que el estigma es visibilizado en el mercado laboral y las estrategias que utilizan para enfrentar los efectos que esto implica. En base a investigaciones realizadas en distintos países, este estudio ha adoptado una metodología cualitativa basada en entrevistas semiestructuradas. Los resultados apuntan que las personas con antecedentes penales y estudios universitarios parecen soportar un trato desfavorable debido al estigma en el mercado laboral.

The main goal of this research is describing some of the effects that are generated by criminal records in the Argentinian's labour market to people who have a college degree. I will discuss the different ways where the stigma is visualized in the labour market and the strategies that are used to confront the effects of the stigma of a criminal record. Based on the research that was done in different countries, this study adopted a qualitative methodology based on semi-structured interviews. The results suggest that people with criminal records experience unfavourable treatment because of this stigma in the labour market.

Title: Criminal records in the Argentinian's labour market. A research from the perspective of former offenders with college degrees

Keywords: criminal records, stigma, employment, discrimination.

Palabras clave: antecedentes penales, estigma, empleo, discriminación.

¹ Este trabajo se realizó en el marco del Máster en Criminología y Ejecución Penal de la Universidad Pompeu Fabra (2017-2018). Agradezco especialmente a Elena Larrauri y Martí Rovira su ayuda y observaciones a lo largo de todo el estudio.

Sumario

1. Introducción
2. Estado de la cuestión
 - 2.1. Formas de visibilizar el estigma de los antecedentes penales
 - 2.2. Efectos del estigma de los antecedentes penales en el mercado laboral
 - 2.3. Estrategias que utilizan las personas con antecedentes penales para superar los obstáculos
 - a. Estrategias reactivas
 - b. Estrategias proactivas
3. Metodología
 - 3.1. Objetivos
 - 3.2. Hipótesis
 - 3.3. Explicación y justificación del método
 - 3.4. Características de la muestra
 - 3.5. Limitaciones metodológicas de este trabajo
4. Resultados
 - 4.1. Formas de visibilizar el estigma de los antecedentes penales
 - a. Certificado de antecedentes penales
 - b. Datos de condenas en Internet
 - c. Señales físicas
 - 4.2. Efectos que produce el estigma de los antecedentes penales
 - a. Efectos generados por la percepción de obstáculos legales
 - b. Efectos generados por el prejuicio de los empleadores
 - c. Autoexclusión
 - 4.3. Estrategias que utilizan las personas con antecedentes penales para superar los obstáculos
 - a. Estrategias reactivas
 - b. Estrategias proactivas
5. Reflexiones finales
6. Bibliografía

1.Introducción

El objetivo de esta investigación es observar algunos de los efectos que producen los antecedentes penales en el mercado laboral argentino a personas que cuentan con ellos y con estudios universitarios. La concentración en este subgrupo permite considerar la heterogeneidad con que se representan los efectos de los antecedentes penales en personas con distintas cualidades (KIRK Y WAKEFIELD, 2018).

En Argentina, los antecedentes penales no son públicos y el Registro Nacional de Reincidencia solo expide informes a jueces, en casos especiales que la ley lo establezca, a policías, a autoridades extranjeras, a legisladores en casos debidamente fundados y a particulares que, demostrando la existencia de un interés legítimo, soliciten se certifique que ellos no registran condenas o procesos pendientes (ART. 8 LEY 22.117).

Sin embargo, el carácter reservado de los antecedentes penales no se refiere a la declaración del carácter no público del Registro, sino a cuánta gente se le permite conocer esta información (LARRAURI, 2016). De esta forma, permitir el acceso de los particulares a los registros de antecedentes penales es un “caballo de Troya”, ya que éstos siempre pueden ser presionados a solicitar un certificado de antecedentes penales para obtener un determinado trabajo (DAMASKA, 1968).

La atención en los antecedentes penales por parte de criminólogos y juristas comenzó a aumentar en la última década y media (HERZOG-EVANS, 2011) y existe una presunción generalizada que el hecho de poseer antecedentes puede comportar importantes consecuencias para el futuro laboral de la persona, constituyendo una “pena invisible” que debe sumarse a la pena impuesta (MAUER Y CHESNEY-LIND, 2003).

Este trabajo, se centrará, a partir de una investigación cualitativa, en las experiencias en la práctica de las personas con antecedentes penales y formación universitaria en el contexto laboral. Para abordar completamente el impacto del estigma de tener antecedentes penales en las realidades diarias de los ex-presos, una perspectiva interna es crucial (ZAND-KURTOVIC, 2017). Por lo tanto, la esencia de esta investigación es comprender, desde un punto de vista íntimo, cómo enfrentan el estigma y cómo esto influye en su posición en el mercado laboral.

Como se verá más adelante, los universitarios con antecedentes penales perciben un trato desfavorable en el mercado laboral argentino por efecto de obstáculos legales y el prejuicio de los empleadores. Asimismo, la percepción de estas consecuencias genera que en algunas ocasiones los sujetos estigmatizados se autoexcluyan de determinadas ofertas laborales para evitar el potencial rechazo.

2.Estado de la cuestión

Con anterioridad ya se han producido investigaciones cualitativas sobre el efecto de los antecedentes penales en países de tradición jurídica anglosajona como Reino Unido (METCALF ET AL., 2001), Estados Unidos (HARDING, 2003) y Australia (CHERNEY Y FITZGERALD, 2016), así como también en España (ROVIRA, 2016) y Holanda (ZAND-KURTOVIC, 2017). Sin perjuicio de ello, en estos países las experiencias de las personas con antecedentes penales pueden ser sustancialmente diferentes a las vivencias de este colectivo en Argentina, donde el tema no ha despertado en la literatura criminológica especial interés. A su vez, ninguna de las

investigaciones mencionadas se ha centrado en personas que cuenten con estudios universitarios, lo que nos pone delante de un grupo con características particulares. Además, presentan una problemática específica, pues existen casos en los cuales forman a las personas en prisión para profesiones en las cuales su condena penal no les permitirá ejercer (WESTERN, 2007).

A lo largo de este trabajo se utiliza el término “antecedentes penales” como la “*circunstancia consistente en haber sido alguien anteriormente condenado*” (REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, 2018).

La presente investigación se estructurará en torno a tres temas principales: las formas de visibilizar el estigma, la influencia de los antecedentes penales en el mercado laboral y qué estrategias adoptan estas personas para superarlos (ROVIRA, 2016).

2.1. Formas de visibilizar el estigma de los antecedentes penales

GOFFMAN (2015, [1963]) definió el estigma como "un atributo que está profundamente desacreditado" y argumentó que, en base a este, la sociedad discrimina a las personas que lo poseen y reduce sus oportunidades de vida. A los ojos de esta, “la persona con un estigma no es del todo humana”, llevan una “insignia de inferioridad” que las relega durante toda su vida a un estado de segunda clase (ALEXANDER, 2010).

La visibilidad del estigma constituye un factor decisivo, aunque tal vez, más exacto sería hablar de “perceptibilidad” (GOFFMAN, 2015 [1963]). Cuando un individuo posee un estigma muy perceptible, el simple contacto con los demás lo dará a conocer.

En contraste, el paso por el sistema penal genera -en la mayoría de las situaciones- una diferencia que no se revela de modo inmediato y no se tiene de ella un conocimiento previo, es decir, no se trata en realidad de una persona desacreditada, sino “desacreditable”. Entonces, el problema en estos casos no consiste en manejar la tensión que se genera durante los contactos sociales, sino más bien en gestionar la información que se posee acerca de su deficiencia. Exhibirla u ocultarla; expresarla o guardar silencio; revelarla o disimularla; mentir o decir la verdad; y, en cada caso, ante quién, cómo, dónde y cuándo (GOFFMAN, 2015 [1963]).

El atributo estigmatizado de las personas con antecedentes penales puede ocultarse en la mayoría de los escenarios sociales, pero en el mercado laboral están sujetos a supervisión institucional por medio de las verificaciones de antecedentes penales que realizan algunos empleadores (HARDING, 2003).

Así, diversos autores han mencionado que el paso por el sistema penal actúa como un estigma en el mercado laboral (HARDING, 2003; LEBEL, 2012; CHERNEY Y FITZGERALD, 2016). De cierta manera, se encuentran entre estar “desacreditados” o ser “desacreditables”, sin saber nunca en qué estado se encuentran con respecto a un posible empleador en particular (HARDING, 2003).

La forma más estudiada sobre la visibilización del paso por el sistema penal ha sido el certificado de antecedentes penales. Este, es una nueva forma de estratificación social y constituye un estigma certificado por el propio Estado (PAGER, 2003).

Distintas profesiones exigen la presentación del certificado de antecedentes penales. A modo de ejemplo, la ley 5177 que regula la actividad profesional del Abogado en la provincia de Buenos Aires, requiere para la inscripción al Colegio acreditar “buena conducta” mediante certificado de antecedentes; en la Ciudad de Buenos Aires se solicita para la iniciación en la docencia en los

distintos niveles (CIUDAD DE BUENOS AIRES, 2018). En este aspecto, la literatura argentina se ha referido al conocimiento de la condena por los empleadores por intermedio del certificado de antecedentes penales, pero no ha abordado otros modos de visibilización (CARNEVALE, 2015).

Sin embargo, hay otras formas más allá de los certificados oficiales a través de las cuales se puede hacer visible el estigma, tales como el aspecto de la persona (Moran, 2012) e información contenida en internet (JACOBS, 2015; LAGESON, 2016; LAGESON Y MARUNA, 2018).

2.2.Efectos del estigma de los antecedentes penales en el mercado laboral

Los académicos y el público en general están convencidos de que la discriminación laboral, jurídica y de facto hacia las personas con antecedentes penales, constituye una barrera importante para su integración laboral (LARRAURI Y JACOBS, 2011).

Anteriores investigaciones cualitativas han indicado que la visibilización del antecedente penal crea obstáculos para obtener empleo por lo que las personas con antecedentes penales son participantes desiguales en el mercado de trabajo (CHERNEY Y FITZGERALD, 2016). Hay evidencia considerable de que el estigma asociado con la participación en el sistema de justicia penal explica al menos parte del efecto negativo del encarcelamiento en el desempeño del mercado laboral (HARDING, 2003). En algunos casos, al salir en libertad, se han descubierto consecuencias colaterales de encarcelamiento en forma de ingresos y pérdida de empleo (WALDFOGEL, 1994; WESTERN, 2002; DOMINGUEZ ALVAREZ Y LOUREIRO, 2012).

Se ha demostrado que, en su mayor parte, las personas con antecedentes penales reconocen que su historial delictivo es un impedimento para obtener trabajo en muchas áreas (CHERNEY Y FITZGERALD, 2016). En ese sentido, las personas con antecedentes penales perciben que son más accesibles algunos trabajos que otros, en particular, los trabajos predominantemente físicos, de construcción o de almacén, trabajos de temporada, como la recolección de fruta. Estos, los describieron como “comunes” o de “bajo nivel” y donde la capacidad de “hacer el trabajo” sería más importante que el propio pasado (CHERNEY Y FITZGERALD, 2016). Por esto, el efecto del antecedente penal en personas con estudios universitarios puede ser distinto al buscar estas personas trabajos ligados con los estudios alcanzados.

Existen tres mecanismos que impactan en las posibilidades laborales de las personas con antecedentes penales. Por un lado, existen normas y regulaciones que prohíben el ejercicio de profesiones a quienes cuenten con antecedentes penales. En muchos casos, a los trabajadores con antecedentes penales se les prohíbe ingresar en sectores diversos del mercado laboral (WESTERN, 2007).

En segundo lugar, el estigma de las personas con antecedentes penales puede hacer que se las excluya de puestos laborales, aunque no exista una norma que lo exija. Diferentes investigaciones en otros países han revelado el rechazo que provoca el estigma del paso por el sistema penal en los responsables de selección de personal. En Estados Unidos (PAGER, 2007; HOLZER, RAPHAEL Y STOLL, 2007), el Reino Unido (METCALF ET AL., 2001), Suecia (BACKMAN, 2012), Australia (GRAFFAM, SHINKFIELD, LAVELLE Y MCPHERSON, 2005) y España (ROVIRA, 2017) se ha expresado que los responsables de selección de personal de las empresas rechazan contratar a personas con antecedentes penales, forjando un trato desfavorable y disminuyendo sus oportunidades laborales.

En tercer lugar, se ha señalado que las personas con antecedentes penales se podrían autoexcluir de aquellas ofertas de trabajo en que prevén que el empleador tendrá conocimiento de sus antecedentes y reaccionará negativamente ante ellos (METCALF ET AL., 2001; HARDING, 2003; LEBEL, 2008; LEBEL, 2012).

2.3. Estrategias que utilizan las personas con antecedentes penales para superar los obstáculos

Por otro lado, la investigación sugiere que los obstáculos que enfrentan las personas con antecedentes penales se han incrementado con las consecuencias colaterales de facto y de *jure* asociadas con el castigo que se han ampliado en alcance numérico y severidad desde la década de 1980 (PINARD, 2010). En consecuencia, los ex-prisioneros tratan de manejar la etiqueta adhesiva y desacreditadora de “delincuente” (GOFFMAN, 2015 [1963]).

Una importante línea de investigación se refiere a las formas en que las personas estigmatizadas manejan o hacen frente a la información desacreditable sobre ellas. Existe una gran variabilidad entre personas, grupos y situaciones en las respuestas al estigma (MAJOR Y O'BRIEN, 2005).

Se han descrito estrategias de manejo del estigma a lo largo de un “*continuum* reactivo-proactivo”. Las reactivas incluyen la ocultación, la evitación y la divulgación selectiva; las intermedias circunscriben divulgación gradual, afiliación selectiva, desacreditar a los desacreditadores y desafiar las atribuciones morales y, por último, las proactivas contienen la divulgación preventiva, la educación y el activismo social (LEBEL, 2008).

Los individuos estigmatizados pueden usar estrategias reactivas y proactivas en diferentes momentos y partes de sus redes sociales en el mismo momento (SCHNEIDER Y CONRAD, 1980; SIEGEL, LUNE E ILAN, 1998). Del mismo modo, con el tiempo, una persona con un estigma puede progresar del uso de una estrategia a otra (FINE Y ASCH, 1988; HERMAN, 1993; SIEGEL ET AL., 1998; DARLING, 2003). Las personas pueden emplear estrategias reactivas al comienzo de su “carrera de estigma” y luego avanzar hacia el uso de estrategias proactivas a lo largo del tiempo (HERMAN, 1993; DARLING, 2003).

a. Estrategias reactivas

Una persona con un estigma debe decidir qué información divulgar, a quién, cómo, cuándo y dónde revelarla (GOFFMAN, 2015 [1963]).

La investigación ha encontrado consistentemente que los individuos estigmatizados con frecuencia se esfuerzan por mantener su estado estigmatizado en secreto de los demás (GOFFMAN, 2015 [1963]; HERMAN, 1993; JONES ET AL., 1984; Link, Mirotznik y Cullen, 1991). Argumentan que las estrategias reactivas, como la ocultación, implican intentos de defensa para evitar o reducir el impacto del estigma y no lo desafían activamente (SIEGEL ET AL., 1998). CORRIGAN Y LUNDIN (2001) sugieren que los beneficios de divulgar incluyen no tener que preocuparse por esconderlo, encontrar a otros que puedan ayudar o expresar aprobación, promover un sentido de poder personal y proporcionar un testimonio vivo contra el estigma. En contraste, los costos de divulgación incluyen que las personas pueden desaprobado el estigma, ser excluidas de oportunidades -de ofertas laborales, por ejemplo- y generar preocupación por lo que las personas piensan sobre ello (LEBEL, 2008).

b. Estrategias proactivas

Las estrategias proactivas implican enfrentar el estigma al desafiar su validez. Las personas estigmatizadas desempeñan papeles activos en el proceso del estigma y no son individuos pasivos e impotentes (KITSUSE, 1980; HERMAN, 1993; MAJOR Y O'BRIEN, 2005).

Una de las estrategias proactivas es el activismo social, que implica una forma de “salir” del estado de individuos estigmatizados para enfrentar el estigma con la esperanza de cambiar las percepciones públicas del grupo y cómo se trata al grupo en la sociedad (SIEGEL ET AL., 1998; SAYCE, 2000; WHITE, 2001; DARLING, 2003).

Otra estrategia de supervivencia para algunas personas anteriormente encarceladas implica el fenómeno de convertirse en un “ex profesional” (BROWN, 1991), “sanador herido” o “partidario de pares” (MARUNA, 2001). En su forma más general, una estrategia de afrontamiento de este tipo se puede considerar como el deseo y el compromiso de “volver atrás” y ayudar a otras personas igualmente estigmatizadas (WHITE, 2000; LEBEL, 2008). Esto a menudo se logra al compartir las experiencias, fortaleza y esperanza a los demás, convertirse en un modelo a seguir y mentor y, para algunos, hacer una carrera de retribución ayudando a otros que están menos avanzados en el proceso de recuperación (LEBEL, 2007). En la medida en que los miembros del grupo estigmatizado perciben que el tratamiento y el estado de su grupo son injustos, es más probable que participen en una acción colectiva para modificar el estatus *quo* (CORRIGAN Y WATSON, 2002; WRIGHT Y TROPP, 2002).

3. Metodología

3.1. Objetivos

El objetivo principal de esta investigación es observar algunos de los efectos que producen los antecedentes penales en el mercado laboral de las personas con estudios universitarios en Argentina. Para abordar dicho objetivo, se pretende responder a tres preguntas de investigación: a) cuáles son las *formas de visibilización* del estigma de los antecedentes penales; b) cómo *influye el estigma* en el mercado laboral y c) cómo *superan estos obstáculos* las personas con antecedentes penales (ROVIRA, 2016).

3.2. Hipótesis

Con objeto de responder las preguntas de investigación, se han planteado hipótesis con el objetivo de afrontar cada una de ellas.

a. La hipótesis sobre la visibilización es que en Argentina existen diferentes formas a través de las cuales los seleccionadores de personal pueden tener conocimiento del estigma del paso por el sistema penal. Como punto de partida se tiene en cuenta que, entre estas formas, se encuentra el certificado de antecedentes penales y que, en base a distintos trabajos en otros países, existen otras formas de visibilizar el estigma (MORAN, 2012; LAGESON Y MARUNA, 2018).

b. En relación a la segunda pregunta de investigación, se parte de la hipótesis que en Argentina existen tres mecanismos que impactan sobre las posibilidades laborales de las personas con antecedentes penales: obstáculos legales (DAMASKA, 1968; JACOBS Y LARRAURI,

2012), prejuicios de los seleccionadores de personal (PAGER, 2007) y autoexclusión de las ofertas de trabajo por parte de las personas que cuentan con antecedentes penales (HARDING, 2003; LEBEL, 2012). Una subhipótesis en este apartado resulta que la formación obtenida por los entrevistados los hace aspirar a puestos de mayor jerarquía, donde el efecto del antecedente penal puede ser más intenso.

c. En relación a la tercera pregunta, partimos de la hipótesis de que las personas con antecedentes penales en Argentina suelen utilizar diversas estrategias -reactivas y proactivas (LeBel 2008)- para sortear los obstáculos que les genera portarlos.

3.3. Explicación y justificación del método

De modo que este estudio pretende desentrañar la relación compleja y recíproca entre tener antecedentes penales, oportunidades de empleo y estigmatización, un método cualitativo se considera “la estrategia metodológica más fructífera” (ADAMS, CHEN Y CHAPMAN, 2016) para descurir tales “procesos diversos y sociales” (HARDING, WYSE, DOBSON Y MORENOFF, 2014).

Este tipo de metodología se centra en analizar el propósito y la intención de la acción humana para estudiar el mundo social a partir de las interpretaciones que realiza la propia población bajo estudio (CORBETTA, 2003). Esta metodología parte de la base de que es fundamental entender cómo las personas se interpretan a sí mismas y al mundo que los rodea para comprender sus acciones (WEBER, 1984 [1922]; MARUNA, 2001; CORBETTA, 2003; BECKER, 2009).

La información se ha obtenido mediante la realización de entrevistas semiestructuradas. Esta técnica tiene por objetivo ordenar al entrevistador, quien dispone de un “guión” que recoge los temas a tratar a lo largo de la entrevista (CORBETTA, 2003). La persona entrevistada construye en la misma situación de entrevista un discurso sobre estos temas (TAYLOR Y BOGDAN, 1987; ALONSO, 1998). Tiene como objetivo entrar en la individualidad de la persona, ver el mundo con sus ojos (CORBETTA, 2003) con el propósito de captar su perspectiva.

Las entrevistas se realizaron telefónicamente desde el 24 de enero de 2018 hasta el 4 de abril del mismo año con una duración entre 27 y 64 minutos y fueron transcritas en su totalidad por el autor de este trabajo. Seguidamente, se han analizado utilizando el software de análisis cualitativo ATLAS.ti realizando la codificación e interpretación del material con la clasificación de este en temas o categorías, con el objetivo de buscar comunalidades, diferencias e interrelaciones en la información analizada (GIBSON Y BROWN, 2009).

3.4. Características de la muestra

La muestra final está compuesta por 10 personas, siendo un número inferior a otros estudios criminológicos cualitativos (MARUNA, 2001; CID Y MARTÍ, 2012; ROVIRA, 2016), conformando este trabajo una primera aproximación al fenómeno.

Se encuentra integrada por hombres con antecedentes penales de penas de prisión y con formación universitaria. De ellos el 40% ha finalizado estudios de grado y el 10% ha concluido estudios de Especialización y Doctorado. El resto se encuentra actualmente cursando los estudios de grado.

Asimismo, el 30% se encuentran en Libertad Condicional mientras que la otra porción ha

cumplido totalmente la pena.

En la Tabla 1 se grafican resumidamente las características de las personas entrevistadas para la realización de este trabajo.

Tabla 1. Descriptores penales, formativos y laborales de la muestra final

Penal	Libertad	Estudios	Estudios	Campo de	Trabajo actual	Entrevistado
cumplida	Condicional	concluidos	inconclusos	estudio		
Sí	No	Sociología		Sociología	Docente contratado/mantenimiento	1
Sí	No		Derecho/Economía social	Derecho/Economía social	Fundador de cooperativa	2
No	Sí		Derecho	Derecho	Comercio/Remís/Referí	3
Sí	No		Derecho	Derecho	Remís	4
No	Sí		Comunicación Social	Comunicación Social	Senado/Trabajo en cooperativa	5
Sí	No		Comunicación Social	Comunicación Social	Venta ambulante/cooperativa	6
No	Sí	Derecho		Derecho	Procurador de estudio jurídico	7
Sí	No	Doctorado en Derecho		Derecho	Director de estudio jurídico	8
Sí	No	Derecho		Derecho	Socio director de estudio jurídico	9
Sí	No		Derecho	Derecho	Cooperativa en Carpintería	10

Como se puede observar, la muestra se ha concentrado en personas con estudios de grado en derecho, comunicación social, sociología y economía social. En este sentido, puede que las percepciones capturadas en esta investigación no reflejen las de la totalidad de las personas con antecedentes penales y estudios universitarios.

Se seleccionó a los entrevistados con el apoyo de autoridades de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y la de Periodismo y Comunicación Social de la Universidad Nacional de La Plata. A uno de los entrevistados se llegó con la técnica de muestreo bola de nieve.

3.5.Limitaciones metodológicas de este trabajo

El pequeño tamaño de nuestra muestra solo nos permite un acercamiento de carácter exploratorio al objeto de estudio. A su vez, las entrevistas han sido realizadas telefónicamente, lo que no ha posibilitado percibir posturas y gestos a través de los cuales se vislumbran estados de

ánimo, interés, disgusto e indiferencia (RUIZ E ISPIZUA, 1989).

Por otro lado, los resultados que se obtienen con el método escogido podrían complementarse con un análisis exhaustivo de las normas que condicionan el acceso a las profesiones a no tener antecedentes penales y examinando el comportamiento de los seleccionadores de personal ante la visibilización del estigma, lo cual podría abordarse con una investigación experimental.

4.Resultados

En este punto se detallan los resultados de la investigación en base a los tres temas principales en que se estructura este trabajo: las formas de visibilizar el estigma, cómo influye en el mercado laboral tener antecedentes penales y qué estrategias adoptan estas personas para superarlos (ROVIRA, 2016).

4.1.Formas de visibilizar el estigma de los antecedentes penales

En este acápite se han estructurado las distintas formas que tiene el estigma de los antecedentes penales de visibilizarse en el mercado laboral argentino. Del discurso de los entrevistados se obtuvieron los siguientes resultados.

a.Certificado de antecedentes penales

El certificado de antecedentes penales es la forma fehaciente de conocer el paso de una persona por el sistema penal. En Argentina, el período que permanecen en el registro los antecedentes penales es extenso: diez años desde que se extinguen las penas privativas de la libertad, diez años desde la sentencia condenatoria de ejecución condicional y cinco años en las penas de multa e inhabilitación (ART. 51 CÓDIGO PENAL). Esto permite durante esos períodos el paso de “desacreditable” a “desacreditado”, haciendo visible el estigma cada vez que el certificado es solicitado.

La totalidad de los entrevistados coinciden en que, para todos, muchos o algunos trabajos, tanto en el sector privado como en la administración pública, el empleador antes de formalizar una relación laboral solicita que se le entregue el certificado de antecedentes penales.

“P: ¿Crees que la condena te juega algún cambio en tus condiciones laborales o a lo que podés aspirar?”

R: No es la condena, lo que tenés escrito, la reincidencia, porque si no fuera por eso, la acción prescribe a los diez años. Así que yo me tengo que bancar diez años sin tener un trabajo estable.”

Entrevistado 4. Estudiante de derecho. Pena cumplida.

“R: Una vez que rendimos el examen y aprobamos, necesito certificado de domicilio, certificado de reincidencia del registro nacional, esto y esto para hacer la reincorporación a la empresa. Agarré e hice lo que tenía que hacer, fui a reincidencia (...).”

Entrevistado 9. Abogado. Pena cumplida.

b. Datos de condenas en Internet

Los antecedentes penales de una persona se pueden, adicionalmente, conocer por información

que aparece en Internet. Esto parece tener trascendencia en Estados Unidos (JACOBS, 2015; LAGESON, 2016; LAGESON Y MARUNA, 2018).

En la presente investigación, uno de los entrevistados (Entrevistado 2) expresó que es frecuente que los empleadores “googleen” con intención de conocer si la persona posee antecedentes penales. Además, el Entrevistado 8 manifestó que se puede encontrar información sobre su paso por el sistema penal en Internet.

En virtud de ello, se ha efectuado un registro exhaustivo empleando el buscador “Google” sobre cada uno de los entrevistados. El resultado fue que del 80% se encontró la “marca” del sistema penal. Esto, se realizó con el objetivo de confirmar las percepciones de los entrevistados sin que ello perjudique el anonimato de estos ni la confidencialidad de la información brindada.

Sobre cuatro de ellos se encuentra información sobre su actividad en agrupaciones de exprivados de la libertad, sobre dos de ellos se encuentran noticias en relación con haber estudiado una carrera universitaria en prisión, sobre uno se puede encontrar una resolución completa de un Habeas Corpus presentado y de otro se pueden saber todos los datos del proceso judicial, su situación actual en relación con el estado de la condena, los estudios realizados y su situación laboral.

Este momento del análisis muestra cómo el avance tecnológico ha creado cambios profundos en la experiencia cultural colectiva del crimen y el castigo, particularmente en la creación de nuevas plataformas para la participación pública en la estigmatización de los demás (LAGESON Y MARUNA, 2018).

“P: ¿En qué trabajos crees que te podrían pedir los antecedentes?”

R: Yo creo que en algunos te lo, no se si te lo dirían en todos lados, si te lo pedirían a los antecedentes, pero sí, olvídate que cuando te vas te googlean. Olvídate que te googlean, olvídate, sí y si es en una empresa, más.”

Entrevistado 2. Estudiante de Derecho/Economía Social. Pena cumplida.

“P: ¿Y tus clientes conocen tu paso por la prisión?”

R: Si por alguna razón, alguno dice a mira quien es el abogado que me defiende, algunas cosas andan dando vuelta en internet (...), cuando yo me recibí de abogado me entrevistaron todos los medios de comunicación provinciales y nacionales”.

Entrevistado 8. Abogado. Pena cumplida.

c. Señales físicas

También distintos entrevistados manifestaron que los seleccionadores de personal pueden percibir el paso por el sistema penal por el aspecto físico. Se ha encontrado que las marcas del paso por la prisión en el cuerpo tienen importancia en la vida en libertad (MORAN, 2012). Dos de los entrevistados se refirieron a que es posible que potenciales empleadores asocien determinados aspectos físicos o formas de hablar con haber estado en prisión.

“R: Igual a veces no hace falta que te pidan el certificado de reincidencia porque por la forma de vestir, caminar, de hablar, ya se dan cuenta que estuviste detenido, no tenés el mismo léxico, ¿viste? Te cuesta

acostumbrarte a hablar de una forma no tumbara, hablando mal y pronto. Las personas se dan cuenta, algunos, sin pedirte antecedentes y otros te piden el certificado de reincidencia y ahí saltan los antecedentes (...) la pinta que tenés te sacan por como vas vestido o porque estás lleno de puñaladas en las manos, en las piernas en los brazos, o porque caminás o por como hablás o por la cara."

Entrevistado 10. Estudiante de Derecho. Pena cumplida.

"R: (...) aparte no es que aparento tampoco que estuve detenido ni nada, paso en cualquier lado como si ni supieran."

Entrevistado 3. Estudiante de Derecho. En libertad condicional.

En los resultados presentados se ha logrado exponer que las personas con antecedentes penales perciben que existen múltiples vías para conocer si una persona pasó por el sistema penal. Desde la perspectiva de los entrevistados, el pedido de certificado de antecedentes penales por el empleador es una práctica habitual para una gama amplia de puestos. Sumado a ello, en Internet hay información disponible para conocer el pasado de las personas, lo que da paso a una nueva era de degradación de la identidad social (LAGESON Y MARUNA, 2018). Además de estos dos mecanismos, los entrevistados han manifestado que se visibiliza su paso por el sistema penal a través de señales físicas.

4.2.Efectos que produce el estigma de los antecedentes penales

Este apartado se ha enfocado en capturar de que formas la visibilización del antecedente penal genera un impacto en las posibilidades de las personas con antecedentes penales y estudios universitarios en Argentina.

a.Efectos generados por la percepción de obstáculos legales

Entre los mecanismos que generan impacto en las posibilidades laborales de las personas con antecedentes penales, se ha encontrado -desde las perspectivas de los participantes- que existen leyes que prohíben el acceso a determinados sectores del mercado laboral, operando como obstáculos a la reinserción. Así, el Entrevistado 6 expresa que no puede ser parte del Consejo de Administración de cooperativas, teniendo esto relevancia ya que, como se verá más adelante, estas cooperativas son conformadas en muchas ocasiones íntegramente por ex-detenidos y resultan trascendentes para la reinserción laboral del colectivo. Asimismo, el Entrevistado 1 ha expresado que los antecedentes penales le impiden ejercer la docencia en distintos cargos.

"R: (...) El art. 64, creo inciso dos, de la ley de cooperativismo, prohíbe que personas que hayan cometido delitos contra la propiedad privada ejerzan funciones en el consejo de la administración, hasta diez años, no podés ser parte del consejo de la administración, hasta diez años después de haber cumplido la pena ¡Qué locura, qué locura!

Entrevistado 6. Estudiante de Periodismo y Comunicación Social. Pena cumplida.

"R: Claro que me gustaría, poder dar clases como personal de planta, incorporado en una universidad o colegio secundario o posgrado. Por supuesto que sí."

P: ¿Vos cómo conoces que te piden antecedentes?

R: La norma lo establece y conozco casos puntuales que les ha pasado."

Entrevistado 1. Sociólogo. Pena cumplida.

b. Efectos generados por el prejuicio de los empleadores

El análisis de las entrevistas realizadas muestra que el prejuicio de los empleadores parece tener un efecto importante, lo que es impulsado por un contexto en donde es accesible conocer sobre el pasado criminal de una persona. Se ha advertido que el efecto generado por la actitud de los empleadores ante el conocimiento del estigma se expresa en tres aristas. La primera de ellas, excluyen a la persona del puesto.

"R: Entonces el club de golf me quiere contratar, me pide el certificado de antecedentes. Uno como un ingenuo va a llevar el certificado de antecedentes, pero cuando lo lleva, poco más llamaron al ejército para sacarme, porque no sabían la persona que tenían ahí adentro. Tomaron al certificado de antecedentes como una cosa para excluirme y la cosa terminó que terminé de vuelta con una pistola en la cintura y un montón de años detenido nuevamente."

Entrevistado 5. Estudiante de Periodismo y Comunicación Social. En libertad condicional.

"R: Estuve trabajando en negro porque a donde iba en blanco estaba uno o dos meses y cuando me querían formalizar, ponerme en blanco ahí me saltaban los antecedentes y me echaban a la mierda."

Entrevistado 10. Estudiante de Derecho. Pena cumplida.

Otra forma de expresarse el prejuicio es que los empleadores aceptan al trabajador estigmatizado, pero ofrecen peores condiciones laborales (menos salario, relación laboral informal) que las que habían ofrecido previo a conocer los antecedentes penales de la persona.

"R: (...) como que te extorsionan. Te dicen te saltó antecedentes, no te puedo poner en blanco te tengo que poner en negro, no te puedo aportar, no podés tener obra social y es lo único que te puedo ofrecer, si te sirve bien y si no andá a buscar a otro lado."

Entrevistado 10. Estudiante de Derecho. Pena cumplida.

"R: Porque a mí también me pasó de ir a hacer una especie de seguridad, así de trabajador de seguridad, imagínate que fui a cubrir a un tipo que me dice, mirá, te dan \$1500 y cubrime el fin de semana. Imagínate, sábado y domingo, \$1500(...) Bueno ahí no pasó nada, cuando me quisieron contratar, me piden el certificado de antecedentes, cuando se lo llevé, me dice mirá, no podés trabajar, porque esto es una empresa de seguridad y no te puedo tener con certificado de antecedentes, o podés quedarte y te doy \$800 por fin de semana, ya me sacaba la mitad de la guita, ¿entendés lo que te digo? (...) porque se ve el trato hacia vos, con el estigma y el prejuicio que tienen la sociedad contra eso (...) Bueno, no te pago \$1500, tomá \$800, si no te gusta, andate, que uno a veces en la misma desesperación puede aceptar, pero ¿qué pasa? Estás en negro, no era lo mismo, porque no es lo mismo tener una obra social, una cobertura médica, que cobrar dos mangos encima y no tener nada, es así, tirarte para abajo, es como que te meten la cabeza abajo del agua y si bancás, bancá."

Entrevistado 5. Estudiante de comunicación social y periodismo. En libertad condicional.

Por último, al visibilizar el estigma el empleador ofrece un puesto de “bajo nivel” en base al estigma, aún cuando la formación del sujeto lo sobrecalifica para el mismo.

“R: Sí, tiene sus defectos, obviamente, en lo laboral te digo, tenía un conocido y “no, no te puedo hacer entrar a la Municipalidad, porque vos tenés antecedentes, hasta que no dejes de firmar”. Esto cuando recién salí, y me decía, no, a lo sumo te puedo hacer entrar para que barras las calles, y yo le digo, no, como voy a barrer yo si mirá los estudios que tengo (...).”

Entrevistado 3. Estudiante de Derecho. En libertad condicional.

En la Tabla 2 se resumen las experiencias de los entrevistados frente a la visibilización de los antecedentes penales ante seleccionadores de personal o colegios profesionales.

Tabla 2. Experiencia ante seleccionadores de personal/colegios profesionales donde se les han solicitado certificado de antecedentes penales

ID	Experiencia
3	Rechazo
4	Rechazo
5	Rechazo/ofrecimiento de peores condiciones laborales
7	No lo inscribieron al colegio profesional
8	Lo inscribieron al colegio profesional luego de cinco años
9	Rechazo de seleccionadores de personal Lo inscribieron al colegio profesional tras diversos rechazos
10	Rechazo/ofrecimiento de peores condiciones laborales

c. Autoexclusión

De las entrevistas se desprende que la autoexclusión también es un mecanismo que explica los efectos de los antecedentes penales en el mercado laboral. Las personas utilizan la autoexclusión en ofertas de trabajo en las que conocen - o creen conocer- la existencia de obstáculos legales o intuyen que serán rechazados en razón de tener antecedentes. El Entrevistado 3 manifestó que se ha autoexcluido de buscar trabajo en lugares donde piden antecedentes (HARDING, 2003), mientras que el Entrevistado 4 relató un episodio en el que se retiró al momento en que en el proceso le pidieron el certificado de antecedentes penales.

“P: ¿Te pidieron los antecedentes en algún proceso de búsqueda de trabajo?”

R: No, porque por ahí no busqué trabajo en lugares donde te piden antecedentes.”

Entrevistado 3. Estudiante de Periodismo y Comunicación Social. En libertad condicional.

R: “Y cuando llego ahí digo vengo de parte de fulana y cuando le digo los estudios que tengo me dice venís al pelo, creo que vas a entrar como administrativo. Y cuando me presento para hacerme el psicológico, me pidieron los antecedentes y ahí yo llamo a este muchacho y le digo tengo así, así, así y me dijo mejor ni te presentes, retírate de la oficina porque no te van a tomar va a ser al pedo porque no te van a tomar, me tuve que ir.”

Entrevistado 4. Estudiante de Derecho. Pena cumplida.

En definitiva, se ha podido observar que la visibilización de los antecedentes penales parece producir efectos negativos en el mercado laboral de las personas que poseen tal característica. Por un lado, por el prejuicio de los empleadores que rechazan, empeoran las condiciones u ofrecen puestos en función del estigma y no de la formación de la persona. Por el otro, al existir múltiples vías para conocer el pasado de las personas -y al conocer esto los sujetos- deciden autoexcluirse de una variada gama de empleos.

4.3. Estrategias que utilizan las personas con antecedentes penales para superar los obstáculos

En este momento de la investigación, se presentan los resultados en relación con las distintas estrategias que utilizan los entrevistados a fin de superar los obstáculos que genera tener antecedentes penales en el mercado laboral. En este aspecto, se puede notar la utilización de estrategias reactivas y proactivas (LEBEL, 2008).

a. Estrategias reactivas

En este punto, algunos entrevistados en esta investigación manifestaron que han utilizado la estrategia de ocultar el paso por el sistema penal al momento de ingresar al mercado laboral. La ocultación la logran a través de dos mecanismos: evitando mencionar la información o recurriendo a la mentira.

“R: Nosotros no dijimos nada que tenemos antecedentes. No te lo piden. Está escrito, pero no te lo piden, pero bueno. Parece que no lo piden.”

Entrevistado 2. Estudiante de Derecho y Tecnicatura en Economía Social. Pena cumplida.

“R: Fui con un nombre falso a la Dirección de Cultura, le dije que tenía este conocimiento, yo que llevaba varios años enseñando eso en la cárcel, pero el tema carcelario ni lo nombré, inventé un “speech”, inventé que había aprendido eso por cuestiones de la vida, que me gustaba hacerlo, llevé una muestra de lo que hacía y a la semana estaba laburando.”

Entrevistado 6. Estudiante de Periodismo y Comunicación Social. Pena cumplida.

Entre los entrevistados, otra forma reactiva observada de manejar el estigma del antecedente penal en el contexto laboral es realizando una divulgación selectiva mismo. Así, el Entrevistado 1 menciona que compañeros y jefes inmediatos saben de su paso por el sistema penal y ello ayuda a que no trascienda a sectores donde el conocimiento de esta circunstancia podría perjudicarlo.

“P: ¿Tus compañeros y/o superior jerárquico conocen de tu paso por la prisión?”

R: Lo conocen (...) Mis compañeros docentes y mi superior jerárquico inmediato saben (...) Hay un pacto de que no trascienda en la estructura burocrática la información de que yo estuve en cárcel. Mis estudiantes todos saben que estuve preso (...) Lo que facilita eso, es que haya independencia en términos administrativos dentro de la estructura de la educación pública en este plano de las cosas (...) El Estado cumple con dar esos postítulos, pero no le dan pelota, y eso a mí me facilita las cosas. Si hubiera una revisión de la situación de cada docente yo ya habría dejado de laborar ahí. No me hubieran renovado.”

Entrevistado 1. Sociólogo. Pena cumplida.

b. Estrategias proactivas

Otra estrategia utilizada por los participantes para gestionar el estigma fue desafiar su validez y esto lo realizan de distintas formas. La primera vertiente de estrategias proactivas que se captura en el discurso de los entrevistados es el activismo social, donde se intenta cambiar las percepciones del grupo y el lugar que se le da en la sociedad (LEBEL, 2008).

“R: (...) salgo a gritar lo que pasa. Porque está tan escondido, hay tan poco conocimiento, de la sociedad en general, de lo que sucede o no sucede dentro de las cárceles. Hoy a mí no me interesa esconder mi pasado, todo lo contrario ¿Me entendés lo que te quiero decir?”

Entrevistado 6. Estudiante de Periodismo y Comunicación Social. Pena cumplida.

La segunda forma que toma el conjunto de estrategias proactivas que se ha advertido en los entrevistados es la participación en la creación de fuentes de trabajo mediante la intervención en cooperativas. Cuatro de ellos forman parte de estas, formadas -en su mayor parte o totalmente- por personas que han estado en prisión. Los objetivos que persiguen en estas son diversos. Primero, buscan la inclusión laboral en un contexto donde no serán excluidos por el antecedente penal. Luego, intentan generar espacios dentro de las cooperativas - o fomentando la creación de nuevas- para que personas que salen de prisión tengan un canal de inclusión laboral. En el caso de dos de los entrevistados, es su única fuente de sustento y son los fundadores.

“R: Nosotros empezamos, la verdad que la circunstancia de nosotros es como atípica, muy autogestión, nosotros recuperamos la libertad y lo que sabíamos que no queríamos volver más en cana. Entonces, lo que empezamos, estamos acá en la Mutual X (...), la dirección de la mutual está conformada por ex presos políticos y nada, cuando le dijimos de armar una cooperativa y de donde veníamos, que ellos habían estado detenidos en la época de la dictadura, nos dijeron que sí, nos dieron un espacio y le dimos para adelante, así, así se armó la cooperativa, así se presentó los papeles, así se militó el día a día. Nada, es un espacio de auto gestión pleno. Esa es nuestra experiencia (...) ya sabíamos que lo íbamos a hacer, no sé si sabíamos que, como cooperativa, pero sí que íbamos a hacer un emprendimiento, íbamos a armar nuestras cosas, nuestro laburo, porque sabíamos que iba a ser complicado con antecedentes penales, mal que mal, ya lo habíamos

pensado de esa forma.”

Entrevistado 2. Estudiante de Derecho y Tecnicatura en Economía Social. Pena cumplida.

“R: La idea es el trabajo que uno hace con este contrato, es darle herramientas al pibe de la villa. Dar charlas adentro de la cárcel para que vayan entendiendo el proceso, porque yo estuve muchos años detenido y mostrarle que se puede cambiar, pero a su vez pelear para que ese certificado de antecedentes no le cause los mismos efectos que a mi me causó, volver a ir preso (...) Estamos recién empezando una revolución, no solamente yo, somos un montón de chicos que estamos concientizando a los más chicos en la villa y cárcel para generar un movimiento social y cooperativo, porque estamos haciendo cooperativas para solventar ese trabajo genuino que buscamos.

(...) Ayudar a un compañero a levantarse va generando una especie de colectivo y en ese colectivo que nos abrazamos fraternalmente, nos ayudamos (...) Es una forma de vida que uno adoptó para llevar adelante.”

Entrevistado 5. Estudiante de Periodismo y Comunicación Social. En libertad condicional.

5. Reflexiones finales

Los resultados obtenidos en esta investigación han permitido visibilizar algunos de los efectos que generan los antecedentes penales en el mercado laboral argentino. Es preciso tener en cuenta que este trabajo se ha centrado en hombres que han cumplido su pena en prisión y con estudios universitarios.

Con relación a la primera característica, podrían refutarse los resultados alegando que este estudio solo permite explicar algunos de los efectos generados por el paso por prisión. No obstante, diversos trabajos en otros países han indicado que, en menor medida, se puede esperar que se practique un trato desfavorable ante la visibilización de cualquier pena (PAGER, 2007), por lo que podemos sostener que se vislumbran efectos negativos generados por los antecedentes penales en el mercado de trabajo argentino para personas con estudios universitarios y antecedentes penales.

A su vez, sin perder de vista que el perfil universitario es minoritario entre la población encarcelada, nos ha permitido observar un grupo con características particulares, teniendo en cuenta la necesidad de estudiar el fenómeno considerando la heterogeneidad con que se manifiestan los efectos de los antecedentes penales en personas con distintas cualidades (KIRK Y WAKEFIELD, 2018). Con objeto de capturar el efecto de los antecedentes penales en los diferentes perfiles, será necesario realizar estudios con muestras con distintas características, analizar la dispersa normativa legal que actúa como obstáculo al ingreso al mercado laboral de este colectivo y examinar el comportamiento de los seleccionadores de personal con relación al estigma del antecedente penal. Este trabajo solo pretende ser un primer paso que deberá ser seguido de futuras investigaciones que lo completen.

Se advierte en este estudio que la regulación del Registro Nacional de Reincidencia respecto al extenso período que permanece la información sobre condenas de las personas y la desregulación que permite que cualquier empleador exija el certificado de antecedentes penales previo a formalizar la relación laboral, sin importar que esto tenga relevancia en el puesto a ocupar, es problemático en cuanto permite la visibilización del estigma, certificado por el propio estado (PAGER, 2003), durante una gran parte de la vida laboral activa de las personas.

En relación a esta forma de exteriorización del estigma, se han encontrado en el testimonio de los

entrevistados, indicios sobre que el pedido de antecedentes penales en el proceso de selección de personal puede ser habitual en diversos puestos y sectores laborales, resultando el modo principal de visibilizar el estigma. Esta regularidad se encuentra en contraposición con los resultados obtenidos en la investigación realizada en España (ROVIRA, 2016). En este sentido, puede que los participantes de este estudio -estudiantes y graduados universitarios- apliquen a puestos en los que se requiere el certificado de antecedentes penales, dado que también se ha notado que es posible que el certificado no sea relevante en puestos de “bajo nivel”, tal como han señalado CHERNEY Y FITZGERALD en Australia (2016).

Asimismo, se ha exhibido que Internet ha generado nuevos espacios para la estigmatización del sujeto con antecedentes penales (LAGESON Y MARUNA, 2018). Esto es apreciado por las personas y se mantiene con la comprobación empírica realizada, donde se pudo confirmar que existe información disponible en Internet sobre el paso por el sistema penal. En esto, hay que tener presente que gran parte de la información accesible referida al paso por prisión de los entrevistados guarda relación con su actividad laboral en grupos de ex-detenidos o con su formación universitaria. Sin embargo, puede advertir una problemática para el colectivo en general de personas con antecedentes penales, lo que sería interesante desarrollar en próximas investigaciones. En definitiva, el paso de “desacreditable” a “desacreditado” (GOFFMAN, 2015 [1963]) en el mercado laboral argentino parece suceder regularmente y de distintas formas.

Una visibilización vasta del estigma explica en parte el efecto del antecedente penal en el mercado laboral, lo que da paso a discutir las hipótesis trazadas en la segunda parte. En primer lugar, existen -desde la percepción de los ex-condenados- obstáculos legales que impiden el acceso a determinados sectores del mercado laboral a personas que cuentan con antecedentes penales, incluso para profesiones donde son formados en prisión (WESTERN, 2007).

En segundo lugar, un efecto trascendente tiene origen en el prejuicio de los empleadores. En consonancia con previas investigaciones, se han reflejado que esto impacta generando pérdida de oportunidades laborales y de ingresos ofrecidos en virtud del paso por el sistema penal (WALDFOGEL, 1994, WESTERN, 2002, DOMINGUEZ ALVAREZ Y LOUREIRO, 2012).

Se han observado indicios sobre cómo el antecedente penal genera exclusión del mercado laboral en Argentina. Del mismo modo, se ha advertido que en ocasiones se acepta al trabajador estigmatizado, pero desmejorando las condiciones ofrecidas previo a conocer el paso por el sistema penal. Así, el empleador propone un ingreso más bajo y una relación laboral informal. De esta manera, es posible que el antecedente penal sea tomado como una ventaja por el empleador - el cual intuye la amplia visibilización del estigma en el mercado laboral y los efectos que esto produce- con vistas a reducir los costos laborales, quedando en manos del empresario la aplicación de una “pena invisible” (MAUER Y CHESNEY-LIND, 2003), que se agrega a la ya cumplida por la persona.

Por otro lado, se ha podido observar que el empleador al conocer el estigma ofrece un puesto de “bajo nivel” (CHERNEY Y FITZGERALD, 2016) aun cuando la formación de la persona es superior. Parece traslucirse que los antecedentes penales son más relevantes en puestos de mayor jerarquía, siendo el efecto antecedente penal más intenso para quienes aspiran a ellos, como quienes cuentan con estudios superiores. Esto deja en evidencia la importancia de tener en cuenta el efecto antecedente al momento de diseñar políticas públicas de reinserción, puesto que se ha demostrado que dicho efecto puede opacar los resultados esperados de otras políticas llevadas a

cabo por el Estado, como la formación universitaria en prisión.

Además, como se ha encontrado en la investigación internacional (METCALF ET AL., 2001; HARDING, 2003; LEBEL, 2012; ROVIRA, 2016), la autoexclusión de las personas con antecedentes a ofertas de trabajo donde intuyen que serán rechazados por la existencia de obstáculos legales o por el prejuicio de los empleadores, es un mecanismo importante para entender los efectos de los antecedentes penales en Argentina.

En sintonía con las investigaciones realizadas en Estados Unidos (HARDING, 2003), Australia (CHERNEY Y FITZGERALD, 2016) y España (ROVIRA, 2016), se ha podido distinguir que entre las estrategias que utilizan para superar los obstáculos que el antecedente penal les plantea, se encuentra la ocultación del estigma, evitando mencionarlo o mintiendo.

Por otro lado, HARDING (2003) ha expresado, en relación con su trabajo realizado en Estados Unidos, que la mayoría de los ex-presos tienen prohibido interactuar con otros con esa misma circunstancia en virtud de las condiciones impuestas al momento de ser otorgada la libertad condicional. A diferencia de ello, se ha capturado que -incluso en libertad condicional- en Argentina se desafía al estigma con estrategias proactivas, agrupándose con otros en la misma condición en cooperativas que resultan su fuente laboral.

Otra estrategia proactiva hallada, implica el compromiso de ayudar a otros que son igualmente estigmatizados y están "más atrás" en el proceso de reintegración. Esto, si ha sido encontrado por HARDING (2003) en Estados Unidos, estando la ayuda dirigida a grupos estigmatizados distintos al de ex-presos en virtud de la prohibición referida.

Una última estrategia proactiva que se ha manifestado resulta la del activismo social. A través de esta, los sujetos desafían la validez del estigma (LEBEL, 2008), "saliendo" a contar lo que sucede y quienes ocupan las cárceles buscando cambiar la visión pública sobre ello.

Las distintas estrategias utilizadas para hacer frente a los obstáculos que genera el antecedente penal se asemejan más a las encontradas por HARDING (2003) en Estados Unidos que las que se han topado en España (ROVIRA, 2016). Así, parece que estas tienen alguna relación con las formas en que se visibiliza el estigma. Con esto, si bien la regulación en cuanto a la publicidad del registro de antecedentes es distinta entre Estados Unidos y Argentina, puede que en el mercado laboral la visibilización se asimile.

En conclusión, esta investigación ha notado indicios sobre la existencia de un trato desfavorable hacia las personas que tienen antecedentes penales en el mercado laboral argentino. El estigma puede ser visibilizado previo a ingresar a un puesto de trabajo o colegio profesional, generando exclusión o el ofrecimiento de peores condiciones laborales basadas en el estigma, constituyendo una "pena invisible" aplicada por los particulares. Ante esto, resulta necesario que se preste atención al "efecto antecedentes penales" al momento de, por un lado, regular los registros que contienen y visibilizan información estigmatizante y, por el otro, al diseñar políticas de reinserción.

6. Bibliografía

- Ericka B. ADAMS, Elsa CHEN y Rosella CHAPMAN (2017), Erasing the mark of a criminal past: Ex-offenders' expectations and experiences with record clearance. *Punishment & Society*, 19 (1), 23-52.
- Michelle ALEXANDER (2010), *The New Jim Crow: Mass Incarceration in the Age of Colorblindness*. The New Press.
- Luis E ALONSO (1998), *La mirada cualitativa en sociología: una aproximación interpretativa*. Madrid: Fundamentos
- Christel BACKMAN (2012), *Criminal Records in Sweden. Regulation of Access to Criminal Records and the Use of Criminal Background Checks by Employers*. [Tesis doctoral]. Göteborg: Department of Sociology; Sociologiska institutionen.
- J. David BROWN (1991), The Professional Ex-: An Alternative for Exiting the Deviant Career. *Sociological Quarterly*, 32.
- Howard BECKER (2009), *Outsiders: hacia una sociología de la desviación*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno.
- Adrian CHERNEY y Robin FITZGERALD (2016), Finding and Keeping a Job: The Value and Meaning of Employment for Parolees. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 60 (1), 21-37.
- Carlos CARNEVALE (2015), *Antecedentes penales y reinserción laboral en Argentina*. [Tesis de fin de máster]. Universidad Nacional del Sur. Bahía Blanca.
- Josep CID y Joel MARTÍ (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.
- Piergiorgio CORBETTA (2003), *Metodología y técnicas de investigación social*. Mc Graw Gill.
- Patrick W. CORRIGAN y Robert K. LUNDIN (2001). *Don't Call Me Nuts!: coping with the stigma of mental illness*. Recovery Press.

Patrick W. CORRIGAN y Amy C. WATSON (2002), The Paradox of Self-Stigma and Mental Illness. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 9 (1), 35-53.

John I. KITSUSE (1980), Coming Out All Over: Deviants and the Politics of Social Problems. *Social Problems*, 28, 1.

Mirjan R. DAMASKA (1968), Adverse Legal Consequences of Conviction and Their Removal: A Comparative Study (Part 2). *The Journal of Criminal Law, Criminology, and Police Science*, 59 (4), 542-568.

Rosalyn B. DARLING (2003), Toward a Model of Changing Disability Identities: A Proposed Typology and Research Agenda. *Disability and Society*, 18 (7), 881-895.

Rocío DOMINGUEZ ALVAREZ y María L. LOUREIRO (2012), Stigma, Ex-convicts and Labour Market. *German Economic Review*, Vol. 13 (4), 470-486.

Michelle FINE y Adrienne ASCH (1988), Disability Beyond Stigma: Social Interaction, Discrimination, and Activism. *Journal of Social Issues*, 44 (1), 3-21.

William GIBSON y Andrew BROWN (2009), *Working with qualitative data*. London: SAGE.

Erving GOFFMAN (2015). *Estigma: la identidad deteriorada*. Buenos Aires: Amorrortu. Primera edición 1963.

Joe GRAFFAM, Alison SHINKFIELD, Barbara LAVELLE y Wenda MCPHERSON (2005), Variables Affecting Successful Reintegration as Perceived by Offenders and Professionals. *Journal of Offender Rehabilitation*, 40 (1-2), 147-171).

David J. HARDING (2003), Jean Valjean's dilemma: the management of ex-convict identity in the search for employment. *Deviant Behavior*. Vol. 24 (6), 571-595.

David J. HARDING, Jessica WYSE, Cheyney DOBSON y Jeffrey MORENOFF (2014), Making ends meet after prison. *Journal of Policy Analysis and Management*, 33 (2), 440-470.

Nancy J. HERMAN (1993), Return to Sender: Reintegrative Stigma-Management Strategies of Ex-Psychiatric Patients. *Journal of contemporary ethnography*, 22 (3), 295-330.

Martine HERZOG-EVANS (2011), "Judicial rehabilitation" in six countries: Australia, England and Wales, France, Germany, The Netherlands and Spain. *European Journal of Probation*, 1.

Harry J. HOLZER, Steven RAPHAEL Michael A. STOLL (2007), The Effect of an Applicant's Criminal History on Employer Hiring Decisions and Screening Practices: Evidence from Los Angeles. En BUSHWAY, Shawn; STOLL, Michael A. y WEIMAN, David F. (Eds.), *Barriers to Reentry? The Labor Market for Released Prisoners in Post- Industrial America*, 117-150. New York: Russell Sage Foundation.

James B. JACOBS (2015), *The Eternal Criminal Record*. Cambridge: Harvard University Press.

James B. JACOBS y Elena LARRAURI (2012), Are criminal convictions a public matter? The USA and Spain. *Punishment & Society*, 14(1), 3-28.

Edward E. JONES, Amerigo FARINA, Albert H HASTORF, Hazel MARKUS, Dale T. MILLER y Scott ROBERT A. (1984), Social stigma: the psychology of marked relationships. *Irwin Katz, Stigma: A*

Social Psychological Analysis.

D.S KIRK y S. Wakefield (2018), Collateral consequences of punishment: a critical review and path forward. *Annual Review of Criminology*, 1, 171-194.

Sarah E. LAGESON (2016), Found Out and Opting Out: The Consequences of Online Criminal Records for Families. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 665 (1), 127-141.

Sarah E. LAGESON y Shadd MARUNA (2018), Digital Degradation: Stigma management in the internet age. *Punishment & Society*, 20 (1), 113-133.

Elena LARRAURI (2016), Antecedentes penales y expulsión de personas inmigrantes. *InDret*, 1-29.

Elena LARRAURI y James B. JACOBS (2011), Reinserción laboral y antecedentes penales. *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, 13 (9), 1-25.

Thomas P. LEBEL (2007), An Examination of the Impact of Formerly Incarcerated Persons Helping Others. *Journal of Offender Rehabilitation*, 46 (1-2), 1-24.

Thomas P. LEBEL (2008), Perceptions of and responses to stigma. *Sociology Compass*, 2 (2), 409-432.

Thomas P. LEBEL (2012), Invisible Stripes? Formerly Incarcerated Persons' Perceptions of Stigma. *Deviant Behavior*, 33 (2), págs. 89-107.

Bruce G. LINK, Jerrold MIROTZNIK y Francis CULLEN (1991), The Effectiveness of Stigma Coping Orientations: Can Negative Consequences of Mental Illness Labeling Be Avoided? *Journal of Health and Social Behavior*, 302-320.

Brenda MAJOR y Laurie T O'BRIEN (2005), The Social Psychology of Stigma. *Annual Review of Psychology*, 56, 393-421

Shadd MARUNA (2001), *Making good: how ex-convicts reform and rebuild their lives*. Washington, DC: American Psychological Association.

Mark MAUER y Meda CHESNEY-LIND (2003). *Invisible Punishment: The Collateral Consequences of Mass Imprisonment*. New York: The New Press.

Hilary METCALF, Tracey ANDERSON y Heather ROLFE (2001), *Barriers to Employment for Offenders and Ex-offenders. Part One*. Research Report N. 155. Department of Work and Pensions. London: Corporate Document Services.

Dominique MORAN (2012), Prisoner reintegration and the stigma of prison time inscribed on the body. *Punishment & Society*, 14 (5), 564-583.

Devah PAGER (2003), The mark of a criminal record. *American journal of sociology*, 108 (5), 937-975.

Devah PAGER (2007), *Marked: Race, Crime, and Finding Work in an Era of Mass Incarceration*. Chicago: University of Chicago Press.

Michael PINARD (2010), Collateral consequences of criminal convictions: Confronting issues of race and dignity. *NYUL Rev.*, 85, 457.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2018). "antecedente". Diccionario de la lengua española. Madrid: Real Academia Española. Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=2mDqfIZ> (Última consulta 10 de octubre de 2018).

Martí ROVIRA (2016), *Antecedentes penales y mercado laboral*. Tesis Doctoral, Universitat Pompeu Fabra.

Martí ROVIRA (2017), El estigma de los antecedentes penales en el mundo laboral. Un estudio experimental. *Revista Española de Investigación Criminológica*, (15) 6.

José I. RUIZ e María A. ISPIZUA (1989), *La descodificación de la vida cotidiana. Métodos de investigación cualitativa*. Universidad de Deusto.

Liz SAYCE (2000), *From Psychiatric Patient to Citizen: Overcoming Discrimination and Social Exclusion*. New York, NY: St. Martin's Press, Inc.

Joseph W. SCHNEIDER y Peter CONRAD (1980), In the Closet with Illness: Epilepsy, Stigma Potential and Information Control. *Social Problems*, 28 (1) 32-44.

Karolynn SIEGEL, Howard LUNE y Ilan H MEYER (1998), Stigma Management among Gay/ Bisexual Men with HIV/ AIDS. *Qualitative Sociology*, 21 (1), págs. 3-23.

Steven J. TAYLOR y Robert BOGDAN (1987), *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós.

Joel WALDFOGEL (1994), The Effect of Criminal Conviction on Income and the Trust 'Reposed in the Workmen. *The Journal of Human Resources*. 29, 62-81.

Max WEBER (1984), La naturaleza de la acción social. *La acción social: ensayos metodológicos*, 1-48. Primera edición 1922.

Bruce WESTERN (2002), The Impact of Incarceration on Wage Mobility and Inequality. *American Sociological Review*, 67, 526-546.

Bruce WESTERN (2007), "The Penal System and the Labor Market". En Bushway, Shawn; Stoll, Michael A. y Weiman, David F. (Eds.), *Barriers to Reentry? The Labor Market for Released Prisoners in Post- Industrial America*, 335-364. New York: Russell Sage Foundation.

William L. WHITE (2000), The History of Recovered People as Wounded Healers: II. The Era of Professionalization and Specialization. *Alcoholism Treatment Quarterly*, 18 (2), 1-25.

William L. WHITE (2001), The Rhetoric of Recovery Advocacy: An Essay on the Power of Language. *Let's go make some history: Chronicles of the new addiction recovery advocacy movement*, 37-76.

Stephen C. WRIGHT y Linda R. TROPP (2002), Collective Action in Response to Disadvantage: Intergroup Perceptions, Social Identification, and Social Change. En Walker, Iain y Smith, Heather J. (Eds.), *Relative Deprivation: Specification, Development and Integration*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Elina. G. ZAND-KURTOVIC (2017), *Invisible bars. The impact of having a criminal record on young adults' position in the labour market*. [Tesis doctoral], Universidad de Utrecht.

Página web

CIUDAD DE BUENOS AIRES (2018). *Servicio de orientación al docente*. Web de la Ciudad de Buenos Aires. Consultado el 10 de octubre de 2018:

<http://www.buenosaires.gob.ar/educacion/docentes/portaldeservicios/informaciondocente/servicio-de-orientacion-al-docente>

Legislación y normativas

LEY N° 5177. Regulación de la profesión de abogado. Última consulta 10 de octubre de 2018:
<http://www.gob.gba.gov.ar/legislacion/legislacion/l-5177.html>

LEY N° 11.179. Código Penal de la Nación Argentina. Última consulta 10 de octubre de 2018:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/16546/texact.htm>

LEY N° 22.117. Registro Nacional de Reincidencia. Última consulta 10 de octubre de 2018:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63683/texact.htm>