

Antecedentes penales y mercado laboral

Martí Rovira i Sopeña

TESI DOCTORAL UPF / 2016

DIRECTORS DE LA TESI

Dra. Elena Larrauri Pijoan

(Departament de Dret UPF)

Dr. Jorge Rodríguez Menés

(Departament de Ciències Polítiques i Socials, UPF)

DEPARTAMENT DE DRET



AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, quiero agradecer especialmente a mis directores, la Doctora Elena Larrauri y el Doctor Jorge Rodríguez, por su gran apoyo y su confianza en mí. Sus atentos consejos y orientaciones han sido fundamentales para el desarrollo de esta tesis doctoral y para mi formación como investigador. Además, me han facilitado las oportunidades y medios materiales que han hecho posible el desarrollo de este proyecto.

También quería dar las gracias a Assumpta Sopena, Simon Escoffier, Consuelo Murillo y Clara García por su ayuda en la edición de diferentes partes de este trabajo. A nivel intelectual ha sido muy estimulante la colaboración con Elina Kurtovik. Finalmente agradecer a todos los anteriores y a Ester Blay, Charles Brackett, Clara Cortina, Cristina Güerri, Rocío González, Tadeo Luna, José María López Riba, Marta Martí, Jaris Mújica, Albert Sales y Cristina Sobrino, por sus comentarios en la parte final de este trabajo.

Respecto al trabajo de campo de las diferentes investigaciones, quería agradecer la participación de Ana Yael Zareceansky, Adrià Giol, Marc Delgado, David Puig, los estudiantes en prácticas, Marga Ferrer, Judit Martínez, Noelia Navarrete y Nicolás Rubio, y los responsables y técnicos del Departament de Justicia que me facilitaron los contactos para entrevistar a personas con antecedentes penales. En este punto, quiero agradecer muy especialmente la participación de las personas que se prestaron a realizar las entrevistas.

Durante el desarrollo de esta tesis doctoral he tenido el privilegio de formar parte del grupo de investigación en Criminología y Sistema Penal de la Universitat Pompeu Fabra, un grupo inspirador no tan solo a nivel intelectual, sino también humano. Muchas gracias a todos los miembros que forman parte o han formado parte de él. También quería agradecer a Miranda Boone por compartir sus conocimientos durante mi estancia en el Willem Pompe Institute for Criminal Law and Criminology de la University of Utrecht.

En el plano personal, también quería agradecer a mi familia, a mis padres, Assumpta Sopena y Josep Rovira, a mi tía, Dolors Rovira, y al resto de los miembros de los ‘clanes’ Rovira, Sopena y Serra-Martínez, su apoyo y comprensión estos años. También quería agradecer a mis amigos por la paciencia que han tenido conmigo. La energía que me dan cada vez que los veo se encuentran en este trabajo. Finalmente, las palabras no me alcanzan para darle las gracias a Anna Serra i Martínez, mi compañera de vida. En el fondo, esta tesis ha sido un proyecto compartido, que me demuestra que, a su lado, todo es posible.

RESUMEN

El objetivo de esta tesis doctoral es observar si, en la actualidad, en España, los antecedentes penales constituyen un problema en el mercado laboral. Se desarrollan cuatro líneas de investigación: un análisis de la legislación vigente sobre la petición de los certificados de antecedentes penales, un análisis descriptivo de tres fuentes de datos sobre la petición de estos certificados en la práctica, una investigación cualitativa con personas condenadas y una investigación experimental para observar el comportamiento de los responsables de selección de personal. Este trabajo muestra que en España existen una serie leyes que merman las oportunidades laborales de este colectivo. También se expone que, en algunos casos, los empleadores tratan desfavorablemente a las personas cuando observan una señal del paso por el sistema penal. Finalmente se expone que, en ocasiones, las personas con este estigma se autoexcluyen para evitar este potencial rechazo.

ABSTRACT

The main goal of this PhD dissertation is to analyse the effects of criminal records in the labour market in Spain at the present. With this aim, four lines of research are developed: a study of the current legislation on criminal records certificates, a descriptive analysis using three data sources to observe the magnitude of the petition of these certificates and for which jobs criminal records are asked for, a qualitative research with people with a previous conviction and an experimental research directed to study the behaviour of employers. This work shows that in Spain there are certain laws that restrict the labour market opportunities of people with criminal records. Also, in some cases, employers discriminate against candidates when they detect a mark of a criminal record. Finally, in particular contexts, people with this stigma self-exclude from jobs when they expect that they will be rejected.

Este trabajo se ha desarrollado en el marco de los siguientes proyectos de investigación: "*Factores explicativos del desistimiento y obstáculos a la reinserción*", financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación (DER2011-29229-C02-01); "*Supervisión en la comunidad: intervención en la fase de ejecución de las sentencias. Especial énfasis en la violencia de género*", financiado por el Ministerio de Economía y competitividad (DER2012-32150); "*Penología europea: su influencia en el sistema de penas español*", financiado por l'Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca (AGAUR) de la Generalitat de Catalunya (DURSI-AGAUR SGR2014 426); "*Ejecución y supervisión de la pena: calidad de la intervención, legitimidad y reincidencia*", financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad (MINECO) (Ref. DER2015-64403-P) y, muy especialmente, en el marco del proyecto "*La regulación de los antecedentes penales: su efecto en el acceso al mercado laboral de los jóvenes*", financiado por la 'Obra Social La Caixa' (convocatoria RecerCaixa 2013). Por otro lado, la estancia de investigación en la Universidad de Utrecht fue posible gracias a una ayuda "*Short Scientific Mission*" en el marco del proyecto "*Offender Supervision in Europe*" financiado por el European Cooperation in Science and Technology (ISCH COST Action IS1106).

ÍNDICE

Introducción	1
1. La regulación de la petición de los certificados de antecedentes penales en un contexto laboral.	9
1.1. Evolución histórica del acceso a los certificados de antecedentes penales por actores externos al sistema de justicia penal.	11
1.2. La regulación de la petición del Certificado de Antecedentes Penales (CAP) en un contexto laboral en la actualidad.	18
1.2.1. Información contenida en el CAP.	18
1.2.2. Situaciones en que se exige el CAP y situaciones en que se permite su uso.	25
1.2.3. Formas de acceso al CAP.	31
1.3. La regulación de la petición del Certificado de Delitos de Naturaleza Sexual (CDNS) en un contexto laboral.	31
1.3.1. Información contenida en el CDNS.	33
1.3.2. Situaciones en las que se exige el CDNS y situaciones en las que se permite su uso.	34
1.3.3. Formas de acceso al CDNS.	37
1.4. Discusión doctrinal sobre la regulación de los certificados de antecedentes penales para su uso en el mercado laboral.	37
1.4.1. Discusión doctrinal previa respecto a la utilización de certificados de antecedentes penales.	38
1.4.2. Nuevos retos que plantea la aparición del CDNS.	43
1.5. Conclusión	48
2. La práctica en la petición de los certificados de antecedentes penales para acceder a un empleo	51
2.1. El uso de los antecedentes penales en un contexto laboral en los países occidentales.	53
2.2. Diseño de la investigación: Análisis descriptivo de tres fuentes de datos para determinar la petición del CAP.	61
2.3. Resultados	67

2.3.1. La magnitud de la utilización de los certificados de antecedentes penales....	68
2.3.2. Trabajos en los que alguna ley exige la presentación de este certificado.	72
2.3.3. Trabajos en los que se solicita este certificado sin una ley que lo determine expresamente.....	76
2.4. Conclusión	81
3. El efecto del estigma de los antecedentes penales en la inserción laboral de las personas condenadas.	85
3.1. Diseño de investigación: Investigación cualitativa con entrevistas a personas con antecedentes penales	87
3.2. Formas de visibilizar el estigma de los antecedentes penales.	95
3.3. Efectos de los antecedentes penales en el mercado laboral.....	104
3.4. Estrategias para superar los obstáculos que genera el estigma de los antecedentes penales.....	112
3.4.1. Ocultación.....	115
3.4.2. Mención selectiva.....	117
3.5. Conclusión	123
4. El comportamiento de los responsables de selección de personal ante el estigma de los antecedentes penales.	127
4.1. La investigación internacional sobre el comportamiento de los responsables de selección ante el estigma de los antecedentes penales.	130
4.1.1. La asociación entre el paso por el sistema penal y la precariedad laboral....	131
4.1.2. Los estudios mediante <i>Correspondence Test</i> y <i>Audit Test</i>	133
4.1.3. Las teorías que explican el comportamiento de los responsables de selección de personal ante el estigma de los antecedentes penales.	141
4.2. Diseño de investigación: <i>Correspondence Test</i> sobre el tratamiento desfavorable por el estigma de los antecedentes penales en España.	148
4.2.1. Preguntas de investigación.....	148
4.2.2. Metodología	149
4.2.3. Diseño de <i>currículums</i>	152
4.2.4. Muestra.	156

4.3.	Resultados	157
4.3.1.	El trato desfavorable a las personas con el estigma de los antecedentes penales en España	157
4.3.2.	Diferencias en el tratamiento desfavorable según el nivel de habilidades del candidato.....	161
4.3.3.	Diferencias en el tratamiento desfavorable según el tipo de trabajo.....	165
4.4.	Conclusión	178
5.	Conclusión general	183
6.	Referencias.....	193
7.	Anexos.....	235

INTRODUCCIÓN

Desde una perspectiva criminológica, el objetivo de esta tesis doctoral es analizar los efectos de los antecedentes penales en el mundo laboral, poniendo especial énfasis en los procesos de búsqueda de empleo. En concreto, esta tesis se centra en proveer de evidencia empírica sobre esta cuestión y en detallar cómo los antecedentes penales tienen, en España, en la actualidad, un efecto en el mundo laboral.

Es preciso iniciar este trabajo detallando el uso del término 'antecedentes penales'. 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 2016). Es necesario definir este término desde un inicio ya que no existe una definición consensuada sobre la utilización de este término en la literatura española. Por un lado, los juristas españoles usan este concepto para referirse a las inscripciones contenidas en el Registro Central de Penados (Grosso Galván 1984; Bueno Arús 2006; Roig Torres 2012). Por otro lado, la literatura criminológica española utiliza 'antecedentes penales' para referirse al 'historial delictivo' de la persona (Larrauri y Jacobs 2011; Larrauri y Jacobs 2013), utilizando este término como traducción de la expresión inglesa '*criminal records*'. En la presente investigación se utiliza el término 'antecedentes penales' en consonancia con la

investigación criminológica, pero restringiendo su acepción sólo a aquellos contactos con el sistema penal que han resultado de una condena, en el sentido de la acepción de la RAE anteriormente expuesta.

El estudio de los efectos de los antecedentes penales en el mercado laboral es relevante en la medida en que las personas que han pasado por el sistema penal tienden a estar en una situación de precariedad en el mundo laboral. Por un lado, en diversos estudios se ha observado una asociación entre el paso por prisión y la precariedad laboral, es decir, unas condiciones laborales de salarios relativamente bajos y gran inestabilidad laboral (Western y Beckett 1999; Western 2002; Kling 2006; Visser y Kachnowski 2007; Raphael 2007; Lalonde y Cho 2008; Pettit y Lyons 2009; Apel y Sweeten 2010; Visser, Debus-Sherrill, y Yahner 2011; van der Geest et al. 2016). Otras investigaciones señalan que no sólo se observa una asociación entre la precariedad laboral y el paso por prisión, sino también para cualquier otro tipo de condena (Lott 1990; Freeman 1991; Bernburg y Krohn 2003; Sciulli 2010; Nilsson y Estrada 2011). En España también se ha constatado con anterioridad dicha asociación (Ríos y Cabrera 1998; Alós-Moner et al. 2011; Cid y Martí 2012; Novo-Cort et al. 2013).

Esta asociación entre el paso por el sistema penal y la precariedad laboral es preocupante, en la medida en que el trabajo ha sido identificado como un factor fundamental para el desistimiento del delito. La gran mayoría de teorías criminológicas plantean que el trabajo, especialmente el de calidad (Crutchfield 2014), es un factor fundamental para evitar la reincidencia (Uggen y Staff 2001; Jacobs y Larrauri 2011). Se ha afirmado que el trabajo proporciona a una persona ingresos para conseguir el nivel de vida esperado (Merton 1938); promueve valores, actitudes y comportamientos convencionales (Sutherland y Cressey 1978); fortalece contactos pro-sociales (Sampson y Laub 1993; Uggen y Staff 2001; Laub y Sampson 2003); proporciona autoestima; y facilita la construcción de una 'narrativa optimista' y una imagen positiva de sí misma que favorece su rehabilitación (Maruna 2011; Cid y Martí 2012). En contraposición, sin empleo, las personas que han pasado por el sistema de justicia penal podrían entrar en un círculo de desempleo-delinuencia del que es difícil salir (Sullivan 1989; Western, Pettit, y Guetzkow 2002).

Algunos autores explican la asociación entre el paso por el sistema penal y la precariedad laboral por el efecto de los antecedentes penales. En concreto, las teorías del

efecto antecedentes penales señalan que, más allá de las consecuencias derivadas de la pena impuesta en la sentencia, la condena puede tener otros efectos (Waldfoegel 1994; Nagin y Waldfoegel 1995; Wacquant 2001; Bernburg y Krohn 2003; Wacquant 2009; Alexander 2012; Dominguez Alvarez y Loureiro 2012; Czafit y Köllő 2015; van der Geest et al. 2016; Verbruggen 2016). En este sentido, se ha señalado que diversas leyes fuera del ámbito penal dificultan la inserción laboral de las personas que han sido condenadas con anterioridad. Estos efectos se han denominado las *consecuencias colaterales* o los *castigos invisibles* de la condena (Mauer y Chesney Lind 2003; Uggen, Manza, y Thompson 2006; Uggen y Steward 2015). Además, se ha señalado que el sistema penal puede actuar como un estigma en el marco de las relaciones laborales (E. Goffman 1990 [1963]; Pager 2007a; LeBel 2008), de forma que los responsables de selección de personal traten desfavorablemente a las personas con antecedentes penales si conocen que esas personas con anterioridad han cumplido una condena.

La investigación previa en España ya había sugerido que los antecedentes penales pueden tener un efecto negativo en la inserción laboral de las personas condenadas (Grosso Galván 1984; Bueno Arús 2006; Larrauri y Jacobs 2011; Gutiérrez-Maldonado y Sintás 1995; Ríos y Cabrera 1998; Roldán 2010; Alós-Moner et al. 2011; Novo-Cort et al. 2013). Sin embargo, la investigación empírica desarrollada hasta el momento en España no permite constatar este hecho. Hasta el momento los efectos de los antecedentes penales sólo se han abordado de forma indirecta (Ríos y Cabrera 1998; Roldán 2010; Alós-Moner et al. 2011) o se han estudiado a partir de investigaciones de carácter exploratorio, con una muestra insuficiente para poder extrapolar los resultados (Gutiérrez-Maldonado y Sintás 1995; Larrauri y Jacobs 2011). Tampoco se ha estudiado en profundidad cómo, es decir, de qué manera, los antecedentes penales producen este efecto.

En la actualidad, los antecedentes penales podrían tener un efecto mayor que en el pasado. La *Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia* ha establecido la obligación de requerir un certificado con información de delitos sexuales a todos aquellos empleados a un puesto de trabajo con un contacto habitual con menores de edad. Informaciones en los medios señalan un incremento muy importante de la petición de certificados de antecedentes penales desde la entrada en vigor de esta ley, que incluso ha llevado a un colapso en algunas oficinas del Ministerio de Justicia encargado de

este trámite (Baquero 2016). Hasta el momento, ningún estudio desde la Criminología ha abordado los efectos de este cambio legislativo.

Esta tesis ha desarrollado cuatro líneas de investigación con el objetivo de proveer evidencia empírica para atestiguar que los antecedentes penales tienen efectos en el mercado laboral y para detallar cómo se producen estos efectos en España en la actualidad. Las cuatro líneas de investigación configuran cada uno de los cuatro capítulos en que se estructura esta tesis doctoral. A continuación se describe, brevemente, la lógica, los objetivos y la metodología de cada uno de ellos.

Capítulo 1. La regulación de la petición de los certificados de antecedentes penales en un contexto laboral.

La literatura previa ha destacado que existen numerosos efectos de una condena que no figuran en la legislación penal, entre ellos, restricciones para desempeñar algunas profesiones. Estos efectos son llamados 'consecuencias colaterales' de una condena (Damaska 1968; Demleitner 1999; Mauer y Chesney Lind 2003; Love 2006; Uggen, Manza, y Thompson 2006; Uggen y Steward 2015). En este sentido, en España diversos autores han observado que existen numerosas profesiones en que alguna ley exige carecer de antecedentes penales (Grosso Galván 1984; Bueno Arús 2006; Larrauri 2013). También se discute si el certificado de antecedentes penales se puede solicitar en los procesos de selección de personal aunque ninguna ley habilite expresamente para ello (Larrauri y Jacobs 2011).

En esta línea, el presente trabajo se inicia con una descripción de la regulación actual de la legislación española referida a la petición, en un contexto laboral, de los dos certificados con información sobre condenas que existen en España en la actualidad: el certificado de antecedentes penales (CAP) y el certificado de delitos de naturaleza sexual (CDNS). El objetivo es señalar en qué casos los responsables de selección de personal deben o pueden disponer de estos certificados, qué información les proporciona y de qué formas pueden acceder a estos certificados. A continuación, se resumen las aportaciones doctrinales sobre la regulación de la petición de certificados de antecedentes penales para su uso en el mercado laboral (Grosso Galván 1984; Bueno Arús 2006; Larrauri y Jacobs 2010; Larrauri y Jacobs 2011). Finalmente se exponen una serie de reflexiones sobre la reciente aparición del certificado de delitos de naturaleza sexual (CDNS).

Capítulo 2. La práctica en la petición de los certificados de antecedentes penales para acceder a un empleo.

En segundo lugar, la literatura previa ha señalado que, en algunos países, es frecuente el uso de información sobre el pasado delictivo de la persona en el mercado laboral (Naylor 2011; Saliba 2013; Kilgour 2013; SHRM Society for Human Resource Management 2012; Brown, Haslewood-Pócsik, y Spencer 2006). En España hay de indicios que apuntan a la posibilidad de que se produzca esta práctica (Larrauri y Jacobs 2011).

En este marco, en el segundo capítulo se presenta una investigación que tiene por objetivo conocer en qué medida se exigen certificados de antecedentes penales en España y en qué empleos estas peticiones tienen una mayor incidencia. En esta línea, se estudian, tanto aquellas situaciones en que alguna ley exige este requisito, como aquellas otras en que se permite su utilización sin una cobertura explícita legal. Con este objetivo, se combinan los resultados del análisis descriptivo de tres fuentes de información: datos del Ministerio de Justicia sobre la petición del CAP entre los años 2010 y 2014; una encuesta a las personas que fueron a requerir el CAP en la oficina del Ministerio de Justicia en Cataluña entre mayo y junio de 2014; y una recopilación de las ofertas de trabajo en Internet en que se solicitaba la presentación de un certificado de este tipo, realizada durante 41 meses, entre octubre de 2012 y febrero de 2016. Esta última fuente de investigación permite captar los efectos de los primeros meses de la entrada en vigor de la Ley 26/2015.

Capítulo 3. El efecto del estigma de los antecedentes penales en la inserción laboral de las personas condenadas.

Por otro lado, en la investigación cualitativa desarrollada en otros países, se ha observado que las personas con antecedentes señalan que una condena previa es un obstáculo importante para su reinserción laboral (Zevitz y Fargas 2000; Dodge y Pogebrin 2001; Tewksbury y Lees 2006; Brown, Spencer, y Deakin 2007; van Olphen et al. 2009; Dwyer 2013; Murphy y Fedoroff 2013; Cantora 2015; Swan 2016). En este contexto, las personas con antecedentes penales gestionan cómo, cuándo y a quién mencionan su condena, para evitar el rechazo social a causa del estigma (Metcalf, Anderson, y Rolfe 2001; Harding 2003; LeBel 2012; Cherney y Fitzgerald 2016). En España, algunas investigaciones han señalado, de forma circunstancial, que las personas condenadas intentan ocultar su condición en el mercado laboral, ya que prevén que se enfrentarán a una reacción negativa

en el mercado laboral cuando terminen la ejecución de la pena (Ríos y Cabrera 1998; Roldán 2010; Alós-Moner et al. 2011).

En esta línea, en el tercer capítulo se recoge una investigación cualitativa dirigida a responder a tres preguntas: ¿a través de qué canales los responsables de selección de personal pueden conocer que una persona ha sido condenada con anterioridad?; ¿de qué manera los antecedentes penales obstaculizan la inserción laboral de las personas con antecedentes penales?; y ¿cómo actúan estas personas para evitar estos obstáculos? Para ello, en este capítulo se muestran los resultados de un análisis cualitativo de 19 entrevistas en profundidad a personas con antecedentes penales por diferente tipo de delito y de pena.

Capítulo 4. El comportamiento de los responsables de selección de personal ante una señal del estigma de un antecedente penal.

Finalmente, otros autores se han centrado en observar si los responsables de selección de personal efectivamente tienen reparos en contratar a las personas cuando advierten que han sido condenadas con antelación. Para este propósito en otros países se han utilizado la metodología del *Correspondence Test*, un tipo de estudio semi-experimental que consiste en enviar *Currículums Vitae* ficticios a ofertas de trabajo reales. Estos CV son perfectamente equivalentes entre sí excepto por una marca del paso por el sistema de justicia penal. Dichos estudios miden el comportamiento real de los responsables de selección de personal a partir de la observación de las respuestas a cada tipo de CV. En un inicio, estos estudios demostraron que una marca de este tipo reducía la probabilidad de una respuesta positiva (Pager 2003; Pager, Western, y Sugie 2009), pero posteriores estudios similares han mostrado resultados inconsistentes, con respuestas más positivas al CV con una señal de los antecedentes penales para ciertos grupos o profesiones (Galgano 2009; Baert y Verhofstadt 2013; Decker et al. 2015).

En este último capítulo se muestran los resultados de un *Correspondence Test* por el que se han enviado *Currículums Vitae* ficticios a 601 ofertas de trabajo reales para investigar el comportamiento de los responsables de selección de personal en España ante una señal del paso por el sistema penal. El primer objetivo de esta línea de investigación es determinar si los responsables de selección de personal tratan desfavorablemente a las personas con antecedentes penales cuando advierten esta situación. El segundo objetivo es, a partir de una serie de asunciones, desvelar el motivo que subyace en el comportamiento de los

responsables de personal hacia este colectivo, aspecto que ayuda a explicar, al menos en parte, las inconsistencias captadas en estudios anteriores relativas al tratamiento desfavorable hacia este colectivo.

En resumen, el objetivo de esta tesis doctoral es profundizar sobre el efecto negativo de los antecedentes penales en el mercado laboral español. En concreto, se busca aportar evidencia empírica para atestiguar la existencia de este fenómeno y señalar cómo los antecedentes penales tienen este efecto. Para ello, se realiza una descripción de la legislación actual sobre la petición del certificado de antecedentes penales en el mercado laboral (Capítulo 1), un análisis descriptivo sobre la petición, en la práctica, de certificados de antecedentes penales en la actualidad (Capítulo 2), una investigación cualitativa en base a 19 entrevistas a personas con antecedentes penales (Capítulo 3) y un experimento realizado mediante la metodología del *Correspondence Test* para conocer el comportamiento de los responsables de selección de personal ante una señal de que un candidato a un puesto de trabajo ha sido condenado con anterioridad (Capítulo 4).

1. LA REGULACIÓN DE LA PETICIÓN DE LOS CERTIFICADOS DE ANTECEDENTES PENALES EN UN CONTEXTO LABORAL.

Los certificados de antecedentes penales son la forma que tienen los responsables de selección de personal de una empresa o institución para poder acceder de forma legal a la información oficial sobre condenas anteriores de una persona. En este capítulo se expone la legislación española referida a los certificados de antecedentes penales, con especial énfasis en la relativa a la petición de estos certificados en un contexto laboral. En España, en la actualidad, existen dos tipos de certificados de antecedentes penales: el certificado de antecedentes penales (en adelante CAP) y el, recientemente aparecido, certificado de delitos de naturaleza sexual (en adelante CDNS)¹. De ambos certificados, en cada caso se concreta la información que contienen, las situaciones en que hay normas o leyes que los hacen

¹ En aras a la simplificación de la exposición, en este capítulo se utiliza la expresión "certificados de antecedentes penales" para referirse genéricamente a ambos certificados. Cuando se cita algún aspecto específico del "certificado de antecedentes penales" se utiliza el acrónimo CAP. Para referirse al "certificado de delitos de naturaleza sexual" se utiliza el acrónimo CDNS.

exigir o en que se permite su utilización en un contexto laboral, y las formas en que se facilita su acceso en ese contexto.

Este capítulo complementa y actualiza, desde una perspectiva criminológica, las aportaciones previas sobre la regulación de la petición del certificado de antecedentes penales fuera del sistema penal de Grosso Galvan (1984), Bueno Arús (2006) y Larrauri y Jacobs (Larrauri y Jacobs 2011; Jacobs y Larrauri 2011). Como novedad respecto a la literatura anterior, en este capítulo se aporta nueva información relativa a la reciente aparición del CDNS, creado en 2016.

Es importante enfatizar que este capítulo sólo se centra en la petición del CAP y del CDNS. Como se detallará más adelante, estos certificados sólo contienen la información de condenas que figuran, respectivamente, en el Registro Central de Penados y en el Registro Central de Delincuentes Sexuales. Por lo tanto, en este capítulo no se expone la regulación de todo tipo de información sobre la "historia penal" de la persona. Por ejemplo, no se contempla la regulación sobre la utilización de datos de carácter policial o de datos referidos a la ejecución de la pena. Tampoco se abordan aquellas situaciones en que se exige una declaración jurada de no estar inhabilitado para ejercer determinada profesión o cargo. Tampoco se expone la regulación sobre la hipotética situación de utilizar formas no contempladas en la legislación para obtener información contenida en el Registro Central de Penados.

Este capítulo se inicia describiendo los diferentes períodos de la historia contemporánea española en relación a la regulación de acceso a los registros que contienen información sobre condenas. A continuación, se muestra la regulación referida al CAP, detallando la información que contiene este certificado, las situaciones en que se exige o se posibilita su solicitud, y las formas legales para acceder a este certificado en un contexto laboral. El tercer apartado se centra en la petición del recientemente aparecido CDNS, siguiendo la misma estructura que en el apartado anterior. Una vez se ha mostrado la regulación, a continuación se exponen las aportaciones de la literatura previa sobre la regulación de la petición de los certificados de antecedentes penales en un contexto laboral y se relacionan con la evolución de la legislación y la jurisprudencia en la actualidad. Finalmente, desde una perspectiva criminológica, se realizan una serie de reflexiones sobre el impacto de la introducción del CDNS.

1.1. Evolución histórica del acceso a los certificados de antecedentes penales por actores externos al sistema de justicia penal.

Se pueden diferenciar tres períodos distintos en la historia contemporánea de España en relación a la regulación del acceso a los certificados de antecedentes penales fuera del sistema penal. El primer período abarca desde la aprobación de la *Real Orden de 1 de abril de 1896 que regula el acceso de los particulares al Registro Central de Penados y Rebeldes* hasta la entrada en vigor de la *Ley Orgánica 8/1983, de 25 de junio, de Reforma Urgente y Parcial del Código Penal*. Un segundo modelo estuvo vigente desde esta reforma del Código Penal en 1983 hasta la entrada en vigor del *Real Decreto 95/2009, de 6 de febrero, por el que se regula el Sistema de registros administrativos de apoyo a la Administración de Justicia*. El tercer período está vigente desde la aprobación del Real Decreto 95/2009 hasta hoy en día. A pesar de las diferentes reformas legislativas que se suceden durante estos períodos (ver Grosso Galván 1984; Larrauri y Jacobs 2011), en cada uno de ellos se observa un patrón similar en cuanto a las posibilidades de acceso que obtienen los responsables de selección de personal para acceder a los certificados de antecedentes penales. A continuación, se detallan los modelos vigentes en cada período, poniendo especial énfasis en las posibilidades de acceso a estos certificados en un contexto laboral.

1) Primer período (1896-1983):

Se considera que, entre 1896 y 1983, el Registro Central de Penados² tenía, en la práctica, un carácter público (Grosso Galván 1984; Larrauri y Jacobs 2011). La primera regulación del certificado de antecedentes penales para su uso fuera del sistema penal se produjo en la *Real Orden de 1 de abril de 1896 que regula el acceso de los particulares al Registro Central de Penados y Rebeldes*³. Esta Real Orden introdujo una distinción que duró hasta la

² Este registro fue creado con el nombre de Registro Central de Penados y Rebeldes. En 1928 cambió su nombre a Registro de Antecedentes Penales. Desde 1952 volvió a llamarse Registro Central de Penados y Rebeldes (Mapelli Caffarena 2011). Desde 2009 hasta la actualidad se simplifica su nombre bajo la denominación de Registro Central de Penados.

³ El actual Registro Central de Penados fue creado por el *Real Decreto, de 2 de octubre de 1878, de creación de un Registro Central de Procesados y Penados* (Grosso Galván 1984; Larrauri y Jacobs 2011). El Real Decreto estableció que se creaba este registro con el objetivo de permitir a los jueces apreciar la reincidencia de la persona (Grosso Galván 1984) pero en el citado decreto no se especificó quien podía tener acceso a la información que contenía (Larrauri y Jacobs 2011). Este es el aspecto que se regula en el Real Decreto de 1896

reforma del Código Penal de 1983 (Larrauri y Jacobs 2011). Por un lado, a petición de un tercero, se expedía un certificado de cualquier persona que no tuviera antecedentes penales. Por el contrario, no se le expedía el certificado a un tercero si la persona de la que se solicitaba el certificado tenía algún antecedente penal. En estos casos, sólo se entregaba el certificado si lo solicitaba la propia persona (Larrauri y Jacobs 2011). Se considera que en este primer período el Registro Central de Penados era público (Grosso Galván 1984; Larrauri y Jacobs 2011) porque este sistema permitía que un tercero pudiera inferir si un sujeto tenía antecedentes penales sin la intervención del mismo: si un tercero no obtenía el certificado de antecedentes penales, se podía deducir que esa persona había sido condenada con anterioridad (Grosso Galván 1984; Larrauri y Jacobs 2011)⁴.

Por lo tanto, este sistema permitía que un responsable de selección de personal dedujera si una persona tenía antecedentes penales. Como ya se ha indicado, si un responsable de selección de personal quería conocer los antecedentes penales de un candidato a un puesto de trabajo podía ir al Registro Central de Penados y solicitar el certificado de esta persona. Si la persona no tenía antecedentes penales, el Registro le facilitaba el certificado negativo de antecedentes penales. Por el contrario, si el responsable de selección de personal no obtenía el certificado, él mismo podía deducir que la otra persona tenía algún antecedente penal (Larrauri y Jacobs 2011).

2) Segundo período (1983-2009):

Entre 1983 y 2009 el acceso al Registro Central de Penados fue muy restringido. La *Ley Orgánica 8/1983, de 25 de junio, de Reforma Urgente y Parcial del Código Penal* dispuso que el Registro Central de Penados no era público, y que sólo se expedirían certificados en aquellos casos establecidos por ley⁵. Estas provisiones se mantuvieron inalteradas en el artículo 136.4 de la *Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal* (En adelante,

mencionado en el texto. Con anterioridad, la *Real Orden, de 22 de septiembre de 1848, de creación del Registro de Penados* ya estableció un registro central de condenas pero éste fue suprimido en 1868 (Bueno Arús 2006).

⁴ Es interesante, en este sentido, la orden de destrucción de las inscripciones del Registro Central de Penados en 1937 decretada por el Ministro de Justicia, el anarquista y expresidente, García Oliver (Grosso Galván 1984; García Oliver 2008 [1978]). El citado registro fue reconstruido una vez finalizada la Guerra Civil (Grosso Galván 1984).

⁵ En el Código Penal de 1983 esta provisión se establecía en el artículo 118.

'Código Penal') y en posteriores reformas hasta hoy en día⁶. En la actualidad el Código Penal establece:

"Las inscripciones de antecedentes penales en el Registro Central de Penados y Rebeldes *no serán públicas*. Durante su vigencia *sólo se emitirán certificaciones con las limitaciones y garantías previstas en sus normas específicas y en los casos establecidos por la Ley*. En todo caso se librarán las que soliciten los Jueces y Tribunales, se refieran o no a inscripciones canceladas, haciendo constar expresamente, si se diere, esta última circunstancia"⁷. [Art. 136.4 Código Penal]

En la práctica, la introducción de esta ley supuso que sólo se emitieran certificados de antecedentes penales con el consentimiento explícito del interesado, excepto para actividades relacionadas con la Administración de Justicia, con el control de fronteras y armas, y para actividades estadísticas (Torres Morato 2014). En el resto de situaciones, y hasta la actualidad, el Registro Central de Penados sólo expide este certificado con el consentimiento de la persona, tenga esta persona antecedentes penales o no los tenga. De esta forma, desde ese momento, un tercero ya no puede acceder directamente a estos certificados, ni inferir ninguna información, a través de la información proporcionada por el Registro Central de Penados, excepto en los casos mencionados.

Además, en este segundo período, sólo se expidieron certificados a las personas en aquellas situaciones en que alguna ley exigía la presentación de este certificado (Bueno Arús 2006; Larrauri y Jacobs 2011)⁸. En este sentido, el Registro Central de Penados ejercía un control sobre la finalidad para la que se solicitaba el CAP⁹. En el formulario para la petición del CAP se establecía que la persona que presentaba la solicitud debía rellenar una pestaña sobre la 'Finalidad' que motivaba la petición (Larrauri y Jacobs 2011) y el Registro se negaba a expedir este certificado si la finalidad no se ajustaba a una situación en que alguna ley establecía el requisito de presentar este certificado. A modo de ejemplo, en 2008, la Agencia Española de Protección de Datos amparó al Registro Central de Penados en su decisión de no emitir un CAP ante una petición en la que la persona interesada señalaba

⁶ La Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal también ha mantenido este redactado.

⁷ Cursivas del autor.

⁸ Desde 1947 sólo se emitían certificados en aquellas situaciones en que lo señalase una autoridad gubernativa. Sin embargo este principio de publicidad limitada carecía de virtualidad ya que este requisito podía establecerse por una disposición de cualquier rango (Mapelli Caffarena 2011; Díez Ripollés 2016) .

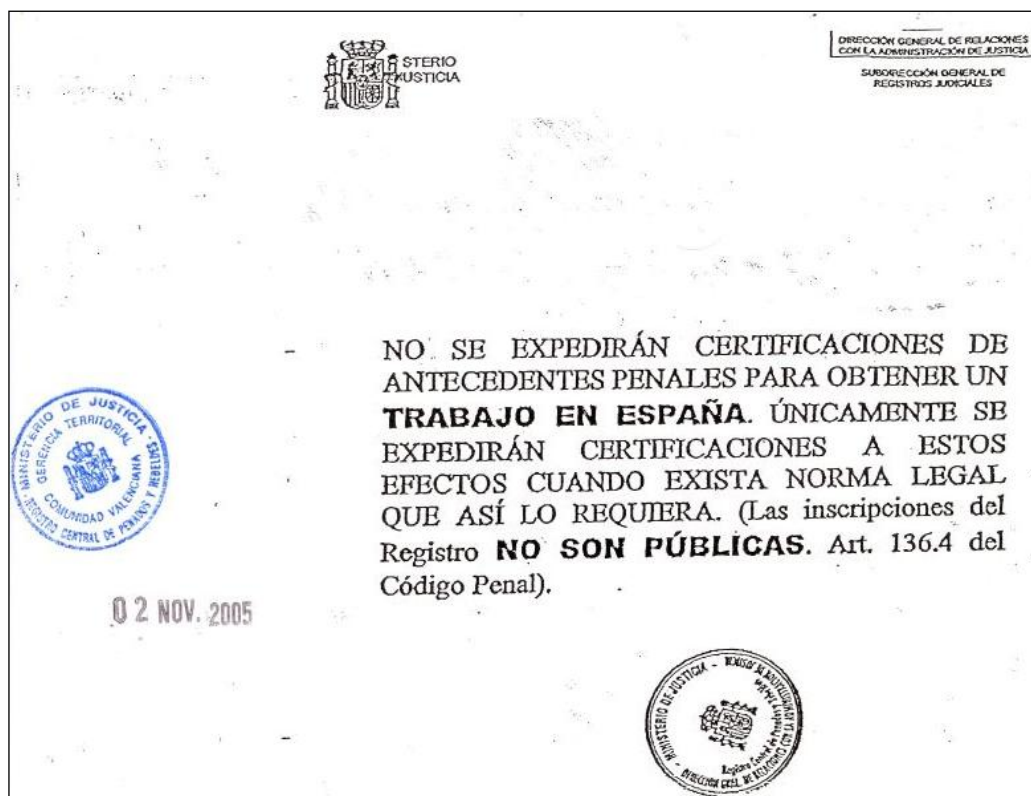
⁹ Las personas podían solicitar ver la información, relativa a ellos mismos, que figuraba en el RCP en las pantallas del ordenador de las oficinas del Ministerio de Justicia, pero en ningún caso podían solicitar la expedición de un certificado de antecedentes penales para un caso no establecido en alguna ley (Bueno Arús 1983).

que solicitaba el certificado “*por curiosidad personal*” (Resolución 00844/2008, Agencia Española de Protección de datos 2008) (Gutiérrez Zarza 2010). Como se verá a continuación, esta característica diferencia este segundo período del actual.

La protección de la confidencialidad de los antecedentes penales fue reforzada en la *Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal* (en adelante LOPD 15/1999). El Artículo 7 de esta ley establece que los 'datos de carácter personal relativos a la comisión de infracciones penales o administrativas' son datos especialmente protegidos. A continuación, este mismo artículo dispone que estos datos sólo pueden figurar en registros de las administraciones públicas en los supuestos determinados por alguna norma reguladora. Por lo tanto, en ningún caso una institución diferente al Registro Central de Penados puede elaborar una base de datos con esta información. Esta situación ha sido ratificada en distintas sentencias judiciales (Larrauri y Jacobs 2010). Por otro lado, el artículo 44 dispone que: "*La vulneración del deber de guardar secreto sobre los datos de carácter personal incorporados a ficheros que contengan datos relativos a la comisión de infracciones administrativas o penales*" [Art. 44 LOPD 15/1999] es una infracción grave de la ley.

Por lo tanto, en este segundo período, de 1983 a 2009, los responsables de selección de personal no tenían un acceso directo a los certificados de antecedentes penales. Los responsables de selección de personal sólo podían acceder a los certificados de antecedentes penales a partir de la petición directa del entrevistado en aquellos casos establecidos por ley. Ya en ese momento existían numerosas profesiones en las cuales alguna ley exigía carecer de antecedentes penales (Grosso Galván 1984; Mapelli Caffarena 2011). El Registro Central de Penados no expedía el certificado si la profesión para la que se solicitaba un certificado de penales no era una de las contempladas en alguna norma con rango de ley. El documento que aparece en la figura 1, fechado en Noviembre de 2005, con sello de la Gerencia Territorial de la Comunidad Valenciana del Ministerio de Justicia, da fe de que el Registro Central de Penados en ese período no expedía certificados de antecedentes penales para empleos en que no había una ley que establecía este requisito.

Figura 1. Documento del Registro Central de Penados negándose a expedir el CAP por motivos laborales



Fuente: <http://www.foropolicia.es/foros/duda-certificado-de-penales-t70109.html>

3) Tercer período (2009-actualidad):

Este nuevo período se inicia tras la aprobación del *Real Decreto 95/2009, de 6 de febrero, por el que se regula el Sistema de registros administrativos de apoyo a la Administración de Justicia* (en adelante Real Decreto 95/2009).

Este Real Decreto no modifica las provisiones establecidas en el artículo 136.4 del Código Penal y en la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal: los datos del Registro Central de Penados siguen siendo no públicos y están especialmente protegidos¹⁰. En consecuencia, el acceso a información del Registro Central de Penados

¹⁰ La reciente introducción de la *Ley Orgánica 10/2015, de 10 de septiembre, por la que se regula el acceso y publicidad de determinada información contenida en las sentencias dictadas en materia de fraude fiscal* rompe parcialmente las restricciones en la publicidad de los detalles de las sentencias imperantes hasta este momento en España (ver Larrauri y Jacobs 2010). Esta ley habilita a la Administración a publicar listas de morosos de Hacienda en el Boletín Oficial del Estado. En el preámbulo se justifica que existe un límite al principio de confidencialidad

sólo se produce, sin el consentimiento de los interesados, para actividades relacionadas con la Administración de Justicia (Artículo 5 del Real Decreto 95/2009), para el control de pasaportes, para el control de armas y para actividades estadísticas (Artículo 6 del Real Decreto 95/2009) y en relación con autoridades de Estados extranjeros de acuerdo a normas de la Unión Europea y convenios internacionales de asistencia judicial penal (Artículo 16 del Real Decreto 95/2009). En el resto de situaciones, para acceder al certificado se precisa el consentimiento del interesado.

La modificación que establece el Real Decreto 95/2009 es que se expiden certificados a petición del interesado en cualquier caso. El Artículo 17.1. establece que:

"A petición del titular interesado, podrán certificarse directamente los datos relativos a su persona contenidos en las inscripciones de los Registros Centrales de Penados (...)"

Esto supone un cambio muy relevante de uno de los fundamentos principales del modelo regulatorio anterior: a partir de la aprobación de este Real Decreto se permite la expedición de certificados a petición del titular interesado por cualquier motivo. Por consiguiente queda sin efecto la provisión que los certificados de antecedentes penales con consentimiento del interesado se expiden sólo en aquellos casos en que alguna ley exija este requisito. Este cambio ha provocado que el Registro Central de Penados haya dejado de realizar un control sobre la finalidad de la solicitud del certificado. La pestaña sobre finalidad del certificado se mantiene en el formulario para la obtención del certificado de antecedentes penales (Ministerio de Justicia 2016a), pero el Registro Central de Penados ya no se niega a expedir certificados si la información que aparece en esta pestaña no concuerda con alguna norma legal que lo fije como requisito. Como se detallará en los siguientes apartados, esto ha supuesto abrir la posibilidad a que los responsables de selección de personal puedan acceder a estos certificados para trabajos en que ninguna ley exige la presentación de este certificado.

En resumen, desde la creación del Registro Central de Penados a fines del siglo XIX y hasta 1983, había un sistema que permitía indirectamente poder dar a conocer a un

de las sentencias. En este caso, se argumenta que las condenas impuestas por un delito de este tipo tienen una importante relevancia fuera del proceso judicial y que, sin publicidad, serían inefectivas, por ejemplo en cuanto a la imposibilidad de contratar con la Administración Pública o de obtener subvenciones o ayudas públicas. El cambio está muy restringido a un cierto tipo de delitos por lo que, de momento, se opta por la prudencia y no se enmarca una nueva época.

tercero si una persona tenía antecedentes penales. A partir del Código Penal de 1983 se crea un sistema que establece una alta protección para mantener la confidencialidad de esta información. Desde entonces, los certificados de antecedentes penales sólo se expiden con el consentimiento de la persona, excepto en un elenco de casos muy reducido. Desde 1983 y hasta 2009, además, se estableció un control por el cual se expedían certificados a personas interesadas sólo en aquellas situaciones en que alguna ley exigía este requisito. La introducción del Real Decreto 95/2009 supuso una ruptura de este control por lo que en la actualidad estos certificados se pueden requerir por cualquier motivo. Como se señalará en los siguientes apartados, esto posibilita que estos certificados se requieran para trabajos en que ninguna ley exige este requisito.

De esta breve exposición de la evolución histórica relativa al acceso a los certificados de antecedentes penales en la historia contemporánea de España se desprenden dos ideas (Larrauri y Jacobs 2011). En primer lugar, se observa que siempre ha habido un cierto interés en conocer este tipo de información fuera del sistema de justicia penal. Si no hubiera habido este interés no hubiera sido necesario legislar sobre esta cuestión. En segundo lugar, paralelamente, ha preocupado que pudieran acceder a esta información personas o entidades de fuera del sistema penal, al considerar que esta información podía devenir en un estigma que podía perjudicar la reinserción. En este sentido, se detecta una tendencia a limitar la publicidad de los antecedentes penales, desde la creación del Registro Central de Penados hasta la actualidad.

Tras esta breve introducción sobre la evolución histórica en el acceso a los certificados de antecedentes penales fuera del sistema judicial, los dos apartados siguientes exponen el contenido y las consecuencias de la legislación actual que regula el acceso a estos certificados por parte de los responsables de selección de personal para los dos certificados de antecedentes penales presentes en la actualidad: en primer lugar, el acceso al certificado de antecedentes penales (CAP) y, en segundo lugar, el acceso al certificado de delitos de naturaleza sexual (CDNS)¹¹.

¹¹ Como ya se ha indicado con anterioridad, a lo largo de este trabajo se referirán cada uno de estos certificados mediante sus acrónimos. Cuando busquemos referirnos a ambos certificados utilizaremos la expresión "certificados de antecedentes penales".

1.2. La regulación de la petición del Certificado de Antecedentes Penales (CAP) en un contexto laboral en la actualidad.

En este apartado se expone la regulación del CAP en la actualidad en los siguientes aspectos: la información que contiene; las situaciones en que se debe exigir o se permite su uso en el mercado laboral; y las formas de acceso a este certificado en un contexto laboral. Hasta 2016 el CAP era el único certificado con información sobre condenas disponible fuera del sistema de justicia penal. Es preciso detallar su contenido ya que, desde que lo hiciera Grosso Galván (1984), ningún otro trabajo ha actualizado cual es la información exacta que aparece, - y la información que no aparece -, en un certificado de este tipo. Además esta definición permite entender mejor las diferencias entre el CAP y el CDNS.

1.2.1. Información contenida en el CAP.

El CAP es el documento oficial que incluye la mayor parte de la información del Registro Central de Penados (Larrauri y Jacobs 2011). La figura 2 muestra un modelo de CAP actual, para una persona que no dispone de antecedentes penales¹². En el Registro Central de Penados figuran inscripciones de sentencias judiciales firmes que han declarado la culpabilidad de una persona mayor de edad, por la comisión de un acto tipificado como delito, por parte de tribunales españoles o de otros países de la Unión Europea. Sin embargo, el CAP no muestra todas las inscripciones contenidas en el Registro Central de Penados. La información en este certificado está constreñida en base a criterios temporales y de imputabilidad.

¹² En los CAP para personas con algún antecedente penal figura la sentencia y el delito por el que fueron condenadas, si han cumplido condena, y el régimen de libertad de que disponen (Ministerio de Justicia 2016a).

Figura 2. Modelo de CAP para una persona sin antecedentes penales

 <p>MINISTERIO DE JUSTICIA</p> <p>REGISTRO CENTRAL DE PENADOS</p> <p>CERTIFICA:</p> <p>Que, en el día de la fecha, consultada la Base de Datos del Registro Central de Penados, NO CONSTAN antecedentes penales relativos a:</p> <p>D./D^a con NIF n^o</p> <p>Conforme a lo dispuesto en la Decisión Marco 2009/315/JAI del Consejo de 26 de febrero, relativa a la organización y al contenido del intercambio de información de los registros de antecedentes penales entre los Estados miembros, tratándose de ciudadanos españoles, el presente certificado incluye, en su caso, las condenas impuestas por otros Estados miembros de la Unión Europea, en los mismos términos en que tales condenas hayan sido notificadas, sin que exista necesariamente una equiparación entre los tipos delictivos del Estado de condena y los tipos delictivos nacionales.</p> <p>El presente certificado refleja la situación del titular interesado/a en la fecha de su expedición y se emite exclusivamente a efectos de</p> <p>Madrid a</p>

Fuente: Ministerio de Justicia (2016a)

A continuación se desarrolla con más detalle cada uno de los aspectos mencionados con anterioridad:

Inscripciones de *sentencias judiciales firmes*

El Registro Central de Penados sólo incorpora información facilitada por juzgados y tribunales. Los registros administrativos de apoyo a la Administración de Justicia sólo se nutren de la información enviada por parte de los secretarios judiciales (Artículo 13 del Real Decreto 95/2009). El Artículo 252 del *Real Decreto de 14 de septiembre de 1882 por el que se aprueba la Ley de Enjuiciamiento Criminal* señala que todos los tribunales judiciales deben remitir información de todas las sentencias dictadas a alguno de los registros que conforman el Sistema de registros administrativos de apoyo a la Administración de Justicia.

En consecuencia, en el CAP sólo figura información de sentencias judiciales¹³. Por tanto, el CAP no muestra información de bases de datos policiales o de otros órganos del sistema de justicia penal como registros del sistema penitenciario o los relativos al cumplimiento de las medidas penales alternativas (Larrauri 2014c). Respecto a las bases de datos policiales, éstas se rigen por el principio de que sus datos sólo deben usarse con la finalidad para la que se recabaron. Su uso fuera de los casos establecidos por ley está prohibido (Zambrano 2007).

En concreto, el Registro Central de Penados sólo contiene inscripciones de sentencias firmes, aquellas sentencias que no se pueden recurrir. La información sobre sentencias no firmes, medidas cautelares o procesos de rebeldía se encuentra en otros registros. En este sentido, las penas y medidas de seguridad impuestas en sentencia no firme por delito o falta y medidas cautelares se encuentran en otro registro, el “Registro Central de Medidas Cautelares, Requisitorias y Sentencias no Firmes” [Artículo 2 del RD 95/2009]¹⁴. Por tanto, la información sobre sentencias no firmes, medidas cautelares o procesos de rebeldía no figura en el CAP.

Inscripciones *de culpabilidad*

El CAP no contiene información sobre sentencias absolutorias o autos de sobreseimiento (Díez Ripollés 2016). El Registro Central de Penados sólo contiene información sobre sentencias en las que se ha condenado a la persona (Artículo 2 del Real Decreto 95/2009). Las sentencias de absolución y los autos que decretan el sobreseimiento de una causa no se hallan centralizadas en ningún archivo central y sólo queda registro de ellas en los archivos de los juzgados o tribunales en los que se dictó la sentencia (Bueno Arús 2006).

¹³ Entre 1995 y 2003 los antecedentes penales de penas de prisión que hubieran obtenido la suspensión de la pena quedaban registrados en una sección especial del registro (Díez Ripollés 2016), por lo que no aparecían en los certificados de antecedentes penales (Bueno Arús 2006). Esta provisión quedó anulada con la *Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal*.

¹⁴ El Sistema de registros administrativos de apoyo a la Administración de Justicia también incluye el Registro Central para la Protección de las Víctimas de Violencia Doméstica y el Registro Central de Rebeldes Civiles. En el Registro Central para la Protección de las Víctimas de Violencia Doméstica se recogen las inscripciones de sentencias por delitos y faltas por delitos de violencia de género e información sobre los quebrantamientos de condenas. Este archivo permite ser visualizado por policías y por otras instituciones oficiales que trabajan en temas relacionados con la violencia de género. Este archivo recoge información de los otros registros por lo que no procede situarlo en el análisis anterior. Por otra parte, la inscripción de demandados en cualquier procedimiento civil cuyo domicilio se desconozca está contenida en el “*Registro Central de Rebeldes Civiles*” [Artículo 2 del RD 95/2009].

Inscripciones de delitos cometidos cuando la persona es mayor de edad.

Según el Real Decreto 95/2009 las inscripciones sobre condenas de menores de edad no quedan registradas en el Registro Central de Penados¹⁵. Esta información queda contenida en el Registro Central de Sentencias de Responsabilidad Penal de los Menores (Montero 2012; Montero 2013; Carr, Dwyer, y Larrauri 2015). Este registro contiene la misma información que el Registro Central de Penados pero referida a condenas cometidas cuando la persona es menor de edad (Artículo 2 del Real Decreto 95/2009)¹⁶.

Inscripciones de un acto tipificado como delito.

El Registro Central de Penados sólo contiene información de conductas tipificadas como delito. La mayor parte de delitos son definidos como tal en la *Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal* (en adelante Código Penal). Sin embargo, también se insertan en este registro los delitos del Código Penal Militar (Grosso Galván 1984), según establece la Disposición Adicional Tercera del Registro 95/2009, la Ley Orgánica de la Represión del Contrabando y la Ley Orgánica del Régimen Electoral General (ver estadísticas de condenas en: INE 2015a).

Es importante remarcar que con anterioridad a la desaparición de las faltas (Magro Servet 2015), éstas no aparecían en el CAP (Artículo 17 del Real Decreto 95/2009) (Larrauri y Jacobs 2011; Díez Ripollés 2016). Por otro lado, los indultos no hacen desaparecer la información en el Registro Central de Penados (Grosso Galván 1984; Bueno Arús 2006; Torres Morato 2014)¹⁷.

¹⁵ Las primeras restricciones a la publicidad de sentencias de menores se introdujeron en 1929 (Mapelli Caffarena 2011)

¹⁶ La persona podría pedir un certificado para cualquiera de los registros del Sistema de registros de apoyo a la Administración de Justicia (Artículo 17 del Real Decreto 95/2009). Sin embargo se desconoce si está establecido el procedimiento y tampoco se conoce ningún caso en que se haya solicitado.

¹⁷ Por el contrario, sí que producen este efecto la despenalización del delito o la amnistía (Grosso Galván 1984; Bueno Arús 2006). Una vez un acto delictivo ha sido despenalizado o se ha producido la amnistía, los registros son borrados del Registro Central de Penados, por lo que no pueden aparecer en el CAP (Grosso Galván 1984; Bueno Arús 2006). Por ejemplo, las inscripciones para el acto del “cheque en descubierto” fueron borrados del Registro Central de Penados cuando este acto fue despenalizado en la reforma del Código Penal de 1995 (Bueno Arús 2006). Asimismo, tras la Ley de Amnistía de 1977 para los presos políticos en España, las inscripciones correspondientes también fueron eliminadas del Registro Central de Penados (Grosso Galván 1984).

Inscripciones de tribunales españoles o de otros países de la Unión Europea.

El CAP muestra las condenas de delitos juzgados en los Estados miembros de la Unión Europea. En primer lugar, el Registro Central de Penados recibe las sentencias de los juzgados de todo el territorio nacional (Artículo 2 del Real Decreto 95/2009). Asimismo, el Registro Central de Penados debería tener conocimiento de todas las condenas de nacionales españoles en cualquier país de la Unión Europea a través del sistema ECRIS. La *Ley Orgánica 7/2014, de 12 de noviembre, sobre intercambio de información de antecedentes penales y consideración de resoluciones judiciales penales en la Unión Europea*, incorpora en la legislación española la *Decisión 2009/316/JAI del Consejo de 6 de Abril de 2009 por la que se establece el Sistema Europeo de Información de Antecedentes Penales (ECRIS)*. Esta ley impone que cuando un nacional español es condenado en otro Estado miembro de la Unión Europea, este Estado tiene la obligación de transmitir la información de la condena al Registro Central de Penados español. El sistema ECRIS permite la interoperabilidad de las diferentes bases de datos de los Registros Centrales de Condenas de los diferentes países europeos. Esta información constará en el CAP, excepto en el caso que el Estado en que se efectúa la condena indique de forma expresa que esta información sólo puede utilizarse para fines establecidos en el marco de un procedimiento penal (Blanco Quintana 2013).

Se desconoce con precisión si el CAP muestra información sobre condenas impuestas a ciudadanos en terceros países. España tiene suscritos convenios bilaterales con terceros países relativos a la asistencia judicial penal, que incluyen disposiciones sobre el intercambio de comunicaciones de condena y de resoluciones judiciales. La información obtenida a través de estos convenios queda inscrita en el Registro Central de Penados (Blanco Quintana 2013; Torres Morato 2014). Respecto a la inclusión de esta información en el CAP, por un lado, en ninguna parte del Real Decreto 95/2009 se descarta que esta información se incluya en el CAP. En contraposición, no está claro que estos convenios permitan compartir esta información fuera del ámbito del sistema de justicia penal. Además, se desconoce si estos intercambios se producen con frecuencia. Finalmente, Grosso Galván (1984) afirma que la necesidad de traducir estas sentencias podría ocasionar que esta información no se inscribiera en el Registro ya que a diferencia del ECRIS, para terceros países no existe un sistema automatizado de traducción.

Después de esta presentación de la información que consta en el Registro Central de Penados, se procede a detallar la información que no consta en el CAP. Como se ha señalado con anterioridad, en este certificado no contiene toda la información contenida en el Registro Central de Penados, sino que se establecen dos limitaciones, de temporalidad y de imputabilidad.

Limitación temporal.

Las inscripciones contenidas en el Registro Central de Penados pueden dejar de aparecer en el CAP tras un período sin delinquir después de haber finalizado la pena. Este período varía entre 6 meses y 10 años, según la gravedad de la pena¹⁸. Los antecedentes 'cancelados' se guardan en una sección separada del Registro Central de Penados sólo disponible para los juzgados y tribunales (Artículo 19 Real Decreto 95/2009) y, por consiguiente, no se muestran en el CAP¹⁹. En la actualidad, el Artículo 136.1 del Código Penal establece

"Los condenados que hayan extinguido su responsabilidad penal tienen derecho a obtener del Ministerio de Justicia, de oficio o a instancia de parte, la cancelación de sus antecedentes penales, cuando hayan transcurrido sin haber vuelto a delinquir los siguientes plazos:

- a) Seis meses para las penas leves.*
- b) Dos años para las penas que no excedan de doce meses y las impuestas por delitos imprudentes.*
- c) Tres años para las restantes penas menos graves inferiores a tres años.*
- d) Cinco años para las restantes penas menos graves iguales o superiores a tres años.*
- e) Diez años para las penas graves." [Art. 136.1 Código Penal]."*

En la gran mayoría de casos, la cancelación no es automática. En primer lugar, en muy pocas ocasiones las inscripciones de condenas se cancelan de oficio (Larrauri 2015), debido a que en la actualidad en muy pocos casos los juzgados envían al Registro Central de Penados información sobre la finalización de la pena, aspecto que dificulta el proceso de cancelación (Muñoz Ruiz 2014).

Además, es importante recordar que el período de cancelación de los antecedentes penales termina siendo muy dilatado, ya que las penas tardan bastante en ejecutarse y el período empieza a contar desde que se termina la ejecución de la pena (Larrauri 2015). Por

¹⁸ Diversos trabajos en los últimos años han abordado el complejo tema del computo de plazos a efectos de la cancelación de los antecedentes penales (Bueno Arús 2006; Roig Torres 2012).

¹⁹ Entre 1995 y 2003 los antecedentes penales de penas de prisión que hubieran obtenido la suspensión de la pena quedaban cancelados en una sección especial del Registro Central de Penados. Esta provisión quedó anulada con la *Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.*

ejemplo, una pena de Trabajos en Beneficio de la Comunidad de 9 meses tendría un período de cancelación de 2 años. En vista de la legislación actual podría parecer que esta persona tendría vigentes sus antecedentes penales, por lo menos, tres años después del día en que fue condenado. Sin embargo, si se cuentan las dilaciones que se producen en la ejecución de la pena, como el tiempo entre las reuniones con el técnico de gestión de medidas, el establecimiento del plan de cumplimiento, encontrar una plaza para realizar los Trabajos en Beneficio a la Comunidad y la realización de las jornadas, que se adecuen a los compromisos laborales y familiares del condenado (Blay 2006), la fecha de extinción de la pena, y, consecuentemente, el período de cancelación de los antecedentes penales puede alargarse sustancialmente respecto a los dos años establecidos inicialmente para una condena de nueve meses.

Limitación de imputabilidad.

El CAP no contiene información de medidas de seguridad, solo contiene información de penas. El Artículo 137 del Código Penal establece que la información sobre medidas de seguridad no debe figurar en el CAP. La casi totalidad de las medidas de seguridad en el actual código penal son sanciones preventivas impuestas por parte del juez generalmente a personas que no son imputables (Díez Ripollés 2016)²⁰, personas que no saben entender que su acto lesiona el interés de otros o que no pueden modificar su comportamiento ante esta situación. Estas medidas se imponen basándose en la potencial peligrosidad criminal del sujeto (Mir Puig y Corcoy 2015; Díez Ripollés 2016).

En definitiva, tras este análisis se puede indicar que el CAP contiene todas las inscripciones de condenas a una pena, no canceladas, que han declarado la culpabilidad de una persona mayor de edad por la comisión de un acto tipificado como delito por parte de tribunales españoles o de otros países de la Unión Europea.

²⁰ La reforma del Código Penal de 2010 introdujo la posibilidad de establecer medidas de seguridad a sujetos no imputables y la reforma de 2015 ha ampliado estos supuestos (Díez Ripollés 2016). Esta nueva figura no está relacionada con la imputabilidad, sino con la peligrosidad de la persona ante la naturaleza del hecho cometido (Díez Ripollés 2016; Wolters Kluger 2016). En relación con el tema de este apartado, este tipo de medidas vendrían impuestas después de la pena, por lo que igualmente aparecería una inscripción en el registro.

1.2.2. Situaciones en que se exige el CAP y situaciones en que se permite su uso.

A continuación se define la regulación relativa a las situaciones en que se puede utilizar este certificado en el mercado laboral a partir de la entrada en vigor del Real Decreto 95/2009. Se estudian tanto aquellas situaciones en que alguna norma *exige* la presentación de este certificado, como aquellos casos en que se *posibilita* su presentación en un contexto laboral .

En primer lugar, existen una serie de profesiones en que alguna ley exige carecer de antecedentes penales (Larrauri y Jacobs 2011; Larrauri 2013). Larrauri y Jacobs observan que las profesiones en que se exige, por ley, carecer de antecedentes penales se caracterizan por ser aquellas que forman parte del sector público²¹. Por un lado, se requiere esta condición para acceder a puestos de funcionario público relacionados con la seguridad o la justicia, como militares, policías, funcionarios de prisiones, jueces, fiscales, etc. Existen también provisiones específicas de carecer de antecedentes penales para empleos en algunas instituciones públicas, como el Banco de España o el Parlamento Español. Además, hay una serie de actividades que se realizan bajo concesión o autorización administrativa que requieren carecer de algún tipo de antecedente penal como vigilantes de seguridad, taxistas, titulares de escuelas privadas, de establecimientos de juego de azar o de agencias de adopción. También se requiere carecer de antecedentes penales para contratar con las administraciones públicas. Finalmente, algunas corporaciones o instituciones semipúblicas como los colegios profesionales, - el de abogados, notarios o veterinarios -, exigen a los interesados la ausencia de antecedentes penales en el momento de la colegiación (Larrauri y Jacobs 2011; Larrauri 2013)²².

El documento oficial que acredita carecer de antecedentes penales, el CAP, se exige sólo en algunas de estas profesiones. Larrauri y Jacobs (2011) señalan que para acreditar la condición de carecer de antecedentes penales, en algunos casos se requiere el CAP y, en

²¹ Los autores se refieren a una definición del "sector público" realizada desde el derecho administrativo. Según Garrido Falla (1994, 21), en base al derecho español, "sector público" se puede entender como los "servicios técnicos prestados al público de una manera regular y constante, mediante una organización de medios personales y materiales cuya titularidad pertenece a una administración pública y bajo un régimen jurídico especial.". En este punto es importante remarcar que una actividad sigue perteneciendo al sector público si una administración pública concede su gestión pero mantiene la titularidad (Garrido Falla 1994).

²² Asimismo, se exige no estar inhabilitado para trabajar en el sector público en todas aquellas otras profesiones recogidas en el Estatuto Básico del Empleado Público como profesores, maestros o médicos.

algunos otros casos, la firma de una declaración jurada (Larrauri 2013). En la Tabla 1 se relacionan sólo aquellas profesiones en las que se ha podido acreditar mediante una fuente oficial, ya sea una regulación o alguna información en una web oficial, la exigencia específica del CAP²³.

²³ En consecuencia, en la Tabla 1 no se han incluido aquellas actividades en las que sólo se exige una declaración jurada de no haber sido condenado o inhabilitado como, por ejemplo, Corredor de Seguros Privados (Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones 2016) o funcionarios públicos en general (Larrauri y Jacobs 2011). Para la elaboración de esta tabla sólo se han tenido en cuenta fuentes oficiales o de colegios profesionales. En relación a los colegios profesionales, no se han incluido profesiones que disponen de asociaciones profesionales en las que se exige presentar un certificado pero la colegiación es opcional, como en el caso de los cerrajeros (Unión de Cerrajeros de Seguridad 2012).

Tabla 1. Profesiones en que se requiere la presentación del CAP

Aeropuerto
Personal seleccionado para efectuar inspecciones, controles de acceso o registros (Resolución de 16 de Julio de 2012. Ministerio de Fomento)
'Expedidores conocidos' (Gestores de correo aéreo) (AESA 2016)
Todo el personal con acceso a las zonas restringidas de seguridad (Resolución de 16 de Julio de 2012. Ministerio de Fomento)
Tripulación de los aviones, incluyendo pilotos y azafatas (Resolución de 16 de Julio de 2012. Ministerio de Fomento)
Posiciones de responsabilidad en instituciones financieras
Altos cargos entidades financieras (Banco de España 2016a).
Audidores de Cuentas (Orden ECC/951/2015. Ministerio de Economía y competitividad 2015).
Trabajadores del Banco de España (Banco de España 2016b)
Titulares de empresas de envío de dinero (Ayuntamiento de Madrid 2013).
Juegos de Azar
Personal en salas de bingo (Departamento de Seguridad. Gobierno Vasco 2013a)
Personal en salas de casinos (Departamento de Seguridad. Gobierno Vasco 2013b)
Personal en casas de apuestas (Departamento de Seguridad. Gobierno Vasco 2013c)
Titulares de licencia de empresas de juego (Departamento de Seguridad. Gobierno Vasco 2013d)
Justicia
Abogados (ICAB 2016)
Abogados fiscales sustitutos (Orden JUS/589/2015. Ministerio de Justicia)
Agentes de auxilio Judicial (Orden JUS/2464/2014. Ministerio de Justicia).
Ayudantes de laboratorio del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses (Orden JUS/4003/2007. Ministerio de Justicia).
Fiscales (Acuerdo de 26 de abril de 2016. Consejo General del Poder Judicial)
Funcionarios de prisiones (Orden INT/372/2015. Ministerio del Interior).
Graduados Sociales (Ilustre Colegio de Graduados Sociales de Almería 2016)
Jueces (Acuerdo de 26 de abril de 2016. Consejo General del Poder Judicial)
Letrados de la Administración de Justicia (Orden JUS/2890/2015. Ministerio de Justicia).
Notarios (Decreto de 2 de Junio de 1944. Ministerio de Justicia)
Procuradores (Ministerio de Justicia 2016b)
Secretarios judiciales (Orden JUS/1615/2014. Ministerio de Justicia)
Seguridad privada
Armeros / Corredores de armas (Guardia Civil 2014a)
Controladores de accesos para actividades recreativas (Decret 112/2010. Generalitat de Cataluña)
Detectives privados (Dirección General de Policía 2013)
Directores de seguridad (Dirección General de Policía 2013)
Escoltas privados (Dirección General de Policía 2013)
Guardas rurales (Resolución de 30 de Octubre de 2014. Ministerio del Interior).
Instructores de tiro (Guardia Civil 2014b)

Jefes de seguridad (Dirección General de Policía 2013)
Vigilantes de explosivos (Dirección General de Policía 2013)
Vigilantes de seguridad (Dirección General de Policía 2013)

Seguridad pública

Agentes de tráfico y movilidad (Bases de la convocatoria. Ayuntamiento de Ciudad Real 2010)
Bomberos (Bases de la convocatoria. Ayuntamiento de Fuenlabrada 2009)
Soldados y oficiales del Ejército (Ministerio de Defensa 2016)
Cuerpo Nacional de Policía (Resolución de 29 de abril de 2015. Ministerio del Interior)
Ertzaintza (Resolución 1 de abril de 2014. Departamento de Seguridad del País Vasco)
Mossos D'Esquadra (Resolució INT/305/2011. Departament d'Interior. Generalitat de Catalunya).
Guardias Civiles (Resolución 160/38045/2015. Dirección General de la Guardia Civil 2015)
Policías locales (Edicto. Ajuntament de Sant Joan Despí 2015)
Policías Portuarios (Bases de la Convocatoria Pública. Autoridad Portuaria de Gijón 2012)

Otros

Administradores de fincas (Colegio de Administradores de Fincas de Segovia 2016)
Dentistas (Ilustre Colegio Oficial de Dentistas de Granada 2013)
Gestores Administrativos (Colegio Oficial de Gestores Administrativos de Tarragona 2016)
Operadores Económicos Autorizados en procedimientos aduaneros (Agencia Tributaria 2016)
Taxistas (Ordenanza del Taxi. Comunidad de Madrid 2012).
Titulares de licencia comercio de tabaco (Comisionado para el Mercado de Tabacos 2016)
Veterinarios (Ilustre Colegio Oficial de Veterinarios de Guadalajara 2016)

Nota 1: Elaboración propia. La lista no es exhaustiva. La regulación se halla muy dispersa y puede que no se hayan detectado todas las profesiones (Larrauri 2013).

Nota 2: La inclusión en la lista no implica que la presentación del CAP sea un requisito para ejercer la profesión en toda España. En ocasiones no existen regulaciones unificadas para la profesión a nivel estatal. Cuando la regulación referenciada es de carácter autonómico o local, es posible que no exista esta exigencia en otras zonas de España. Por ejemplo, se exige el certificado de penales para empleados en bingos y casinos en el País Vasco (Departamento de Seguridad. Gobierno Vasco 2013b), pero no en Cataluña (Departament de Vicepresidència, d'Economia i d'Hisenda 2016).

Nota 3: La exigencia del CAP no implica una exclusión directa por todo tipo de antecedentes penales. Por un lado, en algunas profesiones la exclusión depende del tipo de delito. Por ejemplo, para los trabajadores del Ministerio de Justicia sólo se exige no haber sido condenado por delitos dolosos a penas privativas de libertad mayores de tres años (ver, por ejemplo, Orden JUS/2464/2014. Ministerio de Justicia). Por otro lado, en algunos casos la regulación dota del poder de valorar los antecedentes penales a algún ente de la Administración Pública. Por ejemplo, éste es el caso de los miembros del consejo de administración, directivos y/o de otros puestos de responsabilidad de las entidades bancarias. Para estos puestos, el Banco de España solicita el CAP para valorar la honorabilidad según el *Real Decreto 256/2013, de 12 de abril, por el que se incorporan a la normativa de las entidades de crédito los criterios de la Autoridad Bancaria Europea de 22 de noviembre de 2012, sobre la evaluación de la adecuación de los miembros del órgano de administración y de los titulares de funciones clave*. Por lo tanto, para estos casos, el antecedente penal se valora, no excluye directamente.

Como se observa en la Tabla 1, la mayor parte de profesiones en que se exige, por ley, la presentación el CAP se sitúan en los sectores de la seguridad, la justicia, en posiciones de responsabilidad en entidades financieras y en profesiones relacionadas con los juegos de azar. Por lo tanto, en la Tabla 1 se constata que existe una cierta lógica sectorial en la mayor parte de estos trabajos en que se requiere por ley el CAP. Tal y como expone Larrauri (2016), la mayor parte de estos sectores se relacionan con: a) actividades con un reconocido prestigio y alta consideración social, en particular aquellos empleos relacionados con la seguridad o la justicia; y/o b) actividades con un alto nivel de riesgo de una conducta delictiva, como por ejemplo en aquellos empleos en áreas de seguridad de los aeropuertos, para ocupar altos cargos de entidades financieras (en este sentido ver Martín-Retortillo 1993) o para trabajar en el sector de los juegos de azar. Este criterio sectorial rige para la mayor parte de profesiones en que se exige este certificado.

El CAP también se exige, por ley, en empleos en otros sectores. Esto se puede observar en la sección “otros” de la tabla 1. Por lo tanto, el criterio sectorial no es completamente exhaustivo para determinar en qué trabajos se requiere el CAP. Damaska (1968) ya advirtió hace casi 60 años la dificultad de encontrar un criterio claro para encuadrar todas las profesiones en que se establecen este tipo de requisito²⁴. Es sorprendente que se requiera este certificado en estas profesiones y no en otras del mismo sector, cuyo ejercicio puede requerir tantas o mayores consideraciones de riesgo o de honorabilidad. Por ejemplo, en la provincia de Granada este requisito se exige para colegiarse en algunas profesiones sanitarias, como dentista (Ilustre Colegio Oficial de Dentistas de Granada 2013), aunque no se exige a médicos (Colegio Oficial de Médicos de Granada 2016) o a enfermeros (Estatuto del Colegio Oficial de Enfermería de Granada 2009). Este requisito también se establece en algunas profesiones relacionadas con los tributos públicos (operadores económicos autorizados en procedimientos aduaneros y titulares de comercios de tabaco) pero no a los inspectores de Hacienda (Resolución de 16 de Noviembre de 2105. Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas).

En los trabajos en que alguna ley exige la presentación de este certificado, el CAP siempre se presenta ante una institución pública o ante una institución semipública, como

²⁴ La incoherencia en este tipo de regulaciones en la legislación española también ha sido advertido por autores como Grosso Galván (1984), Bueno Arús (2006) y Larrauri (2013).

un colegio profesional. En ningún caso la regulación pueda solicitar directamente este certificado al Registro Central de Penados. Como se ha mencionado con anterioridad, Larrauri y Jacobs (2011) ya observaron que todas estas profesiones están reguladas, de una forma u otra, por el sector público.

En segundo lugar, para el resto de empleos, existe un sistema que posibilita que los responsables de selección de personal puedan obtener esta información de forma indirecta (Jacobs y Larrauri 2011)²⁵. Como ya se ha comentado con anterioridad, el Real Decreto 95/2009 dispone que cualquier particular interesado tiene derecho a solicitar su propio certificado, en cualquier caso. De esta forma, a diferencia del período anterior, desde 2009, el Registro Central de Penados ha dejado de realizar un control sobre la finalidad para la que se requiere el CAP. En consecuencia, se expide el CAP para casos en que no hay ninguna ley que establezca este requisito. Con ello, se plantea la discusión de si los responsables de selección de personal pueden exigir que sea la propia persona quien presente su certificado como requisito para acceder a un puesto de trabajo (Larrauri y Jacobs 2011; Mapelli Caffarena 2011). Si el candidato se niega o no presenta el CAP, el responsable de selección de personal puede deducir que éste tiene antecedentes penales. En la literatura esta situación se conoce como una situación de “Caballo de Troya” (Damaska 1968), una medida que a primera vista parece inocua, pero que, en la práctica, puede acarrear consecuencias negativas²⁶.

Sin embargo, se discute si los responsables de selección de personal se sienten legitimados a requerir el CAP sin una ley que contemple esta posibilidad (ver la discusión dentro de: Larrauri y Jacobs 2011). Por un lado, este requerimiento no está prohibido de forma explícita en el ordenamiento jurídico español. En la medida en que la petición del CAP a un candidato a un puesto de trabajo no está prohibido, los empresarios podrían entender que está permitido (Jacobs 2015). Por el otro, en la medida en que no está contemplado en la ley y esta información se considera privada, los responsables de selección de personal se podrían sentir legitimados a pedir este certificado sólo en aquellos trabajos con una regulación que lo autorizase de forma expresa (Larrauri 2014b).

²⁵ Este aspecto también es mencionado por Boldova (2016).

²⁶ En la literatura inglesa este aspecto también se conoce como “*Enforced Subject Access*” (NIACRO 1996)

1.2.3. Formas de acceso al CAP.

Existen dos formas para acceder al CAP. En primer lugar, cualquier persona puede solicitar su propio CAP y presentarlo ante la institución que se lo haya requerido (Ministerio de Justicia 2016a). El interesado puede solicitar su propio CAP en persona, en el Registro Central de Penados en Madrid, o en cualquiera de las gerencias territoriales del Ministerio de Justicia situadas en cada una de las comunidades autónomas (Ministerio de Justicia 2016c). También lo puede solicitar por correo postal o por vía telemática (Ministerio de Justicia 2016a). Si la petición se realiza por Internet, se facilita una contraseña para que terceros puedan ir a la Web del Ministerio de Justicia y comprobar la verificación del certificado.

En segundo lugar, en aquellos casos que el certificado se debe presentar ante una administración pública, se permite que, con el consentimiento de la persona, la institución pueda requerir el CAP de forma directa al Registro Central de Penados. Con esta finalidad, la persona afectada puede firmar un documento por el cual acepta que la administración correspondiente acceda a sus datos del Registro Central de Penados (por ejemplo, ver Resolución 160/38045/2015. Ministerio de Defensa). Este acceso semidirecto se fundamenta, en el caso de la Administración de Justicia, a partir del artículo 35.f *de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común* según el cual se excluye de la obligación de presentar documentos cuando aquellos se encuentren en poder de la administración actuante (ver, por ejemplo, Orden JUS/1615/2014. Ministerio de Justicia). Para el resto de administraciones públicas del Estado, este acceso se articula a través del artículo 16 del Real Decreto 95/2009 en el que se establece el acceso de cualquier órgano de la administración pública a este certificado para acceder a un derecho o para adquirir una condición determinada con consentimiento del interesado.

1.3. La regulación de la petición del Certificado de Delitos de Naturaleza Sexual (CDNS) en un contexto laboral.

El análisis del CDNS se realiza en un apartado diferente al del CAP ya que la legislación que regula el CDNS no es una modificación de la referida al CAP, sino que añade nuevas situaciones en que se debe presentar un certificado de este tipo en un

contexto laboral. El CDNS fue creado formalmente en 2015 y, en la práctica, su uso está vigente desde marzo de 2016. A continuación se detalla el contexto en el que este certificado ha sido creado.

El CDNS nace de las provisiones establecidas de una directiva de la Unión Europea. La *Directiva 2011/92/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 13 de diciembre de 2011 relativa a la lucha contra los abusos sexuales y la explotación sexual de los menores y la pornografía infantil* (en adelante, Directiva 2011/92/UE) establece que los empresarios deben ser informados de los antecedentes penales de personas condenadas por infracciones sexuales contra menores cuando contraten personal u ofrezcan una actividad de voluntariado²⁷ para un puesto que implique contacto con menores²⁸.

Esta directiva europea ha sido integrada en la legislación española por la *Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia* (En adelante Ley 26/2015). La Ley 26/2015 ha sido desarrollada por el *Real Decreto 1110/2015, de 11 de diciembre, por el que se regula el Registro Central de Delincuentes Sexuales* (en adelante, Real Decreto 1110/2015). La Ley 26/2015 establece la obligación de presentar un certificado específico, con información sobre condenas por delitos de naturaleza sexual, para aquellos trabajos o actividades que impliquen un contacto habitual con menores. En concreto, el punto ocho del artículo primero de esta Ley añade el siguiente apartado al Artículo 13 de la *Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de protección jurídica del menor, de modificación del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil*:

"5. Será requisito para el acceso y ejercicio a las profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con menores, el no haber sido condenado por sentencia firme por algún delito contra la libertad e indemnidad sexual, que incluya la agresión y abuso sexual, acoso sexual, exhibicionismo y provocación sexual, prostitución y explotación sexual y corrupción de menores, así como por trata de seres humanos. A tal efecto, quien pretenda el acceso a tales profesiones, oficios o actividades deberá acreditar esta circunstancia mediante la aportación de una certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales."

²⁷ El requisito de presentar el CDNS para una actividad de voluntariado que implique un contacto con menores ha sido regulado por la *Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado*. Los artículos 8.4. y 8.5. de esta ley establecen:

"4. Será requisito para tener la condición de voluntarios en entidades de voluntariado o programas cuyo ejercicio conlleve el contacto habitual con menores, no haber sido condenadas por sentencia firme por delitos contra la libertad e indemnidad sexual, trata y explotación de menores. A tal efecto, deberán acreditar esta circunstancia mediante la aportación de una certificación negativa del Registro Central de Penados por estos delitos."

²⁸ Provisiones parecidas se encuentran en el Convenio del Consejo de Europa para la protección de los niños contra la explotación y el abuso sexual, firmado en Lanzarote el 25 de octubre de 2007 (Jacobs y Blitsa 2011) y la Resolución 1733 (2010) de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa (Salat 2016).

Tras esta breve introducción, en la misma línea que el apartado anterior a continuación se detalla: la regulación sobre la información que contiene este certificado; la regulación sobre las situaciones en que se puede utilizar este certificado en el mercado laboral; y la regulación sobre cómo se realiza el acceso a este certificado.

1.3.1. Información contenida en el CDNS

El CDNS incorpora la mayor parte de inscripciones contenidas en el nuevo Registro Central de Delincuentes Sexuales. El Real Decreto 1110/2015 establece que este registro contendrá todas las inscripciones de delitos "de naturaleza sexual" contenidos en el Registro Central de Penados y en el Registro Central de Sentencias de Responsabilidad Penal de los Menores (artículo 5 del Real Decreto 1110/2015). Este segundo registro contiene el mismo tipo de información que el Registro Central de Penados para condenados menores de edad (artículo 2 del Real Decreto 95/2009).

El CDNS contiene la información en estos registros que no esté cancelada (artículo 10 Real Decreto 1110/2015). Como se ha señalado, el plazo de cancelación para las inscripciones en el Registro Central de Penados es de entre 6 meses y 10 años una vez finalizada la pena, dependiendo de la gravedad de la misma. La cancelación de las inscripciones en el Registro de Responsabilidad Penal de los menores suceden 10 años después de que la persona haya adquirido la mayoría de edad, siempre que la medida haya finalizado (Artículo 24 del Real Decreto 95/2009)²⁹. Sin embargo, se establece una excepción a la cancelación de las inscripciones del CDNS: las inscripciones de condenas por un delito cometido por una persona mayor de edad y en que la víctima sea menor de edad dejarán de aparecer transcurridos 30 años después de la finalización de la medida (Artículo 10 Real Decreto 95/2009).

En definitiva, en el CDNS figuran todas las inscripciones no canceladas de sentencias inculporatorias firmes en España o en otros países de la Unión Europea por la comisión de

²⁹ La Disposición adicional tercera de la *Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores* señala que las inscripciones de las sentencias de responsabilidad penal de los menores sólo estarán disponibles para los Jueces de Menores y para el Ministerio Fiscal, para procedimientos de menores (Carr, Dwyer, y Larrauri 2015). Por este motivo, se tiende a pensar que los registros de condenas de menores desaparecen cuando la persona cumple 18 años, ya que, hasta la aprobación del Real Decreto 1110/2015, éste era el momento en que se terminaban sus efectos. Sin embargo, la cancelación efectiva de estos registros se produce 10 años después de que la persona haya cumplido la mayoría de edad.

una conducta tipificada como delito contra la libertad e indemnidad sexual, incluyendo la agresión y abuso sexual, el acoso sexual, el exhibicionismo y la provocación sexual, la prostitución y la explotación sexual, la corrupción de menores, y la trata de seres humanos.

Es importante mencionar que el CDNS contiene inscripciones anteriores a la promulgación a la Ley 26/2015. En la actualidad, en el Registro de Delincuentes Sexuales consta la totalidad de las inscripciones por delitos de este tipo que contienen el Registro Central de Penados y en el Registro Central de Sentencias de Responsabilidad Penal de los Menores, indistintamente de si eran posteriores o anteriores a la aprobación de la Ley. De esta forma, en el momento de la creación del Registro de Delincuentes Sexuales el Ministro de Justicia informó que este registro ya contaba con inscripciones de más de 43.000 personas (Europa Press 2015).

1.3.2. Situaciones en las que se exige el CDNS y situaciones en las que se permite su uso.

El CDNS se debe exigir en empleos que comporten un contacto habitual con menores, pero no está claro qué trabajos entran dentro de esta definición. La Ley 26/2015 señala que es obligatorio requerir este certificado para ejercer todas aquellas profesiones que impliquen un contacto habitual con la infancia y la adolescencia. Sin embargo, ni la Ley 26/2015 ni el Real Decreto 1110/2015 establecen un listado de cuáles son estas profesiones, es decir, no las concretan. Esto es problemático ya que el concepto de “contacto habitual” es vago (Agencia Española de Protección de Datos 2015)³⁰. Ante una pregunta sobre esta cuestión, un informe de la Agencia Española de Protección de Datos (2015) valora los límites de la expresión “contacto habitual”: *No parece que el mero hecho de poder tener un contacto con menores determine, per se, una limitación para el acceso (...). Es necesario que la actividad implique en sí misma un contacto habitual con menores, por ejemplo, como destinatarios prioritarios de los servicios prestados (...), y no meramente circunstancial* (Agencia Española de Protección de Datos 2015, 2-3). Como se puede observar, la Agencia Española de Protección de datos tampoco ofrece un criterio claro para valorar en qué trabajos se debe requerir³¹.

³⁰ Ver, también, Instrucció 1/2015. Secretaria d'Administració i Funció Pública. Generalitat de Catalunya.

³¹ En esta misma línea Salat (2016).

Es la institución contratante quien tiene la responsabilidad de determinar en qué profesiones existe un contacto habitual con menores. En el mismo informe de la Agencia Española de Protección de Datos mencionado anteriormente, se indica “*Será la empresa la que tenga que determinar qué puestos de trabajo tienen un contacto directo, regular y habitual*” (Agencia Española de Protección de Datos 2015, 5)³². Hasta marzo de 2016, para el sector público, algunas administraciones públicas ya han empezado a regular en qué trabajos bajo su supervisión se requerirán estos certificados (ver tabla 2). Respecto el sector privado, como ya se ha mencionado, no existe ningún documento que permita orientar dónde se encuentran los límites en actividades puramente privadas³³. Algunos datos sobre esta realidad pueden observarse en el próximo capítulo.

La tabla 2 muestra que dentro del sector público, el CDNS se requiere en todas aquellas profesiones relacionadas con la educación, tanto reglada como no reglada, y en las profesiones sanitarias especializadas en la atención a la infancia³⁴. Para estos dos sectores, esta regulación deberá tener en cuenta no sólo a los profesionales relacionados de forma directa con el servicio prestado, sino también a aquellos que ofrecen servicios auxiliares, como administrativos, bibliotecarios, transportistas, etc.

³² El Real Decreto no establece cuáles serían las consecuencias que comportaría no exigir este certificado.

³³ Salat (2016) señala que en la actualidad no existe ninguna forma de control por parte de la Administración Pública de que los empresarios privados efectivamente están requiriendo este certificado. También señala que en el informe del Ministerio Fiscal a la Ley 26/2015 se indicó que este control podría ser llevado a cabo a través de los inspectores de trabajo.

³⁴ En algunas noticias periodísticas también aparece que este requisito se exige en aquellas actividades de la Administración de Justicia relacionadas con los menores, como todo el personal de centros de menores (El Periódico de Aragón 2016). Sin embargo, este hecho no se ha podido acreditar mediante ningún documento oficial.

Tabla 2. Profesiones en que se exige la presentación del CDNS en un documento oficial.

Docentes / Monitores de tiempo libre

- Docentes (Ministerio de Educación 2016)
- Monitores actividades extraescolares (Ministerio de Educación 2016)
- Personal de comedor (Ministerio de Educación 2016)
- Monitores deportivos (Unió de Federacions Esportives de Catalunya 2016)
- Auxiliares técnicos educativos (Instrucción 1/2016. Consejería de Educación. Gobierno de Castilla-La Mancha 2016)
- Personal de cuidado fuera del horario lectivo (Ministerio de Educación 2016)

Otras actividades en centros educativos

- Personal de servicios de orientación (Pedagogos, psicólogos,..) (Instrucción 1/2016. Consejería de Educación. Gobierno de Castilla-La Mancha 2016)
- Personal de Administración y Servicios (Instrucción 1/2016. Consejería de Educación. Gobierno de Castilla-La Mancha 2016)
- Inspectores de Educación (Instrucción 1/2016. Consejería de Educación. Gobierno de Castilla-La Mancha 2016)
- Enfermeros en centros educativos (Instrucción 1/2016. Consejería de Educación. Gobierno de Castilla-La Mancha 2016)
- Personal de cocina (Instrucción 1/2016. Consejería de Educación. Gobierno de Castilla-La Mancha 2016)
- Conductores y acompañantes de autobús escolar (Instrucción 1/2016. Consejería de Educación. Gobierno de Castilla-La Mancha 2016)
- Personal de bibliotecas (Instrucción 1/2016. Consejería de Educación. Gobierno de Castilla-La Mancha 2016)
- Personal de residencias estudiantiles (Instrucción 1/2016. Consejería de Educación. Gobierno de Castilla-La Mancha 2016)

Sanidad

- Médicos unidad de pediatría (Resolución SLT/352/2016. Generalitat de Cataluña 2016).
- Enfermeros unidad de pediatría (Resolución SLT/352/2016. Generalitat de Cataluña 2016)
- Otro personal unidad de pediatría, incluyendo el administrativo (Resolución SLT/352/2016. Generalitat de Cataluña 2016)
- Todo el personal de hospitales especializados del Área Materno-Infantil. (Resolución SLT/352/2016. Generalitat de Cataluña 2016)

Nota: Elaboración propia

Respecto a la posibilidad de la petición del CDNS en empleos en que no haya un contacto habitual con menores se suscita la misma duda que la referida anteriormente para el CAP. Existe la posibilidad que los responsables de selección de personal requieran este certificado como condición para acceder a un empleo, aunque en él no se mantenga un contacto habitual con menores El Ministerio de Justicia emite el CDNS en cualquier caso y no se establece ningún mecanismo de control para contrastar que en los puestos de trabajo para los que se solicite haya un contacto habitual con la infancia o adolescencia. En el modelo de solicitud del certificado por delitos de naturaleza sexual no se ha de señalar específicamente la finalidad para la que se solicita el certificado (Ministerio de Justicia 2016d).

1.3.3. Formas de acceso al CDNS.

Una institución puede acceder al CDNS de una persona de dos maneras. Por una parte, de la misma forma que con el CAP, el responsable de selección de personal puede exigir al personal de su plantilla que cada uno de ellos solicite personalmente y le proporcione su propio CDNS. Para la obtención del CDNS, incluso se facilita a la persona una clave de acceso que permite al responsable de selección de personal descargarse el documento desde la página web del Ministerio de Justicia introduciendo una contraseña (Ministerio de Justicia 2016d).

Por otra parte, se ha habilitado un forma de acceso semidirecto para la obtención del CDNS, dirigida tanto a entidades públicas como a empresas privadas (Ministerio de Justicia 2016a). En el caso de las administraciones públicas, las personas sólo tienen que firmar una autorización aceptando que la administración correspondiente acceda a sus datos. Para las entidades privadas el responsable de selección de personal tiene que enviar un correo electrónico a una dirección específica del Ministerio de Justicia adjuntando una autorización de cada uno de sus empleados, una copia de su DNI y una hoja de Excel, con los datos de los trabajadores. Una vez tramitados estos documentos desde el Registro se envían los certificados a la empresa por correo postal (Ministerio de Justicia 2016a).

Por último, es importante mencionar que la disposición transitoria cuarta de la Ley 26/2015 señaló que las entidades contratantes debían requerir el CAP, desde la entrada en vigor de la ley en agosto del 2015, y hasta la creación del Registro Central de Delincuentes Sexuales en marzo de 2016³⁵.

1.4. Discusión doctrinal sobre la regulación de los certificados de antecedentes penales para su uso en el mercado laboral.

Después de exponer aspectos relativos a la regulación del CAP y del CDNS, en este apartado se resumen las principales aportaciones de la literatura académica sobre esta cuestión. En primer lugar, se describen las aportaciones doctrinales previas relacionadas

³⁵ Esta provisión suscitó críticas por parte de los sindicatos ya que entendieron que hasta la creación del certificado específico, los responsables de selección de personal tendrían acceso a todo tipo de información sobre el trabajador, aspecto que supondría una vulneración de su intimidad (Comisiones Obreras 2015).

con la regulación sobre la utilización de este tipo de certificados en el mercado laboral. En segundo lugar, se plantean interrogantes sobre los nuevos retos que supone la aparición del CDNS.

1.4.1. Discusión doctrinal previa respecto a la utilización de certificados de antecedentes penales.

A nivel internacional existe una discusión sobre la conveniencia o los efectos negativos de la utilización de datos de condenas en el mundo laboral. Esta discusión se produce sobre todo en países anglófonos (Lam y Harcourt 2003; McEvoy 2008; Jacobs 2015) en que la petición de información sobre los antecedentes penales en el mundo laboral es habitual (Jacobs y Larrauri 2011; Larrauri 2014b).

Existen dos grandes argumentos contrarios a la utilización de este tipo de información en el mercado laboral. Brevemente, por un lado, se encuentra la posición de quienes advierten que la presentación de estos certificados constituye un serio obstáculo para la reinserción laboral de las personas una vez han finalizado su condena (Western 2002; Pager 2007b). La falta de empleo podría indirectamente aumentar la reincidencia (Uggen y Staff 2001; Western 2007a), constituyendo, así pues, un efecto contraproducente para la prevención en general.

En segundo lugar, también se critica que la difusión de la información de una inscripción del sistema penal puede vulnerar la intimidad de una persona y actuar como una ‘consecuencia colateral’ de la condena, ampliando los efectos de la condena más allá de lo establecido por la sentencia. Estas consecuencias colaterales vulnerarían el principio de proporcionalidad y legalidad del ordenamiento jurídico (Demleitner 1999; Mauer y Chesney Lind 2003)³⁶.

³⁶ Las particularidades del sistema en Estados Unidos añaden otras dos críticas específicas a este país. En primer lugar, en Estados Unidos se critica la fiabilidad de la información que se puede obtener sobre los antecedentes penales (Jacobs 2015). Existe un mercado de compañías privadas que compilan la información de las sentencias en los juzgados y, debido a que no existe un número de identificación personal en este país, las compañías ofrecen, en numerosos casos, datos incorrectos respecto a las personas (Bushway et al. 2007). En segundo lugar, se ha argumentado que la introducción de este tipo de requisitos impacta de forma diferencial en determinados colectivos sociales, como la población afroamericana, que tienen un mayor ratio

Desde las posiciones a favor, se defiende la adopción de este tipo de medidas en el mercado laboral ya que se consideran un instrumento que aumenta la prevención (por ejemplo Funk 2004; Jacobs 2006; Barton 2008). Estos autores argumentan que este tipo de medidas disuaden al potencial delincuente y permiten que la población se proteja de personas que tienen una mayor propensión a la criminalidad. En este sentido, la investigación empírica demuestra que la delincuencia previa es el factor que mejor predice la delincuencia futura (Gendreau, Little, y Goggin 1996; Bushway y Sweeten 2007). Respecto a las propuestas de restringir estas peticiones sólo a empleos en los que se considere que existe un alto nivel de riesgo o aquellos cuyo ejercicio requiere un alto nivel de honorabilidad, estos autores señalan que todos los empleos implican algún nivel de riesgo o cierto grado de honorabilidad y que, por lo tanto, es muy difícil establecer una relación clara entre las señales que implica un antecedente penal y las actividades que se realizan en un trabajo. Por tanto, se defiende que si es legítimo presentar este certificado para un determinado tipo de profesiones, también lo es para otros (Jacobs 2015).

Elena Larrauri (2014b), ha intervenido en este debate a nivel internacional buscando encontrar una solución intermedia que permita conjugar los intereses de autoprotección de los empresarios y la sociedad y los intereses sociales en la rehabilitación del delincuente. La autora defiende que, en base a la observación del incremento del uso de los certificados oficiales con información sobre condenas a nivel europeo, la legislación relativa a antecedentes penales debería contemplar las siguientes limitaciones:

- En primer lugar, mantener la cancelación de los antecedentes penales. Diversa investigación internacional concluye que el riesgo de reincidencia decrece a medida que una persona pasa un tiempo sin delinquir (Kurlychek, Brame, y Bushway 2007; Blumstein y Nakamura 2009; Bushway, Nieuwbeerta, y Blokland 2011).
- En segundo lugar, limitar el uso de los certificados de antecedentes penales para aquellas profesiones en que sea razonable que una persona con una condena pueda suponer un riesgo. Según la autora, se deberían dictar leyes que permitiesen la expedición de estos certificados con información sólo en los casos de condenas de

de condenas que, por ejemplo, la población blanca (Bushway 2004) lo que conlleva que se estén reproduciendo las desigualdades sociales (Alexander 2012).

cierta gravedad, no canceladas, y relevantes, según la posición a realizar. La autora también señala que la exclusión de un puesto de trabajo por un antecedente penal no debería ser automática, sino que se deberían valorar los antecedentes penales de una persona atendiendo a otros aspectos, como las tareas concretas de un puesto de trabajo, la situación del individuo o el tiempo transcurrido desde la finalización de la condena. La autora señala que, en ningún caso, se debería autorizar a los responsables de selección de personal a requerir estos certificados fuera de los casos determinados por estas leyes.

- En tercer lugar, utilizar las inhabilitaciones de carácter judicial para aquellos casos en los que se prevé un potencial riesgo futuro de que una persona ejerza determinada profesión, para un tiempo superior al de la condena principal impuesta. Este tipo de condenas permiten que el juez realice una consideración del riesgo individualizada, que tenga en cuenta las características de la persona, las del delito, y la duración necesaria.

En España, la regulación de los antecedentes penales había sido un tema escasamente estudiado hasta tiempos muy recientes. En 2011 Larrauri y Jacobs consideraban que, hasta ese momento, los antecedentes penales habían sido “*una institución penal olvidada*” en la doctrina española (Larrauri y Jacobs 2011, 4). Anteriores a 2010 sólo se pueden encontrar dos publicaciones que se centran en los antecedentes penales (Grosso Galván 1984; Bueno Arús 2006). Sin embargo, en los últimos años, este tema parece haber alcanzado un mayor interés también en España (Larrauri y Jacobs 2010; Larrauri y Jacobs 2011; Roig Torres 2012; Jacobs y Larrauri 2016; Larrauri 2016).

En general, los académicos españoles que han tratado en profundidad este tema han mostrado una perspectiva crítica con la exigencia de presentar el certificado de antecedentes penales para ejercer una profesión (Grosso Galván 1984; Bueno Arús 2006; Larrauri 2011; Roig Torres 2012; Larrauri 2015). En esta misma línea, en España, también se han pronunciado de forma crítica diferentes ‘Defensores del Pueblo’ (Ararteko 1996; Defensor del Pueblo Andaluz 2012; Defensor del Pueblo Español 2015). Hasta donde llega mi conocimiento ningún académico español ha defendido hasta ahora las regulaciones que

establecen la obligación de carecer de antecedentes penales³⁷, y la consecuente presentación de un certificado de antecedentes penales, para ejercer determinada profesión. La tradición jurídica española tiende a considerar degradante la publicidad de los antecedentes penales y destacan que este principio colisiona con el principio de intimidad y el derecho al honor (Larrauri y Jacobs 2010).

En primer lugar, la discusión señala que la petición de estos certificados estaría entrando en contradicción con el artículo 25.2 de la *Constitución Española de 1978*, que fija que las penas estarán orientadas a la reinserción del condenado, y además con el artículo 73.2 de la *Ley Orgánica 1/1979 General Penitenciaria*, que establece que los antecedentes no podrán ser motivo de discriminación social o jurídica.

En segundo lugar, se menciona que este tipo de exigencias comportan efectos colaterales que se añaden a los establecidos en la condena. En concreto, Grosso Galván (1984) y Larrauri (Larrauri 2014b) apuntan que la presentación de este tipo de certificados sólo tendría sentido si mostrasen las inhabilitaciones vigentes dictadas como parte de una pena por parte de un juez.

En tercer lugar, se critica que no se aprecia una lógica definida para determinar las profesiones en las que alguna norma legal exige presentar el CAP (Grosso Galván 1984; Larrauri y Jacobs 2011; Larrauri 2015). Por ejemplo, ¿por qué se exige este certificado para trabajar en el Banco de España y no para trabajar como conserje en una central nuclear³⁸?

Por el contrario, la jurisprudencia española que se ha enfrentado a esta cuestión ha sido favorable a la utilización de este tipo de provisiones. La única sentencia que se ha encontrado que discute sobre la idoneidad de carecer de antecedentes penales para ejercer una profesión (Sentencia 460/2007 de 5 de octubre del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1ª) concluye que

³⁷ Díez Ripollés menciona estos argumentos en su libro *Derecho penal Español: Parte General* (Díez Ripollés 2016) no para defenderlos sino para exponer el debate en su totalidad.

³⁸ A diferencia de Estados Unidos, en España no han aparecido críticas respecto a la fiabilidad en la información contenida en los CAP. A falta de investigación empírica, es difícil conocer si esto sucede porque en España existe una alta fiabilidad en la producción de estos certificados. En España sólo se tiene constancia en 20 años de dos certificaciones incorrectas de antecedentes penales. Se tiene constancia de estos hechos a través de una sentencia (Sentencia de la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo núm. 2210/1993 de 11 de octubre) y a través de una noticia periodística (Badía 2014). En ninguno de estos casos estos problemas de certificación sucedieron en un contexto de empleo. Tampoco han aparecido críticas sobre el impacto diferencial que pueden tener estas medidas en determinados grupos sociales.

establecer esta condición para las licencias de taxis está justificado porque el servicio de taxi es público (Larrauri 2016). Este razonamiento es llamativo ya que en ninguna ley se especifica que la administración pública deba ofrecer mayores garantías en este sentido que el sector privado. De hecho éste es un elemento criticado por Larrauri y Jacobs (2011) cuando señalan que el sistema público debería dar ejemplo, no requiriendo información sobre condenas en sus procesos de selección de personal. El razonamiento que aparece en la sentencia anteriormente aludida es el siguiente:

" (...) en cuanto exige la inexistencia de antecedentes penales (...) no resulta atentatoria al principio de igualdad, ni implica una medida discriminatoria, por cuanto al encontrarnos ante la prestación de un servicio público, aunque sea impropio o virtual, en los términos utilizados por la jurisprudencia antes citada, supone la necesidad de la exigencia de este requisito una garantía para la debida prestación del servicio, y ello a pesar de que el titular de la licencia no tenga la consideración de funcionario público, ni de personal del Ayuntamiento, pero que en todo caso la salvaguarda de la prestación de ese servicio semipúblico, justifica sobradamente dicho requisito, por lo que el motivo de impugnación debe ser desestimado."³⁹

Por otra parte, otras sentencias reclaman la conveniencia de exigir este certificado en profesiones en las que ninguna regulación legal, vigente en aquel momento, exigía la presentación de este certificado. La sentencia nº 3304/2008 del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía respecto al caso de una enfermera despedida de un centro penitenciario por estar inmersa en un proceso penal, el juez indica:

"Este requisito se debería haber incluido como criterio de selección de personal, exigiendo que los solicitantes de empleo carecieran de antecedentes penales (...) en atención a las especiales características del centro de trabajo."⁴⁰

En el mismo sentido la Sentencia núm. 802/2012 de 9 noviembre de la Audiencia Provincial de Valencia (Sección 3ª) obliga a la institución responsable de un centro de menores a pagar la responsabilidad civil subsidiaria por haber contratado, sin tener conocimiento, a una persona con antecedentes penales por delitos contra la infancia. Este sujeto abusó de su autoridad para cometer abusos sexuales a menores del centro. En ese momento ninguna ley exigía la presentación del certificado en profesiones que implican un contacto habitual con menores. El juez consideró a la institución como responsable civil subsidiaria ya que:

³⁹ Subrayado del autor.

⁴⁰ La prohibición de que los funcionarios de prisiones ejercieran si tenían determinado tipo de antecedentes penales se impuso en 2011 (ver Larrauri 2013).

"[Se] pone de manifiesto que se infringieron, por insuficiencia o por falta de diligencia de los encargados al efecto, las normas de seguridad y protección necesarias para evitar tales infracciones penales. Teniendo en cuenta la especial protección legislativa que se dispensa a los menores, tanto más cuando están privados de libertad por sanciones públicas que les privan de libertad, la Generalitat Valenciana no ha acreditado que en algún caso haya hecho uso de las medidas de control (...), concretamente respecto a la contratación laboral pudiendo exigir (...) cuantos documentos precisara para verificar el cumplimiento de la legislación vigente (téngase en cuenta que el acusado contaba con antecedentes penales por agresión sexual y podía recabarse al menos una hoja histórico penal de quienes se van a hacer cargo de la educación de menores)."

En la misma línea que la jurisprudencia, en los últimos años se han aprobado nuevas leyes en España que imponen carecer de antecedentes penales para ejercer la profesión. Por ejemplo, en 2010 se reguló la profesión de 'controlador de acceso' en Cataluña imponiendo que estos profesionales habían de presentar un certificado de antecedentes penales para obtener la acreditación para poder ejercer la profesión (Decreto 112/2010. Generalitat de Cataluña 2010). En 2012 se impuso la obligación de comprobar los antecedentes penales de las personas que trabajan en zonas de seguridad en los aeropuertos (Resolución de 16 de Julio de 2012. Ministerio de Fomento). El mejor ejemplo del aumento del número de leyes que establecen este requisito es la introducción del CDNS al que se dedica la siguiente sección.

1.4.2. Nuevos retos que plantea la aparición del CDNS.

Las provisiones establecidas en la Ley 26/2015 y en el Real Decreto 1110/2015 han supuesto importantes cambios en relación con el CAP en cuanto al contenido, la utilización y la forma de acceso a estos certificados en un contexto laboral en España. Hasta Mayo 2016 no se ha realizado ningún estudio académico que se centre en analizar estos cambios que ha implicado la introducción del CDNS en España desde una perspectiva criminológica⁴¹. En consecuencia, a continuación, se ofrecen unas primeras reflexiones acerca de las diferencias en la regulación entre ambos certificados, siguiendo la misma estructura que se ha utilizado a lo largo del capítulo. En primer lugar, se refieren los cambios en el contenido; en segundo lugar, los relativos a su uso en el mercado laboral; y, en tercer lugar, las diferencias en las formas de acceso a estos certificados.

⁴¹ Salat (2016) ha publicado a finales de Mayo 2016 un artículo sobre esta cuestión realizando una análisis de la regulación aprobada desde la tradición del Derecho Penal.

Respecto al contenido, el CDNS presenta cuatro importantes diferencias en comparación con el CAP:

- a) El CDNS se limita a mostrar las condenas por delitos de naturaleza sexual. En ningún caso aparece información de una condena por otro tipo de delito.
- b) El CDNS contiene inscripciones de penas por delitos cometidos tanto cuando el delincuente era mayor de edad como cuando era menor de edad.
- c) En el CDNS se inscriben registros tanto de condenas como de medidas de seguridad (artículo 10.1. del Real Decreto 1110/2015).
- d) Se establece una excepción a la cancelación de antecedentes, específica para el CDNS, en el caso de delitos de esta naturaleza cometidos cuando el condenado es mayor de edad y la víctima es menor de edad: se establece que las inscripciones figurarán en el CDNS hasta 30 años después de terminar la ejecución de la pena (artículo 10 Real Decreto 95/2009).

Por lo tanto, en base a la posición de Larrauri (2014b) expuesta con anterioridad en lo referente a los límites que debe contemplar la regulación referente a la obtención de certificados de antecedentes penales, el contenido del CDNS presenta factores positivos y negativos en comparación con el contenido del CAP. Como factor positivo, se puede destacar que la información en el CDNS está limitada a delitos de naturaleza sexual. Por lo tanto, se realiza una adecuación entre el tipo de actividad y los riesgos en concreto que se asocian a ella⁴². Como factor negativo, se observa que se amplía la naturaleza de la información contenida en el certificado: se ha añadido información sobre delitos cometidos por menores de edad, sobre condenas a medidas de seguridad y, además, se establece un plazo de cancelación de este tipo de antecedentes muy elevado para las inscripciones de delitos cometidos por mayores de edad contra menores de edad, que triplica el más grave del CAP. De esta forma, se modifica la mayor parte de las limitaciones que existían hasta el momento en la información que contenían estos certificados.

Es importante resaltar que para el CDNS el tiempo de cancelación para el mismo tipo de delito puede ser mayor para condenas por delitos cometidos como menor de edad

⁴² Salat (2016) señala que esta adecuación podía haber sido más rigurosa.

que para condenas por delitos cometidos por un mayor de edad. Como se ha mencionado con anterioridad, la cancelación de las inscripciones contenidas en el Registro Central de Penados se establece en un período que varía entre 6 meses y 10 años sin delinquir tras finalizar la condena. Por otra parte, las inscripciones contenidas en el Registro Central de Sentencias de Responsabilidad Penal de los Menores desaparecen 10 años después de la mayoría de edad del condenado, siempre que haya finalizado la medida (Ministerio de Justicia 2016e). Esto puede llevar a que, para un delito leve equivalente, la inscripción tenga mayor duración para un menor que para un mayor de edad. La legislación internacional tiende a fijar altas protecciones para la publicidad de las sentencias de menores fuera del sistema de justicia penal, aunque sí que contemplan la posibilidad de hacer públicas estas condenas para trabajos relacionados con menores (Carr, Dwyer, y Larrauri 2015). Sin embargo, en vista de esta legislación internacional puede parecer desproporcionado que estas condenas tengan un tiempo de publicidad mayor que las condenas por delitos cometidos por mayores de edad.

Respecto a la utilización del CDNS en un contexto laboral, existen otras diferencias importantes entre el CAP y el CDNS:

- a) En el caso del CDNS, se permite que instituciones del sector privado requieran este certificado. En el caso del CAP, siempre era una administración pública o un colegio oficial la que se encargaba de comprobar este requisito. En el caso del CDNS, es la institución contratante, ya sea pública o privada, la encargada de comprobar, mediante la petición del certificado, que la persona carece de antecedentes penales de este tipo.
- b) Tras la promulgación de la Ley 26/2015 y la instauración del CDNS se añaden nuevos sectores laborales en los que por ley se exige la presentación de este certificado, especialmente del sector educativo y sanitario. De esta forma, a partir de este momento, también se requiere un certificado con información sobre condenas para ejercer actividades educativas, tanto regladas como no regladas, y a profesionales sanitarios que tratan habitualmente con menores.

En este sentido, la gran novedad en la introducción de este certificado es que estas regulaciones permiten de forma expresa que instituciones contratantes de carácter privado tengan acceso a un certificado de antecedentes penales. Hasta la entrada en vigor de la ley 26/2015, todos los procesos de petición de CAP estaban controlados por instituciones

públicas o semipúblicas. Este cambio legislativo implica una delegación de la responsabilidad de control del Estado hacia las empresas (Mustafa, Kingston, y Beeston 2013; Saliba 2013). A partir del establecimiento de la entrada en vigor de esta ley, el Estado deja de tener el monopolio en la gestión del riesgo. En contraste, es una parte de la comunidad, las 'empresas', las que asumen esta responsabilidad (ver Garland 2001; Rosal Blasco 2009).

Por otro lado, la actual regulación puede llevar a la petición de certificados oficiales con información sobre condenas para un gran número de empleos. La indeterminación de qué significa un 'contacto habitual' con menores puede implicar que se exija este certificado para cualquier tipo de empleo aunque comporte sólo un mínimo contacto con menores. Por ejemplo, se tiene constancia de que, en la actualidad, este requisito se está solicitando a España a personas que van a hacer conferencias de un día en escuelas⁴³. Además, en un futuro, es posible que esta regulación se amplíe a trabajos en sectores relacionados con otros colectivos vulnerables. Los alegatos en favor de proteger a menores se pueden extender fácilmente a otros colectivos vulnerables, como las personas discapacitadas o las personas de edad avanzada, por lo que en breve se podría extender la petición de este certificado a profesionales relacionados con estos colectivos o incluso ir más allá (para esta discusión en Suecia ver Backman 2012a). Algunas informaciones periodísticas recientes ya señalan que se debería avanzar en esta dirección (Farreras 2016) y algunos trabajos en otros países, como el Reino Unido (Thomas 2007) o Suecia (Backman 2012a), señalan que sucedió una evolución en este sentido tras la aprobación de una ley de este tipo.

Respecto a las formas de acceso al CDNS, se observa que la actual regulación facilita, por primera vez, que los responsables de selección de personal de entidades privadas, con el consentimiento del interesado puedan acceder de forma directa a los datos del Registro Central de Penados. Con anterioridad, sólo se permitía este hecho a las administraciones públicas. Ello es relevante en la medida en que también puede conllevar que se exija el CDNS para trabajos más allá de lo establecido en la ley. Aunque probablemente esta forma de acceso se ha facilitado para agilizar estos procedimientos y que las personas que trabajen con menores no tengan la obligación de ir a buscarlo en persona, también puede comportar una petición indiscriminada de certificados de este tipo ya que el Estado no ejerce un

⁴³ Nahia Zorrilla, *comunicación personal*.

control de las actividades para las que se exige este certificado. En este contexto, y ante las facilidades ofrecidas para obtener los certificados de todos los trabajadores de una entidad a un mismo tiempo, la posición más cauta para una empresa o institución puede ser la de pedir el certificado para todos sus trabajadores de una sola vez, aunque no sepa si todos ellos van a tener contacto con niños o adolescentes.

En su conjunto, la aparición del CDNS se puede relacionar con el establecimiento de un nuevo modelo penal de seguridad ciudadana más favorable a la exclusión social de los delincuentes que el que había hasta ahora (Díez Ripollés 2004; Alonso Rimo 2012). En este sentido, Díez Ripollés (Díez Ripollés 2011; Díez Ripollés 2013) sitúa la accesibilidad y la expansión en la regulación de los antecedentes penales como un indicador válido para poder contrastar dos modelos de política criminal en la dimensión inclusión/exclusión. Un enfoque inclusivo de política criminal se centra en asegurar que el condenado se encuentra, tras su paso por el sistema penal, en iguales o mejores condiciones para desarrollar una vida conforme a la ley. En contraposición, el enfoque exclusivo busca garantizar que el condenado se encuentre en una situación en que le resulte más difícil infringir la ley o evitar ser descubierto (Díez Ripollés 2011). Si utilizamos el modelo analítico de este autor⁴⁴, la introducción del CDNS supone la evolución hacia un enfoque más excluyente que el anterior, ya que supone una expansión del uso de los certificados de antecedentes penales en el mundo laboral y mayores facilidades de acceso a los mismos.

Un elemento que expresa este cambio a un modelo más excluyente, es la aparición por primera vez de un registro de condenas en España en que uno de sus fines expresos es la exclusión de determinado tipo de condenados de determinados trabajos en el mercado laboral⁴⁵. En el preámbulo de la Ley 26/2015 se menciona: *"Se desarrolla un sistema para conocer si quienes pretenden acceder y ejercer profesiones, oficios y actividades que impliquen un contacto habitual con menores carecen de condenas, tanto en España como en otros países, por los delitos a los que se refiere este real decreto"*. Hasta este momento, la finalidad fundamental del Registro Central de Penados era que los jueces y tribunales pudieran apreciar la reincidencia y el resto de funciones se entendían como auxiliares (Bueno Arús 2006). Por el contrario, tras la

⁴⁴ El sistema de indicadores que desarrolla este autor está inicialmente pensado para comparar la política criminal entre diferentes países. Sin embargo, el autor también sugiere que este sistema puede ser utilizado para estudiar la evolución de la política criminal en el tiempo en un país (Díez Ripollés 2011).

⁴⁵ En esta misma línea Salat (2016).

creación del nuevo Registro de Delincuentes Sexuales se sugiere, de forma explícita, que parte de la función de este registro es permitir que se pueda excluir a determinado tipo de personas condenadas de determinadas posiciones en el mercado laboral.

1.5. Conclusión

Este capítulo se ha centrado en la legislación española relativa a la petición de los certificados de antecedentes penales en un contexto laboral. Se ha estudiado tanto el CAP como el reciente CDNS. El capítulo se ha estructurado en cuatro apartados. En el primer apartado se han expuesto los principales cambios legislativos en el modelo de acceso a la información contenida en los registros con información oficial de condenas, que han acontecido desde finales del siglo XIX hasta la actualidad. El segundo apartado se ha centrado en analizar el CAP, el certificado que contiene la información de las inscripciones no canceladas de sentencias inculpatórias firmes, que han impuesto una pena por un delito cometido cuando la persona era mayor de edad. Se ha definido la regulación actual sobre la información que contiene este certificado; las situaciones en que la legislación actual señala que se debe exigir este certificado y aquellas en que se posibilita aunque no se exija explícitamente; y las diferentes formas de acceso a esta información. El tercer apartado se ha centrado en analizar el CDNS. Este certificado nace de las provisiones de la Ley 26/2015 de protección de la infancia y la adolescencia que obliga a presentar un certificado con información de inscripciones de naturaleza sexual en todas aquellas profesiones que impliquen un contacto habitual con menores. Finalmente, en el último apartado se ha expuesto la discusión doctrinal a nivel internacional y español relativa al uso en un contexto laboral de los certificados sobre condenas y se han puesto en relación con la jurisprudencia y las novedades legislativas de los últimos años. Además, se han planteado una serie de reflexiones sobre los cambios que supone la aparición del CDNS.

A continuación, se exponen las principales ideas derivadas del trabajo expuesto en este capítulo y que servirán de base para contextualizar los resultados que se presentan en los siguientes capítulos de esta tesis doctoral.

En primer lugar, se ha detectado que existe un elevado número de profesiones en que existe alguna regulación legal que exige la presentación de certificados de antecedentes penales. Los certificados de antecedentes penales se requieren en profesiones del sector público (Larrauri y Jacobs 2011) con un reconocido prestigio y alta consideración social

y/o con un alto nivel de riesgo de una actividad delictiva de un trabajador (Larrauri 2016). En la tesis se ha demostrado que, aunque persiste cierta incoherencia (Damaska 1968), la mayor parte de estos trabajos se sitúan en los sectores de seguridad, justicia, juegos de azar, para ocupar altos cargos en instituciones de carácter financiero, para trabajar en las zonas de seguridad de los aeropuertos y, tras la reciente aprobación de la Ley 26/2015, en profesiones que implican un contacto habitual con menores, particularmente del sector educativo y sanitario.

En segundo lugar, se ha mostrado la discusión sobre si en la actualidad existe una regulación que permita que los responsables de selección de personal tengan acceso a estos certificados para empleos en que ninguna ley exige este requisito. Los responsables de selección de personal podrían requerir a las personas que presenten su propio certificado como condición para acceder a un empleo. A diferencia de anteriores épocas, el Registro Central de Penados no realiza ningún control para que no se expidan certificados en estos casos y no existe ninguna ley que permita o prohíba esta situación. En la medida que esta petición no está prohibida pero tampoco expresamente permitida en el ordenamiento jurídico español, se debate sobre si en este contexto los responsables de selección de personal consideran que están autorizados o no para realizar este tipo de peticiones.

En tercer lugar, la reciente introducción del CDNS ha implicado importantes cambios respecto a la regulación previa del CAP. En primer lugar, se requiere a instituciones contratantes privadas a que exijan el CDNS. Incluso se ha creado un sistema para que, con el consentimiento del interesado, puedan obtener esta información de forma directa del Registro de Delincuentes Sexuales. En segundo lugar, aunque este certificado está limitado las inscripciones de delitos de naturaleza sexual, se ha ampliado la naturaleza de la información disponible. A diferencia del CAP, en este certificado aparece tanto información de condenas de delitos cometidos cuando la persona era menor de edad como información sobre medidas de seguridad impuestas a personas consideradas inimputables y se ha establecido un periodo extra de cancelación de 30 años para las inscripciones en este certificado para aquellos delitos cometidos cuando la persona era mayor de edad y en que la víctima era menor de edad.

Finalmente, también se ha planteado que, como consecuencia de la introducción del CDNS, se produzca un importante aumento de la petición de certificados de antecedentes penales en los próximos años, más allá de los límites establecidos en la ley. En la regulación

no se define qué significa un contacto habitual con menores. Tampoco se imponen controles para asegurarse que el trabajo para el que se pide el certificado cumple con esta condición. Además se ha creado un mecanismo para que las instituciones privadas requieran el certificado de todos sus trabajadores a un mismo tiempo. Ante este contexto, es posible que la posición más cauta de una empresa que trabaje en alguna ocasión con menores sea la de requerir este certificado para todos sus trabajadores, sin considerar cuáles de ellos tendrán contacto con menores o cuáles no.

El próximo capítulo aborda la práctica en la petición de estos certificados. La regulación actual plantea una serie de cuestiones desde un punto de vista criminológico: ¿En qué medida se expiden certificados de antecedentes penales para su uso en el mercado laboral? ¿Para qué trabajos la actual regulación en que se exige presentar un certificado de este tipo tiene un mayor impacto? ¿Se requieren certificados de antecedentes penales también para trabajos en que ninguna ley exige la presentación de este certificado? En el próximo capítulo se muestra los resultados de una investigación empírica que pretende resolver estos interrogantes.

2. LA PRÁCTICA EN LA PETICIÓN DE LOS CERTIFICADOS DE ANTECEDENTES PENALES PARA ACCEDER A UN EMPLEO

Este capítulo aborda la petición de los certificados de antecedentes penales, CAP y CDNS, en el mercado laboral. En concreto, el presente capítulo pretende responder a tres preguntas de investigación: a) ¿En qué medida se piden los certificados de antecedentes penales en España en el contexto laboral?; b) ¿En qué empleos tienen una mayor incidencia las diferentes regulaciones que exigen la presentación de estos certificados?; c) ¿Para qué puestos de trabajo se piden estos certificados en situaciones en las que no existe ninguna regulación que exija este requisito? El análisis parte de la combinación de tres fuentes de información: datos oficiales sobre el número de peticiones de certificados de antecedentes penales; una encuesta a personas que solicitaron este certificado; y una recopilación de todas las ofertas de trabajo publicadas en Internet, en las que se menciona la necesidad de presentar certificados de antecedentes penales.

Este capítulo complementa el capítulo anterior; el primero se centra en la regulación legal y éste, el segundo, analiza su aplicación en la práctica. En el capítulo precedente se ha presentado la regulación española relativa a la expedición de los certificados de

antecedentes penales para su utilización en el mercado laboral. Por un lado, se ha mostrado que, en España, en el ámbito laboral, existe una serie de profesiones en las que se exige por ley la presentación del certificado de antecedentes penales como los empleos en aeropuertos, en la justicia, en la seguridad, en establecimientos de juegos de azar, e igualmente se les requiere a los altos cargos de las entidades financieras. Por otro lado, se ha observado que, para el resto de profesiones, existe la posibilidad que los responsables de selección requieran dicho certificado a los candidatos a un puesto de trabajo; por lo tanto, existe una forma de acceso al mismo, aunque se desconoce si los responsables de personal consideran esta posibilidad. También se ha destacado que la *Ley 26/2015, de 28 de Julio, de Protección a la Infancia y a la Adolescencia* ha introducido la obligación de presentar un certificado, con información sobre delitos de naturaleza sexual, para desempeñar todas aquellas tareas en las que se produzca un contacto habitual con menores. Este cambio legislativo probablemente esté haciendo aumentar de forma muy importante el uso de certificados de antecedentes penales en el conjunto del mercado laboral.

Sin embargo, desde una perspectiva criminológica, para determinar el efecto de los antecedentes penales en el mundo laboral, es preciso establecer cuáles son las consecuencias de esta regulación en la práctica. En este sentido, este capítulo presenta una investigación empírica con datos sobre la petición de estos certificados, tanto en situaciones en las que alguna regulación oficial exige este requisito, como en aquellas en que la legislación lo permite, aunque no lo exige. También se comentan los efectos de los primeros meses de la aplicación de la Ley 26/2015.

Hasta este momento, ninguna investigación ha presentado datos concluyentes sobre la expedición de certificados de antecedentes penales por motivos laborales en España. Larrauri y Jacobs (2011) realizaron una primera investigación sobre la cuestión, pero la muestra de casos no era representativa. Estos autores encontraron indicios de que era posible que se requiriera este tipo de certificados, en un contexto laboral, en un número importante de casos; ello contrastaba con la creencia habitual hasta ese momento de que esta petición era excepcional (Larrauri y Jacobs 2011). Por consiguiente, es necesario obtener datos empíricos para determinar si la magnitud de la petición de certificados de antecedentes penales en España y en qué profesiones este requisito tiene una mayor incidencia

El capítulo se inicia con un resumen de la literatura criminológica previa sobre el uso de los antecedentes penales en el mercado laboral en otros países y en España. En el segundo apartado, se describen los objetivos, las técnicas y las fuentes de datos de la investigación realizada. A continuación se detallan los resultados de la investigación, estructurados según las preguntas planteadas al inicio de este capítulo. En el último apartado, se ponen en relación los resultados de esta investigación con la literatura previa, con especial referencia a los resultados no esperados obtenidos durante el trabajo de campo.

2.1. El uso de los antecedentes penales en un contexto laboral en los países occidentales.

En este apartado se resumen las aportaciones académicas previas sobre el uso de los antecedentes penales en el mercado laboral en otros países y en España. A continuación se detallan los diferentes estudios sobre este tema realizados en Estados Unidos, en otros países anglosajones, y en países de Europa Continental, siguiendo la división clásica que se ha ido elaborando a partir de los diferentes modelos de regulación sobre los antecedentes penales (Larrauri y Jacobs 2010; Jacobs y Larrauri 2011; Martine Herzog-Evans 2011; Larrauri 2014b; Larrauri 2014a; Larrauri 2014c; Jacobs 2015; Jacobs y Larrauri 2016).

En Estados Unidos el sistema facilita el uso de los antecedentes penales en el mercado laboral. Por un lado, existen numerosas leyes que exigen algún tipo de información sobre los antecedentes penales. En la actualidad existen más de 50.000 restricciones legales a las personas con antecedentes penales y, alrededor del 80% de las mismas, están relacionadas con la imposibilidad de ejercer una profesión (Bonner 2014)⁴⁶. Por otro lado, en ese país, existe un amplio acceso a los antecedentes penales fuera del sistema penal. Cualquier persona puede acceder a la gran mayoría de registros de un juzgado para buscar información sobre todas aquellas sentencias que afectan a un tercero y también puede encargar a una empresa privada que realice la investigación (Jacobs y Larrauri 2012; Jacobs 2015). Además, numerosas páginas web publican información sobre

⁴⁶ Para un mapa completo sobre todas las restricciones a personas con antecedentes penales en los diferentes estados de Estados Unidos ver la recopilación de consecuencias colaterales de una condena realizada por la American Bar Association: [www. http://www.abacollateralconsequences.org/](http://www.abacollateralconsequences.org/).

condenas a personas (Jacobs 2015; Lageson 2016). Diversas investigaciones empíricas constatan que los antecedentes penales también se piden en empleos en los que ninguna ley lo exige (Pager 2007b; Holzer, Raphael, y Stoll 2007; Stoll y Bushway 2008).

Estudios empíricos en ese país han mostrado que la mayor parte de las empresas, en ocasiones, solicitan esta información. La tabla 3 resume los resultados de las diferentes investigaciones sobre esta cuestión. Todas ellas concuerdan en que, desde el año 2000, más del 60% de las empresas requieren este certificado para acceder al menos a uno de sus puestos de trabajo⁴⁷. La investigación más reciente señala que en 2012 un 87% de las grandes empresas requieren este certificado para alguno de sus puestos de trabajo (SHRM Society for Human Resource Management 2012).

Tabla 3. Porcentaje de empresas que requieren el certificado de antecedentes penales para al menos un puesto de trabajo*. Estados Unidos, 1996-2012.

Fuente	%
Helfgott (1997)	1996: 62,5%
SHRM Society for Human Resource Management (2004)	1996: 51% 2004: 80%
Holzer, Raphael y Stoll (2007)	1992/1994: 48% (31,6% para todas las posiciones) 2001: 63,2% (45,5% para todas las posiciones)
Pager (2007b)	2001: 74%
SHRM Society for Human Resource Management (2012)	2010: 92% (73 % para todas las posiciones) 2011/2012: 87% (69% para todas las posiciones)
Uggen (2014)	2010: 66%.

* Nota: Elaboración propia. Sólo se han incluido aquellas investigaciones en que la muestra es superior a 100 casos.

En los últimos años ha aumentado la utilización de este tipo de información en el mercado laboral. Diversos autores señalan un incremento en la petición de este tipo de certificados. Como se puede observar en la tabla 3, la Society for Human Resource Management realiza cada cierto tiempo un estudio sobre el uso de los antecedentes penales en los procesos de selección de personal de la mayor parte de las grandes empresas del país. En 1996 un 51% de los encargados de selección de personal de estas empresas manifestó que requerían esta información para, al menos, un puesto de trabajo en su empresa. Este porcentaje aumentó a un 80% en 2004 (SHRM Society for Human Resource Management 2004) y se mantuvo por encima de este valor en sucesivas encuestas en 2010 y 2011/2012 (SHRM Society for Human Resource Management 2012). Asimismo, con una muestra

⁴⁷ Los resultados de los diversos estudios difieren a causa de diferencias en la selección de la muestra y en la formulación de las preguntas (McEvoy 2008).

representativa del conjunto de empresarios de la ciudad de Los Ángeles, Holzer, Raphael y Stoll (2007) observaron que la petición de este tipo de información pasó de un 48%, en 1992/2994, a un 63,2% en 2001.

En otros países de tradición jurídica anglosajona, el Gobierno proporciona a las empresas certificados oficiales con información de antecedentes penales y policiales, para un amplio número de trabajos. En el Reino Unido (Thomas 2007; Mustafa, Kingston, y Beeston 2013; Thomas y Hebenton 2013), Australia (Naylor 2011; Saliba 2013) o Canadá (Norton 2012) los empresarios pueden solicitar certificados de antecedentes penales en un amplio número de casos. En particular, estos empleos se concentran en el sector de la seguridad, en aquellos trabajos que implican contacto con población vulnerable (niños, enfermos o ancianos) y en el sector de las finanzas. Por otro lado, para los trabajos en los que no está establecida por ley la obligación de presentar el certificado, los responsables de selección de personal pueden requerir a los candidatos a un puesto de trabajo que presenten ellos mismos su propio certificado de antecedentes penales (Damaska 1968; NIACRO 1996; Loucks, Lyner, y Sullivan 1998).

En estos países existe un amplio uso del certificado de antecedentes penales en el mundo laboral. La tabla 4 muestra resultados de diversos estudios referidos a la situación en el Reino Unido en que aparece el porcentaje de empresas que requieren este certificado para ocupar al menos uno de sus puestos de trabajo. Los resultados difieren notablemente según la metodología utilizada (McEvoy 2008), pero todos parecen señalar que en un buen número de empresas esta práctica es habitual, aunque en menor grado que en Estados Unidos. Respecto a Australia, aunque no existen encuestas de este tipo, Saliba señala que en 2010 un 8% de las ofertas de trabajo publicadas en un periódico australiano mencionaban la obligación de presentar un certificado de antecedentes penales.

Tabla 4. Porcentaje de empresas que requieren el certificado de antecedentes penales para al menos uno de sus puestos de trabajo. Reino Unido, 1996-2012.

Fuente	%
Apex Trust (1991)	1991: 83%
Metcalf, Anderson, and Rolfe (2001)	2000: 63%
Brown, Haslewood-Pócsik and Spencer (2006)	2006: 67% (60% para todas las posiciones)
The Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) (2007)	2002: 66% 2006: 14%

* Nota: Elaboración propia. Sólo se incluyen aquellos estudios en que la muestra es superior a 100 casos.

El uso de los certificados de antecedentes penales está aumentando en los últimos años en los países anglosajones. La Tabla 5 muestra los datos oficiales relativos a los certificados de antecedentes penales expedidos por motivos laborales en Inglaterra y Gales, Escocia y Australia. Se puede observar que la petición de certificados de antecedentes penales en Inglaterra y Gales aumentó un 340% entre 2002 y 2011. En el mismo período, en Australia, la petición de certificados de antecedentes penales aumentó un 695%. Respecto a Australia, Saliba (2013), menciona que, en 1993, en ninguna oferta de trabajo publicada en un periódico se mencionaba la obligación de presentar un certificado con información sobre el paso por el sistema penal, mientras que en 2010 este requisito ya estaba presente en un 8% de las ofertas laborales. También se observa un incremento de la petición de certificados de este tipo en Escocia (McGuinness, McNeill, y Armstrong 2013). Finalmente, algunos autores también muestran evidencia empírica del uso de estos certificados en algunas regiones de Canadá (Honey-Ray et al. 2013; Kilgour 2013).

Tabla 5. Número de certificados de antecedentes penales por año según datos oficiales.

Año	Inglaterra y Gales	Escocia	Australia
2000			425.154
2001			414.000
2002	1.183.877		431.500
2003	2.155.401		617.000
2004	2.577.459		1.100.000
2005	2.736.652		1.700.000
2006	3.182.902	599.107	2.300.000
2007	3.382.715	782.764	2.600.000
2008	3.810.614	881.635	2.500.000
2009	4.269.924	946.728	2.700.000
2010	4.219.319	1.039.820	2.900.000
2011	4.020.446	1.056.122	3.000.000

Fuentes: Inglaterra y Gales: Home Office (2012); Escocia: McGuinness; McNeill, y Armstrong (2013); Australia: Informes anuales de la actividad de CRIMTRAC, la agencia encargada de proporcionar esta información en Australia. Los informes se encuentran disponibles en: <https://www.crimtrac.gov.au/publications> [27/04/2016].

Por otra parte, en los países de Europa Continental existe un sistema parecido al español (ver capítulo 1) en que se busca limitar la petición de los certificados de antecedentes penales en el mercado laboral a una minoría de trabajos, generalmente en el sector público, considerados de alto riesgo o para puestos de trabajo que requieren una alta honorabilidad (Para Alemania ver Morgenstern 2011; para Francia ver M. Herzog-Evans 2011; para Grecia ver Blitsa 2011; para Holanda ver Boone 2011; para Suecia ver Backman 2012a). La investigación previa ha observado que los certificados se requieren sólo en aquellos casos en que alguna ley lo exige. Investigaciones en Suecia (Backman 2012b) y en Grecia (Blitsa 2011) señalan que la mayor parte de peticiones se concentran en aquellos

empleos en que la ley exige este certificado; los responsables de selección de personal solicitan que el candidato proporcione su propio certificado sólo en algunos casos minoritarios.

En los países de Europa Continental el uso de los antecedentes penales parece ser menor que en los países anglosajones. Backman (2012a) menciona un estudio en el que se afirma que, en Suecia, el 26% de las empresas requieren la presentación de un CAP para algún puesto de trabajo. Por otro lado, en países como Alemania (Morgenstern 2011) o Suecia (Backman 2012b) existe un sistema que intenta establecer límites, con el objetivo de que los certificados no se expidan cuando la presentación de este certificado no responde a una exigencia legal⁴⁸. Hay motivos para pensar que la petición de información de este tipo no está muy extendida. A través de un estudio realizado entre responsables de selección de personal suecos, Backman (2011) señala que en estos países los responsables pueden presentar reticencias a pedir este certificado, ya que son conscientes de que podría suponer hacer prevalecer su propio interés en la prevención de un riesgo, frente a otros valores como el interés social en la reinserción de la población condenada y/o el respeto a la privacidad de las personas con antecedentes penales. Ante esta contradicción, los responsables de selección de personal se podrían sentir legitimados a pedir este certificado solamente para los puestos de trabajo en los que una regulación lo autorizase de forma expresa (Larrauri 2014b).

La excepción dentro de los países de Europa Continental es Holanda (Martine Herzog-Evans 2011). En el mercado laboral holandés, el uso de los certificados con información de este tipo, los denominados "certificados oficiales de buena conducta", es importante. La petición de estos certificados de conducta es elevada (Boone 2011; Boone y Kurtovik 2015). En este país, en 2013, se expidieron 733.156 certificados de buena conducta, un número sorprendentemente alto en comparación con los 623.500 puestos de trabajo que se cubrieron durante ese año⁴⁹ (Kurtovik y Rovira 2016) y este uso parece estar en aumento.

⁴⁸ Sin embargo, en Suecia, desde 2014, una compañía privada permite, a través de Internet (Lexbase 2016), buscar sentencias judiciales a partir del nombre de la persona (The Local 2014).

⁴⁹ La interpretación del porqué hay un mayor número de certificados que de puestos de trabajos es que para un mismo puesto de trabajo se puede requerir el certificado de conducta para más de un candidato.

El uso de los certificados de antecedentes penales está aumentando en los países para los que disponemos de datos. La tabla 6 muestra los resultados relativos a Holanda, Suecia y a la región griega de Atenas. En Holanda, la petición de estos certificados aumentó un 541% entre 2004 y 2013. La expedición de certificados de antecedentes penales por motivos laborales aumentó en Suecia un 225% entre 2001 y 2010. En la región de Atenas se observa un aumento de la petición de certificados de 2007 a 2009⁵⁰.

Tabla 6. Número de certificados de antecedentes penales por año según datos oficiales.

Año	Holanda	Suecia	Grecia (Atenas)
2001		153.247	
2002		127.520	
2003		122.424	
2004	135.487	136.297	
2005	254.338	157.701	
2006	279.700	200.767	
2007	384.724	208.111	189.740
2008	474.751	257.518	193.780
2009	459.633	278.788	196.962
2010	488.631	345.551	188.376
2011	538.771		
2012	563.273		
2013	733.156		

Fuentes: Holanda (Boone y Kurtovik 2015), Suecia (Backman 2012a), Grecia (Blitsa 2011)

Backman (2012a) sugiere que el incremento del número de peticiones de certificados en Suecia puede estar relacionado con la introducción de una ley similar a la Ley 26/2015 española que exige presentar este tipo de documento en todos los empleos relacionados con menores. La autora plantea que, a raíz de una modificación legal que permitió un mayor acceso a los CAP en el mundo laboral, combinada con un escándalo mediático, los responsables de selección de personal, y la sociedad en su conjunto, tuvieron conocimiento de la posibilidad de aplicar este tipo de medidas a otras profesiones más allá de lo que establecía la norma. Por consiguiente, a partir de esta ley se produjo una situación de ‘contagio’ en que la petición se extendió a otros empleos no contemplados previamente en la legislación. Una situación similar tuvo lugar en el Reino Unido (Thomas 2007). No obstante, la evidencia en otros países sugiere que, para que el ‘efecto contagio’ se produzca, la aprobación de una ley de estas características se debe combinar con algún escándalo

⁵⁰ En 2010 el número de peticiones de certificados de antecedentes penales en Grecia disminuye. Este descenso podría relacionarse con la crisis económica, que hizo disminuir en Grecia la contratación en general.

mediático. En este sentido, para Alemania Morgenstern (2011) señala que la aplicación de una ley de este tipo fue desigual.

Respecto a España, se desconoce la magnitud de la petición de certificados de antecedentes penales en el mercado laboral. Como se ha mencionado en el primer capítulo, en España existen numerosas actividades en que, se exige, por ley, la presentación de este certificado. Para el resto de trabajos, los responsables de selección de personal no pueden acceder directamente a esta información; sin embargo, ninguna ley prohíbe solicitar a los candidatos a un puesto de trabajo el certificado de antecedentes penales, como condición para obtener el empleo.

En la literatura académica, la evidencia sobre el uso de certificados penales en un contexto laboral es contradictoria. Por una parte, algunos autores tienen una percepción de una notable utilización del CAP en el mundo laboral (Grosso Galván 1984; Bueno Arús 2006). Grosso Galván menciona que en el mes de julio de 1982 se expidieron 302.000 solicitudes de CAP (Grosso Galván 1984, 177), aunque en su estudio no precisa en qué medida estos certificados se expidieron por motivos laborales. Bueno Arús (2006, 126) recoge las opiniones de Pedro Romero Macías, en ese momento Jefe del Registro Central de Penados y Rebeldes: *"La práctica, tanto institucional como privada, es exigir, sin más, la certificación de los antecedentes penales para cualquier empleo, tanto público como privado"*. No obstante, por otra parte, Larrauri y Jacobs (2011) señalan que, en base a un análisis de la literatura legal anterior sobre el tema, la mayor parte de los autores asumía que los certificados de antecedentes penales sólo se requerían en aquellas profesiones con alguna regulación legal que estableciera este requisito.

Los datos oficiales ofrecidos hasta el momento no permiten conocer con exactitud en qué medida los certificados de antecedentes penales se expiden por motivos laborales. Larrauri y Jacobs (2011) muestran datos oficiales sobre el número de peticiones de CAP realizadas al Registro Central de Penados durante el año 2010. Se observa que la mayor parte se realizó a instancia de diversas administraciones públicas (1.335.834 peticiones, el 88,3%⁵¹ del total). En la mayor parte de estos casos, las solicitudes estaban relacionadas con la obtención del permiso de residencia y trabajo (72,4%), la obtención de la nacionalidad

⁵¹ En este número no se toman en consideración las peticiones de juzgados y tribunales judiciales.

española (9,2%) o la obtención del permiso de armas (5%) (Larrauri y Jacobs 2011). Los autores asumen que el resto de estas solicitudes (13,4%) estaban relacionadas con el empleo (Larrauri 2013). Por otro lado, los autores señalan que hubo otras 176.332 peticiones (11,7% del total) realizadas por particulares. Los autores aducen que una parte elevada de esta cifra se relaciona con profesiones en las que no existe una regulación que exija este requisito ya que, de otro modo, la petición se hubiera realizado a través de la institución correspondiente (Larrauri y Jacobs 2011). Sin embargo, no está claro que estos certificados se hayan pedido en el marco de una relación laboral, en la medida en que este tipo de certificados también son requeridos para otros fines: solicitudes de adopción internacional (ver, por ejemplo, Ajuntament de Barcelona 2016) o autorización de la tenencia de perros peligrosos (ver, por ejemplo, Ayuntamiento de Zaragoza 2016).

La investigación empírica realizada hasta el momento no ha presentado resultados generalizables. Larrauri y Jacobs (2011) encuestaron a 15 representantes sindicales y a 50 personas que estaban realizando un curso para delincuentes por violencia de género. Estos autores encontraron que, respectivamente, el 50% de los encuestados del primer grupo y el 11% de los del segundo reconocían que en alguna ocasión se les había preguntado por el CAP o conocían casos de personas a las que se les había preguntado por este certificado. La gran mayoría de estas peticiones estaban relacionadas con alguna regulación en que se exigía este certificado, particularmente para ocupar puestos de trabajo de policía o de guardia de seguridad. Sin embargo, también hallaron evidencias de petición de estos certificados para desempeñar otros empleos en los que no existe ninguna regulación que lo exija, como, por ejemplo, en trabajos de jardinería, en empresas de limpieza, en servicios sociales de atención a personas, o como empleados del hogar. Sin embargo, los resultados de estas dos encuestas no son generalizables. En primer lugar, las muestras no fueron escogidas aleatoriamente, por lo que los resultados no son representativos de la población general. Por otro lado, el tamaño de la muestra es muy pequeño, por lo que casos excepcionales podrían haber alterado los resultados.

En resumen, es preciso desarrollar más investigación empírica para conocer en qué medida los antecedentes penales se utilizan en el mercado laboral en España. Como ya hemos expuesto anteriormente, en países anglosajones, la petición de información sobre los antecedentes penales es frecuente. No obstante, en los países de Europa Continental, con la excepción de Holanda, la petición de estos certificados parece concentrarse en aquellos

trabajos para los que alguna ley exige su presentación. ¿Cuál de estos supuestos se correspondería con el caso español? La investigación previa no ofrece resultados generalizables y, por tanto, la determinación de en qué medida y para qué trabajos se exige el CAP en España, en la actualidad, está pendiente. La investigación, descrita en los dos apartados siguientes, busca dar respuesta a estas preguntas.

2.2. Diseño de la investigación: Análisis descriptivo de tres fuentes de datos para determinar la petición del CAP.

A continuación se describe el diseño de una investigación que tiene por objetivo determinar cuál es el uso de los certificados de antecedentes penales en España. A través de la combinación de diversas fuentes de datos, esta investigación pretende ofrecer una imagen lo más aproximada posible de este uso en la realidad española. Este apartado se divide en dos partes: en primer lugar se presentan las tres preguntas de investigación que la han estructurado; en segundo lugar, se describen las fuentes de datos utilizadas.

Las preguntas a las que se pretende responder en esta investigación son las siguientes:

¿En qué medida se expiden certificados de antecedentes penales en España para su uso en un contexto laboral?

El primer objetivo de esta investigación es determinar el grado de utilización de los certificados de antecedentes penales en España en la actualidad. Como ya se ha mencionado, existe muy poca investigación empírica previa y sus resultados no son generalizables. La investigación también permite mostrar evidencia empírica del impacto de la entrada en vigor de la Ley 26/2015. La hipótesis de partida es que la petición de antecedentes penales en España es reducida, limitada a aquellos trabajos en los que alguna norma exige la presentación de este requisito, en consonancia con la situación de otros países de Europa Continental (Backman 2012a). En este sentido, es probable que la introducción de la Ley 26/2015 haya hecho incrementar la petición de estos certificados en tiempos recientes.

¿En qué trabajos tienen mayor incidencia las regulaciones que exigen la presentación de estos certificados?

El segundo objetivo de esta investigación es determinar en qué empleos las regulaciones que exigen la presentación de estos certificados tienen un mayor impacto. En el capítulo anterior se ha elaborado una lista de aquellas profesiones en las que alguna

regulación oficial exige la presentación de estos certificados. Sin embargo, desconocemos en cuáles de estas profesiones se produce un mayor número de peticiones. La hipótesis de partida es que la petición de certificados de antecedentes se concentra en los sectores de la seguridad pública y privada, en consonancia con lo establecido en la investigación de Larrauri y Jacobs (2011), y, también, que a partir de la entrada en vigor de la Ley 26/2015, ganarán peso aquellas profesiones relacionadas con el trabajo con menores.

¿En qué trabajos se pide este certificado aun cuando no existe una exigencia legal?

Un tercer objetivo de la investigación es resolver si se requieren certificados de antecedentes penales para trabajos en los que ninguna regulación exija este requisito. Como se ha explicado en el capítulo anterior, en España las empresas no tienen acceso directo a este tipo de certificados, pero pueden exigir a la persona interesada que presente su propio CAP. Si en la investigación se detecta esta práctica, se busca determinar en qué trabajos se exige este certificado. Esta investigación también permite observar si, tras la entrada en vigor de la Ley 26/2015, ha cambiado el tipo de trabajos para los que se requieren estos certificados. La hipótesis de partida es que la petición de certificados prácticamente es inexistente en España para aquellos empleos en que ninguna ley exige este requisito, posiblemente debido a que los empresarios pueden creer que no es legítimo solicitarlo.

Se da respuesta a las preguntas de investigación a través del análisis descriptivo de tres fuentes de datos:

- a) Datos oficiales sobre la expedición de CAP en España entre 2010 y 2014.
- b) Encuesta a personas que solicitaron el CAP en Cataluña entre mayo y junio de 2014.
- c) Recopilación de ofertas de trabajo en España, aparecidas en Internet, en las que se requería información sobre antecedentes penales. La recopilación se efectuó entre octubre de 2012 y febrero de 2016.

El análisis combinado de estas tres fuentes de datos es el que permite dar respuesta a esta cuestión; el análisis aislado de cada una de ellas podría ofrecer una imagen parcial de la realidad. La yuxtaposición de las diferentes 'imágenes' parciales permitirá realizar un diagnóstico sobre las dinámicas subyacentes respecto a la dimensión y a los tipos de trabajo en los que se exige el CAP. A continuación se comentan cada una de estas fuentes destacando sus puntos fuertes y sus debilidades.

a) Datos oficiales

Se han obtenido datos oficiales sobre el número de certificados de antecedentes penales expedidos por el Registro Central de Penados entre 2010 y 2014. Se solicitaron estos datos al Ministerio de Justicia a través del Portal de Transparencia del Gobierno de España ([www.http://transparencia.gob.es/](http://transparencia.gob.es/)). En el documento obtenido figuran datos sobre la petición del CAP por parte de las administraciones públicas y por parte de particulares. Estos datos son la fuente más fiable para contrastar la magnitud de la petición del CAP ya que no precisan de asunciones de carácter estadístico, como por ejemplo la aleatoriedad de la muestra, para poder generalizar los resultados. Además, también se han obtenido otros datos demográficos del Instituto Nacional de Estadística.

Los datos obtenidos a través del Portal de Transparencia no permiten distinguir, de entre el número de certificados expedidos por el Registro Central de Penados, cuántos de ellos se emitieron por motivos laborales. En la petición inicial se solicitó información sobre los motivos alegados en las peticiones de certificado. Sin embargo, en el documento facilitado por el Ministerio de Justicia no aparecía esta información. En consecuencia, es imposible cuantificar con precisión en qué casos se exige el CAP por motivos laborales.

Los datos que facilitó el Ministerio de Justicia difieren de los ofrecidos por Larrauri y Jacobs (2011). Se desconoce la razón por la cual difieren estas cifras. En principio, se otorga mayor validez a los datos del Ministerio de Justicia, dado que provienen de una respuesta oficial a una petición formal de los mismos. Larrauri y Jacobs mencionan que los datos con los que trabajaron en su estudio les fueron entregados por el responsable jefe del Registro Central de Penados en aquel momento.

b) Encuesta a personas que solicitaron el CAP

Entre mayo y junio de 2014 se realizó una encuesta a las personas que fueron a solicitar un certificado de antecedentes penales a la oficina del Ministerio de Justicia encargada de este trámite en Cataluña⁵². En concreto, se encuestó a todas aquellas personas que acudieron a la Gerencia Territorial de Justicia de la Comunidad Autónoma de Cataluña,

⁵² Quiero agradecer a los diferentes estudiantes en prácticas del Grupo de Investigación en Criminología y Sistema Penal de la Universitat Pompeu Fabra que me han ayudado en este proceso: Judit Martínez, por su ayuda en la realización de encuestas, y Marga Ferrer, Noelia Navarrete y Nicolás Rubio, por su ayuda en la codificación y depuración de los datos.

organismo especializado en la emisión de certificados de antecedentes penales, de certificados de últimas voluntades y de contratos de seguro con cobertura de fallecimiento. La encuesta se realizó entre el 15 de mayo y el 16 de junio de 2014, en diferentes momentos del día, escogidos aleatoriamente, dentro del horario de la Gerencia Territorial. A estas personas se les preguntó el motivo por el que habían ido a buscar un certificado de antecedentes penales. Si la persona respondía que era por motivo de trabajo, se le preguntaba para qué tipo de trabajo. Posteriormente, se construyó una base de datos en la que se clasificaron las solicitudes del CAP atendiendo a si existía, o no, una regulación que exigiera la presentación de este certificado para ejercer esa profesión, a partir de la lista mencionada en el capítulo anterior.

La encuesta realizada tiene la ventaja que permite identificar aquellos casos en que se exige el CAP por motivos de empleo. La utilización de la información obtenida permite contextualizar los datos oficiales sobre la petición del CAP, observando en qué medida estos certificados se expiden por motivos laborales. Además permite observar para qué trabajos se exige el CAP, más allá de los que cuentan con alguna regulación que lo requiere de forma expresa. De esta forma se complementan los resultados de los datos ofrecidos por las fuentes oficiales.

Esta fuente, no obstante, tiene dos limitaciones: no cubre todas las formas en que se puede requerir el CAP; y, para la extrapolación de resultados se debe tener en cuenta los límites temporales y territoriales en que se desarrolló la encuesta. En efecto, por un lado, hay otras formas de pedir el CAP además de la de ir a buscarlo de forma presencial a la oficina ya que también se puede solicitar el certificado por correo postal o por vía telemática (ver Ministerio de Justicia 2016a). Por otro lado, en este estudio los resultados se limitan a un espacio temporal y territorial reducido. La observación de las solicitudes de CAP se limitó a un mes, del 15 de mayo de 2014 al 16 de junio de 2014, justo antes de la temporada estival, en Cataluña. Por tanto, estos datos no se pueden extrapolar al conjunto de España, ni a ningún otro período temporal, ya que es posible que la relación de profesiones hubiese sido distinta en otros lugares y momentos. Aún así, estos datos permiten obtener una idea de las tendencias más evidentes.

c) Recopilación de ofertas de trabajo

Se recopilaron todas aquellas ofertas laborales publicadas en Internet en que se exigía información sobre los antecedentes penales para acceder a un puesto de trabajo en España.

Esta búsqueda se realizó durante tres años y cinco meses, entre el 1 de octubre de 2012 y el 29 de diciembre de 2016. Las ofertas de trabajo fueron recopiladas mediante dos estrategias. Por un lado, se programó la búsqueda en 7 metabuscadores de Internet. Los metabuscadores permiten programar búsquedas de ofertas de trabajo en diferentes webs en las que las empresas publican ofertas y envían los resultados con cierta periodicidad al correo electrónico personal, a partir de los criterios de búsqueda definidos. En este caso se definió como criterios de búsqueda las palabras "penales", "criminales", "delictivos", "criminal", "disclosure", "CRB", "DBS" y "ICPC" y que el lugar de trabajo fuese "España". "CRB", "DBS", "ICPC" y "disclosure" hacen referencia a los términos usados en el Reino Unido para referirse a los certificados oficiales con información sobre condenas. Por otro lado, con periodicidad semanal⁵³, se realizó una búsqueda paralela con las mismas palabras en las páginas web de los principales portales de ofertas de trabajo en España: "Infojobs", "Monster" y "Loquo" y el metabuscador "NJobs". Esto se realizó para tener la seguridad que no se perdían ninguno de estos datos y porque las dos primeras páginas webs citadas no permiten a los metabuscadores obtener información de sus bases de datos. También se buscó, con periodicidad mensual, el equivalente de estos términos en catalán, en la web del portal "Feinaactiva". Con posterioridad, se clasificaron todas las ofertas de trabajo atendiendo a si existía, o no, alguna regulación que exigía la presentación del CAP para ejercer estas profesiones⁵⁴.

Esta metodología se ha inspirado en una investigación previa realizada en Australia que estudió la petición de antecedentes penales a partir de ofertas de empleo publicadas en la prensa escrita. Antoniette M. Saliba realizó un análisis de las ofertas de trabajo publicadas en periódicos australianos que mencionaban la exigencia de información sobre antecedentes penales (Saliba 2013). Los resultados se han mencionado con anterioridad. No obstante, a diferencia de la investigación anterior, en esta ocasión se decidió apostar por considerar las ofertas de trabajo publicadas en Internet, ya que, en la actualidad, las ofertas de trabajo prácticamente han desaparecido de los periódicos españoles. Por ejemplo, el

⁵³ En el mes de agosto de los años 2013 y 2015 esta búsqueda se realizó cada dos semanas.

⁵⁴ En algunas profesiones hubo cambios regulatorios durante el periodo de estudio. La clasificación de las profesiones que requerían el CAP por alguna norma legal se fue modificando en consonancia a la aprobación de estas leyes. Por ejemplo, las profesiones en las que existe un contacto habitual con menores se registraron en una categoría u otra dependiendo de si el trabajo era anterior o posterior a la entrada en vigor de la Ley 26/2015.

periódico *El País* deriva todas las ofertas de empleo a la página web *Monster* y *La Vanguardia* deriva las ofertas de trabajo a la plataforma *Yaencontré*.

Esta fuente de datos tiene la ventaja de que abarca todo el territorio español durante un número suficiente de años, lo que permite obtener una perspectiva más amplia acerca de la petición del CAP que la encuesta a las personas que fueron a recoger el certificado a la oficina catalana responsable de este trámite entre mayo y junio de 2014. Además, esta fuente de datos permite observar los efectos de la introducción de la Ley 26/2015. Según la disposición transitoria cuarta de la Ley 26/2015, desde su entrada en vigor, en agosto de 2015, y hasta la aparición del CDNS, en marzo de 2016, justo cuando se termina el análisis, las empresas debían requerir el CAP para aquellos trabajos que suponen un contacto habitual con menores.

Esta fuente de datos tiene, a su vez, algunas limitaciones. En primer lugar, sólo se analizan las ofertas de trabajo publicadas en Internet aun cuando existan otras formas o canales de acceso al empleo. Un módulo extra de la Encuesta de Población Activa de 2009 preguntó a las personas de entre 16 y 34 años cómo habían conseguido empleo. El 7,2% de las personas contratadas por un período superior a tres meses encontró empleo mediante ofertas publicadas en Internet o en la prensa. La mayor parte de los trabajos se obtuvieron a través de amigos o familiares (47,4%) (INE 2009). Sin embargo, es probable que justamente las ofertas anunciadas en Internet sean las de aquellos trabajos en los que se exige en mayor medida este tipo de certificados. Como se verá en el siguiente capítulo, en los trabajos a los que se accede a través de una red de contactos compartidos es probable que la información sobre los antecedentes penales se pueda comunicar a través de estos mismos contactos. En los casos en que no existe esta red, los responsables de selección de personal pueden recurrir a la petición del CAP.

Por otra parte, los resultados del análisis de esta fuente de datos no pueden extrapolarse al conjunto de los procesos de selección de personal. Por un lado, sólo se cubre el análisis de una de las fases de de los procesos de selección: la publicación de la oferta laboral para atraer candidatos (ver Angel de Prada et al. 1996). La información sobre antecedentes penales se podría requerir en fases posteriores, como, por ejemplo, en el momento de citar para la entrevista de trabajo, o en el momento de firmar el contrato. Por otro lado, no podemos determinar con precisión cuál es el grado de ofertas de trabajos en los que se exige información, en relación con el total de ofertas de trabajo. Varios de los

metabuscadoreos utilizados buscan ofertas de trabajo en las mismas fuentes y, además, no anulan las ofertas una vez ya están cubiertas, por lo que es imposible obtener un número total de ofertas vigentes. Al no disponer con precisión del número total de ofertas laborales, no se puede contrastar con el número de ofertas que mencionan los antecedentes penales.

Finalmente se ha encontrado un considerable número de ofertas de trabajo que eran probablemente intentos de estafa. El Instituto Nacional de Ciberseguridad, antiguo INTECO, ha afirmado que los intentos de estafa son habituales en ofertas de trabajo por Internet (INTECO 2012). En nuestro estudio 43 ofertas de trabajo (9,9%) de un total de 433 ofertas de trabajo fueron identificadas como intentos de estafa, detectados por la falta de detalles en el texto, por un alto número de faltas de ortografía y por expresiones que no se correspondían con la realidad española. Por ejemplo, se observaban expresiones como "*¿Eres honesto, confiable, limpio y no tener antecedentes penales?*" o "*Antes de contratar, estará sujeto a una investigación de antecedentes, incluyendo la historia de empleo y una verificación de antecedentes penales*"⁵⁵. En el análisis se descartaron todas aquellas ofertas que habían sido identificadas como intentos de estafa.

En este apartado se han resumido las características técnicas de la investigación. A continuación se detallan los principales resultados.

2.3. Resultados

A continuación, se presentan los resultados de la línea de investigación realizada en este capítulo, agrupados atendiendo a la pregunta a la que responden. Para facilitar la comprensión, en la respuesta a cada pregunta se determina qué parte corresponde a cada fuente de datos.

⁵⁵ Estos comentarios se muestran literalmente, con las faltas de ortografía.

2.3.1. La magnitud de la utilización de los certificados de antecedentes penales.

Datos oficiales

Los datos facilitados por el Ministerio de Justicia señalan que entre 2010 y 2014 se expidieron anualmente una media de 1.508.561 CAP⁵⁶. Esto supone que durante estos años se han expedido una media de 4.633 CAP diarios. Una forma de valorar la magnitud de este dato es ponerlo en relación con el número de personas que podrían haber solicitado este certificado. En España, de media, entre 2010 y 2014, se han expedido anualmente 3,94 certificados a petición de particulares, por cada 100 personas mayores de edad. Del total de certificados, de media, el 63,3% han sido requeridos a petición de administraciones públicas y el 36,7% a petición de particulares.

Tabla 7. Número de certificados de antecedentes penales expedidos, según tipo y año. España, 2010-2014

	CAP expedidos a petición de administraciones públicas	CAP expedidos a petición de particulares	Total	Población española de más de 18 años	Ratio de CAP en relación a la población de más de 18 años
2010	1.309.073	544.797	1.853.870	38.223.382	4,85%
2011	910.298	620.796	1.531.094	38.356.622	3,99%
2012	1.142.884	522.646	1.665.530	38.460.726	4,33%
2013	703.438	554.676	1.258.114	38.356.537	3,28%
2014	709.009	525.186	1.234.195	38.162.986	3,23%
Media	954.940	553.620	1.508.561	38.312.050	3,94%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del Ministerio de Justicia y datos de población del INE.

Entre 2010 y 2014 se ha reducido el número de expediciones de CAP. Han disminuido especialmente los certificados expedidos a petición de las administraciones públicas. En 2010 se expidieron 1.309.073 peticiones de certificados por este motivo, mientras que en 2014 fueron casi la mitad, 709.009. Se desconocen las razones de esta disminución, que podría deberse a variaciones en el número de solicitudes de nacionalidad o de permisos de residencia y de trabajo a causa de la crisis económica, o a la disminución del número de empleos en el sector público en que se requieren este tipo de certificados a

⁵⁶ Este número no tiene en cuenta las peticiones que realizan los juzgados y tribunales judiciales, ni tampoco las realizadas para el control de pasaportes o armas, ni para actividades estadísticas (Larrauri y Jacobs 2011).

causa de las políticas públicas de reducción del déficit público. Por otro lado, el volumen de CAP expedidos a petición de particulares es bastante estable. Sólo destaca el año 2011 en el que se expidieron 620.796 certificados de este tipo, casi 65.000 CAP más que la media de estos años.

No es posible establecer cuántas de estas solicitudes de CAP están vinculadas con el empleo. En su investigación Larrauri y Jacobs (2011) pudieron distinguir que en 2010 más del 80% de las peticiones de certificados estaban relacionadas con temas de extranjería, por ejemplo, para obtener el permiso de residencia o la nacionalidad. Pero es que, además, este tipo de certificado, como ya se ha comentado, también se emite para la expedición del permiso de armas (Larrauri y Jacobs 2011), para las solicitudes de adopciones internacionales (ver, por ejemplo, Ajuntament de Barcelona 2016) o para la autorización de la tenencia de perros peligrosos (ver, por ejemplo, Ayuntamiento de Zaragoza 2016).

Encuesta a personas que fueron a requerir el CAP.

La encuesta ayuda a contextualizar los datos oficiales, particularmente en relación con las peticiones expedidas a petición de particulares. La tabla 8 muestra los motivos aducidos por particulares cuando fueron a solicitar estos certificados. En la tabla se observa que casi un tercio (31%) de las peticiones del CAP en la oficina del Ministerio de Justicia en Cataluña, entre el 15 de mayo y el 16 de junio, está relacionado con un trabajo. El diseño de la encuesta no permite extrapolar estos datos al conjunto de España ni al resto del año. Sin embargo, sí que sugieren que una parte importante de los CAP expedidos a petición de particulares están relacionados con la obtención de algún empleo en territorio español.

**Tabla 8. Encuesta: Motivos por el que se solicita el CAP.
Cataluña, mayo-junio 2014.**

	N	%
Trabajo en España	143	31,0%
Extranjería (Inmigración)	107	23,2%
Trabajo en el extranjero	104	22,6%
Licencias y gestiones	55	11,9%
Visado de residencia en el extranjero	28	6,1%
Cancelación	17	3,7%
No responde	7	1,5%
Total	461	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de la encuesta a personas que fueron a solicitar el CAP.

Por otro lado, un importante volumen de peticiones de CAP tiene como finalidad ocupar un puesto de trabajo en el extranjero (22,6%)⁵⁷. Estos datos ponen de manifiesto que las condenas de una persona en España pueden comportar consecuencias para obtener un trabajo en otro país lo que constituye un fenómeno nuevo. Así pues, es necesario tener en cuenta la legislación sobre el acceso a los antecedentes penales en otros países para tener una imagen completa de los efectos de inscripciones.

El resto de personas encuestadas manifiesta que solicitan el CAP por motivos ajenos al trabajo. Por un lado, alrededor de una cuarta parte de las personas que fueron a pedir el CAP en aquel momento y lugar, (23,2%), indican que piden el certificado de antecedentes penales para obtener el permiso de residencia o para conseguir la nacionalidad española. La literatura previa ya ha destacado los importantes efectos de los antecedentes penales para la población inmigrante en España (Larrauri y Jacobs 2011; Larrauri 2016)⁵⁸. Por otro lado, un volumen menor de expediciones de CAP (11,9%) se relaciona con otros trámites administrativos como, por ejemplo, los relativos a la obtención de la licencia de tenencia de perros peligrosos o para cumplimentar los requisitos en solicitudes de adopción.

Recopilación de ofertas de trabajo publicadas en Internet en que se requiere información sobre antecedentes penales.

Se ha observado un número relativamente bajo de ofertas de trabajo en las que se requería información sobre los antecedentes penales. Respecto a la observación de las ofertas de empleo en Internet para trabajar en España, realizada entre octubre de 2012 y febrero de 2016, se han detectado 390 ofertas con la mención de que durante el proceso de selección de personal se requería información sobre los antecedentes penales. Como se ha señalado con anterioridad, es difícil relacionar este número de ofertas de trabajo con el total

⁵⁷ En la mayor parte de los casos se puede estar seguro que estas peticiones se relacionaban explícitamente con un empleo ya que la mayoría de estas peticiones se situaban en un país del Espacio Económico Europeo (52,9%) en que se garantiza la libre circulación de personas y, por tanto, la petición del CAP no debería estar relacionada con la obtención de un visado de trabajo (Ver Larrauri 2016), sino con los requisitos establecidos para ejercer determinada profesión en algunos de estos países. Para el resto de países extranjeros, se desconoce si la presentación del certificado era un requisito para obtener un determinado empleo o para obtener un visado de trabajo. Aunque se hizo hincapié en este elemento cuando se realizaron las encuestas, a algunas personas les resultaba difícil distinguir estos dos supuestos.

⁵⁸ Sorprende el alto número de peticiones de CAP por parte de particulares que alegan motivos de extranjería en la medida que, legalmente, las administraciones competentes están autorizadas al acceso directo a estos datos siempre que dispongan del consentimiento del interesado. Cuando se interrogó a estas personas por esta cuestión, señalaron que pedían esta información para facilitar los trámites y/o para conocer cuál era su situación antes de iniciar un procedimiento relacionado con la extranjería.

de ofertas aparecidas en Internet. La búsqueda con metabuscadores dificulta conocer cuál es el número total de ofertas en un año en concreto. Sin embargo, a modo orientativo, las 390 ofertas parece un número relativamente bajo, en relación con los 1.310.904 puestos vacantes para trabajar en territorio nacional publicados en Infojobs en el año 2014 (Margalló et al. 2015). Infojobs era sólo una de las cuatro plataformas en que se realizaron búsquedas específicas. Sin embargo, estos datos son interesantes ya que nos ofrecen una perspectiva territorial y temporal más amplia que los datos de la encuesta.

De las 390 ofertas de trabajo en las que se ha detectado alguna mención, sólo se ha requerido el CAP español en la mitad de ellas (44,1%). Estos resultados pueden observarse en la tabla 9. En un número menor de casos (14,9%) se ha hecho mención a la obligación de carecer de antecedentes penales para ejercer la profesión, pero no se explicita si se va a pedir específicamente el documento oficial del CAP o no. En estos trabajos se puede estar requiriendo el CAP, una declaración jurada firmada o, simplemente, una declaración verbal.

En un número importante de las ofertas de empleo localizadas en Internet con menciones a los antecedentes penales se han requerido certificados de antecedentes penales de otros países (43,1%). Aunque los trabajos ofertados se sitúan físicamente en España, en su mayor parte están anunciados en páginas webs en inglés. Por lo tanto, estas ofertas de trabajo parecen querer captar a solicitantes de empleo de contextos anglófonos, zonas en las que la petición de certificados de antecedentes penales es más frecuente (Thomas 2007; Larrauri 2014b). Este fenómeno señala la importancia de considerar el efecto de condenas en otros países para ampliar la comprensión de los efectos de los antecedentes penales en el empleo en España. Como ocurre en relación a los efectos del CAP español en el extranjero, no nos consta que la literatura previa hubiese mencionado este hecho.

Tabla 9. Recopilación de ofertas de trabajo: Ofertas según el tipo de información requerida relacionada con los antecedentes penales. España, octubre 2012 - febrero 2016.

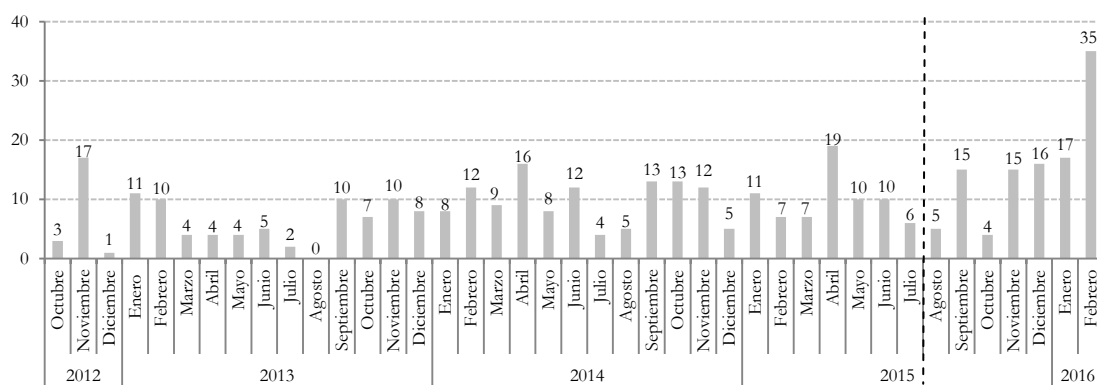
	N	%
Se requiere de forma explícita el CAP español	172	44,1%
Se requiere CAP de otro país	168	43,1%
Se hace mención a la carencia de antecedentes penales	50	12,8%
Total	390	100,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de recopilación de ofertas de trabajo en Internet.

Uno de los aspectos más interesantes de esta fuente de datos es que permite observar los cambios de tendencia en el tiempo. Como ya hemos señalado previamente, el análisis de

las ofertas publicadas en Internet se realizó entre octubre de 2012 y febrero de 2016. Se observa un importante aumento de las ofertas de trabajo que requieren el CAP tras la aprobación de la Ley 26/2015. La figura 3 muestra dicho aumento. Si comparamos el número de ofertas en las que se requirió información sobre los antecedentes penales en el período anterior con las del posterior a la entrada en vigor de la Ley, en agosto de 2015, se observa que prácticamente se dobló la media mensual de ofertas, pasando de una media de 8,3 ofertas en los 34 meses precedentes a la aprobación de la Ley, hasta una media de 15,3 ofertas en los 7 meses posteriores. Como se verá a continuación, la mayor parte de este incremento se produce en trabajos que suponen un contacto habitual con menores.

Figura 3. Recopilación de ofertas de trabajo: Número de ofertas en las que se hace mención a los antecedentes penales según mes y tipo de información requerida. España, octubre 2012 - febrero 2016



Fuente: Elaboración propia.

Después de constatar la magnitud de la petición de certificados de antecedentes penales, se analiza el tipo de profesiones para las que se requiere este certificado. La próxima sección se centra en aquellas profesiones en las que alguna regulación exige la presentación del certificado. La sección posterior se centra en el resto de empleos.

2.3.2. Trabajos en los que alguna ley exige la presentación de este certificado.

Un buen número de personas en España trabajan en una profesión en la que, actualmente, se exige un certificado de antecedentes penales en el proceso de selección de personal. Como se ha podido observar en el capítulo 1, en la actualidad en numerosas profesiones se requiere presentar el CAP o el CDNS para poder ejercerlas.

En la actualidad, se puede extrapolar que más del 7,8% de los profesionales españoles trabajan en una profesión que, en el año 2016, cuenta con alguna regulación oficial que requiere la presentación del CAP o del CDNS⁵⁹. Datos oficiales de diferentes administraciones públicas informan de la existencia en 2014 de 342.368 profesionales de la seguridad privada, 171.469 miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado o de Policías Autonómicas, 121.805 profesionales en el Ejército (Ministerio del Interior 2015) y 61.672 profesionales en la Administración de Justicia (Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas 2015). Respecto a profesiones en las que, a partir de 2016, se exige la presentación del CDNS, se conoce que en el curso 2014/2015 trabajaron en España 670.398 docentes, tanto de escuelas públicas como privadas (Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas 2015). Si ponemos en relación la suma de todos estos profesionales mencionados⁶⁰ con el total de la población ocupada en 2014⁶¹ se observa que estos profesionales representarían alrededor de un 7,8% de la población ocupada. A esta cifra cabría añadir la de otros numerosos colectivos profesionales de los que no se han podido encontrar datos estadísticos oficiales, por citar algún ejemplo, los monitores de actividades de ocio o los profesionales de la sanidad que tratan habitualmente con menores. Por este motivo se afirma que esta situación afecta a más de un 7,8% de la población ocupada española.

Para profundizar en este tema, sólo disponemos de los resultados de la encuesta y de la recopilación de ofertas de trabajos en Internet. A pesar de que se solicitaron datos oficiales sobre los motivos aducidos en las solicitudes de certificado de penales al Ministerio de Justicia, no se facilitó esta información.

Los datos de la encuesta y la recopilación de ofertas de trabajo a través de Internet muestran que la mayor parte de peticiones de CAP español, relacionadas con la obtención de un trabajo en España, se realizan para ejercer profesiones en las que una exigencia legal establece este requisito. A partir del análisis de la encuesta, se puede observar que en el 66,4% de los casos la exigencia del CAP tiene relación con un requerimiento legal. Por otro

⁵⁹ Es necesario aclarar que este dato no refleja el porcentaje de personas de la población ocupada a las que se han requerido alguno de estos certificados en alguna ocasión, ya que estas personas podrían haber entrado en la profesión antes de que la presentación del certificado fuera un requisito legal.

⁶⁰ Estas son las únicas profesiones para las que hemos obtenido datos oficiales.

⁶¹ La población ocupada en el cuarto trimestre de 2014 era de 17.569.100 personas, según datos de la Encuesta de Población Activa (INE 2016)

lado, el 80,2% de las ofertas de trabajo aparecidas en Internet en las que se mencionaba la obligación de presentar un certificado de antecedentes penales se trataba de profesiones con una regulación que exige este certificado. La clasificación se ha realizado a partir de las tablas de profesiones que se muestran en el capítulo 1 de esta tesis.

Encuesta a personas que fueron a solicitar el CAP

Tabla 10. Número de peticiones de CAP para trabajos en España atendiendo a si hay alguna regulación que lo exija.

Barcelona, mayo-Junio 2014.

¿Alguna regulación exige la presentación del CAP?	N	%
Sí	95	66,4%
No	43	30,1%
No especifica trabajo	5	3,5%
Total	143	100%

Fuente: Elaboración propia

Recopilación de ofertas de trabajo en Internet

Tabla 11. Número de ofertas de trabajo en España en las que se requiere el CAP atendiendo a si existe alguna regulación que lo exija.

España, octubre 2012 - febrero 2016.

¿Alguna regulación exige la presentación del CAP?	N	%
Sí	138	80,2%
No	34	19,8%
No se especifica trabajo	.	.
Total	172	100%

Fuente: Elaboración propia

Encuesta a personas que fueron a solicitar el CAP.

Los resultados de la encuesta muestran que la mayor parte de CAP solicitados por motivos laborales se expide para empleos relacionados con la seguridad. La tabla 12 muestra los trabajos para los que los particulares solicitaban un CAP, en profesiones en las que existe alguna regulación que establece el requisito de presentar este certificado. Se puede observar que la mayoría de peticiones del CAP (82,1%) se producen en relación al sector de la seguridad, tanto pública como privada.

Tabla 12. Encuesta: Profesiones para las que se pidió el CAP con alguna regulación legal que lo exige
Cataluña, mayo-junio 2014.

	N	%
Seguridad Privada	44	46,3%
Seguridad Pública	34	35,8%
Finanzas	6	6,3%
Justicia	6	6,3%
Aeropuerto	1	1,1%
Otros	4	4,2%
Total	95	100,00%

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, también destacan las peticiones de CAP para trabajar en profesiones relacionadas con las finanzas y con la justicia, en las que existe una regulación que exige este requisito. Las profesiones clasificadas en el sector de "finanzas" son, en todos los

casos, personas que iban a buscar el CAP para obtener una licencia como titular de empresas de envío de dinero entre particulares residentes en distintos países. El funcionamiento de estas empresas está regulado por *el Real Decreto 712/2010, de 28 de mayo, de régimen jurídico de los servicios de pago y de las entidades de pago* (Ayuntamiento de Madrid 2013), que señala la obligación de los titulares de dichas entidades de presentar un CAP. Las profesiones relacionadas con la justicia son la de abogado y la de empleado del Ministerio de Justicia. Finalmente, también aparecen en la encuesta personas que quieren trabajar en el aeropuerto, como administradores de fincas o como taxistas.

Recopilación de ofertas de trabajo en Internet en las que se requiere información sobre los antecedentes penales.

La recopilación de ofertas en Internet muestra que, como era previsible, existe un cambio tras la entrada en vigor de la Ley 26/2015 en los tipos de trabajo predominantes entre los que se exige un certificado de este tipo. La tabla 13 muestra las ofertas de trabajo previas a la entrada en vigor de la Ley, entre octubre de 2012 y julio de 2015. Se puede observar que la mayor parte de ofertas de trabajo estaban relacionadas con los juegos de azar (80,0%), los aeropuertos (10,7%) o la seguridad privada (9,3%). Tras la entrada en vigor de la Ley 26/2015 la mayor parte de ofertas de trabajo se concentraban en el sector de trabajo con menores. La Tabla 14 muestra estas ofertas de trabajo con posterioridad a la entrada en vigor de la ley (de agosto 2015 a febrero 2016). La mayor parte de las ofertas se centran en puestos de trabajo que comportaban contacto con menores (77,2%): docentes, y personal que realiza actividades auxiliares en centros educativos o sanitarios.

Tabla 13. Recopilación de ofertas de trabajo: Ofertas en las que se requirió el CAP por exigencia legal, según tipo de profesión. España, octubre 2012-julio 2015

	N	%
Aeropuerto	8	10,7%
Juegos de Azar	60	80,0%
Seguridad Privada	7	9,3%
Docentes/Monitores	.	.
Act. Aux. centros educativos	.	.
Sanidad (menores)	.	.
Total	75	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 14. Recopilación de ofertas de trabajo: Ofertas en las que se requirió el CAP por exigencia legal, según tipo de profesión. España, agosto 2015-febrero 2016

	N	%
Aeropuerto	4	6,4%
Juegos de Azar	9	14,3%
Seguridad Privada	2	3,2%
Docentes/monitores	32	50,8%
Act. Aux. centros educativos	15	23,8%
Sanidad (menores)	1	1,6%
Total	63	100%

Fuente: Elaboración propia.

Se han observado discrepancias en los resultados de la encuesta y en los derivados de la recopilación de ofertas de trabajo publicadas en Internet. Estas discrepancias muestran

que es la combinación de los resultados de estas diferentes fuentes de datos la que permite aproximarse a la realidad. A continuación, se muestran dos ejemplos de dichas diferencias, que reflejan las limitaciones de cada una de las fuentes.

Por un lado, en las ofertas de trabajo publicadas en Internet aparece un bajo número de ofertas relacionadas con la seguridad, a diferencia de lo que ocurre en los resultados de la encuesta. Esto sucede porque las ofertas de empleo del sector público, como los trabajos de policía o en el ejército, no se anuncian a través de portales de trabajo por Internet y porque, en los empleos en el sector de la seguridad privada, la petición del CAP se produce durante la tramitación de la habilitación del Ministerio del Interior que permite ejercer esta profesión (Dirección General de Policía 2013). Esta consideración ejemplifica una de las debilidades de limitar el análisis a las ofertas de trabajo publicadas en las webs de empleo de Internet, que no concentran todas las ofertas de empleo. Además como ya se ha manifestado, no siempre se requiere este certificado en la primera fase de selección de personal, sino que también se puede requerir en otras fases, aspecto que no se puede captar a través de esta fuente.

Por otro lado, en la encuesta no aparece ninguna petición del CAP para puestos de trabajo relacionados con el sector de los juegos de azar. Como se ha indicado en el capítulo anterior, esta regulación sólo está vigente en algunos territorios de España, como el País Vasco, donde precisamente estaba situada la empresa que requería este certificado, pero no en otros, como Cataluña, donde se realizó la encuesta. Este elemento permite ejemplificar cómo el análisis de los datos de la encuesta no permite generalizar sus resultados más allá del territorio y tiempo en que se realizó.

Estas discrepancias se deben a que cada una de estas fuentes de datos refleja sólo una parte de la realidad. Es la combinación del análisis de diferentes fuentes de datos lo que permite obtener una idea más precisa de la realidad social.

2.3.3. Trabajos en los que se solicita este certificado sin una ley que lo determine expresamente.

La sección anterior se ha centrado en las peticiones de certificados para profesiones en que alguna regulación exige este certificado, en esta sección se aborda el resto de casos. Como se ha indicado en el primer capítulo, en España existe en la actualidad un mecanismo

que posibilita a los responsables de selección de personal obtener estos certificados aunque no exista una exigencia legal que lo establezca.

Los análisis de la encuesta y la recopilación de ofertas de trabajo por Internet demuestran que el CAP también se exige en profesiones sin una regulación que establezca este requisito. En el curso de esta línea de investigación se ha constatado que se requería la presentación del CAP para ejercer profesiones que no se encuentran en la lista de profesiones del capítulo 1. Como se ha detallado en la sección anterior, por un lado, el 30,1% de las peticiones de CAP, según los datos de la encuesta, se realizaron por motivos laborales, para ejercer alguna profesión sin una regulación que lo exigiese (ver tabla 10). Por otro lado, se comprobó que se requería este certificado en el 25,8% de ofertas de trabajo en Internet, aunque no había una legislación que lo estableciese (ver tabla 11).

Esta sección analiza las dinámicas que se observan en estos casos. En primer lugar, algunos autores subrayan que estos certificados se requieren sólo en aquellos puestos de trabajo en los que se identifica un alto riesgo ante un potencial comportamiento delictivo por parte del trabajador (Helfgott 1997; Holzer, Raphael, y Stoll 2007). Otros autores señalan que los antecedentes penales se podrían requerir para todo tipo de trabajos, ya que esta información se podría utilizar como una ‘señal’ para valorar las cualidades de las personas candidatas a un puesto de trabajo (Spence 1973; Bushway 1996; Waldfogel 1994; Pager 2007b; Apel y Sweeten 2010).

Encuesta a personas que fueron a solicitar el CAP

La mayoría de peticiones de CAP para empleos en que no existe una regulación que exija este certificado se concentran en algunos sectores industriales, en la educación no reglada a menores, en la hostelería, en la construcción y en el transporte.

Tabla 15. Profesiones en las que se requirió el CAP aunque no exista una exigencia legal. Cataluña, mayo-junio 2014

	N	%
Industria cárnica	9	20,9%
Educación no reglada menores	8	18,6%
Otras industrias	6	14,0%
Hostelería	5	11,6%
Construcción	4	9,3%
Transporte	3	7,0%
Asesor Financiero	2	4,7%
Otros	6	14,0%
Total	43	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de análisis de la encuesta a personas que fueron a solicitar el CAP

En relación con el motivo por el que se exigen estos certificados se han constatado tres dinámicas subyacentes.

En primer lugar, en un buen número de casos, la petición parece estar relacionada con consideraciones de riesgo. Algunas empresas podrían tomar actitudes preventivas ante la consideración del elevado riesgo que puede comportar un potencial comportamiento delictivo de las personas que trabajan en sus instalaciones. La mayor parte de estos trabajos se situaban en el sector industrial farmacéutico, químico y en el del tratamiento de cobre. En estos sectores puede existir una mayor percepción de riesgo por parte de las empresas ante un potencial comportamiento delictivo de sus trabajadores. Por ejemplo, en el sector farmacéutico o químico se puede tener contacto con sustancias peligrosas o adictivas. En las empresas relacionadas con el cobre, se puede temer el robo de este material, actividad muy extendida en España en los últimos años (Ministerio del Interior 2016).

Un buen ejemplo sobre la estimación del riesgo para la solicitud de certificado de penales se encuentra en las peticiones de certificados para trabajar en la industria cárnica. Se ha destacado que hay un considerable número de peticiones para trabajar en este sector. Sin embargo, no se ha encontrado ninguna referencia en el convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas (Resolución de 27 de enero de 2016. Ministerio de Empleo y Seguridad Social), a la imposibilidad de ejercer la profesión en caso de condena. Durante una entrevista, enmarcada en la investigación que se describe en el capítulo 3, uno de los entrevistados, conocedor de esta situación, mencionó que la empresa requiere el CAP después de que sucediera un delito en sus instalaciones, ante una mayor apreciación del riesgo de comportamientos delictivos:

*"Pero, por ejemplo, para una cárnica sí que tengo que pedir antecedentes, (...)
Porque claro, ha habido peleas en las fábricas y allí se manejan cuchillos.(..)
Hubo una pelea allá y uno abrió en canal a otro, lo abrió por la mitad. (..)
Claro, no puede arriesgarse a eso una empresa. Y, entonces, miran antecedentes.*

En segundo lugar, parte de estas peticiones pueden relacionarse con la posibilidad de enviar al personal de una empresa a trabajar en el extranjero en ocasiones puntuales. Esta explicación fue ofrecida por dos de las personas encuestadas que solicitaron el CAP para trabajar en los sectores de la construcción y en el sector del transporte. Es probable que la empresa quiera asegurarse de que estas personas no cuentan con antecedentes penales por

si tuvieran que enviarlas a trabajar a un país de fuera del Espacio Económico Europeo, en el que para obtener el visado de trabajo se requiera carecer de antecedentes.

Este elemento vuelve a destacar la importancia de los antecedentes penales para trabajos en el extranjero, aunque con un matiz distinto. No sólo se requieren los certificados de antecedentes penales para trabajar en un país extranjero, sino que aquellas empresas españolas que planean realizar algún servicio en un país en que se reclaman los antecedentes penales para obtener el visado de trabajo, exigen que la persona presente su certificado antes de contratarlo, para prevenir encontrarse posteriormente con problemas por este motivo.

En tercer lugar, algunas de estas peticiones podrían estar relacionados con empresas multinacionales que utilizan el marco regulatorio de su país matriz para establecer en sus filiales en qué trabajos se tiene que exigir la presentación del CAP. Ello podría explicar la petición de certificados en los trabajos que implican un contacto habitual con menores o en la hostelería. Respecto a los trabajos con menores es importante recordar que en el momento de la encuesta aún no estaba vigente la Ley 26/2015. En estos casos, la mayor parte de los CAP han sido solicitados por personas que querían ejercer de vigilantes de un conocido examen de una prestigiosa institución británica. En el Reino Unido es obligatorio presentar el CAP para todos los trabajos relacionados con menores, desde mediados de la década de los últimos ochenta (Thomas 2007; Mustafa, Kingston, y Beeston 2013). Por último, respecto a las solicitudes de CAP para ejercer como cajeros y camareros, las personas encuestadas han mencionado que trabajaban en el sector turístico, en el que podría operar un alto número de empresas extranjeras, y por ello podría producirse una lógica similar.

Recopilación de ofertas de trabajo en Internet en las que se requiere información sobre los antecedentes penales.

Las ofertas de trabajo que requieren el certificado de antecedentes penales de otro país sustentan la tesis de que algunas empresas multinacionales utilizan la legislación de su país de origen para determinar en qué trabajos se debe requerir el CAP en los países en los que tienen filiales. Es bastante probable que las ofertas de trabajo en que se exige un certificado de otros países las realicen empresas multinacionales que tienen su matriz fuera de España. La tabla 16 muestra estos resultados según profesión y sector.

Tabla 16. Recopilación de ofertas de trabajo: Ofertas en las que figura la exigencia del certificado de antecedentes penales de otro país, según profesión y sector. España, octubre 2012 - febrero 2016

		Sector			Total Prof. (N)
		Educación	Turismo	Otros	
Profesión	Administrativo	2	2	2	6
	Posición directiva	0	6	1	7
	Monitor	4	15	0	19
	Cocinero	0	2	0	2
	Profesor	85	1	0	86
	Personal de limpieza /asistentes	4	3	0	7
	Asesor financiero	0	0	9	9
	Otros	0	0	10	10
Total sector (N)		95	29	22	146
Total sector (%)		65,1%	19,9%	15,0%	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 16 se aprecia que justamente estos trabajos se centran en la educación (65,1%) y el turismo (19,9%), los dos sectores mencionados anteriormente. También se observa un importante volumen de ofertas para trabajar en el sector financiero. Este elemento también puede explicar la presencia de trabajos como el de asesor financiero en los resultados de la encuesta.

Respecto a las ofertas de trabajo en las que se requiere el CAP español, y que aparecen en la Tabla 17, destacan los empleos de asistencia domiciliaria o del sector de la limpieza. Un 32,4% de las ofertas de trabajo están relacionadas con trabajos de este tipo. La petición de certificados para estos empleos puede estar asociada a una mayor apreciación de riesgo en este tipo de profesiones, debido a la posibilidad de estar en contacto con objetos de valor sin supervisión. Para el resto de profesiones también se observan dinámicas parecidas a las mostradas en el análisis de la encuesta. Algunas peticiones se pueden relacionar también con una mayor consideración del riesgo, como en trabajos de peones y técnicos industriales en industrias químicas y farmacéuticas, o el trabajo de cocinero en una central nuclear. También aparecen profesiones relacionadas con la educación reglada y no reglada de menores. En estos casos se trataba de ofertas de instituciones educativas de inglés, aunque se requiriera aportar el CAP español, por lo que estas peticiones se pueden interpretar en la lógica de la aplicación de la legislación de su país de origen, por parte de empresas de carácter internacional.

No se observan diferencias significativas en estas peticiones, respecto al tipo de trabajos para el que se pide esta información, tras la entrada en vigor de la Ley 26/2015, si bien el plazo transcurrido ha sido corto (7 meses). Tras la entrada en vigor de esta ley sólo

ha aparecido un caso que podría estar relacionado con un efecto ‘contagio’ de la ley: se solicitó un CAP para una profesión médica relacionada con la geriatría.

Tabla 17. Ofertas de trabajo sin una regulación que exija el CAP, según profesión y fecha anterior o posterior a la entrada en vigor de la Ley 26/2015. España, octubre 2012 - febrero 2016.

	Anterior a Ley 26/2015	Posterior a Ley 26/2015	Total (N)	(%)
Asistente domiciliario/ Limpiador	8	3	11	32,35%
Peón / Técnico Industrial	3	2	5	14,71%
Administrativo	3	0	3	8,82%
Educación reglada menores	2	0	2	5,88%
Educación no reglada menores	2	0	2	5,88%
Agente comercial	2	0	2	5,88%
Cerrajero	1	1	2	5,88%
Conductor	1	1	2	5,88%
Otros	3	2	5	14,71%
Total	25	9	34	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de recopilación de ofertas de empleo en Internet.

2.4. Conclusión

Esta investigación se ha centrado en determinar en qué medida se solicita el CAP en España, y en qué trabajos este requisito tiene una mayor incidencia. Se han estudiado tanto las situaciones en las que existe una regulación legal que exige la presentación de este certificado, como aquellos otros casos en los que no existe dicha regulación. La investigación se ha realizado en base a la combinación del análisis de diferentes fuentes: datos oficiales del Registro Central de Penados, una encuesta a personas que fueron a recoger el CAP a la Gerencia Territorial de Justicia de la comunidad catalana y una recopilación de las ofertas de trabajo publicadas en Internet entre octubre de 2012 y febrero de 2016, que contuvieran alguna mención a los antecedentes penales. El análisis conjunto de los resultados de cada una de estas fuentes de datos ha permitido superar la potencial debilidad de un análisis por separado de cada una de ellas.

La principal conclusión de este trabajo es que, en España, la expedición del CAP por motivos laborales no es excepcional. Entre 2010 y 2014 se expidieron anualmente una media de 1.508.561 CAP. Es cierto que se desconoce en qué grado estos certificados fueron expedidos por motivos laborales; sin embargo, la encuesta que se ha realizado a las personas que fueron a solicitar en persona un CAP en Cataluña entre mayo y junio de 2014 señala que el 31% de las peticiones estaban relacionadas con el empleo. La exigencia de información sobre antecedentes penales en las ofertas de trabajo publicadas en Internet

entre octubre de 2012 y febrero de 2016 es prácticamente anecdótica, pero es posible que los responsables de selección de personal mencionen este requisito en otras fases de los procesos de selección. Se ha podido corroborar que el número de ofertas en las que figura este requisito prácticamente se ha doblado tras la introducción de la Ley 26/2015.

Respecto a aquellas profesiones en que alguna ley exige la presentación de un certificado de antecedentes penales, se ha podido constatar que más del 7,8% de la población ocupada en España en 2014 ejerce una profesión en la que en la actualidad se exige un certificado de este tipo. Para identificar en qué trabajos las regulaciones en que se exige este requisito tienen una mayor incidencia, es fundamental distinguir entre el antes y el después de la entrada en vigor de la Ley 26/2015. Con anterioridad a dicha ley, la mayor parte de estos certificados se exigían para el ejercicio de profesiones relacionadas con la seguridad pública y privada, con el trabajo en aeropuertos, en establecimientos de juegos de azar, para trabajos relacionados con la justicia y para titulares de licencias de negocios de envío de dinero. En la actualidad, tras la entrada en vigor de la Ley 26/2015, a estas peticiones se le han sumado las solicitudes para desempeñar ocupaciones relacionadas con menores. A diferencia de la hipótesis de partida se ha podido constatar que este tipo de regulaciones tienen un efecto importante en más profesiones que las relacionadas con seguridad o para trabajos que suponen contacto habitual con menores.

También se ha encontrado evidencia empírica del uso de certificados de antecedentes penales en empleos en los que ninguna regulación legal exige este requisito. En concreto, el 30,1% de las peticiones de las personas que fueron a solicitar el CAP a la oficina judicial catalana entre mayo y junio de 2014, se produjo por motivos laborales, y en el 25,8% de las ofertas de trabajo aparecidas en Internet entre octubre del 2012 y junio del 2016 se requería el CAP español. Por tanto, a diferencia de la hipótesis de partida se ha observado que no resulta excepcional que se exijan este tipo de certificados en profesiones sin una norma que establezca este requisito.

Se han detectado tres razones que explican la petición de este certificado en esos casos. En primer lugar, por un lado, se aprecia una lógica de 'riesgo', es decir, se exige este certificado para puestos de trabajo en los que se considera que un potencial comportamiento delictivo de un trabajador puede acarrear graves consecuencias. Esta explicación sería válida para puestos de trabajo de la industria cárnica, farmacéutica o química y para trabajos como asistente personal o empleado del hogar. En segundo lugar,

se solicita el CAP para profesionales que podrían realizar servicios puntuales en el extranjero donde podría precisarse tramitar un visado que requiriera información sobre los antecedentes penales. Estos puestos de trabajo se encuentran particularmente en los sectores de la construcción y el transporte. En tercer lugar, se aprecia que las empresas multinacionales con sede en otros países utilizan la legislación de su país de origen para determinar en sus filiales del exterior en qué casos se debe exigir el certificado de antecedentes penales. Estos empleos se concentran especialmente en el sector educativo, el sector turístico y el sector financiero.

Desde una perspectiva internacional, la práctica en la expedición de certificados de antecedentes penales en España parece similar a la de otros países de Europa Continental. Aunque no se ha podido aportar evidencia empírica comparable, los resultados son similares a los de investigaciones en Alemania (Morgenstern 2011), Suecia (Backman 2012a) o Grecia (Blitsa 2011). Como en estos países, en España se observa un incremento de la petición de esta información, tras la aprobación de una ley que exige la presentación de certificados en trabajos relacionados con menores. Por el contrario, la situación en España parece aún distante de la de los países anglosajones, y en particular de la de Estados Unidos, en que la petición de este tipo de certificados es habitual.

Finalmente, se ha aportado evidencia empírica de que los efectos de los antecedentes penales de un país pueden tener efectos en otro. Por un lado, el 22,6% de las personas encuestadas que fueron a solicitar el CAP español señalaron que lo hacían para trabajar en el extranjero. Por otro lado, en el 43,1% de las ofertas de trabajo para ocupar un puesto de trabajo en España, en el que se requiere información sobre antecedentes penales, se especifica la obligación de presentar el certificado de condenas de otro país. Finalmente, empresas radicadas en España, que en algunos casos realizan trabajos en el extranjero, exigen la petición de este certificado para anticiparse a problemas con los visados de trabajo de sus empleados en el futuro. Todos estos elementos demuestran que no se puede acotar el campo de análisis de la problemática de los efectos de los antecedentes penales en el mundo laboral sólo en términos nacionales.

Este último elemento es preocupante en la medida que la utilización del CAP de un país del espacio comunitario para trabajar en otro país de la Unión Europea puede llevar a la necesidad de homogeneizar las regulaciones entre diferentes países (Loucks, Lyner, y Sullivan 1998; Fitch, Spencer, y Hilton 2007). Esta práctica podría llevar a situaciones de

desigualdad que podrían romper el principio de libre movilidad de trabajadores de la Unión Europea, que establece el derecho a ser tratado con los mismos criterios que los trabajadores de ese país (NIACRO 1996). Por ejemplo, un condenado a cinco años en España, por un delito no sexual, tendría vigentes sus antecedentes penales durante diez años, mientras que nunca le serían cancelados los antecedentes penales a una persona condenada en el Reino Unido. Si estas dos personas fueran a requerir un mismo trabajo 11 años después de la ejecución de su pena y se les exigiese carecer de antecedentes penales, la persona condenada en España podría mostrar un certificado sin que figuraran en él sus antecedentes penales, mientras que la persona condenada en Reino Unido no podría mostrar un documento sin ellos ya que, en su caso, nunca serán cancelados.

En la medida en que se unifiquen estas regulaciones, la situación española se puede acercar a la de otros países de la Unión Europea. Esto podría conllevar un potencial aumento de la demanda de requerir los certificados de antecedentes penales, si en esta homogeneización prevalecieran los criterios de los países anglosajones (Blitsab y Jacobsa 2012), en los que, como ya se ha indicado, la exigencia de antecedentes penales es mucho mayor⁶².

El próximo capítulo estudia cómo esta práctica de solicitar certificados de antecedentes penales afecta a la situación laboral de las personas que han sido condenadas y cómo estas personas reaccionan para superar los obstáculos que les impone el estigma de los antecedentes penales. En concreto, en relación a los elementos estudiados en este capítulo, el siguiente capítulo aborda las siguientes cuestiones: ¿Qué obstáculos encuentran las personas con antecedentes penales por las regulaciones que exigen la presentación de certificados de antecedentes penales? ¿Cómo actúan las personas con antecedentes penales para intentar superar estos obstáculos?

⁶² El referendun británico que declaró la salida de la Unión Europea el 24/06/2016 lleva a mayores incertezas sobre esta hipótesis.

3. EL EFECTO DEL ESTIGMA DE LOS ANTECEDENTES PENALES EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CONDENADAS.

El objetivo de esta tesis doctoral es determinar los efectos de los antecedentes en el mercado laboral, particularmente en los procesos de selección de personal. En este sentido, los capítulos 1 y 2 se han centrado, respectivamente, en la regulación y en la práctica actual de la petición de certificados de antecedentes penales en España. Estos certificados son el canal 'oficial' a disposición de los responsables de selección de personal para conocer si un candidato a un puesto de trabajo dispone de antecedentes penales. En esos capítulos se ha observado que, en la actualidad, existen numerosas profesiones en las cuales alguna regulación legal exige la presentación del certificado de antecedentes penales para poder ejercer. También se ha mostrado que en algunas ocasiones los responsables de selección de personal requieren a los solicitantes de un empleo que presenten su propio certificado de antecedentes penales en trabajos en que no existe ninguna ley de este tipo.

El tercer capítulo se centra, a partir de una investigación cualitativa, en las experiencias en la práctica de las personas con antecedentes penales en un contexto laboral.

Se trata de observar si los antecedentes penales constituyen un problema para las personas con antecedentes penales a partir de las percepciones de estas personas, de cómo ellas lo experimentan. En este sentido, en relación con otros capítulos de este trabajo, el objetivo de éste es recoger la experiencia de estas personas para observar cómo interpretan el contexto actual y cómo interactúan con él, a la vez que busca determinar qué otras formas existen mediante las cuales los responsables de selección de personal conocen que una persona ha sido condenada con anterioridad, más allá del certificado de antecedentes penales. En concreto, este capítulo busca determinar: qué formas existen para que los responsables de selección de personal conozcan que una persona ha sido condenada con anterioridad; de qué manera el estigma de condena influye en la inserción laboral de las personas con antecedentes penales; y cómo intentan estas personas superar los obstáculos que les generan los antecedentes penales.

Con anterioridad ya se han producido investigaciones cualitativas sobre el efecto de los antecedentes penales en países de tradición jurídica anglosajona como el Reino Unido (Metcalf, Anderson, y Rolfe 2001), Estados Unidos (Harding 2003) o Australia (Cherney y Fitzgerald 2016). Sin embargo, en estos países las experiencias de las personas con antecedentes penales pueden ser sustancialmente diferentes a las experiencias de este colectivo en España o en otros países de la tradición jurídica continental, ya que el marco regulatorio sobre la publicidad de los antecedentes penales y sobre la expedición de los certificados en un contexto laboral difiere sustancialmente entre los países anglosajones y los países de Europa Continental (Larrauri y Jacobs 2010; Maruna 2011; Jacobs y Larrauri 2012; Larrauri 2014b; Jacobs 2015). Por este motivo, se ha decidido realizar una investigación cualitativa parecida en España.

Este capítulo se inicia con un apartado que define las preguntas de investigación y la metodología utilizada. A partir de ese momento, los siguientes apartados se estructuran en base a cada una de las preguntas de investigación, señalando, en cada caso, la evidencia previa así como los resultados del análisis. De esta forma, el segundo apartado se centra en analizar las formas que visibilizan el estigma de un antecedente penal. El tercer apartado muestra las formas en que un estigma tiene influencia en las personas con antecedentes penales, en particular aquellas situaciones en las que la persona se autoexcluye de una oportunidad laboral cuando prevé que la van a rechazar. El cuarto apartado analiza cómo

las personas con antecedentes penales intentan superar estos obstáculos. Finalmente, en el último apartado se resumen los resultados de la investigación.

3.1. Diseño de investigación: Investigación cualitativa con entrevistas a personas con antecedentes penales

En este apartado se detallan las características de la investigación. En un inicio se desarrollan las preguntas e hipótesis de partida. Seguidamente, se justifica el paradigma metodológico utilizado. A continuación se describe el método de obtención de información, se realizan una serie de reflexiones sobre el desarrollo de las entrevistas y, finalmente, se detallan las características de la muestra utilizada.

a) Preguntas de investigación

En concreto, en este capítulo se da respuesta a tres preguntas de investigación:

1) ¿Cómo se visibiliza el estigma de una condena en el mercado laboral?

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). Un estigma es un atributo que desacredita socialmente a la persona asociándole características negativas (ver E. Goffman 1990 [1963]). La literatura previa señala que probablemente el estigma de los antecedentes penales comunica diversas cualidades en un contexto laboral. En primer lugar, puede asociar a la persona con un mayor riesgo (Helfgott 1997; Fletcher et al. 2001; Metcalf, Anderson, y Rolfe 2001; Holzer, Raphael, y Stoll 2007; Haslewood-Pócsik, Brown, y Spencer 2008; Backman 2011; Naylor 2011). En segundo lugar, también puede ser utilizado para apreciar la productividad esperada del candidato, ya que el paso por el sistema penal se puede asociar con falta de habilidades sociales, pereza, falta de modales o agresividad (Spence 1973; Pager 2007b; Waldfogel 1994; Apel y Sweeten 2010)⁶³.

El estigma de una condena no es percibido directamente, precisa de una señal externa que lo visibilice. En este sentido, Goffman (1990 [1963]) menciona que existen dos tipos de personas estigmatizadas. Por un lado, en las personas ‘desacreditadas’, el estigma

⁶³ En el próximo capítulo de esta tesis doctoral se abordará el mensaje que interpretan los responsables de selección de personal a través del estigma de los antecedentes penales.

es visible a simple vista. Unos ejemplos serían las personas ciegas, las de raza negra o las personas con alguna diversidad funcional. Por otro lado, en las personas ‘desacreditables’, el estigma no es visible a simple vista, sino a través de señales indirectas, por ejemplo personas con alguna enfermedad mental, con VIH, las personas homosexuales (Siegel, Lune, y Meyer 1998; LeBel 2008) o las personas con una condena (LeBel 2012). Por lo tanto, para entender cómo afecta el estigma, primero se tiene que delimitar cómo se manifiesta externamente la marca que señala que una persona ha pasado por el sistema de justicia penal.

La hipótesis de partida sobre la visibilización es que en España existen más formas que el certificado de antecedentes penales a través de las cuales los responsables de selección de personal pueden tener conocimiento del estigma del paso por el sistema penal. Diversas investigaciones en España han mostrado indirectamente indicios sobre experiencias de este tipo (Ríos y Cabrera 1998; Miguélez et al. 2006; Villegas 2011; Larrauri y Jacobs 2011; Gallizo 2013). Sin embargo, se carece de una compilación sistemática sobre las diferentes 'señales' que hacen visible el estigma de los antecedentes penales en el mercado laboral.

2) ¿Cómo influye el estigma de los antecedentes penales en el proceso de búsqueda de empleo?

Diversas investigaciones en otros países señalan que el estigma de los antecedentes penales puede precarizar en el mercado laboral la situación de las personas con una condena de diversas formas. La literatura previa internacional ha señalado tres grandes mecanismos: el primero, las regulaciones legales que impiden que una persona con antecedentes penales pueda ejercer determinadas profesiones (Damaska 1968; Jacobs y Larrauri 2012); el segundo, los prejuicios de los responsables de selección de personal que provocan que rechacen a las personas con este estigma (Pager 2007b; Holzer, Raphael, y Stoll 2007); y el tercero, la autoexclusión de las mismas personas con el estigma, anticipándose a un potencial rechazo por los dos motivos anteriores (Metcalf, Anderson, y Rolfe 2001; Harding 2003; LeBel 2012). Estos mecanismos no son incompatibles entre sí, y hasta en algunas ocasiones, podrían ser complementarios.

En este sentido, la hipótesis de partida es que los tres mecanismos están presentes en España. En el proceso de investigación inicialmente se estableció que la mayor parte de los efectos del estigma de los antecedentes penales provenía de la imposibilidad de poder ejercer alguna profesión en los casos que alguna ley exigiera carecer de antecedentes

penales, y/o se debía al rechazo de los responsables de selección de personal al conocer sus antecedentes penales ya que estos eran los mecanismos reconocidos por la literatura previa (Gutiérrez-Maldonado y Sintas 1995; Larrauri y Jacobs 2011). Sin embargo, durante las primeras fases de la investigación ya se observó la importancia del fenómeno de la autoexclusión, por lo que, para explicar este fenómeno, se incluyó en la hipótesis este tercer mecanismo.

Por otro lado, una segunda hipótesis de partida es que, en líneas generales, todas las personas con antecedentes penales sufren el efecto del estigma de un antecedente penal, pero que el efecto varía según el tipo de delito y de pena. La idea fundamental es que las personas con antecedentes penales por diverso tipo de condena y pena, ya sea por una inscripción derivada de una condena a pagar una multa por exceso de velocidad, como por una inscripción debida a una condena por asesinato, pueden compartir alguna problemática común a causa del estigma específico del antecedente penal.

Sin embargo, es probable que estos obstáculos se encuentren en diferente grado según el tipo de delito y el tipo de pena. La literatura previa señala que estos elementos son interpretados socialmente para determinar la gravedad de la conducta delictiva que ha llevado a la condena. Por ejemplo, Uggen et al. (2014) mencionan que la observación de una inscripción por un delito menor lleva a un tratamiento desfavorable por parte de los responsables de selección de personal, aunque en menor grado que una inscripción en que se muestra el paso por prisión. Por otro lado, Pager (2007b) señala que aunque todo tipo de antecedente penal genera rechazo, el tipo de pena puede ser interpretado en el mercado de trabajo como un 'proxy' sobre la gravedad del delito, siendo la prisión interpretada como la pena más grave. Respecto al tipo de delito, los delitos violentos, sexuales o contra menores pueden implicar un mayor rechazo social, ya que se puede entender que la persona ha roto las normas mínimas de la interacción social (Metcalf, Anderson, y Rolfe 2001).

3) ¿Cómo superan estos obstáculos las personas con antecedentes penales?

Las personas con antecedentes penales no son sujetos pasivos. En este sentido, la literatura previa en otros países señala que estas personas intentan superar los obstáculos de los antecedentes penales. En relación con la autoexclusión, la literatura en países anglosajones señala que las personas con antecedentes penales intentan evitar la adopción de comportamientos de autoexclusión a través de estrategias como la ocultación o la mención selectiva de la información (Metcalf, Anderson, y Rolfe 2001; Harding 2003;

LeBel 2008; Winnick y Bodkin 2008; LeBel 2012; Cherney y Fitzgerald 2016). En consecuencia, la tercera parte de esta investigación se centra en determinar, en el contexto español, cuáles son estas estrategias y cuándo las personas deciden llevarlas a cabo.

Como hipótesis de partida, en un inicio se parte de la base que antes que autoexcluirse estas personas intentan ocultar el estigma (Metcalf, Anderson, y Rolfe 2001; Harding 2003). En algunas investigaciones que han estudiado indirectamente esta cuestión se señaló que la ocultación de su paso por el sistema penitenciario era una preocupación frecuente entre los ex-reclusos (Roldán 2010; Alós-Moner et al. 2011).

b) Paradigma metodológico: Metodología cualitativa.

La formulación de las preguntas de investigación precisa que la investigación se centre en conocer los significados y las interpretaciones que desarrollan las personas estigmatizadas en cada contexto particular. Como ya se ha señalado, el paso por el sistema penal es un estigma 'desacreditable' (Goffman 1990), un atributo no visible externamente que necesita alguna 'señal' para que los otros la reconozcan y tenga efecto. Para este tipo de estigma, las personas con el atributo están continuamente debatiéndose entre cuándo, cómo, dónde y a quién deben o pueden mostrar este estigma (Goffman 1990 [1963]). Por lo tanto, para entender porqué deciden actuar de determinada manera, es necesario entender cómo estas personas interpretan su estigma y el contexto en el que actúan.

La necesidad de un enfoque interpretativo lleva a desarrollar una investigación con metodología cualitativa. 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 que es fundamental entender cómo las personas se interpretan a sí mismas y el mundo que les rodea para comprender sus acciones (Weber 1984 [1922]; H. Becker 2009 [1963]; Maruna 2001; Corbetta 2003).

Además, la metodología cualitativa permite complementar los resultados anteriores con una perspectiva exploratoria. El enfoque cualitativo es especialmente útil para buscar formas de actuación social que pueden localizarse de forma recurrente y que no habían estado previstas en las hipótesis de partida (Corbetta 2003). El resultado, generalmente, es la definición o el refinamiento de categorías, conceptos y/o patrones causales (Corbetta 2003; Ragin y Amoroso 2011).

c) Método de obtención de la información: Entrevistas semiestructuradas

Para obtener la información se han utilizado entrevistas semiestructuradas (Corbetta 2003). Las entrevistas semiestructuradas son una técnica, a través de una conversación entre investigador e informante, dirigida a obtener información, a partir de las propias palabras de la persona entrevistada, sobre su vida pasada y la presente, a la vez que del contexto en que vive (Laub y Sampson 2003). El objetivo básico es captar la perspectiva del sujeto, entendiendo sus categorías mentales, sus interpretaciones, sus percepciones y los motivos que subyacen a sus acciones.

Frente a otras técnicas cualitativas, las entrevistas semiestructuradas son el método más óptimo para poder desarrollar una investigación con los objetivos planteados en este estudio, ya que permiten captar las vivencias individuales asociadas a la problemática de los antecedentes penales. Otras técnicas cualitativas no hubieran permitido captar estos elementos como, por ejemplo, los *focus groups*, que permiten captar en mayor medida los discursos sociales (Seale et al. 2006), pero no hubieran permitido comprender el mundo social desde las perspectivas individuales de las personas. Por otro lado, la utilización de etnografía o la observación participante, no parecen tampoco adecuados para este caso ya que acompañar a las personas con antecedentes penales en el proceso de búsqueda de empleo podría llevar a modificar las situaciones reales.

Un elemento central en las entrevistas semiestructuradas es la guía de puntos. Esta guía de puntos facilita la comparación analítica entre los diferentes sujetos a la vez que hace que la entrevista sea suficientemente flexible para captar las distintas personalidades, experiencias y contextos de las personas entrevistadas (Corbetta 2003). Para esta investigación la guía quedó estructurada en cuatro partes⁶⁴. La primera parte, incorporaba preguntas generales sobre la persona, indagando en su situación laboral y educación previa, sus proyecciones de futuro y la vivencia de su paso por el sistema penal. Esta sección permitía construir confianza con la persona entrevistada y hacerse un mapa general de su situación particular. La segunda parte se centraba en preguntar al entrevistado sobre su percepción de las consecuencias del paso por el sistema penal en su inserción laboral, profundizando especialmente en los efectos de los antecedentes penales. Una tercera sección de la guía buscaba examinar el conocimiento que tenían las personas sobre la

⁶⁴ La primera guía de preguntas.

regulación de los antecedentes penales y el apoyo que habían recibido del sistema de justicia penal. Después de finalizar la entrevista se preguntaba a las personas sobre otros datos de contacto, con la intención de volver a entrevistarles en el futuro. La guía de preguntas utilizada se puede consultar en el anexo 2.

d) Consideraciones sobre el desarrollo de las entrevistas

El desarrollo de las entrevistas en el proceso del trabajo de campo se considera que fue óptimo. Se realizaron 19 entrevistas con una duración diversa, de entre 30 minutos y 2 horas. Todas las entrevistas, excepto una⁶⁵, se grabaron en audio y se transcribieron posteriormente⁶⁶. Dieciséis entrevistas fueron realizadas en castellano y tres en catalán. Los fragmentos transcritos de las entrevistas en catalán que se incluyen en este documento han sido traducidos por el autor de la tesis doctoral.

Desde una perspectiva ética, la experiencia se valora positivamente. Se garantizó el anonimato a los entrevistados y la absoluta confidencialidad de la información. Para asegurarlo, de forma aleatoria, se otorgó a cada entrevistado un número identificativo. Durante todo el proceso de transcripción y de análisis, y para el almacenamiento de los diferentes documentos de la investigación, sólo se utilizó este número identificativo. Este número sólo se asociaba con los datos para el contacto futuro con los entrevistados en un documento protegido con contraseña y al que sólo tenía acceso el autor del estudio. Las transcripciones han sido realizadas únicamente por miembros del Grupo de Investigación en Criminología y Sistema Penal de la Universitat Pompeu Fabra. Respecto a las reacciones de los entrevistados durante la entrevista, en todo momento se evitó entrar en cuestiones con las que el entrevistado se mostrase muy incómodo. En este sentido, no se consiguió en todos los casos toda la información deseable sobre el delito o la condena en cuestión, ya que, en algunos casos, el entrevistado mencionaba que no quería hablar de ese tema porque "había pasado página". Antes de empezar la entrevista se entregaba a los entrevistados 20 euros para compensar su tiempo y esfuerzo en la investigación, en la línea de

⁶⁵ Un problema técnico evitó que se pudiera registrar al Entrevistado 6, por lo que el entrevistador tomó notas durante toda la entrevista y posteriormente construyó un relato que resumió los principales contenidos de la misma.

⁶⁶ En el proceso de realización de las entrevistas y una primera transcripción de las mismas participó Marc Delgado, en aquel momento técnico de investigación del Grupo de Investigación en Criminología y Sistema Penal de la Universitat Pompeu Fabra.

investigaciones parecidas (Cherney y Fitzgerald 2016). En general, siguiendo esta pauta, los entrevistados parecían contentos de querer compartir su experiencia con el entrevistador y todos se mostraron dispuestos a concertar una nueva entrevista en el futuro.

e) Método de análisis: Marco de análisis temático.

El método de análisis siguió las directrices de la técnica del *Thematic Framework* o "Marco de Análisis Temático" a partir de las directrices de Ritchie, Spencer y O'Connor (2003) mediante el software NVIVO (Bazeley y Jackson 2013). El elemento central en su método de análisis es el '*Thematic Framework*', una tabla en que los diferentes temas se sitúan en las columnas, y los entrevistados en las filas. En cada celda se colocan los comentarios de cada entrevistado sobre determinado tema. Las tablas van pasando diferentes fases en las que el diferente material se va refinando hasta conseguir la definición de los diferentes conceptos y categorías que surgen del propio relato de los entrevistados. Este método destaca por la gestión rigurosa y transparente de la información y la facilidad para volver a la fuente de los datos si se observan contradicciones (Ritchie, Spencer, y O'Connor 2003).

f) La muestra: 19 personas con antecedentes penales por diferentes tipos de delitos y por diferentes tipos de penas.

La muestra final fue de 19 personas. Este número es inferior al de otros estudios criminológicos cualitativos (Maruna 2001; Cid y Martí 2012), pero se considera suficiente para una investigación de este tipo (Ragin y Amoroso 2011). Las entrevistas finalizaron cuando se consideró que se había superado el punto de saturación, aquel en que una nueva entrevista ya no ofrece nuevos datos. Se seleccionó a los entrevistados con el apoyo de entidades del Departament de Justicia de la Generalitat de Catalunya. Se contactó con los técnicos de los *Serveis Socials Penitenciaris* y con los técnicos del *Àrea de Mesures Penals Alternatives* para localizar a los entrevistados⁶⁷. Inicialmente se buscó la cooperación de entidades de carácter político centradas en el apoyo a las personas condenadas pero no se consiguió su colaboración.

Toda la muestra estuvo compuesta sólo por hombres jóvenes de entre 18 y 30 años de edad con antecedentes penales. Este colectivo constituye el caso paradigmático para

⁶⁷ Es pertinente agradecer a los responsables y técnicos del Departamento de Justicia que facilitaron acceso a los jóvenes. También a Marta Martí y Albert Sales que ayudaron especialmente en este proceso.

construir la investigación. En primer lugar, los jóvenes son el colectivo con un mayor porcentaje de condenas. En 2011, la tasa de condena por cada mil habitantes de los hombres entre 18 y 25 años en España fue más de cuatro veces superior a la de la población general (24,10 vs. 5,76) (INE 2014). Además, éste es el colectivo en el que un obstáculo podría tener mayores efectos en el campo laboral. La investigación previa ha observado que el tramo de edad entre 20 y 30 años es fundamental para entrar en el mercado de trabajo y abandonar la delincuencia (Fletcher et al. 2001; Laub y Sampson 2003).

Se decidió no entrevistar a mujeres ya que la investigación previa señala que los efectos de los antecedentes penales en las mujeres son muy diferentes a los efectos de los antecedentes penales en los hombres (Galgano 2009; Decker et al. 2015). Así pues, el objetivo de este capítulo es mostrar un esquema claro de cómo el estigma de los antecedentes penales afecta a la inserción laboral para el grupo social más paradigmático. Dar cuenta de esta diferencia entre diferentes colectivos sociodemográficos va más allá de los objetivos de este estudio, y, una vez realizado un esquema analítico claro en esta investigación, esta comparación podrá ser objeto de otras investigaciones.

Se decidió entrevistar a personas con diferentes tipos de antecedentes penales. Como ya se ha planteado con anterioridad, una de las hipótesis de partida señalaba que existirían diferencias en las experiencias dentro de las personas con antecedentes penales a partir del tipo de delito y del tipo de pena. En este sentido, el diseño de la muestra responde a una estrategia guiada por criterios teóricos (Ragin y Amoroso 2011) buscando diferencias según estos dos factores. Como ya se ha indicado, el objetivo principal es aislar el efecto conjunto de los antecedentes penales entre un amplio espectro de casos. Para captar este espectro, como se observa en la tabla 18, se entrevistó tanto a personas que cumplían una pena de prisión (10), como a personas cumpliendo una medida penal alternativa (9). De las personas con una pena de prisión, 6 se encuentran cumpliendo la pena en Tercer Grado y 4 se encuentran en la situación de Libertad Condicional. En la mayor parte de casos (57,9%), el delito por el que fueron condenados los entrevistados en este estudio implicó violencia. La muestra también incluye a personas condenadas por tráfico de drogas (10,5%), o contra la seguridad vial (31,6%).

Tabla 18. Muestra según tipo de pena.

Prisión		Medidas penales alternativas	Total
En Libertad Condicional	En Tercer Grado	Personas que han realizado un curso formativo	
6*	4	9	19

*Una de las personas se encuentra con control telemático.

La muestra final también revela diferencias importantes según características sociodemográficas⁶⁸. Puede encontrarse una relación de las principales características de los entrevistados en el anexo 1. La media de edad de los entrevistados se sitúa en 25 años. Aproximadamente la mitad de ellos han nacido fuera de España (47,4%), aún así la mayoría de los entrevistados (89,5%) o son nacionales o se encuentran en una situación regularizada. Todas las personas con una condena de prisión no tienen estudios o tienen estudios básicos. En el caso de personas cumpliendo MPA, en su mayor parte han cursado estudios medios o superiores (55,6%).

Después de describir las características técnicas de la investigación, a continuación se detallan los resultados de la investigación en base a los tres temas principales en que se estructura este capítulo: las formas de visibilizar el estigma, los obstáculos que les supone tener antecedentes penales y cómo estas personas los superan.

3.2. Formas de visibilizar el estigma de los antecedentes penales.

El paso por el sistema penal precisa de una señal para que se visibilice este estigma, ya que, como se ha señalado en la introducción de este capítulo, la señal de este atributo no es percibida directamente de forma externa. En términos de Goffman (1990 [1963]), las personas con antecedentes penales no están desacreditadas directamente por su estigma, sino que son 'desacreditables', precisan de una señal para que otros perciban su condición. Por lo tanto, para entender cómo afecta este estigma, primero es preciso entender cómo se

⁶⁸ En un inicio se planteó comparar a las personas con antecedentes penales con una buena formación y una larga experiencia laboral con personas con escasa formación y una baja experiencia laboral. Por este motivo, se requirió a los técnicos del Departamento de Justicia que derivaran a entrevistados de perfiles muy diferentes. Sin embargo, en la muestra predominan personas de perfil bajo, en la línea de la mayor parte de personas a quienes atendían estos técnicos, ya que les resultaba muy difícil encontrar a personas con otro perfil.

manifiesta externamente la marca de que la persona ha pasado por el sistema de justicia penal.

La investigación realizada en otros países sobre el estigma de los antecedentes penales, se ha centrado en las inscripciones oficiales de condenas en los registros oficiales, entendiendo que es la principal forma que utilizan los responsables de selección de personal para determinar si un candidato a un empleo ha sido condenado con anterioridad (Pager 2007b; Holzer, Raphael, y Stoll 2007; Bushway, Stoll, y Weiman 2007). Los certificados de antecedentes penales permiten que los responsables de selección de personal conozcan, de forma oficial, que una persona ha pasado por el sistema de justicia penal (Pager 2007b).

Como se ha justificado en el capítulo anterior, la investigación previa sobre los efectos del estigma de la condena ha aumentado en la medida que crecía el uso de estos certificados en el mercado laboral en países anglosajones (Metcalf, Anderson, y Rolfe 2001; Thomas 2007; Naylor 2011; Padfield 2011), especialmente en Estados Unidos (Holzer, Raphael, y Stoll 2007; Uggen 2008; Jacobs 2015), en países anglosajones y, en menor medida, en algunos países de Europa Continental (Boone 2011; Backman 2012a; Larrauri 2014b). Respecto a España, en los dos capítulos anteriores de esta tesis se ha señalado que existen numerosas profesiones en España en que alguna regulación legal exige este certificado y también se ha aportado evidencia empírica de que este certificado se pide también en otros trabajos en que no existe una regulación que lo exija.

Sin embargo, la literatura académica española, de forma puntual, ha establecido que hay otras formas más allá de los certificados oficiales a través de la cual se puede hacer visible el estigma. Por ejemplo, Ríos y Cabrera (1998) recogen la opinión de un preso que señala que tendrá problemas para encontrar trabajo ya que viene de un pueblo pequeño y todo el mundo conoce su condena. Miguélez et al. (2006) describen la situación de algunos internos en centros penitenciarios que no quieren trabajar en estos porque queda un registro de este trabajo en la 'hoja de vida laboral' expedida por la Seguridad Social. Villegas (2011) denuncia que los responsables de selección de personal pueden deducir que una persona ha pasado por el sistema penal a partir de su aspecto, muy lastrado tras 25 años en prisión. Por otro lado, Gallizo (2013) menciona que un responsable de selección de personal conoció que una persona estaba en Libertad Condicional porque un técnico del sistema judicial encargado de controlar a una persona que se encontraba en este régimen se

presentó en su lugar de trabajo. Finalmente, a través de una investigación de Eugenia Albani⁶⁹, se ha advertido el caso de una empresa que conoció la condena de una persona a través de la notificación judicial remitida desde un juzgado respecto a la obligación de embargar una parte del sueldo a uno de sus trabajadores, para que así pagase e hiciera frente a la responsabilidad civil derivada de la condena que le había sido impuesta. Dicha persona fue despedida poco después.

Todos estos indicadores revelan que el estigma de una condena, y por lo tanto, de tener un antecedente penal, puede ser visible de más formas que los certificados de antecedentes penales. En consecuencia, antes de conocer cómo este estigma puede afectar a las personas con antecedentes penales, es preciso determinar con precisión de qué formas este obstáculo se visibiliza.

Por este motivo, a continuación, se analizan las entrevistas para identificar todos aquellos canales a través de los cuáles se comunica el estigma de una condena. Para poder identificar estos canales, a lo largo de las entrevistas se procedió a que los entrevistados relataran todas aquellas circunstancias en que alguna persona de la empresa llegó a conocer que el entrevistado había sido condenado con anterioridad. Luego, se les pedía que explicaran cómo el responsable de selección de personal había conocido este hecho específicamente. A continuación, se relacionan, de manera sistemática, las diferentes formas que se han encontrado a lo largo de la investigación. Se han omitido aquellos casos en que la misma persona había comunicado voluntariamente su paso por el sistema de justicia penal al responsable de selección de personal⁷⁰.

a) Certificado de antecedentes penales.

Los certificados de antecedentes penales son una forma utilizada para conocer si una persona ha sido condenada. Sin embargo, esta práctica, según los entrevistados, parece no ser demasiado común. Sólo se ha detectado una instancia (Entrevistado 30) en que se requirió el certificado de antecedentes penales para ocupar un puesto de trabajo en una empresa de seguridad privada. A esta misma persona le preguntaron en otras tres ocasiones si había tenido alguna condena, pero de forma oral. Por otra parte, el Entrevistado 38 relata

⁶⁹ Agradezco a Eugenia Albani, estudiante de doctorado del Departamento de Derecho Público de la Universidad Autónoma de Barcelona, que haya compartido esta información.

⁷⁰ Estos casos son analizados en el subapartado 'Mención selectiva'.⁷⁰

una circunstancia en que un conocido suyo no pudo opositar a bombero porque tenía antecedentes penales.

"R: Porque quise meterme en 'Securitas', en 'Prosegur', también... Y lo primero que te dicen: '¿Tienes antecedentes penales? ¿Has estado en prisión alguna vez?'. [Yo respondí]: 'Sí'. [Y ellos contestaron]: 'Ah! Pues, no.'

(...) Fui a (...) al casino XXXX (...) Y pregunté, porque había abí un cartel puesto, y... [les dije]: 'Me interesa'. Y lo primero que te preguntan es: '¿Tienes antecedentes penales? ¿Has estado en prisión alguna vez?'. Y les iba a decir que no (...) Y antes de decirle que no, me miró la cara y me dijo: 'Dime la verdad, porque lo voy a mirar ahora mismo. No me cuesta nada'. Digo: 'Sí, sí' que he estado'. [Me respondió]: 'Entonces no puedes'. [Le contesté]: 'Adiós'."

(...)

R: Me he puesto hasta a sudar y todo... Decía: 'A ver si me van a preguntar, a ver si me van a preguntar...' Y, justamente, te preguntan: '¿Has estado en prisión alguna vez?' [Yo respondo]: 'No, no, no.'

P: ¿Sí? ¿Cuándo te preguntaron esto?

R: En dos fábricas. (...) Una era de... (...) Pues, los cartones, eso. La otra era de jabones. Y me preguntaron, porque se ve que ya habían tenido a uno (...) que se llevaba los productos. Entonces, pues, a todo el que entrevistaba, a raíz de allí, le preguntaba si había estado en prisión.

P: Y, ¿tú qué hiciste?

R: Yo dije que no, que no..."

Entr. 30: 26a. Prisión. Robo con violencia⁷¹.

"P: ¿Y nunca te has encontrado ninguna oferta que te pidan...?"

R: No, no, la verdad es que no..., en ningún sitio. Porque claro... Sí que a un amigo mío le pasó, que tenía una condena y no le dejaron opositar para bombero. Pero hay comunidades... Bueno, municipios que sí y hay municipios que no. (...) lo que aparte, también dijo que iba a hacer dos años que no hay oposiciones. Y ya se limpiaba antes de ... [que hubieran nuevas oposiciones]"

Entr. 38: 22a. MPA. Violencia de género.

⁷¹ Nota metodológica: debajo de cada fragmento se detallan diferentes características de cada entrevistado. En primer lugar se señala el identificador del entrevistado (por ejemplo, 'Entr. 30'). Este valor puede ser utilizado para ir al anexo 1 a consultar más datos de la persona. A continuación se relaciona: la edad del entrevistado (por ejemplo, '26a'), el tipo de condena que recibió (por ejemplo, 'Prisión') y el tipo de delito por el que fue condenado (por ejemplo, 'Robo con violencia').

b) Formas no oficiales para obtener información sobre inscripciones oficiales de condenas.

También han emergido otras formas a través de las cuales los responsables de selección de personal conocen que una persona dispone de antecedentes penales a través de canales ilegales. En este sentido, Jacobs (2006) menciona que cuando los responsables de selección están interesados en esta información y no tienen un acceso fácil a la forma oficial para obtenerla, pueden usar otro tipo de canales. A lo largo de la investigación se ha constatado que un entrevistado (Entrevistado 12) menciona el caso de un conocido suyo con el que había trabajado y afirma que el responsable de la empresa supo que aquella persona tenía antecedentes penales a partir de un contacto con un miembro de un cuerpo policial.

"R: Hubo un colega con el que estaba trabajando durante tres años, y hubo un mal día, que se 'cagó en los muertos del jefe'. Y el jefe realmente lo quería echar, pero no encontraba la manera de echarlo. Ya llevaba detrás de él un año... Y bueno, tenía un amigo que era Guardia Civil, y realmente, pues, le preguntó. Y eso fue ya la... Realmente, se lo explicó. ¿Sabes? En la cara, le dijo: 'Aquí tienes lo que hay'".

Entr. 12: 25a. Prisión. Robo con violencia.

c) Datos de condenas en Internet

Las condenas también se pueden conocer a través de información aparecida en Internet. Esta situación parece tener una importancia creciente en Estados Unidos (Jacobs 2015; Lageson 2016). Durante la investigación, uno de los entrevistados (Entrevistado 5), que fue condenado en República Dominicana, menciona que los responsables de selección de personal pueden conocer su condena si introducen su nombre en un buscador de Internet. En este sentido, se comprobó que efectivamente en Internet aparece una noticia periodística sobre el delito con su nombre y, aparte, se puede encontrar la sentencia de su condena en ese país en un repositorio legal.

Esta opción podría tener también relevancia para las personas condenadas en España. Se realizó una extensa búsqueda del nombre de cada uno de los entrevistados por Internet a través del buscador "Google". En esta búsqueda se observó un caso en que el nombre de la persona aparecía en una noticia de periódico vinculada a una condena en España. Además, los nombres de tres entrevistados más aparecían publicados en Internet asociados a una infracción administrativa. Finalmente, en otro caso, los dos apellidos del entrevistado se asociaban con una banda criminal en una noticia de un periódico de 1987,

que aparecía en primer lugar cuando se introducía el nombre del entrevistado. Por lo tanto, Internet ha supuesto una nueva forma de obtener información sobre las condenas de un tercero.

"R: Sí. Creo que yo debería... que eso se quedara archivado, que lo viera solamente la policía. (...) No todo el que quiera.

P: ¿Por qué dices que lo pueda ver todo el que quiera?

R: Claro. Porque hay muchas personas que lo pueden saber por Internet. Y aquí ya pone, abajo, que ya soy extraditado y que vivo ahora en España."

Entr. 5: 25a. Prisión. Tráfico de drogas.

d) Señales producidas por las obligaciones derivadas de la condena

Los responsables de selección de personal también pueden conocer la condena de una persona como consecuencia de las obligaciones establecidas en la sentencia condenatoria. En este sentido, la mayor parte de las personas que han cumplido una medida penal alternativa y que están trabajando (ver entrevistados 34 y 38) estuvieron obligadas a explicar su condición de condenado a los responsables de su empresa a consecuencia de tener la obligación de asistir a determinados cursos y/o por el hecho de no disponer de carnet de conducir. A su vez, el Entrevistado 5 también menciona que la supervisión de los técnicos de los Servicios Sociales Penitenciarios en la etapa transitoria a su liberación definitiva puede acarrear que los responsables de la empresa conozcan su situación penal. Por otro lado, jóvenes que han pasado por centros penitenciarios y se encuentran en Tercer Grado o en Libertad Condicional destacan que el hueco en el Currículum Vitae es difícil de justificar (ver, por ejemplo, fragmento del Entrevistado 11).

"R: Me pasó justo en el medio de cuando trabajaba allí. (...) [El jefe] me preguntó por qué iba en bici. Le expliqué que estaba con el coche, me dormí... y me sacaron el carnet".

Entr. 34: 24a. MPA. Delito contra la seguridad vial.

"P: ¿A quién has explicado que has estado condenado?

R: (...) Y, bueno, a mi jefe y tal, porque sino... (...) En mi trabajo lo tuve que comentar (...)

P: ¿Reaccionó de alguna manera?

R: Bueno, 'flípó' un poco (...). Se lo tomó bien, de aquella manera. Pero, como somos unos 'subcontratos' (...) También se lo tuve que contar al otro jefe. Y al otro jefe ya no le gustó tanto. Claro, que yo cada día faltara, cada viernes faltara equis horas... No le hacía gracia, pero bueno, se lo tomaron bien, acabé bien..."

Entr. 38: 22a. MPA. Violencia de género

"P: Y si, por ejemplo, encontrases un trabajo que tuvieras que volver a las once, ¿[Los técnicos de Tercer Grado] te dejarían o no?

R: Sí. Verificarían primero ellos el trabajo. Sí. Pero es un poco... Lo que yo veo. Lo verificarían, no lo veo mal, pero es un poco lo que yo critico del sistema penitenciario aquí. Que te dan una semilibertad de: 'Tú búscate trabajo'. Y después que lo tienes... Ellos van y dan la cara. Eso. Son un poquito una cosa que... Nadie tiene por qué saber dónde tú estás. Y un poquito echan la cosa para atrás. Ya te miran diferente... Que al fin y al cabo dura poco el trabajo. Si no te contrata alguien conocido, o alguien que seas recomendado, dura poco, porque ellos siempre van a estar encima, en la vigilia, preguntando..."

Entr. 5: 25a. Prisión. Tráfico de drogas.

"[En el momento de justificar el periodo vacío en el CV]

R: Yo ya te digo, son tres años y medio, no es que me fui un año y volví. Puedo decir: 'Me fui un año a mi país y he vuelto'. Pero claro, te fuiste tres años y medio, has vuelto, tal, ¿No has hecho nada más?, ¿no has hecho nada en ese tiempo...? ¿Me entiendes?

P: Ya.

R: Sospechoso va a ser, y si son listos... pensarán."

Entr. 11: Nacionalizado, 25a. Prisión. Robo con violencia.

e) Otros registros del paso por el sistema de justicia penal

Registros derivados del paso por el sistema de justicia penal, diferentes de las inscripciones de antecedentes penales, también puede actuar como señales del estigma. Por ejemplo, algunos entrevistados mencionan que un certificado de formación expedido por el Centre d'Iniciatives per a la Reinserció (CIRE)⁷² de la Generalitat de Catalunya puede comunicar el paso por el sistema de justicia penal, funcionando, en la práctica, como un certificado de antecedentes penales (Entrevistado 9 y Entrevistado 11). En este mismo sentido, el Entrevistado 10 argumenta que los responsables de selección de personal podrían también conocer su paso por el Sistema de justicia penal por los registros de la Seguridad Social derivados de su trabajo mientras estaba condenado.

⁷² El Centre d'Iniciatives per a la Reinserció (CIRE) de la Generalitat de Catalunya es el organismo oficial que proporciona tanto trabajo dentro de los centros penitenciarios, como asesoramiento y formación sobre la búsqueda de empleo a las personas en Tercer Grado y Libertad Condicional (Centre d'Iniciatives per a la Reinserció 2015). Dentro del CIRE destaca el programa 'Reincorpora', financiado por la Obra Social de La Caixa, que ofrece formación en un empleo, prácticas profesionales y orientación posterior para la búsqueda de empleo a exreclusos (Obra Social La Caixa 2015).

"R: Sí [hice un curso], con el 'Reincorpora' de 'La Caixa'. (...) Hice prácticas en hospitales, en Manresa...

P: Y, ¿qué tal?

R: Muy bien, muy bien. La verdad es que ha sido grato, pero..., en el diploma pone 'Reincorpora'... [Risas](...) Pero, bueno, no es algo muy 'desto' para enseñarlo..., entonces. Pero bien, me quedo con lo aprendido y con la experiencia, claro."

Entr. 9: 24ª. Prisión.

"R: Fui al INEM, abí, y me apunté (...), quería ir con lo del tema del curso de auxiliar de cocina, pero claro, ¿qué?, ¿voy al INEM con eso, abí, de reclusos y tal? [En el certificado del curso realizado] pone 'Reincorpora'. La normal es 'Incorpora', y ya, con eso ya, ¿quién sabe...? Para comenzar, atrás [al reverso del diploma], no sé qué de 'inserción a los reclusos'. Acá abajo [en el diploma], 'CIRE', ¿quién no sabe lo que es...? Ya no una cosa, hay tres. (...) Y a mí me descuadraron. Porque, claro, tenía un amigo que me dijo: 'Tu dame, el ése [diploma] de que tienes un curso hecho, y te aseguro que te doy trabajo y te consigo trabajo'."

Entr. 11: 25a. Prisión. Robo con violencia.

"P: (...) Cuando vas a buscar trabajo, ¿qué dices sobre estos dos años que has estado encerrado? ¿Cómo va?

R: ¡Ah, bueno!, A ver, abí te sale la Seguridad Social como que has cotizado en un centro público. A ver, 100% no lo saben (...)."

Entr. 10: 27a. Prisión. Robo con violencia.

f) Red social

Los responsables de selección de personal también pueden conocer el paso por el sistema de justicia penal a través de redes sociales compartidas. Algunos entrevistados mencionan esta circunstancia (ver fragmentos de Entrevistados 5 y 7) aunque ninguno de los jóvenes entrevistados pudo mencionar un caso en concreto. En general, este hecho se vincula con personas de un círculo lejano.

"P: ¿Tú crees que la gente dice esto, en plan: 'Es un amigo que está en prisión', o dice: 'Es un amigo'. O sea, ¿lo precisan?

R: Mucha gente, realmente por lo que tú estés, dice: 'Un amigo que estuvo en prisión, o un amigo'. Realmente, las palabras cambian mucho, y depende también de la persona y con qué personas hablas."

Entr. 5: 25a. Prisión. Tráfico de drogas.

"R: O, a lo mejor, en el trabajo que estás, te encuentras algún conocido que sabe que has estado cumpliendo prisión y dice: 'Oye, éste ¿qué hace aquí? Pero si es un ladrón, y esto y lo otro...'"

Entr. 7: Ext. irreg. 25ª. Prisión. Robo con violencia.

g) Señales físicas

Algunas personas también mencionan que los responsables de selección de personal pueden deducir el paso por el sistema de justicia penal a partir de señales físicas de la

persona. Estas señales físicas actuarían como una señal indirecta del estigma del paso por el sistema penal. Con anterioridad, Moran (2012) ha señalado que la falta de dientes o los tatuajes pueden ser asociados con el paso por prisión. Bushway (1996; 2004) también menciona que algunos responsables de selección de personal podrían asociar rasgos raciales con el paso por el sistema de justicia penal. Este autor señala que en Estados Unidos, en aquellas zonas del territorio en que es más difícil obtener información sobre los antecedentes penales, se trata más desfavorablemente a la población afroamericana. En este sentido, a continuación, se reproducen los fragmentos de dos entrevistados (Entrevistados 5 y 7) que mencionan que ser latino implica que los responsables de selección de personal sean más desconfiados con personas de su colectivo.

"R: [Los empresarios] Dicen: Piel y prisión, es robo. No, ni cosa, ni motivo. Ya...: robo'.

P: ¿Por qué crees que si te ven blanco o así es diferente?

R: Cambia mucho, sí. Bastante. (...) Dicen: 'Vale. Un delito... Un chavalito, en su juventud...'"

Entr. 5: 25a. Prisión. Tráfico de drogas.

"R: Pues, porque el simple hecho que te vean latino, ya dirán, desde mi punto de vista, dirán: 'Miremos los antecedentes, por si acaso, a ver si el chaval está limpio o ha sido un gamberrillo de chaval'. O esto o lo otro".

Entr. 7: Ext. irreg. 25a. Prisión. Robo con violencia.

En definitiva, existen múltiples formas a través de las cuales se puede obtener información sobre si una persona ha sido condenada por un delito. Los responsables de selección de personal pueden conocer que una persona dispone de antecedentes penales a través: de certificados oficiales de antecedentes penales; de otras formas no oficiales de obtener información sobre estos datos; a través de información contenida en Internet; como consecuencia de las obligaciones derivadas de la condena; a partir de otros registros del paso por el sistema penal; y/o a partir de señales físicas de la persona que actúan como una marca indirecta.

En relación con la literatura previa, los resultados que se presentan en este apartado señalan que el rol de la red social y a los programas del sistema de justicia penal en los procesos de inserción laboral de las personas con antecedentes penales es más complejo de lo establecido.

Respecto a la red social, la literatura previa ha tendido, en su mayor parte⁷³, a destacar los efectos positivos de la misma para encontrar empleo (Nelson, Deess, y Allen 1999; Visher y Kachnowsi 2007; Shivy et al. 2007; Berg y Huebner 2011; Smith y Broege 2012). En estas investigaciones se señala que un contacto compartido facilita recomendar a una persona, contrarrestando el estigma de los antecedentes penales (Cherney y Fitzgerald 2016; Rhodes 2008), y proporciona alojamiento y apoyo financiero y emocional básico para obtener, y mantener el empleo (Farrall 2004). No obstante, los resultados de la investigación señalan que la red social también puede ayudar a visibilizar el estigma del paso por el sistema de justicia penal y, por lo tanto, tener un efecto negativo.

Respecto al apoyo de los programas de inserción laboral, se ha advertido que completar un curso puede ser una señal utilizada por los responsables de selección de personal para distinguir aquellos condenados implicados en su reinserción (Bushway y Apel 2012). El efecto general de estos programas es objeto de debate en la literatura académica (Tyler y Kling 2007; Varghese 2012; Allen y Bradley 2015), aunque estos programas parecen tener importancia para aquellas personas que no disponen de vínculos sociales (Denney, Tewksbury, y Jones 2014; Cherney y Fitzgerald 2016). En contraposición, los resultados de nuestro estudio demuestran que los programas de reinserción también pueden actuar como un vehículo para la transmisión de información negativa: estos programas pueden ayudar a encontrar trabajo pero también pueden dificultar la obtención de empleo al visibilizarse el estigma en los certificados acreditativos del programa formativo que se ha cursado.

3.3. Efectos de los antecedentes penales en el mercado laboral.

Después de exponer de qué maneras se puede visualizar el estigma de una condena, en este apartado se procede a analizar de qué forma el estigma del paso por el sistema penal afecta a las oportunidades laborales de las personas que tienen antecedentes penales.

⁷³ Algunos estudios han señalado que no todo tipo de red social puede ser beneficiosa para encontrar empleo. Por ejemplo, el capital social puede facilitar oportunidades de trabajo ilícito a la vez que actitudes y comportamientos negativos para el desistimiento del crimen (Martínez y Abrams 2013; Barraza Ponce et al. 2008). Sin embargo, este capítulo se centra en las barreras estructurales y no en los aspectos que mencionan estos autores.

Diversas investigaciones de carácter cualitativo han demostrado que el estigma de un antecedente penal crea obstáculos para conseguir o mantener el trabajo (Para Estados Unidos ver (Zevitz y Fargas 2000; Dodge y Pogebrin 2001; Harding 2003; Shivy et al. 2007; Tewksbury y Lees 2006; van Olphen et al. 2009; Cantora 2015; Swan 2016); para Reino Unido ver Brown, Spencer, y Deakin 2007; Dwyer 2013; Fletcher 2007; Metcalf et al. 2001; para Australia ver Graffam et al. 2005; para Canadá ver Murphy y Fedoroff 2013)⁷⁴. Estos obstáculos no excluirían del mercado laboral a las personas con antecedentes penales, sino que las situarían en una situación relativamente peor a la de la población general (Western 2007a). En este mismo sentido, en una investigación realizada en Estados Unidos, Stoll y Bushway (2008) observaron que las personas con una condena tienden a ser contratados, en mayor medida que la población general, por empresas con una alta proporción de trabajadores que perciben sueldos muy bajos y con una gran inestabilidad laboral. Similares resultados pueden observarse en otras investigaciones en Chile (Barraza Ponce et al. 2008).

La investigación previa ha mencionado tres mecanismos que explican cómo el estigma del paso por el sistema penal afecta a las probabilidades de encontrar empleo de las personas con antecedentes penales.

En primer lugar, existen una serie de leyes y regulaciones que comportan la exclusión de las personas con antecedentes penales al prohibirles el ejercicio de determinadas profesiones (Damaska 1968). En Estados Unidos, en la actualidad, existen más de 50.000 restricciones legales a las personas con antecedentes penales y alrededor del 80% de las mismas están relacionadas con la imposibilidad de poder ejercer una profesión (Bonner 2014). Respecto a España, en el capítulo 1 de esta tesis doctoral se ha constatado que existen numerosas profesiones en las que se exige la presentación del CAP y desde 2015 otras en que se exige el CDNS. Además, en otras profesiones se exige que la persona presente una declaración jurada certificando que carece de antecedentes penales.

⁷⁴ Otra línea de investigación se centra en determinar si las personas con una condena podrían entrar en un proceso de 'estigmatización', de transformación de su identidad, a causa de su antecedente penal, a través del cual adquirirían un auto-concepto negativo que modificaría su comportamiento (Lemert 2000). En el mundo laboral, por ejemplo, las personas pueden adoptar como propia la identidad social que la sociedad impone a los delincuentes como malos trabajadores (Miguélez et al. 2006). Éste no es el objeto de la investigación que se presenta en este capítulo. Los procesos de transformación de identidad en relación con el paso por el sistema penal han sido tratados en otros trabajos (Maruna 2001; Cid y Martí 2012).

En segundo lugar, el estigma social de las personas con antecedentes penales puede hacer que algunos responsables de selección de personal excluyan a las personas cuando conozcan que han sido condenadas con anterioridad, aunque no exista una regulación que lo exija. Diferentes investigaciones en otros países han constatado el rechazo que provoca el estigma del paso por el sistema penal en los responsables de selección de personal. En Estados Unidos (Pager 2007b; Holzer, Raphael, y Stoll 2007), el Reino Unido (Metcalf, Anderson, y Rolfe 2001), Suecia (Backman 2012a) o Australia (Graffam et al. 2005) se ha observado que los responsables de selección de personal de las empresas rechazan contratar a personas con antecedentes penales en base a prejuicios sobre las competencias o sobre el carácter de las personas con antecedentes penales.

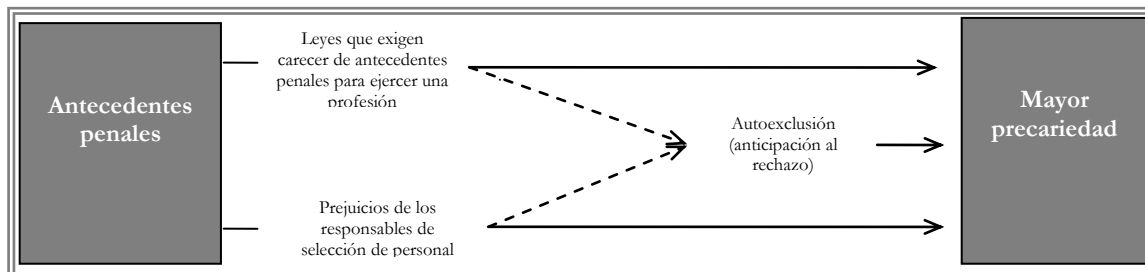
También en España se han observado actitudes negativas hacia el estigma del paso por el sistema de justicia penal en los responsables de selección de personal. Una encuesta a responsables de selección de personal realizada hace más de 20 años determinó que los antecedentes de prisión son un factor de incertidumbre para la contratación (Gutiérrez-Maldonado y Sintas 1995). Posteriormente, Ríos y Cabrera (1998), a partir de encuestas realizadas a internos de centros penitenciarios, indicaron que los presos perciben el estigma de una condena como un gran problema para la obtención de trabajo una vez finalizada la condena⁷⁵.

En tercer lugar, se ha señalado que las personas con antecedentes penales se podrían autoexcluir de aquellas ofertas de trabajo en que prevén que van a ser rechazadas a causa de su estigma. De esta forma, los dos mecanismos anteriores no tendrían sólo un efecto directo, excluyendo directamente a las personas con antecedentes penales, sino también un efecto indirecto, provocando la autoexclusión de las personas con antecedentes penales que se anticiparían a esta potencial exclusión directa. La Figura 4 refleja esta situación. En este sentido, investigaciones en otros países han demostrado que las personas con antecedentes penales no sólo tienden a evitar presentarse a trabajos en sectores en que alguna regulación obliga a carecer de antecedentes penales, sino que también se autoexcluyen en aquellos casos en que prevén que el empleador tendrá conocimiento de sus antecedentes y

⁷⁵ Las actitudes de los responsables de selección de personal se estudian en mayor detalle en el cuarto capítulo.

reaccionará negativamente ante ellos (Metcalf, Anderson, y Rolfe 2001; Harding 2003; LeBel 2008; LeBel 2012).

Figura 4. Mecanismos que explican el efecto de los antecedentes penales en la precariedad laboral



En España, no se ha estudiado el mecanismo de la autoexclusión hasta el momento. En la única investigación cualitativa que ha abordado el estigma de los antecedentes penales en España (Alós-Moner et al. 2011) no se hace referencia a este tercer mecanismo. Los autores señalan que estas personas tienden a ocultar su paso por el sistema penal y que el estigma de una condena sólo tiene efectos en puestos de trabajo ‘de confianza’, fuera del alcance de la mayor parte de la población penitenciaria, que se caracteriza por un bajo nivel educativo y una corta experiencia laboral⁷⁶, pero no se realiza ninguna referencia a la autoexclusión de un trabajo relacionándolo con la tenencia de antecedentes penales.

En consecuencia, el presente apartado se ha centrado en observar en qué medida los tres mecanismos explicados en los párrafos anteriores, las leyes que obligan a excluir a estas personas, los prejuicios de los empresarios o la autoexclusión, son relevantes para entender los efectos en el mercado laboral de los antecedentes penales en España. La hipótesis de partida ha sido que estos tres mecanismos operaban de forma simultánea. Para contrastarla, a lo largo de las entrevistas se hizo hincapié en que los entrevistados mencionaran aquellas situaciones en que los antecedentes penales les habían afectado en el mundo laboral: situaciones en las que se les había exigido el CAP u otras en las que el responsables de selección de personal tuvo conocimiento del estigma de otras formas.

El análisis de las entrevistas muestran que la autoexclusión parece ser el un mecanismo muy importante que explica el efecto del estigma de los antecedentes penales

⁷⁶ En otras investigaciones cualitativas con población condenada sobre la reinserción social en los últimos años no se hace referencia al estigma (Cid y Martí 2012; Esteban et al. 2014).

en el mercado laboral en España. A lo largo de esta sección se exponen diferentes ejemplos. Respecto a los otros mecanismos, durante las entrevistas se hizo especial énfasis en que los entrevistados mencionaran situaciones en que los hubieran rechazado directamente. Sin embargo, sólo el Entrevistado 5 reconoce que sufrió un rechazo directo a causa de sus antecedentes penales ya que no consiguió un trabajo después de mencionar al responsable de selección de personal que había estado en prisión. Como se verá en el próximo apartado, en el resto de casos, las personas rechazan encontrarse en estas situaciones, incluido el Entrevistado 5 tras aquella experiencia.

"P: Y alguna vez que te preguntan, ¿qué dices?"

R: Sí, que estuve en prisión, que estuve en prisión, sí.

P: ¿Y cómo ves su reacción en ese momento?"

R: Mal. Se les cambia [la cara]"

Entr. 5: 25a. Prisión. Tráfico de drogas.

Las personas con este estigma se autoexcluyen porque se anticipan a previsibles reacciones negativas a nivel social. La autoexclusión se basa en la creencia de que cuando los responsables de selección de personal conozcan esta circunstancia los van a excluir del proceso de selección. Todos los entrevistados mencionan que el paso por el sistema penal sería considerado un aspecto negativo si, en determinadas circunstancias, lo conocieran los empleadores. Por ejemplo, en los siguientes comentarios se puede observar que los entrevistados asumen que los antecedentes penales serán entendidos como una señal negativa, que los asociará a personas de poca confianza (Entrevistado 35) o a personas peligrosas (Entrevistado 11). Por otra parte, el Entrevistado 8 interpreta el estigma de una condena como una 'mancha' y el Entrevistado 38 se refiere a ella como una 'pegatina'.

"P: ¿Crees que te verían diferente, de alguna manera [por tus antecedentes penales]?"

R: Puede ser, puede ser. Todo el mundo necesita trabajar hoy en día, y si te vienen dos personas con los mismos estudios y uno tiene antecedentes y el otro no... Pues, probablemente, se fiará más del que no tenga. No lo sé. Quizá pensaría que lo podrías volver a hacer. No sé."

Entr. 35: 28a. MPA. Delito contra la seguridad vial.

"R: (...) Y, si tú, ahora, estuvieras buscando trabajo y tal... ¿cómo gestionarías el hecho de tener antecedentes penales?"

R: Yo lo ocultaría. (...) Cuando comenzarían con preguntas. Y ya, ahí ya... Mi tema es de..., de lesiones, de violencia, de sangre... y, claro. Una persona no va a querer en su trabajo a una persona que, en teoría, estuvo preso por violento. ¿Me entiendes? (...) Es que ya te digo, sangre es peligro. Peligro, pero no solamente del negocio, ya sienten peligro para ellos mismos, ellos mismos van a sentir peligro. Y por ese tema, yo creo que no lo daría [el trabajo] y terminaría retirándome de la oferta."

Entr. 11: 25a. Prisión. Robo con violencia.

"R: Porque eso [La condena] es una mancha que tendrás ahí, y que de aquí que no termine, no me la voy a quitar, porque es que es una marca que tendré ahí..."

Entr. 8: Ext. irreg. 25ª. Prisión. Agresión.

"R: Me tocan un poco los cojones en ese aspecto, pero... Veo que hay gente que dice: 'Este es un maltratador'. Me jode, porque llevas esta pegatina, ya. (...) Y eso es algo que tú no puedes controlar... Es algo... Que a ti ya te han puesto esa pegatina"

Entr. 38: 22ª. MPA. Violencia de género.

Las personas adquieren y refuerzan las creencias que les lleva a la autoexclusión tanto en base a experiencias propias, en base a experiencias de personas conocidas que también han sido condenadas y en base a los mensajes que reciben del sistema de justicia penal. Respecto a experiencias propias, por ejemplo, el Entrevistado 9 menciona una experiencia vivida en unas prácticas laborales. Cuando durante las prácticas se supo que venía derivado de un curso ofrecido a presos, el trato de sus compañeros cambió completamente, y pasó de estar integrado positivamente en el grupo a recibir un trato neutro y a percibir desconfianza de sus compañeros hacia él. Respecto a experiencias de otras personas, el Entrevistado 12 justifica su comportamiento de autoexclusión en base a que conoce que los antecedentes penales se utilizaron para despedir a un conocido suyo. Por último, el Entrevistado 5 justifica este comportamiento en base a que técnicos de supervisión judicial o los técnicos de inserción laboral del CIRE le recomendaron evitar aquellos trabajos en que se pedían antecedentes penales.

"R: Al principio de las prácticas, en el hospital no lo sabían y estaban muy animados con nosotros: 'Oye, venís de una escuela buena'. Te miraban bien. Luego se fueron enterando. Te miran con otros ojos, tú lo notas. Ya no es tu paranoia, sino que tu ya lo empiezas a ver...Ellos intentan disimular, pero tú lo ves, no has de ser muy listo para saber... Pensaba que seguro que, cuando me iba, iban a mirar las cámaras a ver si falta algo o... ¿Entiendes? O te miran así... como..., te hacen la risa pero ves mal rollo... No mola. Gracias a Dios nunca tuve ningún problema, muy bien con los compañeros que estuve, muy bien. Se comportaban, pero... es difícil."

Entr. 9: 24a. Prisión.

"R: Hubo un colega con el que estaba trabajando durante tres años, y hubo un mal día, que se 'cagó en los muertos del jefe'. Y el jefe realmente lo quería echar, pero no encontraba la manera de echarlo. Ya llevaba detrás de él un año... Y bueno, tenía un amigo que era Guardia Civil, y realmente, pues, le preguntó. Y eso fue ya la... Realmente, se lo explicó. ¿Sabes? En la cara, le dijo: 'Aquí tienes lo que hay'".

Entr. 12: 25a. Prisión. Robo con violencia.

"R: No. Me lo ha comentado esa..., una chica que conozco que 'no me lleva', pero es educadora.

P: Vale, una educadora de la asociación. ¿Y qué información te dio exactamente? ¿Cómo te la dio?

R: Me la dio, en motivo, bien. Nos encontramos, me dijo: 'No te puedo dar cita porque yo no te llevo, pero vamos a hablar un poco'. Fuimos al despacho y me explicó, me orientó un poco en decir: 'Mira en este trabajo, puedes buscar en esta página de Internet, me dio un renglón de páginas, puedes buscar esto...' (...) Ella me lo dijo: 'Cosas de seguridad no entres'. Me habló de seguridad, porque es más cosas, de parkings, cosas así... 'No busques, porque piden antecedentes'."

Entr. 5: 25a. Prisión. Tráfico de drogas.

En la investigación se han captado diversos testimonios de autoexclusión. En primer lugar, cuatro entrevistados mencionaron que les hubiera gustado trabajar en empleos en que alguna regulación impide ejercer a las personas con antecedentes penales. Por ejemplo, la cita del Entrevistado 12 es especialmente interesante ya que permite observar que lo importante es lo que la persona cree que dice la ley, y no lo que efectivamente está escrito en la ley. Esta persona se autoexcluyó de un empleo en el ejército en base a su creencia de que las personas condenadas por un delito cometido siendo menores de edad no pueden entrar en dicha institución. Sin embargo, las inscripciones de condenas de menores de edad gozan de un alto grado de confidencialidad y no se permite su uso en ningún caso fuera del ámbito judicial (Roig Torres 2012). Por lo tanto, es prácticamente imposible que el personal de la Jefatura de Desarrollo Humano del Ejército hubiese podido tener acceso a esta información. Por otro lado, el caso del Entrevistado 39 es especialmente clarificador porque se observa que la persona abandona un proceso de selección de personal porque advierte que en algún momento le van a pedir su certificado de antecedentes penales.

“R: (...) Te los piden (...) policía nacional o ‘Mosso de Esquadra’, o al Ejército... A mí, me hubiera gustado entrar en el Ejército. (...) Pero cometí el error de no apuntarme con 18 años (...), tenía antecedentes policiales de pequeño, y todo. Estabas con ese miedo... Realmente, la información era tan precaria, estaba tan desinformado...”

Entr. 12: 25a. Prisión. Robo con violencia.

“R: Una vez me lo pidieron [el certificado de antecedentes penales] aquí en Manresa en (...), la empresa de vigilantes... (...) Fui a informarme y (...) me dieron los requisitos. Pero como leí que no tenía que tener antecedentes pues ya cogí y dije: ‘Ya llamaré más tarde’. (...) No lo intenté porque es perder el tiempo.”

Entr. 39: 30a. MPA. Violencia de género

Por otro lado, dos entrevistados mencionan que han rechazado oportunidades laborales ya que anticipaban prejuicios negativos de los responsables de selección de personal, aunque no había ninguna ley que impidiese trabajar a personas con antecedentes penales. El Entrevistado 9 indica que no va a buscar trabajo por la presión y temor a que alguien conozca que tiene antecedentes penales, y supone que otros ex internos se encuentran en su misma situación. Por otro lado, el Entrevistado 11 menciona que él ha dejado de conseguir trabajos porque tenía que presentar un certificado de un curso que había realizado en un centro de reclusión. Este certificado, a sus ojos, estaría actuando indirectamente como un documento que mostraría su paso por el sistema de justicia penal.

“R: Tengo que reconocer que... a ver. Te he comentado antes, que hace un mes que estoy así, en régimen abierto..., y me está costando mucho, mucho, ir a hablar con la gente, presentarme, decir: ‘Oye, estoy buscando trabajo...’ Porque tienes la paranoia interna de que te miran... Quizás soy yo, que me siento observado, porque... ¿sabes? Es un paso, es un paso más, y creo que como me siento yo se sentirá mucha gente, muchos compañeros.”

Entr. 9: 24a. Prisión.

“R: Fui al INEM, ahí, y me apunté (...) Quería ir con lo del tema del curso de auxiliar de cocina, pero claro, ¿qué? ¿Voy al INEM con eso, ahí, de reclusos y tal? En el certificado del curso realizado en el sistema penal pone ‘Reincorpora’. La normal es ‘Incorpora’, y ya, con eso ya, ¿quién sabe...? Para comenzar, atrás [al reverso del diploma], no sé qué de ‘inserción a los reclusos’. Acá abajo [en el diploma], ‘CIRE’, ¿quién no sabe lo que es...? Ya no una cosa, hay tres. (...) Y a mí me descuadraron. Porque, claro, tenía un amigo que me dijo: ‘Tu dame, el ése [diploma] de que tienes un curso hecho, y te aseguro que te doy trabajo y te consigo trabajo’.”

Entr. 11: 25a. Prisión. Robo con violencia.

El efecto de la autoexclusión en estas personas ha sido el de precarizar aún más su situación laboral. La tabla 19 muestra que la mayor parte de las personas que se autoexcluyeron está en la actualidad en situación de desempleo. Algunos de los jóvenes entrevistados actualmente sólo trabajan de forma muy esporádica y otros están intentando formarse. El único que en la actualidad tiene un trabajo estable, sólo tiene un empleo de

media jornada. Es cierto que los jóvenes entrevistados tendían a tener un nivel formativo bajo, una corta experiencia laboral y una red social débil, aspectos fundamentales en la obtención de empleo (Western 2007a). Sin embargo, el estigma de los antecedentes penales ha cerrado alguna más de las pocas puertas que tenían a su alcance.

Tabla 19: Situación laboral, en el momento de realizar la entrevista, de las personas que se han autoexcluido de algún trabajo.

ID	Situación actual
9	En paro. Pendiente de realizar curso.
10	En paro. Trabajos esporádicos en reformas.
11	En paro. Trabajos esporádicos en informática.
12	En paro. Trabajos esporádicos en hostelería.
30	En paro. Buscando cursos para formarse.
39	Trabajando a media jornada en hostelería.

En definitiva, en las entrevistas se observa que la autoexclusión es un mecanismo importante para entender los efectos de los antecedentes penales en el mercado laboral. Las personas se autoexcluyen de solicitar trabajo en situaciones en las que saben, o creen saber, que hay alguna ley que exige carecer de antecedentes penales. Tampoco se presentan a ofertas de trabajo cuando prevén que los responsables de selección de personal los van a rechazar. Por lo tanto, estas leyes, o su percepción sobre ellas, y los temores sobre los prejuicios de los responsables de selección de personal, tienen un efecto indirecto, conduciendo a las personas a autoexcluirse en aquellos trabajos en que creen que no van a ser aceptados por su estigma.

El próximo apartado se centra en señalar aquellas situaciones en que las personas con antecedentes penales consiguieron superar la autoexclusión. La mayor parte de las personas entrevistadas no mencionan ninguna situación en que se hayan excluido. ¿Cómo consiguen evitar estas situaciones? El siguiente apartado se centra en determinar qué estrategias utilizan y cuando deciden ponerlas en práctica.

3.4. Estrategias para superar los obstáculos que genera el estigma de los antecedentes penales.

Este apartado se centra en analizar si las personas intentan evitar la autoexclusión, ya que en las entrevistas se detecta que es un mecanismo clave a través del cual el estigma de los antecedentes penales afecta a las personas que han sido condenadas. La literatura previa señala que la autoexclusión es una de las estrategias que utilizan las personas con

antecedentes penales para hacer frente al rechazo social (E. Goffman 1990 [1963]; LeBel 2008; LeBel 2012). En este sentido, este apartado se centra en observar cuando las personas emplean otras estrategias.

La literatura internacional ha tendido a situar las diferentes formas de actuar en un continuum entre estrategias reactivas y estrategias proactivas (Siegel, Lune, y Meyer 1998; LeBel 2008). Las estrategias reactivas están centradas en minimizar aquellas situaciones en que el atributo se hace visible. Dentro de esta categoría se incluye la autoexclusión, el mentir o el evitar mencionar cualquier referencia al estigma. También se incluye la acción de una mención selectiva de la información, la estrategia de seleccionar la persona, el momento y la forma de dar a conocer el atributo más favorable para evitar un rechazo. Esta última estrategia es conocida en la literatura como "*Selective disclosure*" (Siegel, Lune, y Meyer 1998) por lo que se usará el término 'mención selectiva' para referirse a ella a lo largo de este estudio. Las estrategias proactivas se centran en rebatir los prejuicios negativos asociados al estigma. En esta categoría se incluyen estrategias distintas, como declarar públicamente el estigma para desmitificar las características asociadas a este colectivo u organizar colectivamente acciones para dar a conocer el estigma. Finalmente, también existen estrategias intermedias que pretenden neutralizar los efectos del estigma sin rebatir los prejuicios asociados a él.

La elección de estas estrategias por parte de las personas con antecedentes penales en cada contexto particular está dirigida a maximizar las oportunidades de éxito (LeBel 2008; Jones y King 2013). Las personas eligen estas estrategias en función de los costes y beneficios que asocian a cada una de ellas, ecuación dentro de la cual, probablemente, tiene un rol especial la sensación de efectividad que ellos perciben en la estrategia a elegir. En cada contexto, las personas están continuamente debatiéndose entre cuándo, cómo, dónde y a quién es más conveniente mostrar este estigma (E. Goffman 1990 [1963]). Por ejemplo, la literatura previa ha destacado que las estrategias de ocultación tienen el coste para la persona de estar constantemente preocupada por si se descubre el estigma. Por otro lado, las estrategias proactivas tienen el problema de hacer frente al rechazo en propia persona (LeBel 2008).

Diversos autores han demostrado que en el caso de los antecedentes penales la mayor parte de las estrategias que se utilizan para evitar el rechazo son reactivas: la autoexclusión, la ocultación y la mención selectiva (Metcalf, Anderson, y Rolfe 2001;

Harding 2003; Cherney y Fitzgerald 2016). Harding (2003) observa que, en Estados Unidos, algunas personas se autoexcluyen de solicitar aquellos trabajos en los que saben que se pide esta información. La problemática es que los trabajos en que no se pide esta información son empleos temporales con bajos niveles de remuneración. Otras personas prefieren utilizar estrategias como la mención selectiva en base a una aproximación a largo plazo en el trabajo: estas personas sólo solicitan puestos de trabajo en las posiciones más básicas de la organización, en las que especulan que el tener antecedentes penales no será negativo, y a partir de esta posición buscan ir subiendo dentro de la misma empresa, al tener la oportunidad de contrarrestar los prejuicios de los responsables de selección de personal sobre su persona. Similares resultados se encuentran en las investigación de Metcalf et al. (2001) y Cherney y Fitzgerald (2016).

Sin embargo, se desconoce si estas estrategias se pueden aplicar a la realidad española. Como se ha visto en el capítulo 2, la regulación de la publicidad de la información de los antecedentes penales en los países anglosajones, países donde se han realizado estos estudios, es muy diferente de la de España. Es posible que, en España, las personas con antecedentes penales se adapten a este diferente marco legal y utilicen distintas estrategias o las utilicen en un grado diferente al usado en los países anglosajones.

En consecuencia, esta tercera parte de esta investigación cualitativa busca determinar las estrategias que se utilizan en España para evitar el rechazo del estigma de los antecedentes penales más allá de la autoexclusión, y las situaciones en las que se utilizan. Para ello se preguntó a los entrevistados sobre todos aquellos trabajos que habían tenido tras la comisión del delito y tras haber sido juzgados. En estos casos se les preguntaba cómo habían gestionado el estigma de su condena en cada supuesto.

En el análisis, se han detectado dos estrategias para superar los obstáculos que genera el estigma de los antecedentes penales aparte de la autoexclusión: la ocultación y la mención selectiva. Estas dos estrategias son reactivas o intermedias, es decir están centradas en minimizar las situaciones en que el estigma tiene efectos. En línea con las otras investigaciones precedentes (Harding 2003; Cherney y Fitzgerald 2016), no se ha observado en ningún caso que las personas con este estigma optasen por estrategias proactivas, es decir, que buscasen rebatir el prejuicio del estigma.

A continuación, se describen cuando las personas optan por la ocultación y la mención selectiva.

3.4.1. Ocultación

Los jóvenes entrevistados intentan esconder su paso por el sistema de justicia penal antes que utilizar cualquier otra estrategia. Sus estrategias de ocultación consisten en minimizar las situaciones en que el atributo se hace visible. Bajo la ocultación se encuadran dos acciones, tanto evitar mencionar cualquier referencia a su paso por el sistema penal, como mentir. Esto se puede observar en el fragmento del Entrevistado 12. Esta persona evita mencionar su paso por el sistema penal, aunque en algunos casos se ve obligada a mentir. Por otra parte, el Entrevistado 30 muestra que esta estrategia no es siempre fácil, a veces hay que elaborar excusas complicadas.

"R: Bueno, en mi actual trabajo no lo comento que estoy en Libertad Condicional (...) No le vas explicando a todo el mundo tu vida. ¿No? Y también, si tampoco te lo preguntan, realmente tampoco estoy escondiendo nada.

(...)

P: En el currículum tienes un espacio vacío para este período, ¿qué haces para explicar este espacio...?

R: Mentir. (...) Pues alargas un poquito más los trabajos en los que has estado. No te queda otra."

Entr. 12: 25a. Prisión. Robo con violencia.

"P: ¿Cuándo buscabas 'curro', cómo...? O sea, el tema de que habías estado en prisión, ¿cómo lo manejabas? (...)

R: Solía mentir. No voy a decir que he entrado, porque ya directamente te condenas a que no te vayan a coger. (...) Decía: 'No. Que he estado fuera, trabajando fuera, sin contrato y tal'. 'Pero, ¿dónde?' Fuera, en Ibiza, he estado en Ceuta también...'"

Entr. 30: 26a. Prisión. Robo con violencia.

Los técnicos del sistema de justicia penal tienden a recomendar a las personas con antecedentes penales que oculten este hecho. El Entrevistado 5 señala que les recomiendan que escondan este elemento del currículum y el Entrevistado 11 menciona que les indican que, en los cursos subvencionados de inserción laboral, no comenten que vienen del sistema de justicia penal. Ambos entrevistados justificaban así el motivo por el cual habían actuado de esta forma. Esto es relevante en la medida que señala que el sistema de justicia penal puede influir en las estrategias que utilizan las personas para gestionar su estigma. En una entrevista informal con responsables del Centre d'Iniciatives per la Reinserció (CIRE) se señaló que no tienen una política oficial al respecto, pero reconocieron prácticas como talleres para la elaboración de *Currículums Vitae* en que aconsejan 'invisible' el paso por prisión.

"R: Fuimos al despacho y me explicó, me orientó un poco en decir: (...) 'Quita lo del 'CIRE'... La otra me dijo que lo deje, pero ella me lo dijo: 'Quítalo, si quieres encontrar trabajo, quítalo'. (...) El que estaba trabajando en prisión. Porque duré casi un año trabajando en prisión, y me dijo que quitara eso.

Entr. 5: 25a. Prisión. Tráfico de drogas.

"R: No, a nosotros, [los técnicos] nos prohibieron que hablemos de eso [el período en prisión]. Que ellos [los compañeros y responsables del curso] no podían saber de dónde nosotros veníamos. Nosotros, también, nos quedamos un poco... ¿Qué pasa?, ¿no? Pero nos dijeron eso"

Entr. 11: 25a. Prisión. Robo con violencia.

Esta estrategia tiene una contrapartida: las personas siempre están en alerta ante la posibilidad de que se descubra este hecho. La mayor parte de los entrevistados menciona que siempre hay maneras mediante las cuales los responsables de selección de personal podrán conocer esta información. Esto se puede observar en los fragmentos siguientes, en los que los entrevistados mencionan que los responsables de selección pueden tener acceso a este tipo de datos a través de gestiones de sus gestores (Entrevistado 5), a través de información publicada en Internet (Entrevistado 12) o de los datos de la policía (Entrevistados 12 y 38). Esto les generaría una situación comprometedora, porque implicaría reconocer que se ha mentido o haría evidente su estigma. Además, probablemente ello llevaría a aumentar en los empleadores, aún más, la percepción del estigma de persona poco fiable.

"P: Y si encontraras, por ejemplo, otro trabajo por cualquier motivo, ¿comentarías el hecho de haber sido condenado?

R: Es que también dependería del trabajo y dependería del sitio, creo yo. Bueno, aunque, aparte, yo creo que esto al final, yo creo que se sabe, ¿no? Porque yo creo que empiezan a averiguar cuando te hacen un contrato, y se acaba sabiendo.

(...) Ellos mismos [Los responsables de selección de personal], con sus gestores y todo: 'Mira, hay este chaval que quiere trabajar aquí, mírame si tiene antecedentes..., o si tiene antecedentes de que...'"

Entr. 5: 25a. Prisión. Tráfico de drogas.

"P: ¿Crees que tener antecedentes penales te puede influir en el futuro para encontrar trabajo?

R: Sí, realmente sí. (...) Hoy en día lo suelen mirar todo por Internet. Están todos con las nuevas tecnologías que, con perdón, no cagan. Y hoy en día 'estará todo a mano', y si investigan un poco..., lo podrán saber.

P: ¿En Internet sale tu nombre y que has cometido un delito...?

R: No, hombre no creo. (...) No, no. Pero realmente, hay gente conocida. ¿No? Que a lo mejor tiene a su amigo que es Mosso d'Esquadra, o policía local, o Guardia Civil y [dice]: 'Oye, échale un vistazo a éste'. Y, rápidamente te lo miran. Sí, sí. Y eso está totalmente prohibido."

Entr. 12: 25a. Prisión. Robo con violencia.

"P: ¿Y cuando buscas trabajo, ahora que has estado en alguna entrevista y tal, lo comentas?"

R: No... Porque tampoco creo que sea necesario. Quizás ellos, yo creo también podían haber ido a algún sitio a mirarlo o algo, pero... (...) Yo creo que sí. Yo creo que... Bueno, de hecho me ha pasado. La policía me ha parado, y... '¿Por qué has estado condenado?'
[Ríe] 'Si lo preguntas por radio, te lo dicen' [Dije yo]"

Entr. 38: 22a. MPA. Violencia de género.

La creencia de la posibilidad de detección de los antecedentes penales parece modularse y reducirse con el paso del tiempo. Por lo tanto, a medida que ha pasado más tiempo, las personas tienden a adoptar más estrategias de ocultación que de autoexclusión. Esto se puede observar en los siguientes fragmentos referidos a personas que han salido de prisión. Al Entrevistado 9 le ha sido concedido recientemente el Tercer Grado, sólo tiene que acudir al centro penitenciario para dormir, y está paralizado ante el temor a que otros se percaten de que ha estado en prisión. Así, se autoexcluye y evita sistemáticamente buscar trabajo. Por otra parte, el Entrevistado 6 y el Entrevistado 10 llevan ya bastante tiempo en Libertad Condicional. Tienen una percepción de que sus antecedentes no se harán visibles y, por lo tanto, optan en mayor grado por la ocultación. De una forma menos clara, estas dinámicas también se observaron en personas que cumplieron una medida penal alternativa.

"R: Tengo que reconocer que... a ver. Te he comentado antes, que hace un mes que estoy así en Régimen Abierto..., y me está costando mucho, mucho, ir a hablar con la gente, presentarme, decir: 'Oye, estoy buscando trabajo...'. Porque tienes la paranoia interna de que te miran... Quizás soy yo, que me siento observado, porque... ¿sabes? Es un paso, es un paso, más, y creo que como me siento yo se sentirá mucha gente, muchos compañeros."

Entr. 9: 24a. Prisión.

"El entrevistado indica que no comenta nunca que ha estado en la cárcel. ¿Para qué? 'Esta información no tienen que saberla'."

Entr. 6 (resumen de la entrevista): 25a. Prisión. Tráfico de drogas.

"R: A mí no me ha perjudicado lo de los antecedentes penales en ningún momento. Pensaba que: 'Entonces, ¿voy a salir fuera y no voy a tener nunca trabajo?'. Pero también te dan la pequeña ayuda... No afecta porque no tienes que ponerlo en ningún lado. Entonces sólo lo sabes tú, el Ángel, el INEM..."

Entr. 10: 27a, Prisión, Robo con violencia.

3.4.2. Mención selectiva

Cuando las personas no pueden ocultar este hecho, en algunos casos, ellos mismos optan por explicar esta situación, antes de que el responsable de selección de personal conozca su situación a través de otros canales. Esta estrategia permite a la persona poder

explicar su versión de las circunstancias en las que sucedió el incidente para neutralizar la potencial desconfianza en el responsable de selección de personal (LeBel 2008). Esta estrategia no es excepcional. En el curso de la investigación se detectó que, al menos 10 de los entrevistados, en alguna ocasión habían mencionado su paso por el sistema penal a algún responsable de selección de personal anticipándose estratégicamente a la visibilización de sus antecedentes penales por otros medios. Los siguientes fragmentos resumen algunos de estos casos y, como se puede apreciar, en ningún caso de los detallados eso les supone un perjuicio en el trabajo.

"P: El tema de comentar los antecedentes antes, cuando habías trabajado y tal, ¿alguna vez...?"

R: Lo hice una vez con uno que trabajé en una cosa de 'pladur', y sí, ya te digo, que el hombre bien, y todo. Y era una persona que sabía que yo había estado en problemas, historias y que tal..."

Entr. 11: 25a. Prisión. Robo con violencia.

"R: Se lo expliqué al encargado, a mis compañeros, no. Pero al encargado sí, por el tema que le he pedido [el turno de] la noche [para poder hacer el curso] y tal.

P: ¿Hubo algún problema cuando se lo explicaste...?"

R: No, no. Se lo tomó muy bien, me ha ayudado. Me dio el turno de noche. Nunca tuve ningún problema, digamos, en el trabajo."

Entr. 28: Ext. Reg. 28a. MPA. Delito contra la seguridad vial.

"P: ¿A quién has explicado que has estado condenado?"

R: (...) Y bueno, a mi jefe y tal, porque si no... (...) En mi trabajo lo tuve que comentar (...)

P: ¿Reaccionó de alguna manera?"

R: Bueno, 'flipó' un poco (...). Se lo tomó bien, de aquella manera. Pero como somos unos 'subcontratos' (...) También se lo tuve que contar al otro jefe. Y al otro jefe ya no le gustó tanto. Claro, que yo cada día faltara cada viernes faltara equis horas... No le hacía gracia, pero bueno, se lo tomaron bien, acabé bien..."

Entr. 38: 22a. MPA. Violencia de género.

"R: ¿En el..., en el trabajo lo saben?"

R: Sí. Hasta mi encargado, mi jefe. (...)

P: ¿Se lo tomaron bien, supongo... el encargado y todo?"

R: Hombre, no les expliqué detalladamente. Pero ya sabía más o menos él de lo que iba."

Entr. 42: 20a. MPA. Violencia de género.

Sin embargo, esta estrategia comporta el riesgo de experimentar el rechazo de forma directa. El siguiente fragmento, ya mostrado con anterioridad, muestra un ejemplo en que, al anticipar su condición de ex-convicto, el entrevistado se encontró con reacciones negativas por parte del responsable de selección de personal. Es importante destacar que éste fue el único caso, en las entrevistas realizadas, de que una persona había adoptado esta

estrategia sin resultados exitosos. Esto puede indicar que las personas son reticentes a emplear esta estrategia cuando no prevén una alta probabilidad de éxito.

"P: Y alguna vez que te preguntan [por tu período vacío en el Currículum], ¿qué dices?

R: Sí, que estuve en prisión, que estuve en prisión, sí.

P: ¿Y cómo ves su reacción en ese momento?

R: Mal. (...) Se les cambia [la cara]"

Entr. 5: Nacionalizado. 25a. Prisión. Tráfico de Drogas.

A partir de las entrevistas se detecta que los entrevistados proyectan que el responsable de selección de personal no les juzgará negativamente cuando visibilice sus antecedentes penales en al menos dos situaciones: cuando hay confianza, y cuando creen que no se les va a relacionar con el 'prototipo' de delincuente. A continuación se intentan precisar estas situaciones:

a) Cuando hay confianza.

La confianza se da en aquellas situaciones en que existen vínculos previos entre la persona y el responsable de selección de personal. Se han encontrado dos situaciones de este tipo. Por un lado, cuando la persona fue recomendada por un familiar, Por otro lado, haber trabajado anteriormente en la empresa también permite que una condena no se considere tan negativamente si se ha demostrado ser buen trabajador.

"P: ¿Has explicado a alguien que has cumplido esta condena? (...) ¿En el trabajo?

R: Se lo expliqué a mi jefe, porque tuve que decirle que tendría que ir a este curso, y que no podía ir a trabajar esas horas, y...

P: ¿Cómo se lo tomó? ¿Hubo algún problema...? ¿Te dijo...?

R: A ver. No, no, ninguno. (...) A ver, es un amigo de mi padre, que ya me dio el trabajo... Y yo se lo conté, le dije lo que había pasado, que era un accidente. Él me conoce y sabe como soy. Sabe que trabajo, y que soy responsable. (...)"

Entr. 35: 28ª. MPA. Delito contra la seguridad vial.

"R: Se lo tuve que decir [a mis jefes]. No pude..., porque no soy de esconder cosas... Me ha pasado esto y es lo que hay (...)

P: ¿Crees que hubo alguna diferencia?

R: No. (...) Probablemente me ven más cabra loca."

Entr. 40: 25a. MPA. Delito contra la seguridad vial.

"P: ¿A quién has explicado que has estado condenado?

R: (...) En mi trabajo lo tuve que comentar y claro... Lo típico. ¿No? Cuando currabas todos los viernes... Dices: 'Bueno, pues nada que tengo que ir a...' Te inventas cualquier excusa... (...). [El jefe] 'flipó' un poco, ¿no? Porque claro... ¡joder, macho!... Se lo tomó bien, de aquella manera... Pero, claro... Como somos unos 'subcontratos' también... A él no le importa, pero claro... También se lo tuve que contar al otro jefe. (...) saben también que no soy tan problemático... Yo creo que dicen: Joder, que en un momento se le ha podido perder los nervios y, la otra, que es una cabrona, lo ha denunciado".

Entr. 37: Ext. Reg. 38a. Prisión. Tráfico de drogas.

b) Cuando creen que no se les va a relacionar con el 'prototipo' de delincuente.

Cuando no existe un vínculo previo, las personas mencionan este hecho cuando creen que no se les va a ver como el 'típico' delincuente. Algunos entrevistados mencionan que es posible que se excluya en general a las personas con antecedentes penales, pero que no es su caso. Éste es un elemento ya mencionado por la literatura previa (LeBel 2012).

En esta consideración intervienen dos factores: el tipo de pena y el tipo de delito. Respecto al tipo de pena, varios entrevistados mencionan que el paso por prisión es el indicador principal que utiliza la sociedad para determinar la gravedad de los delitos. De esta manera, las personas que están cumpliendo una medida penal alternativa, como el Entrevistado 41, piensan que no les va a afectar tanto como a las personas que han entrado en prisión. Asimismo, el Entrevistado 12, destaca que la prisión puede hacer que lo vean más negativamente. En segundo lugar, se considera el tipo de delito. Las creencias de expectativa de exclusión de los entrevistados son menores para las personas que han cometido un delito contra la seguridad vial (Entrevistado 28), contra la pareja (Entrevistado 39), o por tráfico de drogas (Entrevistado 37), ya que creen que estos delitos están más "normalizados". Por el contrario, el Entrevistado 11 cree que lo tendrá muy difícil para encontrar trabajo si se conoce su delito, ya que ha sido condenado por un delito con violencia.

"R: Sí. Seguramente, sí. (...) No es lo mismo, claro, que si tienes a un 'exconvicto', que si es alguien que se ha tomado un par de copas indistintamente un día y lo han pillado. ¿No? (...) Que quizás no tiene nada que ver, pero bueno... Cambia el punto de vista del empresario. ¿Sabes? (...) Este tipo, ¡hostia!, me la lió una vez".

Entr. 41: 25a. MPA. Delito contra la seguridad vial.

"R: (...) Bueno, en concreto, conmigo... Si no me conocen, se pueden dar una mala impresión de mí. La verdad.

P: ¿Por qué lo dices?

R: Bueno, si realmente ven mis antecedentes y todo, se pueden dar una mala impresión de mí. La verdad. Pero no él, y todos, yo creo. Choca un poco que un chaval tan joven 'haiga' estado en prisión. La verdad."

Entr. 12: 25a. Prisión. Robo con violencia.

"P: ¿Cómo crees que...? Por ejemplo, vas a un trabajo o a una entrevista y se lo comentas a un empresario, ¿cómo crees que reaccionaría en tema de antecedentes?

R: No lo sé, la verdad que no lo sé. Depende... Lo que pasa que este tipo de delito..., también es más social. Hay mucha gente que tiene problemas con tráfico, por alcoholemia y tal. No sé cómo lo vería. Mal seguramente al principio. Pero bueno eso no es lo mismo que estar cumpliendo antecedentes por otra cosa."

Entr. 28: Ext. Reg. 28a. MPA. Delito contra la seguridad vial.

"R: Tampoco [lo de mis antecedentes penales]... no es ¿no? para que te miren mal ni... Gente que ha 'matao' o que ha 'violao' a alguien, hostia, pues sí. El primero en mirarlo mal, el primero que no se acerca soy yo. Yo soy el primero pero... (...) Por lo que yo he hecho, yo no..., yo no me..., a ver."

Entr. 39: 30a. MPA. Violencia de género.

"R: Pienso que mi delito..., es de los que menos puede preocupar a la persona... Pero es diferente porque ir a buscar trabajo por un delito de..., yo que sé..., un delito de robo que no uno de tráfico. Que quizás es más grave el mío, un accidente de tráfico, que hubiera podido matar a alguien, por ejemplo. Pero de cara a..., si buscas para trabajar a un mozo de almacén, para decir 'algo', quizás me hace más miedo un 'tío' que robó o que ha robado que uno que ha tenido una 'piña' con el coche."

Entr. 37: Ext. Reg. 38a. Prisión. Tráfico de drogas.

"R: Mi tema es de..., de lesiones, de violencia, de sangre... y, claro. Una persona no va a querer en su trabajo a una persona que, en teoría, estuvo preso por violento. (...) No voy a decirle [al responsable de selección de personal]: 'Sí, yo soy éste, éste, éste. He estado por esto, esto y esto'. Yo creo que no me cogerían. A menos que sea alguien que me conozca."

Entr. 11: 25a. Prisión. Robo con violencia.

A diferencia del resto de estrategias, el sistema de justicia penal no parece ofrecer recomendaciones en dirección a favorecer instancias de mención selectiva. En fragmentos anteriores se ha señalado que diversos entrevistados mencionaban las recomendaciones de los técnicos del Sistema de Justicia Penal sobre cuando llevar a cabo una autoexclusión o la ocultación. Por el contrario, ninguno de los entrevistados ha hecho referencia a ningún caso en que un técnico les guiase u orientase para realizar una mención selectiva, incluso ante preguntas directas. Se puede deducir, entonces, que el sistema de justicia penal no realiza recomendaciones sobre esta estrategia.

Esto es sorprendente ya que la literatura previa señala que la adopción de estas estrategias favorece un proceso de transformación de la identidad favorable al desistimiento

(Maruna 2011; Cherney y Fitzgerald 2016). Además, en Estados Unidos, diversos autores observaron que una persona con antecedentes penales tiene mayores probabilidades de ser contactado para una entrevista de empleo, cuando puede explicar de forma adecuada su caso ante un responsable de selección de personal (Pager, Western, y Sugie 2009; Uggen et al. 2014). Es posible, entonces, que esta técnica se pudiese incorporar a las estrategias favorables a la inserción de las personas con antecedentes penales.

En definitiva, antes que autoexcluirse las personas con antecedentes penales buscan utilizar otras estrategias. Todas estas estrategias son reactivas, es decir, buscan minimizar las situaciones en que el estigma tiene efectos, evitando contrarrestar los atributos asociados a él. En primer lugar, las personas con antecedentes penales, en general, intentan ocultar que han sido condenadas. Sin embargo, esta estrategia se ve condicionada por la tensión ante la creencia que pueden ser descubiertos en cualquier momento. En segundo lugar, si las personas no pueden evitar que se conozca su paso por el sistema penal, en algunos casos optan por mencionar este hecho de forma selectiva. Esta estrategia les permite controlar el mensaje y quién lo recibe, aunque también les puede llevar a sufrir el rechazo por su condena en propia persona. En consecuencia, sólo se opta por esta estrategia de mención selectiva si la persona prevé que no va a ser juzgada negativamente. Esta previsión se fundamenta en vínculos sociales previos, o en la consideración que serán vistos como 'normales', y no como el 'típico' delincuente, en base al tipo de pena o al tipo de delito por el que han sido condenados.

En esta investigación, centrada en España, parece detectarse un menor uso de la autoexclusión y, en contraste, un mayor uso de la ocultación y de la mención selectiva respecto a otros países. En países como Inglaterra (Metcalf, Anderson, y Rolfe 2001), Estados Unidos (Harding 2003; LeBel 2008; LeBel 2012; Winnick y Bodkin 2008) o Australia (Cherney y Fitzgerald 2016), con un marco legal diferente, parecen detectar una gran preocupación de las personas con antecedentes penales sobre cuándo y cómo ocultarse. En comparación, en España se observa que la estrategia de ocultación se asociaría a menores costes personales: la idea de que esta información se terminaría conociendo no era tan evidente como en las investigaciones mencionadas con anterioridad. Por otro lado, en este estudio, en aquellos casos en que la ocultación era imposible, las personas habían optado por la mención selectiva en un grado que parecía mayor que la señalada en otros países anglosajones donde se habían realizado estudios similares con

anterioridad (Harding 2003; Cherney y Fitzgerald 2016). Sin embargo, estas conclusiones deben ser tomadas con cautela, ya que esta investigación no tiene la misma muestra ni preguntas equivalentes a la de estas otras investigaciones.

3.5. Conclusión

En este capítulo se ha abordado el efecto del estigma de una condena en el mundo laboral a partir del análisis de 19 entrevistas a personas con antecedentes penales. Se ha pretendido captar el efecto de los antecedentes penales en el contexto laboral desde el punto de vista de personas que han sido condenadas en alguna ocasión. A partir del análisis de la literatura previa se han identificado tres áreas de estudio: cómo se visibiliza el estigma de los antecedentes penales; cómo se produce el efecto del estigma de los antecedentes penales en el mercado laboral; y cómo reaccionan las personas ante estos obstáculos.

Respecto a la primera área, esta investigación demuestra que no es posible centrar el debate del estigma de los antecedentes penales atendiendo sólo a los certificados de antecedentes penales. La literatura previa (Ríos y Cabrera 1998; Miguélez et al. 2006; Villegas 2011; Larrauri y Jacobs 2011; Gallizo 2013) ya había mostrado indicios de otras formas de visibilización del estigma, pero éstas no se habían recogido ni ordenado de forma sistemática. En este capítulo se ha realizado un listado sistemático de las diferentes formas que tienen los responsables de selección de personal para conocer que una persona dispone de antecedentes penales: a través de los certificados de antecedentes penales; a través de otras formas no oficiales de obtener este tipo de información; a través de información contenida en Internet; como consecuencia de las obligaciones derivadas de la condena; a partir de otros registros del paso por el sistema penal; y/o a partir de señales físicas de la persona que actúan como una señal indirecta.

En consecuencia, los análisis sobre el estigma de los antecedentes penales tienen que ampliarse y considerar otros tipos de ‘canales’ a partir de los cuales se puede transmitir esta información, más allá de los certificados oficiales con información sobre condenas. Estos canales probablemente son más relevantes en países como España u otros de Europa Continental ya que no existen tantas facilidades para obtener esta información que en los países anglosajones (Jacobs y Larrauri 2012; Larrauri 2014c; Jacobs y Larrauri 2016) donde se ha realizado la mayor parte de las investigaciones sobre este tema (Pager 2007a; Western 2007b; Thomas 2007; Stoll y Bushway 2008; Jacobs 2015; Vuolo, Uggen, y Lageson 2016;

Jacobs y Larrauri 2016). Como se ha justificado en el Capítulo 2 de esta investigación, en los países anglosajones el acceso a la información oficial sobre las condenas de una persona es más fácil, por lo que los responsables de selección de personal, quizás, no necesitan de estas otras formas.

Esta investigación también concluye que además de la exclusión con base legal, o por los prejuicios de los responsables de selección de personal, la autoexclusión es un mecanismo importante para entender los efectos de los antecedentes penales en España. En la mayor parte de situaciones en que las personas relatan que no han podido ejercer un trabajo debido a sus antecedentes penales, los entrevistados mencionan haberse anticipado a la potencial exclusión. Esto no significa que las leyes que impiden ejercer determinadas profesiones a este colectivo, o los prejuicios empresariales, no tengan un efecto, sino que este efecto es principalmente indirecto. Las personas con antecedentes penales evitan aquellas situaciones y no se presentan a ofertas de trabajo si prevén que van a ser excluidas.

Las actitudes favorables a la autoexclusión se originan a partir de experiencias directas, a partir del conocimiento de otras personas en su misma situación, y a partir de recomendaciones realizadas por personas dentro del sistema de justicia penal. A veces se produce también autoexclusión por falsas creencias o por el desconocimiento de las leyes al respecto. Hasta este momento, este mecanismo había sido estudiado en otros países (Harding 2003; LeBel 2008; LeBel 2012; Winnick y Bodkin 2008) pero no en España.

Sin embargo, las personas con antecedentes penales no se autoexcluyen como primera opción en la mayoría de los casos. Antes que autoexcluirse, las personas prefieren utilizar otras estrategias reactivas⁷⁷ para evitar el rechazo provocado por su estigma. En primer lugar, las personas siempre buscan ocultar su estigma. Si no pueden ocultarlo, las personas optan por una estrategia de mención selectiva cuando creen que el conocimiento de la condena no va a influir negativamente a los responsables de selección de personal, particularmente, en aquellas situaciones en que existe un vínculo previo o cuando creen que no los van a ver como el 'típico' delincuente. En definitiva, las personas se autoexcluyen cuando creen que el responsable de selección va a conocer su estigma y los va a juzgar negativamente.

⁷⁷ Como ya se ha comentado, no se ha observado en ningún caso que las personas con este estigma optasen por estrategias proactivas.

Por último, el próximo capítulo complementa estas conclusiones en base a estudiar el comportamiento de los responsables de selección de personal, las personas que toman la decisión de excluir o no a una persona con antecedentes penales en el mercado de trabajo. De esta forma, se pretende observar si los temores que perciben las personas con antecedentes penales están fundamentados en base a la realidad. También busca apuntar porqué motivos los responsables de selección de personal tratan desfavorablemente a las personas cuando perciben el estigma de un antecedente penal.

4. EL COMPORTAMIENTO DE LOS RESPONSABLES DE SELECCIÓN DE PERSONAL ANTE EL ESTIGMA DE LOS ANTECEDENTES PENALES.

En el capítulo anterior se ha presentado un estudio que describe los obstáculos que supone el estigma de un antecedente penal, según la percepción de las personas que lo viven. Por una parte, se ha demostrado que los responsables de selección de personal pueden conocer que una persona ha sido condenada a través de diferentes vías, más allá de los certificados oficiales de antecedentes penales. Por ejemplo, un responsable de selección de personal puede conocer que una persona ha estado en prisión a partir de un certificado de un curso de inserción profesional realizado durante su paso por el sistema de justicia penal. Por otra parte, se ha observado que, en la medida en que no pueden evitarlo, las personas con antecedentes penales se autoexcluyen de los procesos de selección de personal, en base a la percepción de que se les va a tratar desfavorablemente cuando los responsables de selección de personal conozcan esta información.

Sin embargo, para entender los efectos de los antecedentes penales en el mundo laboral es preciso estudiar también el comportamiento de los responsables de selección de

personal ante un candidato con una señal del paso por el sistema penal. En particular, es preciso determinar si los responsables de selección de personal realmente, en la práctica, tratan desfavorablemente a las personas con una señal de antecedentes penales. No se puede aceptar que los responsables de selección de personal tratan desfavorablemente a las personas con antecedentes penales sólo en base a las propias declaraciones de las personas de este colectivo. En algunos estudios se ha citado que las personas condenadas podrían utilizar sus problemas con la justicia como excusa para justificar no realizar determinados comportamientos que no les apetecen (A. Goffman 2009; 2015). En este sentido, las personas con antecedentes penales podrían evitar ir a buscar trabajo para no tener que afrontar la frustración de un escaso éxito en su tentativa de búsqueda de empleo, en un contexto de grave crisis laboral, pero justifican su comportamiento señalando que nadie va a querer contratar a una persona que ha sido condenada con anterioridad. En consecuencia, es fundamental aislar el efecto del estigma de los antecedentes para conocer si realmente existe un trato desfavorable en el mercado laboral hacia las personas de este colectivo.

En consecuencia, el primer objetivo de este cuarto capítulo es determinar el comportamiento de los responsables de selección de personal hacia las personas que han tenido un contacto con el sistema de justicia penal en España, en aquellas situaciones en que pueden conocer esta información. En concreto, se estudia cuál es el comportamiento de los responsables de selección de personal cuando advierten en un *Curriculum Vitae* (en adelante CV) que un candidato a un empleo ha estado en prisión, en relación a un candidato exactamente equivalente que no disponga de esta señal.

Con este objetivo se presentan los resultados de una investigación realizada mediante un *Correspondence Test*. Esta metodología semi-experimental consiste en enviar CV de candidatos ficticios a ofertas de trabajo reales. Los currículos que se envían a una oferta laboral son perfectamente equivalentes, excepto en que en uno de ellos hay señales que permiten detectar que la persona pertenece al colectivo estigmatizado, en este caso una señal del paso por prisión. Una investigación desarrollada en Estados Unidos con una metodología muy parecida (Pager 2003; Pager 2007b) revolucionó el conocimiento sobre las consecuencias del estigma en el mercado laboral.

Esta metodología permite aislar el efecto de los antecedentes penales de otros mecanismos que pueden explicar la precariedad en el mercado laboral de las personas que han pasado por el sistema de justicia penal (Pager 2007b; Western 2007b), como el *efecto*

selección que sostiene que la población condenada presenta, en mayor medida que la población general, una serie de características negativas para el empleo independientes de su paso por el sistema de justicia penal (Grogger 1995; Kling 2006; Lalonde y Cho 2008; Ramakers, van Wilsem, y Apel 2012; Loeffler 2013) o el *efecto pena* que explica la precariedad laboral en base a los costes sociales, temporales y de recursos inherentes al cumplimiento de la pena (Lott 1990; Miguélez et al. 2006; Apel y Sweeten 2010). Hasta este momento ninguna investigación empírica en España ha abordado esta cuestión (ver: Larrauri y Jacobs 2011).

El segundo objetivo de este capítulo es determinar los motivos que explican el comportamiento de los responsables de selección de personal ante el estigma de un antecedente penal. Existen tres grandes tipos de teorías sobre estos motivos. Por un lado, la teoría de *Taste Discrimination* (G. S. Becker 1957) explica el comportamiento de los responsables de selección en base a una aversión subjetiva de carácter moral contra los miembros del colectivo estigmatizado. Por otro lado, la teoría de *First-moment statistical discrimination* (Arrow 1971; Phelps 1972; Spence 1973; Aigner y Cain 1977) destaca que los responsables de selección de personal tratan desfavorablemente a las personas de este colectivo porque asocian la señal del estigma con características negativas de las personas ante el empleo (Stoll y Bushway 2008; Uggen et al. 2014). Finalmente, la teoría de *Second-moment statistical discrimination* (Heckman 1998; Neumark 2012; Carlsson, Fumarco, y Rooth 2014) menciona que la señal de un estigma genera incertidumbre en los responsables de selección de personal, aspecto que, en determinados casos, desfavorece a las personas con antecedentes penales.

En este sentido, en esta investigación se ha definido el *Correspondence Test* para poder testar si se deben considerar las teorías de *Taste discrimination*, *First-moment statistical discrimination* o *Second-moment statistical discrimination* para entender el comportamiento de los responsables de selección de personal. En concreto, el *Correspondence Test* se ha diseñado para aislar el efecto de los antecedentes penales en el tratamiento diferencial de los empleadores, según distintos niveles de habilidades de los candidatos y en distintos tipos de trabajo. Por un lado, a partir de una serie de asunciones, las diferencias en el tratamiento desfavorable según el nivel de habilidades permite averiguar si el comportamiento de los responsables de selección de personal se puede explicar por las teorías de *First-moment statistical discrimination*. Por otro lado, añadiendo nuevas asunciones, las diferencias según el

tipo de empleo permiten conocer si intervienen las teorías de *Second-moment statistical discrimination*. Si aún controlando por estos factores, se detecta un tratamiento desfavorable hacia este colectivo, se puede entender que operan los mecanismos descritos por la teoría de *Taste Discrimination*.

Este capítulo se inicia con una descripción de la investigación internacional previa sobre el comportamiento de los responsables de selección de personal ante el estigma de los antecedentes penales. En este primer apartado se realiza una descripción de las diferentes teorías que explican la asociación entre el sistema penal y la precariedad laboral. Además se muestran todos los estudios realizados hasta la fecha mediante la metodología de *Correspondence Test* y metodologías parecidas sobre el estigma de los antecedentes penales en el mundo laboral. También se describen las diferentes teorías que explican el comportamiento de los responsables de selección de personal en base a la literatura previa. En un segundo apartado se señalan las preguntas de investigación, las hipótesis del estudio y las características técnicas del *Correspondence Test* realizado en esta investigación. El tercer apartado busca mostrar los resultados del análisis, detallando las técnicas utilizadas y el análisis realizado. Finalmente en la conclusión de este capítulo se discuten estos resultados a partir de la literatura previa y los resultados de los capítulos anteriores.

4.1. La investigación internacional sobre el comportamiento de los responsables de selección ante el estigma de los antecedentes penales.

Este apartado se organiza en tres partes. En primer lugar, se explican las diferentes teorías que relacionan el paso por el sistema penal y la precariedad laboral. En segundo lugar, se describen los estudios relacionados con los antecedentes penales realizados hasta el momento mediante la metodología de *Correspondence Test* y, su metodología hermana, los *Audit Test*. En tercer lugar, se ahonda en las diferentes teorías que explican el comportamiento de los responsables de selección de personal ante el estigma de una condena (*Taste discrimination*, *First-moment statistical discrimination* y *Second-moment statistical discrimination*), poniendo especial énfasis en la investigación criminológica previa, que incide en la posibilidad de que los mecanismos que señalan estas teorías sirvan para explicar el tratamiento desfavorable hacia las personas con antecedentes penales.

4.1.1. La asociación entre el paso por el sistema penal y la precariedad laboral

Diferentes teorías explican la asociación entre el paso por el sistema de justicia penal y la precariedad laboral (Western 2002; Western 2007a; Pager 2007b). Estas teorías se pueden agrupar⁷⁸ en tres categorías: las teorías del *efecto selección*, las teorías del *efecto pena* y las teorías del *efecto antecedentes penales*. Estas diferentes teorías no se contraponen sino que se complementan entre sí. Lo que las diferencia son los factores en los que cada una de ellas pone el acento. A continuación se describe, brevemente, cada una de estas categorías.

En primer lugar, las teorías del *efecto selección* sostienen que la población condenada presenta, en mayor medida que la población general, una serie de características negativas para el empleo, con independencia de su paso por el sistema de justicia penal (Grogger 1995; Kling 2006; Lalonde y Cho 2008; Ramakers, van Wilsem, y Apel 2012). Según estas teorías no existe una relación de causalidad entre la condena y la precariedad laboral, sino una correlación entre estos dos factores: las mismas personas que son condenadas también muestran, con frecuencia, una serie de características negativas para encontrar empleo (Loeffler 2013).

En este sentido, en base a una recopilación de estudios anteriores, Metcalf et al. (2001) señalan que la población condenada muestra, con mayor frecuencia que la población general, problemas de salud mental y de drogadicción, falta de vivienda, déficits en habilidades sociales, escasa cualificación, alto historial de desempleo, actitudes poco favorables a encontrar trabajo y una baja autoestima. Estos factores favorecerían tanto una mayor propensión a la criminalidad, y probablemente a ser detectados por el sistema penal (ver Box 1981), como dificultades para encontrar empleo una vez terminada la pena. En este mismo sentido, Gottferdson y Hirschi (1990) mencionan que la falta de autocontrol explica tanto, la realización de delitos, en el ámbito penal, como la dificultad para encontrar y mantener un empleo estable, en el ámbito laboral.

En segundo lugar, las teorías del *efecto pena* mencionan que el cumplimiento de la pena lleva inherentes unas consecuencias que limitan las oportunidades en el mercado laboral. Por un lado, el cumplir con las condiciones que impone la pena puede conllevar un coste

⁷⁸ Esta agrupación se ha realizado en base a clasificaciones previas de Western (2002), Pager (Pager 2007b), Raphael (2007) y Apel y Sweeten (2010).

de oportunidad en términos monetarios y de tiempo que puede afectar a la trayectoria laboral. Este coste de oportunidad puede suponer que las personas condenadas no puedan invertir en factores que pueden favorecer el 'capital humano', como la experiencia laboral y la formación (Lott 1990). Por otro lado, esta falta de tiempo y de dinero también puede implicar la rotura de redes sociales favorables al desistimiento del delito y, en consecuencia, facilitar que estas personas se aislen en grupos que realizan comportamientos desviados (H. Becker 2009 [1963]; Bernburg, Krohn, y Rivera 2006). Este 'capital social' puede facilitar oportunidades de actividades ilícitas, a la vez que actitudes y comportamientos negativos para el trabajo (Martinez y Abrams 2013; Barraza Ponce et al. 2008). Además, algunos autores sugieren que la condena puede transformar al individuo, desmotivándolo para encontrar empleo y empobreciendo sus competencias (Miguélez et al. 2006; Apel y Sweeten 2010).

En tercer lugar, las teorías del *efecto antecedentes penales* señalan que, más allá de las consecuencias derivadas de la pena impuesta en la sentencia, la condena puede tener otros efectos (Waldfogel 1994; Nagin y Waldfogel 1995; Bushway 1998; Bernburg y Krohn 2003; Davies y Tanner 2003; Pettit y Lyons 2009; Dominguez Alvarez y Loureiro 2012; Czafit y Köllő 2015; van der Geest et al. 2016; Verbruggen 2016). Por un lado, como ya se ha señalado en el capítulo 1, hay diversas leyes fuera del ámbito penal que dificultan la inserción laboral de las personas que han sido condenadas con anterioridad (Mauer y Chesney Lind 2003; Uggen, Manza, y Thompson 2006; Uggen y Steward 2015). Por otro lado, se ha señalado también en el tercer capítulo, que el sistema penal puede actuar como un estigma en el marco de las relaciones laborales (E. Goffman 1990 [1963]; Pager 2007a; LeBel 2008), de forma que los responsables de selección de personal traten desfavorablemente a las personas con antecedentes penales si conocen que esas personas con anterioridad han cumplido una condena.

Diversos autores en los últimos años han realizado investigación dirigida a determinar instancias del tratamiento desfavorable de los responsables de selección de personal ante las personas con una señal de su paso por el sistema penal (Fletcher 2001; Chartered Institute of Personnel and Development 2007; EmployeeSreen IQ 2012; Haslewood-Pócsik, Brown, y Spencer 2008; Helfgott 1997; Pager 2007b; Holzer, Raphael, y Stoll 2007; Lukies, Graffam, y Shinkfield 2011). Estos estudios comportan una gran dificultad ya que se tienen que controlar multitud de aspectos para aislar el *efecto selección* y el

efecto pena (Pager 2007b), a la vez que se tiene que tener en cuenta que, en las encuestas, las personas tienden a señalar la actitud socialmente más aceptada, aspecto que, a veces, no se corresponde con su comportamiento real (LaPiere 1934; Pager y Quillian 2005). En este sentido, los estudios mediante las metodologías de *Correspondence Test* y *Audit Test* han supuesto un gran avance.

4.1.2. Los estudios mediante *Correspondence Test* y *Audit Test*.

Los *Correspondence Test* y, su metodología hermana, los *Audit Test*, han supuesto un avance significativo en el estudio del comportamiento de los responsables de selección de personal ante la observación del estigma en candidatos a un empleo y de sus efectos en la inserción laboral. En ambas metodologías, en una primer fase, dos o más falsos candidatos se presentan a las mismas ofertas reales de empleo. Los dos candidatos son perfectamente equivalentes excepto en que, aleatoriamente, uno de ellos muestra una señal de pertenecer al grupo estudiado. En una segunda fase, se mide la reacción de los responsables de selección de personal a los candidatos a través de cuantificar las respuestas que recibe cada solicitud. Si el candidato con la marca de pertenencia al grupo estudiado obtiene una probabilidad de respuesta positiva significativamente menor que el candidato sin la marca, se puede concluir que existe una exclusión en base al estigma. Los *Audit Test* (Bendick 2007) consisten en enviar 'testadores' a solicitar trabajos de forma presencial mientras que los *Correspondence Test* consisten en enviar CV a las empresas que publican anuncios de trabajo en prensa o en Internet (Riach y Rich 2002). Estos 'Tests' permiten congeniar el estudio de situaciones reales con características de los estudios experimentales: por un lado, el control sobre el emparejamiento entre sujetos, y, por otro, la aleatoriedad en la asignación del 'tratamiento' (Pager 2007c; Guryan y Charles 2013).

Los *Audit Test* y los *Correspondence Test* permiten superar los problemas de las encuestas a responsables de selección de personal. En las encuestas, las personas tienden a señalar la actitud socialmente más aceptada que, en ocasiones, no se corresponde con su comportamiento en la práctica (LaPiere 1934). Por el contrario, los '*Audit Test*' y los '*Correspondence Test*' se centran en el comportamiento real de los responsables de selección de personal (Pager y Shepherd 2008), evitando el carácter sutil y encubierto que, en la actualidad, adopta el tratamiento desfavorable en base al estigma (Pager 2007c). En un estudio donde se combinó un *Audit Test* y una encuesta a los mismos responsables de selección de personal, Pager y Quillian (2005) demuestran que la actitud mostrada por los

responsables de selección de personal en la encuesta, no se corresponde con el comportamiento, en la práctica, que habían mostrado con anterioridad en el *Audit Test*.

Por otro lado, estos métodos cubren algunas de las principales carencias de los análisis de bases de datos administrativas o de las encuestas 'panel' de seguimiento longitudinal (Riach y Rich 2002; Pager y Western 2012; para un ejemplo en España Alós-Moner et al. 2011). Con frecuencia, las bases de datos administrativas o la encuestas panel carecen de información sobre todas las variables que intervienen en los procesos de selección de personal como el estado de salud, las capacidades cognitivas, las actitudes sociales, o la situación social y familiar de los candidatos. Como indican las teorías del *efecto selección* (Loeffler 2013), estas características podrían ser diferentes entre la población condenada y la población general y ser la verdadera razón del tratamiento desfavorable. En la medida en que estas bases de datos no disponen de información sobre estas características, no se puede estar seguro de si el efecto proviene del paso por el sistema penal, o si se produce por alguno de estos otros atributos asociados. Por lo tanto, en este tipo de estudios se tiene que ser prudente al determinar relaciones de causalidad, ya que los efectos detectados podrían ser causa de factores no observados (Pager y Shepherd 2008; Baert y Verhofstadt 2013). En contraposición, los estudios mediante *Correspondence Test* permiten asegurar que los inputs que recibe el responsable de selección de personal son equivalentes, por lo que las diferencias en el tratamiento desigual sólo pueden deberse a la señal del estigma que diferencia los distintos CV (Bertrand y Mullainathan 2004).

Sin embargo, no se deben descartar completamente los estudios mediante bases de datos administrativas o encuestas panel. Estos métodos se complementan con los *Audit/Correspondence Test* en el estudio de la exclusión del mercado laboral debida a un estigma. Los *Audit Test* y los *Correspondence Test* se centran sólo en los procesos de selección de personal, mientras que el tratamiento diferenciado podría encontrarse en otras fases del proceso de búsqueda de trabajo o en la carrera laboral posterior (ver, por ejemplo, Angel de Prada et al. 1996). En la medida en que los estudios mediante encuestas panel o bases de datos administrativas realizan un buen control de las otras variables intervinientes (ver, por ejemplo, Apel y Sweeten 2010; Loeffler 2013; para España ver Alós-Moner et al. 2011), este tipo de estudios son fundamentales para captar en qué medida las personas con antecedentes penales tienen un tratamiento desfavorable en el mercado laboral en su conjunto.

Respecto la aplicación de estos métodos en la investigación criminológica, a través de un *Audit Test*, en 2003 Devah Pager publicó el artículo '*The Mark of the Criminal Record*' (Pager 2003) que revolucionó el conocimiento sobre el comportamiento de los responsables de selección de personal ante el estigma del paso por el sistema de justicia penal. En el estudio de Pager, un par de jóvenes afroamericanos se presentaron a 200 ofertas de trabajo mientras que un par de jóvenes caucásicos solicitaron empleo a 150 ofertas de trabajo⁷⁹. Los CV que presentaban todos los candidatos eran equivalentes, sólo se diferenciaban en que, para cada par, en uno de los CV se hacía constar experiencia laboral en prisión y que, en el apartado de recomendaciones, se incluía una recomendación del agente de Libertad Condicional. Cada par de jóvenes se alternaba en el tipo de CV que presentaba en su solicitud⁸⁰.

En ese artículo, Pager (2003) consiguió demostrar, de una forma intuitiva a la vez que científicamente rigurosa, que, de media, los antecedentes penales reducían la probabilidad de encontrar empleo en un 50% de los casos. En los jóvenes afroamericanos, el candidato con antecedentes penales recibió una respuesta en el 5% de las ocasiones, mientras que el candidato sin la señal recibió respuesta en un 14% de las ocasiones. En los jóvenes caucásicos el candidato con antecedentes penales recibió una respuesta positiva a un 17%⁸¹ de las solicitudes mientras que el candidato sin la marca la recibió en un 34% de las ocasiones.

⁷⁹ Las diferencias en la muestra se debieron a la diferencia en la probabilidad de respuesta a cada tipo de etnia.

⁸⁰ Además, si en el formulario de solicitud del trabajo se preguntaba si la persona tenía antecedentes penales, la persona que tenía la señal de la condena respondía "Sí", mientras que el otro respondía "No"

⁸¹ Como se ha destacado (Larrauri y Jacobs 2011), también es relevante que los testadores caucásicos con antecedentes penales recibieran una mayor proporción de respuestas que los testadores afroamericanos sin antecedentes penales.

Figura 5. Resultados de la investigación de Pager (2003)

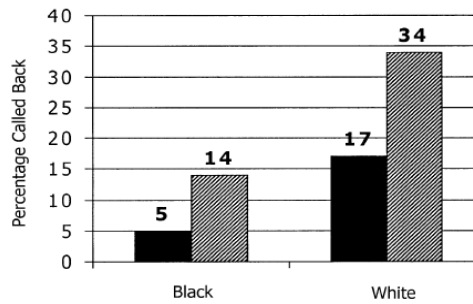


FIG. 6.—The effect of a criminal record for black and white job applicants. The main effects of race and criminal record are statically significant ($P < .01$). The interaction between the two is not significant in the full sample. Black bars represent criminal record; striped bars represent no criminal record.

Fuente: Pager (Pager 2003, 958)

A partir de la investigación de Pager (2003), se han realizado otras semejantes que constatan también el tratamiento desfavorable a otras etnias y según el género. La Tabla 20 muestra los resultados de todos los estudios realizados mediante estas metodologías entre el año 2003 y 2015⁸².

⁸² En realidad, Los primeros *Audit* y *Correspondence Test* sobre antecedentes penales fueron realizados en las década de 1960 y 1970 (Schwartz y Skolnick 1962; Buikhuisen y Dijksterhuis 1971; Boshier y Johnson 1974). En todos estos estudios se observó el efecto del estigma. Después de esta primera ronda, no se utilizó esta metodología para el estudio del efecto del estigma por el contacto con el sistema penal hasta el estudio de Pager.

Tabla 20. Resumen de los resultados de los estudios precedentes realizados con las metodologías *Audit/Correspondence Test* para estudiar los efectos de los antecedentes penales.

Características del estudio					Características testador				Carac. trabajo	Tasa respuesta		Cálculos	
Fuente	Lugar	Año	Método	Condena	N	Nivel hab.	Raza	Género	Tipo trabaj.	Control	AP	[No AP-AP] ⁸³	$[\frac{(No AP)}{(AP)} - 1]$ ⁸⁴
(Pager 2003, 958)	Milkawee	2001	<i>Audit</i>	Prisión	150	Bajo	Blanco	Hombre	Varios	34%	17%	17%	-50%
					200	Bajo	Afroameri	Hombre		14%	5%	9,0%	-64%
(Pager, Wester y Sugie 2009, 200)	New York	2004	<i>Audit</i>	Prisión	250	Bajo	Caucásico	Hombre	Varios	31%	22%	9,0%	-29%
					250	Bajo	Afroameri	Hombre		25%	10%	15,0%	-60%
(Galgano 2009, 32)	Chicago	2008	<i>Corr.</i>	Prisión	150	Bajo	Caucásico	Mujer	Varios	19%	15%	4,0%	-21%
					150	Bajo	Afroameri	Mujer		12%	15%	-3,0%	25%
(Decker et al. 2015)	Phoenix/Mesa	2011/2012	<i>Corr.</i>	Prisión	518	Bajo	Caucásico	Hombre	Atención al cliente / Trabajo manual / Camareros	8,4%	8,5%	-0,1%	1%
					518	Bajo	Latino	Hombre		8,4%	8,2%	0,2%	-2%
					518	Bajo	Afroameri	Hombre		6,5%	6,2%	0,3%	-5%
					518	Alto	Caucásico	Hombre		7,5%	7,0%	0,5%	-7%
					518	Alto	Latino	Hombre		10,0%	7,2%	2,8%	-28%
					518	Alto	Afroameri	Hombre		7,0%	4,3%	2,7%	-39%
(Decker et al. 2015)	Phoenix/Me	2012	<i>Audit</i>	Prisión	57	Bajo	Caucásico	Hombre	Camareros	30,8%	14,3%	16,5%	-54%
					57	Bajo	Latino	Hombre		0,0%	0,0%	0,0%	0%
					57	Bajo	Afroameri	Hombre		21,1%	12,0%	9,1%	-43%
					57	Alto	Caucásico	Hombre		28,0%	13,3%	14,7%	-53%
					57	Alto	Latino	Hombre		15,8%	10,5%	5,3%	-34%
					57	Alto	Afroameri	Hombre		7,7%	7,7%	0,0%	0%
(Decker et al. 2012)	Phoenix/Me	2011/2012	<i>Corr.</i>	Prisión	515	Bajo	Caucásico	Mujer	Atención al cliente / Trabajo manual / Camareros	10,7%	8,3%	2,4%	-22%
					515	Bajo	Latino	Mujer		10,0%	6,0%	4,0%	-40%
					515	Bajo	Negro	Mujer		7,1%	0,0%	7,1%	-100%
					515	Alto	Afroameri	Mujer		11,4%	7,3%	4,1%	-36%
					515	Alto	Latino	Mujer		6,6%	9,5%	-2,9%	44%
					515	Alto	Afroameri	Mujer		6,9%	3,5%	3,4%	-49%
(Decker et al. 2012)	Phoenix/Me	2012	<i>Audit</i>	Prisión	60	Bajo	Caucásico	Mujer	Camareros	12,5%	19,2%	-6,7%	54%
					60	Bajo	Latino	Mujer		36,0%	8,3%	27,7%	-77%
					60	Bajo	Afroameri	Mujer		8,3%	0,0%	8,3%	-100%
					60	Alto	Caucásico	Mujer		10,5%	16,7%	-6,2%	59%
					60	Alto	Latino	Mujer		23,8%	23,1%	0,7%	-3%
					60	Alto	Afroameri	Mujer		16,7%	5,9%	10,8%	-65%
(Uggen et al. 2014)	Minneapolis Saint Paul	2012?	<i>Audit</i>	Delito	300	Bajo	Caucásico	Hombre	Varios	38,8%	34,7%	4,1%	-11%
					300	Bajo	Afroameri	Hombre		27,5%	23,5%	4,0%	-15%
(Baert y Verhofstadt 2013) ⁸⁵	Flandes (Bélgica)	2012/2013	<i>Corr.</i>	Estancia centro menores	79	Bajo	Caucásico	Hombre	Trabajador	10,1%	7,6%	2,5%	-25%
					80	Bajo	Caucásico	Hombre	Responsable de bar	19,0%	8,9%	10,1%	-53%
					80	Bajo	Caucásico	Hombre	Cuidador de niños	21,5%	16,5%	5,0%	-23%
					83	Alto	Caucásico	Hombre	Ingeniero	31,6%	21,5%	10,1%	-32%
					80	Alto	Caucásico	Hombre	Representante	15,2%	15,2%	0,0%	0%
					84	Alto	Caucásico	Hombre	Trabajador social	10,1%	13,9%	-3,8%	38%

Fuente: Elaboración propia

⁸³ Este indicador se utiliza para observar las diferencias entre la proporción de llamadas que recibe el sujeto de control, y la proporción de llamadas que recibe el sujeto con la marca del antecedente penal. No se utilizaron los indicadores establecidos en Heckam y Siegelman (1993) o Riach y Ritch (2002) porque en los diferentes artículos no se facilitaban los datos necesarios para poder calcularlos.

⁸⁴ Este indicador se utiliza para poner en relación las llamadas al candidato con un CV con la marca de los antecedentes penales, y las llamadas que recibió el sujeto de control. Es el mejor indicador para comparar los resultados de los diferentes estudios, ya que permite controlar la diferente probabilidad de llamada debida a las diferencias en el diseño de cada estudio.

⁸⁵ Datos calculados por el autor a partir de la información proporcionada en el artículo.

Como se puede observar en la Tabla 20, los diferentes estudios mediante *Correspondence Test* y *Audit Test* presentan resultados inconsistentes. Por un lado, algunos estudios muestran una situación de tratamiento desfavorable en las personas con la marca de un antecedente penal (Pager 2003; Pager, Western, y Sugie 2009; Uggen et al. 2014). Por el contrario, otros estudios muestran ejemplos de tratamiento desfavorable no significativas o, incluso, ejemplos de tratamiento favorable, dependiendo del colectivo estudiado (Galgano 2009; Decker et al. 2012). Por ejemplo, en el estudio de Galgano (2009) las mujeres negras con la marca del antecedente penal tuvieron una tasa de respuesta mayor (15%) que las mujeres negras sin la marca (12%). Similares resultados se encuentran en el estudio de Decker et al. (2012) para las mujeres blancas en el *Correspondence Test* y para el colectivo de mujeres de perfil bajo en el *Audit Test*.

El estudio de Baert y Verhofstadt (2013) es especialmente interesante ya que, de forma novedosa, se centra en buscar diferencias según tipos de trabajo distintos. En este estudio también se observan resultados inconsistentes ya que se aprecia que, en la profesión de trabajador social, las personas con antecedentes penales reciben más respuestas (13,9%) que las personas sin antecedentes penales (10,9%), mientras que, en el resto de trabajos, el efecto de los antecedentes penales es negativo o nulo. Por otro lado, éste es el único estudio publicado en inglés y realizado en un país de Europa Continental mediante un *Correspondence Test*⁸⁶, en el que se demuestra que en este contexto también se produce un tratamiento desfavorable hacia las personas con antecedentes penales.

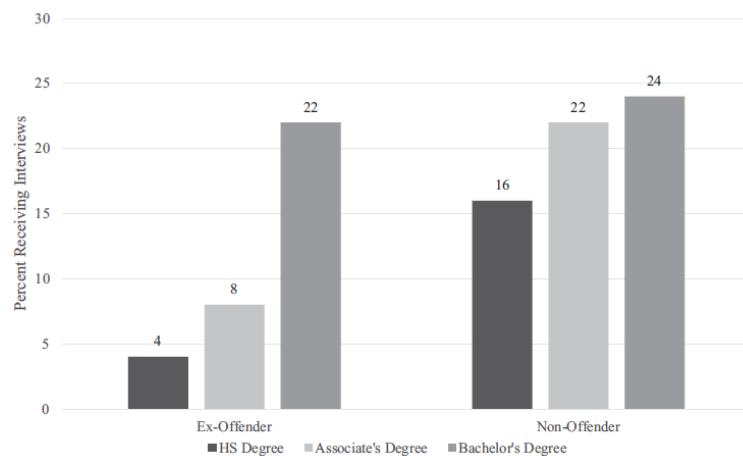
Finalmente, en 2016, se han publicado otros dos estudios sobre el impacto de un antecedente penal en la búsqueda de empleo. El estudio de Cundiff (2016) señala que el tratamiento diferencial se reduce a medida que aumenta el nivel de estudios. Como se muestra en la Figura 6, el autor muestra que el tratamiento diferencial es muy importante hacia las personas con un nivel de estudios bajos (16% de respuestas positivas a los CV sin antecedentes penales versus un 4% de respuestas positivas en los CV con antecedentes penales), mientras que el tratamiento desfavorable prácticamente desaparece, y la diferencia

⁸⁶ Tenemos constancia que Anja Dirkzwager y Arjan Blokland presentaron resultados de un Audit Study sobre discriminación por antecedentes penales en Holanda en la conferencia "The impact of incarceration on employment and housing: an experimental approach" de la *Annual Conference of the European Society of Criminology* (10/09/2010). Tras una comunicación personal para pedir que nos facilitaran los resultados, los autores señalaron que los resultados de su investigación sólo se han publicado en holandés.

no es significativa, para los candidatos con niveles de estudio más altos: un 24% de respuestas positivas en CV sin antecedentes penales, versus un 22% de respuestas positivas en CV con antecedentes penales.

Además, en este mismo estudio se observa que, en algunas profesiones, los candidatos que presentan CV con marcas de antecedentes penales reciben incluso mayor proporción de respuestas positivas que los correspondientes a CV sin marcas de antecedentes penales⁸⁷, en el mismo sentido que Baert y Verhofstadt (2013). Particularmente, en los trabajos de ventas y comercialización ("*marketing*") los CV con una señal del paso por el sistema penal recibieron un 19% de respuestas positivas mientras que los CV de aquellos sin una señal del paso por el sistema penal recibieron un 4% de respuestas positivas⁸⁸.

Figura 6. Resultados del Correspondence Test del estudio de Cundiff (2016)



Fuente: Cundiff (2016)

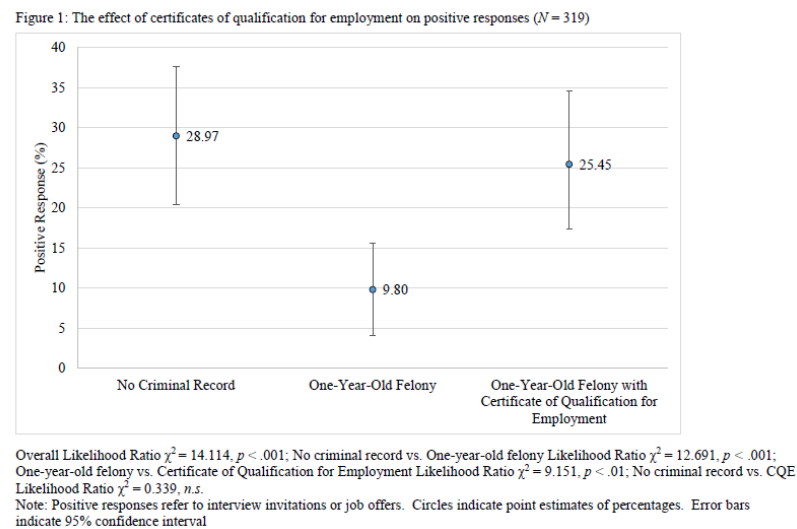
Por otro lado, el estudio de Leasure y Stevens (2016) se centra en investigar si un 'certificado de rehabilitación' (Love 2006; Maruna 2011), documento en que algún responsable o técnico del sistema de justicia penal señala que la persona ha tenido un buen comportamiento durante la ejecución de la condena, contrarresta la señal de los antecedentes penales. A partir del envío de 3 CV -uno sin antecedentes penales, otro con una señal de un paso por prisión de un año, y otro con la misma señal de antecedentes

⁸⁷ Estos datos no se muestran en la Figura 6.

⁸⁸ Datos no mostrados en el gráfico.

penales pero señalando que también se dispone de un certificado de rehabilitación-, se demuestra que, efectivamente, la 'señal' de un certificado de rehabilitación contrarresta la 'señal' de un antecedente penal. El CV sin antecedentes penales recibió un 29% de respuestas positivas y el CV con antecedentes penales pero con un certificado de rehabilitación recibió un 25%. Por el contrario, el CV con antecedentes penales pero sin el certificado recibió una respuesta positiva en un 9,8% de los casos.

Figura 7. Resultados del Correspondence Study de estudio de Leasure y Stevens (2016)



Fuente: Leasure y Stevens (2016)

En resumen, los *Correspondence Test* son el método más idóneo para poder determinar en el mercado laboral el trato desfavorable a causa de un estigma. Con anterioridad, este tipo de estudios ya fueron aplicados a las personas con antecedentes penales. Sin embargo, los últimos estudios presentados muestran resultados inconsistentes: en algunos casos, el tratamiento a las personas con antecedentes penales es incluso favorable y, en otros casos, el tratamiento desfavorable puede ser contrarrestado en base al nivel de estudios o a los 'certificados de rehabilitación'. Estos resultados modifican la intuición inicial de que el trato desfavorable en el mercado laboral hacia las personas con antecedentes penales es homogéneo en todos los casos. En este sentido, es preciso considerar las diferentes explicaciones que la literatura académica ha ofrecido hasta ahora sobre los motivos que tienen los responsables de selección de personal ante un colectivo estigmatizado.

4.1.3. Las teorías que explican el comportamiento de los responsables de selección de personal ante el estigma de los antecedentes penales.

La observación de la inconsistencia de los resultados de los estudios comentados indican la pertinencia de considerar las teorías de *statistical discrimination* (Arrow 1971; Phelps 1972; Spence 1973; Aigner y Cain 1977) para entender el comportamiento de los responsables de selección de personal ante una señal del paso por el sistema de justicia penal. Según estas teorías, el estigma se podría utilizar como una señal para valorar la productividad del candidato. Este planteamiento se ha utilizado con anterioridad para comprender la discriminación hacia personas de una etnia minoritaria (Bertrand y Mullainathan 2004; Neumark 2012; Carlsson, Fumarco, y Rooth 2014; Edo, Jacquemet, y Yannelis 2013) pero algunos criminólogos también han mencionado la pertinencia de estas teorías para entender el tratamiento desfavorable hacia las personas con antecedentes penales (Bushway 1996; Stoll y Bushway 2008; Uggen et al. 2014). Aceptar esta tesis superaría la tradicional interpretación de las teorías de *Taste Discrimination* (G. S. Becker 1957) según la cual el trato desfavorable en base al estigma es fruto de la animadversión moral, un gusto o una inclinación subjetiva negativa de los responsables de selección de personal hacia este colectivo. Si la teoría de *Taste Discrimination* fuera cierta se observaría un tratamiento desfavorable para este colectivo en el conjunto del mercado laboral, sin grandes diferencias según el nivel de habilidades de los candidatos.

Las teorías de *statistical discrimination* parten de la base de que los responsables de selección de personal conciben una contratación como una apuesta que realizan sobre la productividad del candidato (Spence 1973). La contratación es una apuesta porque los responsables de selección de personal son incapaces de prever con exactitud el nivel de productividad de la persona durante el proceso de selección de personal⁸⁹. Si nos centramos en el CV⁹⁰, mientras que en este documento son observables una serie de características

⁸⁹ Spence (1973) también alarga el símil de la contratación como apuesta porque el proceso de selección de personal tiene un coste: las empresas necesitan invertir en el candidato para conocer su nivel de productividad. Por ejemplo, no puede ser asumible realizar una entrevista a todos los candidatos a un puesto de trabajo. Por este motivo, la empresa tiene interés en predecir, con el máximo de exactitud el nivel de productividad de un candidato, cuanto antes mejor.

⁹⁰ Según esta teoría, el responsable de selección de personal puede no estar seguro de la productividad del trabajador en otros momentos del proceso de selección de personal como en el de la entrevista personal, o durante el período de prueba. Para simplificar la redacción, a lo largo del texto sólo se hará referencia a la información contenida en el CV.

relevantes, como la experiencia laboral o la formación, el responsable de selección de personal puede encontrar a faltar marcas de características que no son observables, como, entre otras, el compromiso con el trabajo o el comportamiento ante una situación de riesgo.

En este contexto, las teorías de *Statistical discrimination* afirman que, en los procesos de selección de personal, los responsables de la contratación, para maximizar las posibilidades de acertar en la apuesta sobre la productividad de los candidatos, se valen de 'señales' (Spence 1973) en los factores observables en el CV para detectar características que no son observables en el CV (Autor 2003). Por ejemplo, en el pasado, se ha mencionado que algunas características observables en el CV, como la edad, el sexo, la etnia, las credenciales educativas o la experiencia laboral, son elementos que utilizan los responsables de selección de personal para determinar el nivel en otras características no observables, como el compromiso hacia el trabajo o la habilidad para gestionar situaciones de riesgo (Bertrand y Mullainathan 2004; Carlsson, Fumarco, y Rooth 2014). Estas asociaciones no son gustos subjetivos (aspecto que señala la teoría de *Taste Discrimination*), sino que, según las teorías de *Statistical discrimination* son consideraciones racionales, que pueden provenir tanto de la experiencia previa de empleo a personas de aquel mismo colectivo, como generalizaciones de base sociológica sobre el colectivo estigmatizado (Phelps 1972)⁹¹.

Existen dos grandes grupos de teorías de *Statistical discrimination*, la teoría de *First-moment statistical discrimination* y la teoría de *Second-moment statistical discrimination* (Dickinson y Oaxaca 2006; Neumark 2012).

En primer lugar, la teoría de *First-moment statistical discrimination* considera que señales de características observables en el CV pueden servir durante el proceso de selección de personal para valorar el nivel de productividad en características no observables en el CV. Por ejemplo, la literatura previa indica que los antecedentes penales podrían ser interpretados como una señal de una menor posibilidad de fiarse de una persona (Waldfogel 1994) o de un menor nivel de habilidades sociales (Ver Apel y Sweeten 2010). Por ejemplo, Graffam et al. (2004) realizaron una encuesta en Australia a 596 responsables

⁹¹ Que estas percepciones sean racionales es el elemento que diferencia las teorías de *Statistical discrimination* versus la teoría de *Taste Discrimination*. Esta última teoría explica el trato desfavorable en base a 'gustos', sin una base racional detrás (G. S. Becker 1957),

de selección de personal (50,4%) y a 585 personas relacionadas con el sistema penal (49,6%). Les preguntaron su valoración del 1 al 7 - donde 1 corresponde a "en ningún caso probable" y 7 a "extremadamente probable" - de hasta 21 habilidades y competencias no observables en los procesos de selección de personal para la población general y para las personas con antecedentes penales. En los resultados presentados en la Tabla 21 se puede observar que, en todos los ítems, los valores correspondientes a la población con antecedentes penales son inferiores a los de la población general.

Tabla 21. Probabilidad que una determinada característica esté presente en la población general y la población con antecedentes penales según el estudio de Graffam et al. (2004).

Tipo	Característica	Población General	Personas con antecedentes penales
"Personal Characteristics"	Puntualidad	5.42	4.80
	Ganas de aprender	5.23	4.78
	Buena disposición al trabajo	5.28	4.60
	Persistente en las tareas encomendadas	5.02	4.33
	Honestidad	5.13	3.87
	Motivado para sobresalir	4.88	4.06
	Estilo de vida saludable	4.70	3.89
	Lealtad hacia la organización	4.86	4.11
"Work Skills"	Experiencia laboral buena	5.07	3.94
	Habilidades para el trabajo	5.02	4.36
	Sigue bien las instrucciones	5.13	4.28
	Trabaja bien sin supervisión	5.06	4.26
	Trabaja bien en equipo	5.07	4.37
	Finaliza las tareas eficientemente	5.04	4.45
	Adherencia a las prácticas/reglas	5.02	4.10
"Communication & Interpersonal Skills"	Aseo/Higiene apropiados	5.25	4.65
	Sabe hablar bien	5.09	4.74
	Sabe leer y escribir	5.23	4.66
	Se lleva bien con otras personas	5.18	4.46
	Se comunica con eficacia	5.04	4.34
	Se relaciona bien con el público.	5.01	4.07

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos mostrados en Graffam et al. (Graffam et al. 2004, 21 y 45). No es posible separar los datos de los responsables de selección de personal de los de los otros colectivos encuestados.

En base a la teoría de *First-moment statistical discrimination*, en esta investigación se parte de una asunción añadida. Es posible que las consideraciones que tienen los responsables de selección de personal del nivel de las características no observables de los grupos estigmatizados disminuya a medida que aumenta el nivel de las características observables, como la formación o la experiencia laboral. La literatura previa ha demostrado que los trabajadores compensan los déficits en una competencia profesional con mayores habilidades en otras competencias (Steverink y Lindenberg 2008; Demerouti, Bakker, y Leiter 2014). En este sentido, un famoso ejemplo describe como los mecanógrafos de avanzada edad compensan su pérdida de velocidad en el tecleo con una mayor experiencia

para anticiparse a lo que va a suceder. Esto les permite equiparar su productividad a la de mecanógrafos más jóvenes (Salthouse 1984).

La posibilidad de compensar competencias de un tipo con competencias de otro tipo es una habilidad conceptualizada como 'metacognición'. La metacognición se puede definir como el conocimiento sobre la regulación de las actividades cognitivas de uno mismo, aspecto que, entre otros, permite realizar estos procesos de compensación (Veenman, Van Hout-Wolters, y Afflerbach 2006). La metacognición se puede aprender (Veenman, Van Hout-Wolters, y Afflerbach 2006) y se da, en mayor grado, en aquellas personas con un mayor éxito en los estudios (Batha y Carroll 2007). Por lo tanto, en la medida en que los responsables de selección de personal consideren que la metacognición tiene una mayor prevalencia en las personas con un mayor nivel de estudios, pueden reducir sus consideraciones sobre la señal del estigma en los CV, cuando advierten un mayor nivel de habilidades en los candidatos.

Esta asunción permite señalar que es posible captar el mecanismo de *First-moment statistical discrimination* si en el Correspondence Test se introduce una diferenciación en el nivel de habilidades de los candidatos a un puesto de trabajo. Según el desarrollo de esta teoría, es posible asumir que los responsables de selección de personal no tendrán tanto en cuenta la señal de los antecedentes penales como indicador de déficits de productividad en características no observables en las personas con una mayor formación y experiencia laboral - que son características observables - ya que asumirán que tienen mayor metacognición, lo que les permitirá compensar estos déficits con otras características. En este sentido, el estudio de Cundiff (2016) expuesto anteriormente demuestra que el trato desfavorable a las personas con antecedentes penales prácticamente desaparece cuando la persona tiene un título universitario.

Sin embargo, la teoría de *First-moment statistical discrimination* no permite explicar por qué, con igual nivel de habilidades en el CV, el efecto estigma del paso por el sistema penal varía según el tipo de ocupación, pudiendo llegar a ser incluso favorable en algunos trabajos. Como se ha mencionado anteriormente, en la investigación de Baert y Verhofstadt (2013) se observa que los antecedentes penales inciden negativamente en la mayoría de trabajos pero influye positivamente para conseguir algún trabajo, como el de trabajador social.

Frente a estos resultados es pertinente considerar el mecanismo de *Second-moment statistical discrimination* (Dickinson y Oaxaca 2006; Neumark 2012) para entender el comportamiento de los responsables de selección de personal (Heckman y Siegelman 1993; Heckman 1998; Neumark 2012; Carlsson, Fumarco, y Rooth 2014). Esta teoría parte de la base de que en los procesos de selección de personal los empleadores establecen un umbral mínimo de productividad a partir del cual realizarán la selección de candidatos (Aigner y Cain 1977; Heckman 1998). Esto se refleja en las ofertas de trabajo cuando señalan un mínimo de experiencia laboral o de formación para ser considerados para un puesto de trabajo. Al establecer este umbral de productividad, el responsable de selección de personal no considera sólo características observables del CV, como los años de educación o de experiencia laboral, sino también características no observables en los CV, por ejemplo, los factores de puntualidad o las ganas de trabajar. De esta forma, el empleador puede llamar a alguien que esté por debajo del umbral mínimo de estudios o de experiencia laboral que se detallan en el CV, si piensa que esta persona va a tener un mayor grado de habilidades que no se pueden observar en su currículum.

Por otro lado, la teoría de *Second-moment statistical discrimination* señalan que, en los procesos de selección de personal, la 'señal' del estigma podría generar una mayor incertidumbre sobre las habilidades no observables de los candidatos (Heckman 1998). Dicho de otra forma, la señal del estigma puede hacer que las personas tengan más dudas sobre las cualidades del candidato. En este punto es importante remarcar que, si se entiende la contratación como una apuesta, la percepción de una mayor incertidumbre no siempre es negativa: una mayor incertidumbre señala que la persona estigmatizada puede tener características excepcionalmente buenas o excepcionalmente malas en las características no observables a través del CV, respecto a una persona equivalente sin estas características. Si se busca a una persona excepcionalmente buena, una mayor incertidumbre puede ser un factor que puede beneficiar al candidato, ya que el responsable de selección de personal tiene incentivos para arriesgarse. Por el contrario si se busca un perfil de trabajador con habilidades medias, una mayor incertidumbre podría perjudicar al candidato, ya que el responsable de selección de personal preferiría no arriesgarse a encontrarse ante un candidato excepcionalmente malo.

La combinación de un umbral de rechazo diferente según tipo de trabajo y una mayor incertidumbre respecto al colectivo estigmatizado, puede acarrear que el tratamiento

diferenciado sea en algunos casos, positivo, y en otros, negativo, dependiendo del tipo de trabajo. Esto depende de si las habilidades observables de la persona se sitúan más arriba o más abajo del umbral mínimo de habilidades por debajo del cual el responsable de selección de personal rechazará contratar a alguien para ese tipo de empleo (Heckman 1998). Si el responsable de selección de personal percibe que el nivel de habilidades observables en el CV está por debajo del umbral de habilidades deseado, la mayor incertidumbre que le genera el colectivo de personas con antecedentes penales hará que las personas de este grupo tengan una mayor probabilidad de llamada, puesto que el responsable de selección de personal pensará que puede haber en ese grupo más personas con cualidades excepcionalmente altas, el tipo de trabajador que desea contratar preferentemente. En contraposición, en el caso de que el empleador perciba que el candidato tiene un nivel de habilidades en la media o por encima del umbral mínimo de rechazo, la mayor incertidumbre del colectivo estigmatizado perjudicará a los miembros de este colectivo, ya que el responsable de selección de personal pensará que en el grupo de personas estigmatizadas puede haber un mayor número de personas con perfiles excepcionalmente bajos, las que más desea excluir.

La teoría de *Second-moment statistical discrimination* podría explicar las variaciones en el grado de trato desfavorable de las personas con antecedentes penales en el mercado laboral. Es factible pensar que los responsables de selección de personal tendrán una mayor incertidumbre sobre las características de las personas con antecedentes penales. Como se observa en la Figura 8, en el estudio mencionado anteriormente de Graffam et al. (2004) se muestra que la desviación típica⁹² de las respuestas respecto a las habilidades en las personas con antecedentes penales es consistentemente más alta que en la población general para los tres grupos de características mencionados en la Tabla 21.

⁹² En estadística el nivel de incertidumbre de los valores respecto a la media se calcula a través de la varianza y su correspondiente desviación típica.

Figura 8. Media y desviación tipo de los tres tipos de características para la población general y las personas con antecedentes penales según el estudio de Graffam et al. 2004.

	Personal characteristics		Work skills		Communication & interpersonal skills	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
General workforce	5.07	0.75	5.06	0.75	5.13	0.70
Ex-offenders	4.30	0.99	4.25	0.96	4.48	0.81

Fuente: Graffam et al. (2004, 42). La tabla original se ha modificado ligeramente para facilitar su interpretación.

Por ejemplo, estos resultados ayudarían a explicar la inconsistencia de los resultados en el tratamiento desfavorable debido al paso por el sistema penal obtenidos en el estudio de Baert y Verhofstadt (2013) comentado con anterioridad. En ese estudio, para la ocupación de trabajador social, los CV con antecedentes penales recibieron un mayor porcentaje de respuestas que los CV de control. Es posible que, para este puesto de trabajo, los responsables de selección contemplaran que los candidatos con antecedentes tenían una mayor dispersión de habilidades no observables en el CV que otros candidatos equivalentes sin la señal. En este contexto, los responsables de selección de personal podrían haber asumido que dentro de este grupo había personas que podían constituir un modelo a seguir muy positivo para colectivos desfavorecidos pero que también había personas que podían llegar a ser un modelo muy negativo. Si la estrategia del responsable de selección de personal era la de maximizar la probabilidad de seleccionar a personas que resultasen ser un modelo muy positivo, y el umbral de rechazo de habilidades observables estaba situado por encima de las habilidades que se mostraban en el CV, sería lógico que seleccionara más a personas con antecedentes que a personas sin antecedentes penales, ya que pensaría que tenía más probabilidades de encontrar a personas con estas cualidades en el colectivo de personas con antecedentes penales. Similares interpretaciones se podrían avanzar sobre el estudio de Cundiff (2016) mencionado con anterioridad.

En resumen, el trato desfavorable de los responsables de selección de personal se puede explicar a través de varios motivos. Los responsables de selección de personal pueden tratar de forma diferencial a las personas con antecedentes penales porque tienen una aversión de carácter moral hacia este colectivo (*Taste discrimination*), y/o porque la señal de los antecedentes penales les indica que la persona tiene un bajo nivel de habilidades (*First-moment statistical discrimination*) y/o porque esta señal les provoca una mayor incertidumbre sobre las características de este colectivo (*Second-moment statistical*

discrimination). Las investigaciones mediante *Correspondence Test* sobre el efecto de los antecedentes penales hasta el momento no han considerado estos elementos, lo que complica su interpretación.

En el próximo apartado se presenta un estudio que tiene por objetivo observar si los responsables de selección de personal tratan desfavorablemente a los miembros de este colectivo mediante un *Correspondence Test*, observando si el trato desfavorable de los RSP varía en función del nivel de habilidades de los candidatos o de cada tipo de trabajo, aspecto que permitirá establecer si se deben considerar las teorías de *statistical discrimination*. Con este objetivo, la investigación que se presenta en el próximo apartado busca, a través de diferentes técnicas estadísticas, establecer si se debe considerar que intervienen cada uno de estos factores.

4.2. Diseño de investigación: *Correspondence Test* sobre el tratamiento desfavorable por el estigma de los antecedentes penales en España.

En este apartado se exponen las características técnicas de la investigación desarrollada. Primero se detallan las preguntas de investigación y las hipótesis de partida de cada pregunta. A continuación se justifica la metodología utilizada y, en otro punto, se detalla la construcción de los CV. Finalmente, se describen las características de la muestra.

4.2.1. Preguntas de investigación.

Este estudio se estructura en base a tres preguntas de investigación. Las preguntas de investigación y sus correspondientes hipótesis se exponen a continuación:

a) ¿Los jóvenes españoles que han pasado por prisión son tratados desfavorablemente en los procesos de selección de personal?

La hipótesis de partida en esta pregunta es que los candidatos con un CV con alguna señal del paso por el sistema judicial tendrán una menor probabilidad de obtener una respuesta que un candidato equivalente sin esa señal en su CV (Pager 2003; Pager, Western, y Sugie 2009), Galgano (2009), Baert y Verhofstadt (2013) y Decker et al. (2015). Esto se traducirá en un menor número de llamadas para los candidatos que muestran alguna señal de este tipo.

b) *¿El efecto del estigma en el trato desfavorable varía según el nivel de habilidades del candidato?*

La hipótesis de partida en esta cuestión es que existe un trato diferencial debido al estigma que variará según el nivel de habilidades observables del candidato. Esta hipótesis parte de las asunciones de la teoría de *First-moment statistical discrimination* (Arrow 1971; Phelps 1972; Spence 1973; Aigner y Cain 1977; Guryan y Charles 2013). Como se ha señalado con anterioridad, según esta hipótesis, en los CV con un nivel alto de habilidades se observará un menor nivel de trato desfavorable que en los CV con un nivel de habilidades más bajo, ya que un nivel de habilidades observadas alto compensa los estereotipos de los responsables de selección de personal sobre las carencias en habilidades no observadas del colectivo estigmatizado.

c) *¿El efecto del estigma en el trato desfavorable varía según el tipo de ocupación?*

La hipótesis de partida es que el trato desfavorable debido al estigma variará según ocupaciones. A partir de la teoría de *Second-moment statistical discrimination* (Heckman 1998; Neumark 2012) se ha establecido como hipótesis de partida que los responsables de selección de personal interpretan los antecedentes penales como una señal de mayor incertidumbre sobre las características no observables en el CV (Graffam et al. 2005). Por lo tanto, el grado de trato diferencial se modificará dependiendo de dónde se sitúe el umbral de rechazo para cada tipo de ocupación, en relación con el nivel de habilidades observables establecido en el CV. Cuanto más alto se sitúe el umbral de rechazo más cabrá esperar que el mayor nivel de incertidumbre sobre las habilidades de este colectivo reduzca el tratamiento desfavorable que reciben las personas con antecedentes penales, hasta llegar incluso a una situación en la que para algunos trabajos la desventaja se transformará en ventaja y, en consecuencia, los CV con una señal de antecedentes penales recibirán un mayor número de llamadas.

4.2.2. Metodología

El estudio se ha realizado mediante la metodología de los *Correspondence Test*. En una primera fase, se enviaron cuatro CV de candidatos ficticios a 601 ofertas de trabajo reales⁹³ para diferente tipo de ocupaciones. Posteriormente, en una segunda fase, se registró si cada

⁹³ Ante los riesgos éticos que propugna este tipo de metodologías se elaboró un protocolo que se puede observar en el Anexo 7.

tipo de candidato recibió una llamada telefónica o un correo electrónico invitándole a proseguir el proceso de selección. Los cuatro CV se diferenciaban atendiendo a dos elementos. Por un lado, dos de estos CV mostraban una señal de un paso por el sistema de justicia penal, mientras que los otros dos CV no tenían aquella marca o señal. El objetivo era observar el efecto del estigma de un antecedente penal (pregunta de investigación 1). Por otro lado, los dos CV con antecedentes penales y los dos CV sin antecedentes penales se diferenciaban entre sí por un diferente nivel de habilidades -medio o alto-. La finalidad era comprobar si el efecto del estigma variaba según el nivel de habilidades del candidato (pregunta de investigación 2). Además, los CV se enviaron a ofertas de trabajo de diferente tipo, para poder comprobar si existían diferencias según el umbral de habilidades requerido en cada ocupación (pregunta de investigación 3).

En relación con anteriores investigaciones mediante *Correspondence Test*, en este estudio se introduce un método novedoso para controlar si en el comportamiento del responsable de selección de personal el estigma interactúa con el nivel de habilidades mostradas en el CV. En concreto se han enviado cuatro CV de candidatos ficticios a cada oferta de empleo, que diferían tanto en la señal del paso por el sistema penal como en el nivel de habilidades de los candidatos (perfil medio de habilidades y perfil alto de habilidades) para poder establecer si en la exclusión por antecedentes penales se tiene que considerar las teorías de '*Statistical Discrimination*'. Aunque no ha existido relación con ellos, un modelo similar se observa en las investigaciones de Edo, Jaquemet y Yannelis (2013)⁹⁴ y de Cundiff (2016), que fueron publicadas con posterioridad al comienzo del trabajo de campo de nuestro estudio, iniciado en mayo de 2012.

Una segunda innovación de este estudio es la realización de una detallada clasificación de cada oferta de trabajo para poder establecer un diferente umbral de rechazo. Las ofertas de trabajo se han clasificado según un análisis en profundidad de los textos que acompañan a las ofertas laborales, y atendiendo a distintos indicadores de las tareas desarrolladas en cada ocupación, de acuerdo con los datos de la encuesta del CIS 2634 "*Clases Sociales y Estructura Social*". Como ya se ha explicado, las diferencias por tipo de

⁹⁴ Los resultados de este Correspondence Test no se han detallado porque no se refieren al estigma de los antecedentes penales, sino a la discriminación por etnia.

trabajo sólo han sido tenidas en cuenta mínimamente en anteriores estudios (Baert y Verhofstadt 2013).

Se optó por un *Correspondence Test* por las ventajas que supone este método. Como se ha comentado con anterioridad, esta metodología permite superar los problemas de selección y validez de los estudios mediante grandes bases de datos o a través de la realización de encuestas a responsables de selección de personal (Pager 2007b). Por otro lado, en relación con los *Audit Test*, los *Correspondence Test* permiten un mejor control del semi-experimento. Los *Audit Test* no consiguen controlar un amplio número de variables, ya que los testadores interactúan *in situ* con los responsables de selección de personal. Esto puede conllevar problemas ya que los testadores pueden manifestar diferentes grados de nerviosismo cuando tienen que asumir el rol del estigmatizado, o pueden estar condicionados inconscientemente al buscar que aparezca alguna forma de tratamiento desfavorable (Heckman 1998; Riach y Rich 2006; Bertrand y Mullainathan 2004). En contraposición, el envío de los CVs en los *Correspondence Test* permite un mayor control del semi-experimento (Bertrand y Mullainathan 2004; Guryan y Charles 2013).

Sin embargo, la elección de un *Correspondence Test* también es problemática, ya que limita los resultados a la primera fase del proceso de selección de personal. Los resultados no recogen el grado de exclusión total en el mundo laboral sino sólo aquel rechazo que se produce en la fase de envío y valoración de los CV. Frente a esta crítica, anteriores investigaciones han demostrado que cerca del 90% de la discriminación en el mercado laboral ocurre en esta fase (Angel de Prada et al. 1996; Rich 2014)⁹⁵.

⁹⁵ Durante la fase piloto se planteó ir a recoger datos de otras fases del proceso de selección de personal. En un primer momento, el autor y otro investigador, muy parecidos entre sí, fueron a 7 entrevistas de trabajo diferentes que habían recibido una respuesta después de enviar el CV, siguiendo la investigación de Pager (2003; 2007b). Sin embargo, esta parte se suprimió por ser demasiado costosa y suscitar dudas éticas. En relación a los costes, fue muy difícil encontrar ofertas de trabajo en que se convocara a la entrevista a candidatos de ambos perfiles (con o sin antecedentes penales) por lo que era muy costoso mantener el sueldo del testador durante el tiempo necesario para conseguir la muestra especificada de 100 casos. En segundo lugar, se detectó que era preciso enviar una fotografía diferente para cada tipo de perfil de candidato y perfil ocupacional, porque si no se hacía así algunas empresas de trabajo temporal (en adelante, ETT) recibían la misma fotografía multitud de veces. En una fase posterior, se llegaron a utilizar hasta 16 fotografías diferentes a la vez, y era imposible mantener un equipo de encuestadores de esa dimensión. Por otro lado, existieron dudas éticas relativas a la pérdida de tiempo que suponía para los responsables de selección de personal realizar una entrevista cuando no habían consentido colaborar con el estudio. Además, este tipo de estudios provocaba un alto estrés en los testadores, ante la dificultad de aprenderse múltiples historias laborales de

4.2.3. Diseño de *currículums*

Se diseñaron cuatro modelos de CV en base a dos criterios. En primer lugar, en base a las hipótesis de partida, se debían diferenciar los CV según las categorías de análisis de la investigación: se debía hacer visible en unos CV que la persona había pasado por el sistema penal, los CV debían mostrar diferencias en el nivel de habilidades y también habían de ser óptimos para diferente tipo de ocupaciones. En segundo lugar, para mantener el criterio de *Ceteris Paribus* se debía asegurar que, en el resto de condiciones, los CV eran exactamente equivalentes, pero, al mismo tiempo, estas señales habían de estar ligeramente 'maquilladas' para no permitir que los responsables de selección de personal detectasen el experimento por similitudes entre los CV. A continuación, se definen cada uno de estos elementos.

a) Señales para mostrar el estigma del paso por el sistema penal

Se introdujeron dos señales en los CV para mostrar la existencia de un antecedente penal. Estas señales están inspiradas en la investigación que desarrolló Devah Pager (2007c) en Estados Unidos. En concreto, en los CV con señal del antecedente penal se introdujeron dos marcas: un curso relacionado con la oferta de trabajo, explícitamente realizado en prisión, y una recomendación del técnico de inserción laboral del CIRE, el *Centre de Iniciatives per a la Reinserció de la Generalitat de Catalunya*, el organismo que se dedica a ofrecer apoyo para encontrar trabajo a las personas que han terminado una condena. En el capítulo 3 de la investigación, las personas que habían pasado por el sistema de justicia penal mencionaban que estos dos elementos eran señales sobre su paso por el sistema de justicia penal con las que temían que se podía visibilizar su situación. Se escogió esta marca porque se consideró la única forma realista de introducir en el CV que la persona había pasado por el sistema penal.

Para asegurar el criterio de *Ceteris Paribus*, sobre la necesidad de mantener una igualdad de condiciones en el resto de aspectos, se han introducido señales equivalentes en los CV de los candidatos de control. En contraste con las señales del otro grupo, en estos CV se ha añadido un curso similar al anterior relacionado con la oferta de trabajo, realizado

candidatos ficticios con CV en diversos sectores y sin cometer errores. Quiero agradecer a Adrià Giol su participación en este proceso.

a través del Servei d'Ocupació de Catalunya, el organismo encargado de la inserción laboral de la población desempleada en Cataluña, y una recomendación del último empresario que había empleado al candidato. En los cuatro CV se situó un período de un año y medio seguido de inactividad laboral, que en el caso de los candidatos con antecedentes penales tendría que ser interpretado como un período en el que se estuvo en la cárcel y, en los candidatos sin marca, como un período de inactividad laboral, un aspecto no infrecuente en el contexto de crisis económica del momento. En Catalunya, las personas excarceladas pasan, de media, menos de un año y medio en un centro penitenciario (Departament de Justícia. Generalitat de Catalunya 2015a)⁹⁶. En el Anexo 3 se comparan, con ejemplos, dos candidatos (con y sin antecedentes penales) para el perfil de vendedor/atención al cliente del nivel de habilidades medio.

b) Señales para mostrar un diferente nivel de habilidades

Para diferenciar las habilidades de los candidatos se apostó por crear un perfil medio y un perfil alto de habilidades. Se decidió no incluir ningún perfil bajo debido al contexto de crisis económica en el momento de realizar la investigación⁹⁷. Se asumió que si el CV se correspondía con el de un joven sin formación acreditada de ningún tipo, producto de un abandono escolar temprano, y sin experiencia laboral o en todo caso irrelevante, la probabilidad de respuesta sería muy baja.

Los dos perfiles de habilidades creados para este estudio se diferencian atendiendo al nivel educativo y a la experiencia laboral. El perfil de habilidades considerado medio en este estudio corresponde al perfil mayoritario de los ex-presos mostrado en la investigación de Alós-Moner et al. (2011) y se ha caracterizado como el de una persona que dispone del certificado de Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y dos años de experiencia laboral

⁹⁶ En 2012, el código penal vigente establecía que el juez puede otorgar la suspensión del cumplimiento de la pena para las penas de prisión inferiores a dos años cuando se trata de la primera condena (Artículo 80). De esta manera, el responsable de selección de personal podría suponer que éste es el segundo delito del sujeto, por lo que el estigma podría ser superior. Sin embargo, también se establecía la posibilidad de salir a trabajar en régimen de Tercer Grado o de Libertad Condicional. De esta manera, el responsable de selección de personal también podría suponer que a este candidato se le habían otorgado uno de estos beneficios penitenciarios por buena conducta, y el estigma ser menor. Desgraciadamente, no podemos controlar estos efectos. Agradezco a Lorena Antón esta apreciación.

⁹⁷ En el segundo trimestre de 2012, la tasa de desempleo de los jóvenes entre 20 y 24 años en España era del 44,78%⁹⁷ (INE 2015b).

adquirida en tres trabajos distintos⁹⁸. El perfil de habilidades considerado alto se refiere a candidatos con un grado medio o superior de formación profesional relacionado con la profesión, cinco años y medio de experiencia laboral, a partir de tres experiencias distintas⁹⁹. Este perfil de candidato es el de una persona que ha estado siempre estudiando o trabajando, excepto el período ‘vacío’, que, en el caso del CV con antecedentes penales, marcaría el paso por prisión. En el Anexo 4 se muestra una tabla resumen de estas diferencias.

c) CV para diferentes tipos de ocupación.

Con los cuatro modelos antes comentados de CV, se crearon currículums para diferentes ocupaciones con formación y experiencia laboral específicas. En esta decisión influyeron dos motivos: abarcar un amplio abanico de trabajos, para que los resultados fueran lo más representativos posibles del mercado laboral al que acceden los ex reclusos (ver Alós-Moner et al. 2011), y detectar empleos que requieren competencias profesionales diversas, lo que nos permitiría capturar trabajos con diferente umbral de rechazo. Con estos criterios se definieron CV para solicitar trabajo de hasta 13 perfiles ocupacionales diferentes, de diversos sectores: Atención al cliente, Auxiliar sector sociosanitario, Carretilero, Cocinero, Dependiente, Electromecánico, Mánager, Manipulador, Matricero, Mozo, Transportista y Vendedor. Estos perfiles ocupacionales podían adecuarse a diversas ofertas de trabajo. Los perfiles ocupacionales fueron escogidos en base a que presentaran diferencias competenciales relativas al contacto con el cliente, la complejidad de las tareas requeridas y al nivel de decisión. Para cada uno de estos sectores, se crearon CV con experiencia y formación en relación al sector, pero perfectamente equivalentes entre sí. En el Anexo 5 se muestran las diferencias según cada tipo de ocupación.

⁹⁸ Además, en los CV de nivel de habilidades medio tampoco se hacía mención al conocimiento de idiomas. En este CV se destaca una autovaloración de la adquisición de habilidades relacionadas con el puesto de trabajo solicitado y acreditadas en diferentes cursos formativos realizados en un período de entre uno y dos años.

⁹⁹ Para el nivel de habilidades alto, se introdujo además, la mención de un conocimiento de idiomas y un nivel de autovaloración de competencias profesionales del sector superior a los de los CV de nivel medio. Siempre se introdujo alguna habilidad diferente en los CV de los candidatos para evitar la detección de la investigación.

d) CV equivalentes en el resto de características.

Para mantener el criterio de *Ceteris Paribus*, en el resto de características sociodemográficas o relacionadas con la productividad, los candidatos eran exactamente equivalentes. En primer lugar, todos ellos eran hombres jóvenes. Como se ha justificado en la sección anterior, los hombres jóvenes son un caso paradigmático para evaluar los efectos del estigma de una condena. En el 2010 el 91,3% de las personas que salieron de un centro penitenciario en Catalunya fueron hombres (Departament de Justícia. Generalitat de Catalunya 2015b). Respecto a centrarse en jóvenes, esto se decidió porque el estigma de una condena puede tener mayores efectos en la trayectoria laboral de este colectivo. Por este motivo, todas las fechas de nacimiento en los CV eran de 1986. Por lo tanto, en el momento de buscar trabajo estas personas tenían entre 26 y 27 años¹⁰⁰. También se decidió que todos los sujetos tuvieran ascendencia española. En España la inmigración es un fenómeno nuevo y sería muy difícil hacer equivalencias entre el nivel formativo y la experiencia laboral de la población autóctona y la extranjera. Para destacar que la población era de origen autóctono se generaron los nombres entre los 50 nombres y apellidos más frecuentes en España a partir de la lista facilitada por el INE para 2012 (INE 2013)¹⁰¹. Por otro lado, se utilizaron sujetos con apariencia caucásica en todas las fotografías. Finalmente, todos los candidatos ficticios mostraban unas habilidades medias en informática, disponían de carnet de conducir y tenían coche.

e) Señales que permitieran evitar la detección.

Para evitar sospechas, los CV incorporaban diferencias en los nombres y apellidos, las fechas de nacimiento, los números de identificación personal ('DNI'), las direcciones de correo electrónico, los números de teléfono y los nombres de empresas y escuelas¹⁰². En algunos casos también se cambiaron algunos datos dentro de la sección del CV 'Otros conocimientos' porque, de otro modo, los CV resultaban demasiado similares.

Las fotografías también eran diferentes para cada tipo de CV. Un diseñador gráfico creó dieciséis fotografías a partir de la combinación de elementos de cuatro fotografías del

¹⁰⁰ El trabajo de campo se realizó entre mayo de 2012 y febrero de 2013. En ningún caso, se envió CV a ninguna oferta de trabajo con un candidato de 28 años en el momento de la solicitud.

¹⁰¹ De esta lista se suprimió el nombre Mohammed, ya que podía inducir a pensar que la persona había nacido y se había formado en el extranjero.

¹⁰² Todos los nombres de escuelas y empresas eran ficticios, pero inspirados en escuelas y empresas reales.

propio autor y de cinco personas más¹⁰³. Se modificaba la fotografía de cada CV cada cuatro semanas¹⁰⁴, de forma aleatoria.

4.2.4. Muestra.

Se enviaron los cuatro CV a 601 ofertas de trabajo en dos períodos, con un total de 2404 envíos (4 CV x 601 ofertas de trabajo). En una fase inicial, del 17 de mayo al 30 de junio de 2012, se presentaron CV a 246 ofertas de trabajo, un número muy similar a la muestra de 250 casos que utilizó Pager para su investigación (Pager 2007b). Ante la baja tasa de respuesta, en una fase posterior, del 10 de octubre de 2012 al 2 de febrero de 2013, se enviaron los CV a 355 nuevas ofertas de trabajo.

Esta muestra tiene un poder estadístico suficiente para poder calcular las diferencias en las respuestas a los distintos CV, según la presencia o no de antecedentes penales, y para los dos niveles de habilidades de los candidatos. El poder estadístico de la muestra se calculó a partir del método ideado por Vuolo, Uggen y Lageson (2016). Los métodos habituales para el cálculo de una muestra no se pueden utilizar con los *Audit/Correspondence Test* ya que existen cuatro envíos a cada oferta de trabajo, por lo que las observaciones no son independientes entre sí. Se estableció que 601 ofertas eran suficientes para utilizar el McNemar Test, el test adecuado para muestras pareadas (Vuolo, Uggen, y Lageson 2016), con una probabilidad de error de tipo 1 (α) igual a 0.05, un poder estadístico ($1-\beta$) igual a 0.80, y una proporción de celdas discordantes de ambos tipos del 5%¹⁰⁵.

Se enviaron CV a todas aquellas ofertas de trabajo que requerían niveles bajos o medios de formación y escasa experiencia laboral en alguna de las ocupaciones de los perfiles ocupacionales descritos anteriormente y que admitían a personas residentes en la provincia de Barcelona durante ese período. Como sólo se disponía de 16 fotografías y 16 líneas telefónicas y se enviaban cuatro CV a cada oferta, sólo se podían gestionar ofertas de cuatro perfiles ocupacionales a la vez. El orden de solicitud de los trabajos y la profesión

¹⁰³ Quiero agradecer a Ana Yael Zareceansky.

¹⁰⁴ Un análisis posterior confirmó que no se encontraron diferencias en el tratamiento desfavorable según la fotografía.

¹⁰⁵ Para estos cálculos el McNemar Test permitiría determinar si existen diferencias entre al menos dos de los CV enviados. Se desconoce si hay algún método disponible para calcular el poder estadístico de un análisis semejante que contemple también la interacción entre antecedentes penales y nivel de habilidades. En el anexo 10 se muestran los resultados para cada combinación que se han utilizado para calcular el poder estadístico de la muestra.

por la que se empezaba variaba diariamente. En los análisis también se ha controlado el efecto del orden en la solicitud del trabajo según perfil.

Se recibieron 192 respuestas a las solicitudes de empleo, de las cuales 149 se pudieron relacionar con el proyecto¹⁰⁶. En todas ellas se invitaba a la persona a proseguir el proceso de selección. Para cada período de solicitudes se recogieron respuestas hasta cuatro semanas después. La tasa de respuesta final se estableció en un 6,2%, correspondiente a 149 llamadas para 2404 envíos. En el Anexo 6 se muestra una descripción del procedimiento utilizado para la recepción de las llamadas.

4.3. Resultados

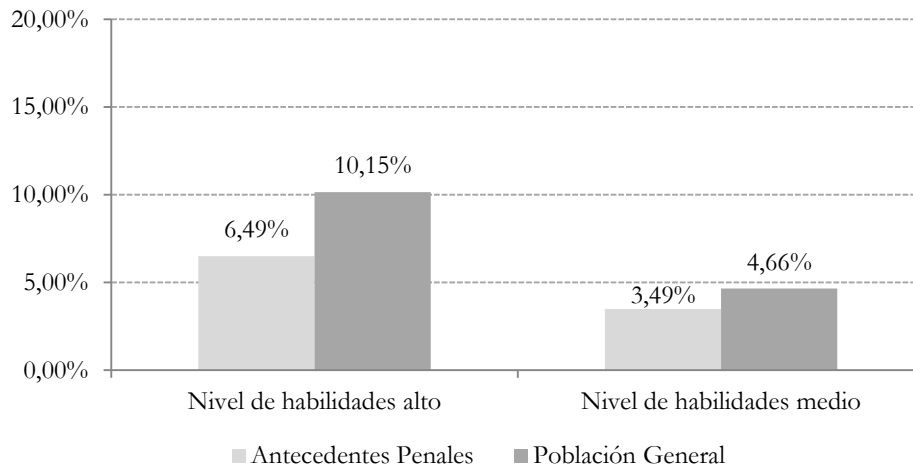
En este apartado se describen los resultados de la investigación realizada estructurados en base a las preguntas de investigación. En cada caso se describen las técnicas estadísticas utilizadas para captar el nivel de tratamiento desfavorable y los resultados de los análisis.

4.3.1. El trato desfavorable a las personas con el estigma de los antecedentes penales en España

Los CV con antecedentes penales han recibido una menor proporción de respuestas para proseguir el proceso de selección de personal que los CV equivalentes sin la marca, para los dos niveles de habilidades. En concreto, en el nivel de habilidades alto los CV con antecedentes penales recibieron una respuesta positiva en el 6,49% de los casos mientras que los CV sin la señal recibieron una respuesta positiva en el 10,15% de los casos. En el nivel de habilidades medio, los CV con una señal de un antecedente penal recibieron una respuesta para proseguir el proceso de selección de personal en el 3,49% de los casos mientras que los CV sin esta marca recibieron una respuesta positiva en 4,66% de las solicitudes de trabajo.

¹⁰⁶ En 32 ocasiones se observó que la llamada no estaba relacionada con el proyecto. El teléfono había pertenecido a otras personas anteriormente y las llamadas se dirigían a ellos. En los 11 casos restantes no se logró identificar quien había llamado, por lo que no se pudo vincular a ninguna oferta. Se cree que la mayor parte de estas llamadas no estaban vinculadas al proyecto sino que también iban dirigidas a antiguos usuarios del número de teléfono. De las 149 respuestas válidas, en un 78,12% de los casos se obtuvo la información a través de una llamada o rellamada del responsable de selección de personal, en el 10% de casos a partir de un mensaje a través del contestador, y un 11,9% a través de correo electrónico. En el Anexo 6 se muestra el procedimiento creado para poder responder a la vez a todas estas ofertas.

Figura 9. Porcentajes de llamada según nivel de habilidades y la señal de los antecedentes penales



Fuente: Elaboración propia

Técnica de análisis: Test McNemar

Para calcular si las diferencias en el grado de respuesta para ambos perfiles de habilidades son significativas se ha utilizado el Test McNemar. El Test McNemar es un test estadístico adecuado para realizar pruebas de contraste para datos nominales de muestras pareadas (Vuolo, Uggen, y Lageson 2016): contrasta la hipótesis de igualdad en la probabilidad marginal de ser contactado. El nivel de significación se ha establecido en el 0,05. Por lo tanto, en esta investigación, se utilizará el Test McNemar para poder determinar si se puede asegurar, con un 95% de confianza, que la probabilidad marginal de llamada sólo al candidato con antecedentes penales es significativamente diferente a la probabilidad de llamada sólo al candidato de control. La Tabla 22 presenta los resultados del Test McNemar para cada nivel de habilidades de los candidatos, junto con la información necesaria para calcularlos. En concreto, la Tabla 22 incluye:

- 1) El número de ofertas de trabajo en que ningún perfil obtuvo respuesta (n_{00});
- 2) El número de ofertas de trabajo en que hubo respuesta para ambos perfiles (n_{11});
- 3) El número de ofertas de trabajo en que hubo respuesta sólo para el perfil con antecedentes penales (AP) (n_{01});

- 4) El número de ofertas de trabajo en que recibió respuesta sólo el perfil de la población general (PG) (n_{10})¹⁰⁷.
- 5) El valor del Chi Cuadrado (X^2) del Test McNemar y la probabilidad asociada a él (*P-value*). En relación con la interpretación de los datos, el dato fundamental es el *P-value*. Este valor informa de la probabilidad de rechazar la hipótesis nula, es decir, que la probabilidad de llamada es igual entre los dos tipos de CV. Al establecer el nivel de significación al 0.05, cuando el p-value es inferior a 0.05, se puede aceptar la hipótesis alternativa de que existen diferencias en la probabilidad de llamada entre los CV con antecedentes penales y aquellos otros sin antecedentes penales.

Análisis y resultados del Test Mc Nemar

Los resultados del test son significativos para los candidatos de perfil de habilidades alto ($p\text{-value} < 0.01$). Más detalladamente, en un 93% de las ofertas de trabajo que recibieron solicitudes de candidatos ficticios de nivel alto los responsables de selección de personal respondieron de forma igual a los candidatos que tenían y a los que no tenían antecedentes de prisión (en el 88% de las ocasiones no seleccionaron a ninguno de ellos y en un 4,8% seleccionaron a los dos). Respecto a las situaciones en que se observa un tratamiento diferencial, se observa que, en un 5,3%¹⁰⁸ de los casos, se contactó sólo al CV sin la señal de los antecedentes penales (PG), mientras que sólo se contactó al CV con una señal del paso por prisión (AP) en un 1,7% de los casos. El Test McNemar confirma que esta diferencia es estadísticamente significativa con una probabilidad de 0,001.

Tabla 22. Resultados del Test McNemar según nivel de habilidades de los candidatos

	N° trabajos	Sin respuesta (n_{00})	Ambos (n_{11})	Sólo AP (n_{01})	Sólo PG (n_{10})	McNemar Test	
						X^2	p-value
Perfil Alto	601	530 (88,2%)	29 (4,8%)	10 (1,7%)	32 (5,3%)	10.500***	0.001
Perfil Medio	601	566 (94,2%)	14 (2,3%)	7 (1,2%)	14 (2,3%)	1.714	0.19

Fuente: Elaboración propia.

¹⁰⁷ En el anexo 2 se muestran los resultados para cada combinación de perfiles en base a los criterios de Heckman (Heckman 1998). Esos resultados también se han utilizado para calcular el poder a posteriori de la muestra.

¹⁰⁸ Para entender este valor es importante recordar que la suma de las situaciones en que se respondió a ambos CV (tanto con antecedentes penales como sin ellos) fue de 4,8% que, si se suma a las veces que sólo se llamó al CV sin antecedentes penales (5,3%), corresponde a la proporción de casos total que el CV sin antecedentes penales recibió una respuesta (10,1%), como se observa en la Figura 9.

Por el contrario, en relación a los candidatos con un perfil de habilidades medio, no se puede distinguir si los responsables de selección de personal discriminan entre candidatos con antecedentes y sin antecedentes de prisión: la diferencia entre la proporción de llamada no es lo suficientemente elevada como para poder descartar que esta diferencia se deba al azar, con un nivel de confianza del 95% ($p=0,19$). A los candidatos con un perfil de habilidades medio, los empresarios les contestaron de la misma forma en un 96,5% de los casos (en un 94,2% de los casos no respondieron a ningún perfil y en el 2,3% respondieron a los dos perfiles). Respecto a las situaciones con un tratamiento diferencial, se respondió sólo a los CV sin la marca del antecedente penal en el 2,3% de los casos, mientras que se obtuvo una respuesta positiva sólo en los CV con la marca en el 1,2% de los casos.

Es posible que la no detección de unas diferencias significativas en las respuestas a los candidatos del perfil medio se deba a la menor tasa de respuestas para los CV de este nivel en un contexto de crisis económica. La potencia estadística calculada a posteriori para este test es del 0.30, por lo que es posible que la incapacidad de detectar una diferencia significativa se deba a que el tamaño de la muestra de los candidatos con un nivel de habilidades medio, al recibir, en general, una menor proporción de respuestas positivas, sea demasiado pequeño para detectar una diferencia tan reducida. El trabajo de campo se realizó en uno de los peores momentos de la crisis económica española. Es probable que, en un contexto de mayor contratación, la tasa de respuesta para los candidatos con un perfil de este tipo hubiera sido más elevada y, por lo tanto, se hubieran podido observar mayores diferencias y que éstas hubieran sido significativas.

En resumen, estos resultados señalan que existe un tratamiento desfavorable hacia las personas con antecedentes penales en España para las personas con un nivel alto de habilidades. Se ha demostrado que cuando una persona de este perfil muestra en su CV una señal de su paso por prisión, recibe una menor proporción de llamadas que un CV equivalente sin la señal. En los niveles de habilidades medio también se ha observado una diferencia. Sin embargo, ésta no es significativa, probablemente por no tener una muestra suficientemente grande ante una probabilidad de llamada muy baja por el nivel de habilidades que se han insertado en el CV en un contexto de crisis económica.

Este elemento confirma la importancia de considerar el impacto del efecto del estigma para entender la relación entre el paso por el sistema penal y la precariedad laboral

del colectivo de personas excarceladas. La metodología semi-experimental de los *Correspondence Test* permite aislar el efecto del estigma y diferenciarlo de otros potenciales mecanismos (Bertrand y Mullainathan 2004; Pager 2007b). De esta forma se puede señalar que las personas con antecedentes penales no van desencaminadas cuando se autoexcluyen de los trabajos, previendo que los van a rechazar por este motivo.

Este resultado es especialmente relevante para España donde, hasta este momento, no había existido información empírica que permitiese observar la relevancia del *efecto antecedentes penales* (ver Larrauri y Jacobs 2011). Este estudio también contribuye, junto con el estudio de Baert y Vehofstadt (2013), a demostrar la pertinencia de considerar el efecto de los antecedentes penales en países de Europa Continental, aspecto que ya había sido sugerido en anteriores investigaciones a partir de datos administrativos (Bernburg y Krohn 2003; Dominguez Alvarez y Loureiro 2012; Czafit y Köllő 2015; van der Geest et al. 2016; Verbruggen 2016) pero que no habían podido demostrar la causalidad.

4.3.2. Diferencias en el tratamiento desfavorable según el nivel de habilidades del candidato

La siguiente cuestión es determinar si las diferencias en el grado de tratamiento desfavorable entre los niveles de habilidades medio y alto son estadísticamente significativas. En la sección anterior se ha observado que existe evidencia significativa de un tratamiento desfavorable hacia las personas con antecedentes penales en aquellos CV con un nivel de habilidades alto. No se han encontrado resultados significativos sobre el nivel de habilidades medio, pero los resultados también apuntaban a la existencia de un tratamiento desfavorable. Esta sección se centra en analizar, mediante la utilización de técnicas estadísticas de regresión, la posibilidad de que, según el nivel de habilidades de los candidatos, hayan diferencias en el tratamiento desfavorable, y en qué caso es mayor.

En este sentido, en la hipótesis de partida de esta cuestión se ha planteado que en base a la teoría de *First-moment statistical discrimination* se observaría un tratamiento desfavorable menor en las CV con el nivel de habilidades alto. Según esta tesis, los responsables de selección de personal podrían tratar desfavorablemente a las personas con antecedentes penales, ya que asociarían la señal de los antecedentes penales con una serie de habilidades negativas respecto a la potencial productividad del candidato que no pueden

observar en el CV. Sin embargo, esta asociación quedaría contrarrestada en candidatos con un nivel de habilidades alto ya que los responsables de selección de personal podrían pensar que estas personas pueden compensar estos déficits de productividad con otras características adquiridas durante la mayor experiencia laboral y su mayor formación. De esta forma, si observamos un nivel de tratamiento desfavorable en las personas con un mayor nivel de habilidades se puede asumir que está operando los mecanismos descritos por la teoría de *First-moment statistical discrimination*.

Técnica de análisis: Regresión logística multinivel de efectos fijos.

Para realizar el análisis de esta cuestión se ha utilizado la técnica de la regresión logística multinivel de efectos fijos. El análisis de regresión permite observar como varía el valor de la variable dependiente al cambiar el valor de una de las variables independientes, manteniendo constante el valor del resto de variables intervinientes (López-Roldan y Fachelli 2015; Agresti 2002)¹⁰⁹. En este caso, la técnica de regresión logística permitirá modelar la probabilidad de aparición de un suceso, en este caso recibir una llamada para continuar el proceso de selección de personal (variable dependiente), en función de una o más variables independientes, en este caso el diferente nivel de habilidades¹¹⁰, la tenencia de antecedentes penales¹¹¹, y una interacción entre estas dos variables.

¹⁰⁹ Se aplica un modelo multinivel de efectos fijos para controlar la probable semejanza en las respuestas de los cuatro envíos de CV a la misma oferta de trabajo. Es factible pensar que, según las características del tipo de trabajo, en algunas ofertas de trabajo, se llamará a la mayor parte de CV, mientras que en otras ofertas de trabajo, no se llamará a nadie. Si no se controlase por este aspecto a través de un modelo multinivel no se cumpliría el principio de independencia entre observaciones que precisa la regresión logística clásica (Sinjders y Bosker 1999; Rabe-Hesketh y Skrondal 2005; Andreu Abela 2011). Se ha optado por un modelo multinivel de efectos fijos, frente a un modelo de efectos aleatorios, porque se está interesado en establecer si existen diferencias entre las características de los CV, no en las diferencias entre diferentes tipos de trabajo. Por lo tanto, la variable oferta de trabajo sólo permite controlar por la autocorrelación entre los envíos a los mismos trabajos. En estos casos se recomienda utilizar el modelo multinivel de efectos fijos ya que implica menores asunciones y su interpretación es más sencilla (Sinjders y Bosker 1999).

¹¹⁰ En este estudio, el nivel de habilidades es una variable dicotómica lo que obliga a introducir una categoría en el modelo y a mantener la otra categoría como categoría de referencia. En el caso del nivel de habilidades, se ha introducido en el modelo el nivel de habilidades medio mientras que la categoría de referencia es el nivel de habilidades alto. De esta forma, el resultado del análisis señalará cuánto disminuye o aumenta la probabilidad de llamada cuando se pasa de un nivel de estudios alto a un nivel de estudios medio, manteniendo el resto de valores constantes.

¹¹¹ En el caso de la tenencia de antecedentes penales, en el modelo se ha introducido la presencia de una marca de un antecedente penal en el CV, mientras que la categoría de referencia es la inexistencia de esta marca. Por lo tanto, el resultado nos señalará cuánto aumenta o disminuye la probabilidad de que respondan a la solicitud cuando se pasa de un CV que no muestra ninguna marca a un CV que muestra esta marca.

La clave del modelo es la introducción de una variable de interacción entre el nivel de habilidades y la señal de los antecedentes penales. La variable de interacción es el resultado de multiplicar una variable por otra, en este caso la tenencia de antecedentes penales por el nivel de habilidades, de tal forma que permite observar si hay un efecto multiplicativo entre estas dos variables (Tacq 1997)¹¹². En una regresión, la interacción permite observar si existe una modulación o mediatización en los efectos de dos variables (Tacq 1997). De esta forma, para este análisis, la interacción permite comprobar si el efecto de los antecedentes penales varía según el diferente nivel de habilidades. Por el diseño del modelo que se presenta a continuación, el valor de esta variable se debe interpretar en base a cuánto aumenta o disminuye el efecto de los antecedentes penales si la persona tiene un nivel de estudios medio, y si esta diferencia es significativa, en relación con el efecto que tiene para las personas con un nivel de estudios alto, que en este caso es la categoría de referencia.

El análisis mediante la regresión logística multinivel nos ofrece dos datos de interés en referencia a las relaciones entre las variables: El *p-value* y el '*Odds Ratio*'¹¹³. El valor *p-value* es una medida de significación estadística a través de la cual podemos señalar si se puede asumir, con un nivel de confianza razonable, que existe una relación entre las dos variables. Por otro lado, el OR, es un indicador estadístico sobre la dirección en que se produce la asociación, es decir, si aumenta o si disminuye. A continuación se describen con más detalle cada uno de estos indicadores.

En mayor detalle, el *p-value* muestra la probabilidad de haber obtenido el resultado que aparece en el análisis, si suponemos que la hipótesis nula es cierta, que en este caso establece que no existe asociación entre las variables (López-Roldan y Fachelli 2015). Para este estudio se ha establecido un nivel de significación inferior al 0,05 para rechazar la hipótesis nula de que el cambio en los valores de la variable independiente no afecta a la probabilidad de que suceda la variable dependiente. En este sentido, si el *p-value* muestra un valor inferior a 0,05, se puede asumir con un 95% de confianza que existe una asociación entre las variables. Por el contrario, si para alguna de las variables

¹¹² Esta interpretación es correcta siempre que en el modelo también figuren las variables independientes que configuran la interacción (Tacq 1997).

¹¹³ Existen varias traducciones de este concepto al castellano: razón de probabilidades, razón de productos cruzados o razón de momios. Sin embargo, a lo largo del documento utilizaremos el concepto en inglés, 'Odds Ratio', ya que así se utiliza en la mayoría de estudios en castellano, y ya que las diferentes traducciones pueden, incluso, inducir a confusión.

independientes el *p-value* supera 0,05 no se puede aceptar que existe evidencia suficiente como para descartar la inexistencia de un efecto de esta variable.

El '*Odds Ratio*' (En adelante OR) señala la dirección en que se produce la asociación. En estadística, el 'Odds' es el cociente de que un evento suceda frente a la probabilidad de que no suceda. El OR pone la relación los 'Odds' de un grupo, por ejemplo la probabilidad de que llamen al CV con un nivel de habilidades alto según la presencia o no de antecedentes penales, frente a los 'Odds de otro grupo, por ejemplo, los CV con un nivel de habilidades medio. Si el resultado del OR es mayor a 1, la asociación es positiva, es decir que la presencia de este factor se asocia a la mayor ocurrencia del evento para el grupo introducido en el modelo respecto el grupo de referencia. Si el resultado es menor a 1, la asociación es negativa, es decir que la presencia del factor se asocia con la menor ocurrencia del evento para el grupo introducido en el modelo, en este caso un nivel de habilidades alto, respecto el grupo de referencia, en este caso el nivel de habilidades medio. Si el valor del OR es igual a 1, no existe una asociación entre las variables, por tanto, la cantidad de veces que el evento ocurra va a ser igual entre los dos grupos.

Análisis y resultados

En primer lugar, el modelo muestra que existen diferencias en la probabilidad de respuesta según la presencia de antecedentes penales y el nivel de habilidades de cada grupo. Por una parte, se observa un *p-value* inferior a 0,05 para la variable de tenencia de antecedentes penales ($p\text{-value} < 0.001$). Estos resultados confirman que, controlando por el nivel de habilidades, existe una diferencia desfavorable entre aquellos CV con una señal del paso por el sistema penal respecto a aquellos CV sin la marca (OR=0,289). Esto señala que la presencia de un antecedente penal en el CV sí que disminuye la probabilidad de que llamen a un candidato, independientemente del nivel de habilidades. Por otra parte, como era esperable, se ha encontrado que existe una diferencia significativa en la probabilidad de llamada entre los CV de nivel medio y los CV de nivel alto ($p\text{-value} 0.001$) que señala una mayor probabilidad de llamada para los CV de nivel medio (OR: 0,130).

Por el contrario, los resultados del análisis muestran que, al contrario de lo establecido en la hipótesis inicial, no se puede asegurar que el nivel de habilidades de los candidatos module el tratamiento diferencial por antecedentes penales. No se observan diferencias significativas en la interacción entre antecedentes penales y el nivel de habilidades ($p\text{-value} 0,194$), por lo que no existen diferencias en el tratamiento desfavorable

entre los CV con un nivel de habilidades medio y un nivel de habilidades alto. Este resultado indica que no se puede rechazar la hipótesis nula de que no existe un diferente tratamiento diferencial por antecedentes penales según el nivel de habilidades.

También es relevante que, aunque la relación no es significativa, la dirección de la interacción es diferente de lo señalado en la hipótesis. La hipótesis señalaba que en las personas con un nivel de habilidades medio se debería observar un tratamiento desfavorable de mayor intensidad que en las personas con un nivel de habilidades alto. Por lo tanto, se esperaba que el resultado del OR para la interacción entre antecedentes penales y el nivel de habilidades medio debería ser menor de 1, añadiendo un mayor tratamiento diferencial en este grupo. Por el contrario, en los resultados se observa que el nivel de OR es mayor de 1, señalando que existe un menor nivel de tratamiento desfavorable en las personas que muestran en su CV un nivel de habilidades medio.

Tabla 23. Resultado análisis de regresión logística multinivel de efectos fijos.

	OR	Error Estándar	'p-value'
Nivel de habilidades medio	0,130	0,052	0,001
Antecedentes penales	0,289	0,104	0,000
Antecedentes penales * nivel de habilidades medio	1,999	1,06	0,194

Fuente: Elaboración propia

En relación con las hipótesis establecidas inicialmente, la falta de un valor significativo en la interacción entre antecedentes penales y el nivel de habilidades medio lleva a descartar la tesis de *First-moment statistical discrimination* relativa al comportamiento de los responsables de selección de personal. A esta falta de significación se le añade que la dirección de esta variable va en sentido opuesto a lo establecido en la hipótesis, indicando que existe un menor tratamiento desfavorable en las personas con un nivel de habilidades medio. Estos dos elementos dirigen la atención a considerar que, a falta de testar la teoría de *Second-moment statistical discrimination*, el comportamiento de los responsables de selección de personal ante una señal en el CV de un antecedente penal se debe explicar a través de la teoría de *Taste discrimination*.

4.3.3. Diferencias en el tratamiento desfavorable según el tipo de trabajo.

El tercer objetivo de este trabajo es señalar si el tratamiento diferencial variaría según el tipo de trabajo. En base a la teoría de *Second-moment statistical discrimination*, la hipótesis establece que en la medida que los responsables de selección de personal tengan mayores

incertidumbres sobre las habilidades de los candidatos a un puesto de trabajo, existirán diferencias en el tratamiento diferencial según el distinto umbral de rechazo en cada oferta de trabajo. Estas diferencias dependerían de que las habilidades observadas en el CV sean inferiores o superiores al umbral mínimo que se requiere en cada ocupación: si las habilidades se situaran por debajo del umbral, la mayor incertidumbre en variables no observables de los candidatos mejoraría las probabilidades de llamada. Por el contrario, si las habilidades requeridas se situaran por encima del umbral, la mayor incertidumbre disminuiría la probabilidad de llamada.

Para diferenciar el umbral de productividad entre trabajos se utilizó el nivel de decisión del empleo¹¹⁴. La literatura anterior ha mencionado que en los trabajos con un alto nivel de responsabilidad en la toma de decisiones, las habilidades y competencias mostradas en el CV pueden ser menos relevantes, ya que existe un bajo nivel de consenso sobre qué cualidades deben tener las personas para tomar buenas decisiones (Goldthorpe 2000). En este sentido, durante el proceso de selección de personal para trabajos que requieran competencias en la toma de decisiones, los responsables de selección de personal valorarán en menor medida las habilidades mostradas en el CV y considerarán, en mayor medida, la posibilidad de realizar una entrevista personal u otras pruebas complementarias para evaluar las habilidades no observadas del candidato. En este sentido, bajará el umbral de rechazo de las variables observables en el CV, para poder entrevistar a un mayor número de personas, ya que están interesados en una serie de habilidades que no aparecen en el CV.

En este sentido, es posible que las características no-observables puedan ser especialmente relevantes según el tipo de decisión que implica el empleo. Rodríguez-Menés (2014) defiende que las ocupaciones se pueden clasificar en base a dos tipos de capacidad de decisión. Por un lado, existen trabajos que requieren la toma de decisiones operativas, referidas a los métodos empleados para realizar los objetivos planteados por la institución contratante. Por otro lado, se encuentran otras ocupaciones que requieren tomar decisiones no-operativas, referidas a los objetivos a perseguir en el trabajo. La diferenciación entre la

¹¹⁴ No se pudo delimitar este umbral a partir de las ofertas de trabajo, ya que en algunas de estas no se ofrece esta información. Es cierto que en numerosas ofertas se señalaba el nivel de estudios mínimo o el nivel de experiencia laboral. Sin embargo esta información no aparecía en todas las ofertas. Por otro lado, se desconoce si el responsable de selección utilizaba otros filtros, como, por ejemplo, el nivel de determinada lengua extranjera o la tenencia o no de carnet de conducir. Por lo tanto, se prefirió utilizar otros elementos para capturar este umbral.

toma de decisiones operativas y no operativas puede ser muy importantes en relación con la valoración de las características observables y no observables.

Más en concreto, en trabajos en que se deben tomar decisiones operativas pueden ser muy valoradas las características observables en el CV mientras que en los trabajos que implican la toma de decisiones no operativas pueden ser más valoradas las características que no aparecen en el CV. Las decisiones operativas se refieren al poder para decidir cómo - el método a través del cual - se deben realizar las tareas para conseguir los objetivos planteados por la institución contratante (Rodríguez-Menés 2014). En este tipo de decisiones es probable que sean muy importantes las variables observables en un CV, como la experiencia y la formación previa, ya que se entenderían como una buena señal sobre las capacidades de una persona para elegir el método más óptimo en diferentes situaciones¹¹⁵. En contraposición, los trabajadores que toman decisiones no-operativas son los responsables de considerar si merece la pena abordar las condiciones a las que se enfrenta una empresa a lo largo del tiempo y modificar los objetivos de forma acorde. En estos trabajos probablemente se tiende a valorar en mayor medida las características no observables en un CV, como el compromiso con el trabajo o las habilidades para gestionar situaciones de riesgo¹¹⁶.

¹¹⁵ Por ejemplo, las ocupaciones que requieren tomar decisiones operativas de nivel más bajo se caracterizan por llevar a cabo un conjunto de tareas en un orden y manera totalmente estandarizado, siguiendo fielmente instrucciones precisas. En este tipo de trabajos se encuadrarían las cajeras en una tienda de ropa donde no es necesaria una gran formación, ya que el aprendizaje puede ser muy rápido. Por el contrario, en las ocupaciones con mayores niveles de decisión operativa, los trabajadores tienen mayor capacidad de decisión sobre el método a emplear, ante la posibilidad de que se produzcan circunstancias cambiantes. En este caso se incluirían los vendedores o comerciales en una tienda de ropa, que son responsables de adecuar su trato y estrategias atendiendo al tipo de cliente específico que tienen delante en cada momento para conseguir vender con éxito. En este tipo de trabajos, la formación y la experiencia previa – características observables en el CV - son factores más relevantes, ya que pueden existir multitud de clientes y se debe tener experiencia y un conocimiento de la lógica del marketing para poder determinar cuál es el mejor método para abordar al cliente.

¹¹⁶ Por ejemplo, un nivel bajo en las decisiones no-operativas se relaciona con realizar trabajos previsibles, en que el trabajador sólo toma decisiones entre un catálogo de posibilidades definido por otro, y en que sus decisiones están sujetas a un control automatizado, por lo que la improvisación es prácticamente imposible. En este tipo de trabajo se encuadrarían tanto el cajero como el simple vendedor en una tienda de ropa, ya que no eligen ni la línea a seguir en la moda para el próximo año, ni si se deben adoptar o no nuevas formas de pago en el futuro. En este tipo de ocupaciones no existe una responsabilidad sobre cómo la institución debe abordar los cambios en el tiempo, y por lo tanto no se precisa disponer de habilidades como la intuición o la capacidad de dirigir un equipo, aspectos que no se muestran en el CV. Por el contrario, en ocupaciones con un nivel de decisiones no-operativas mayor, los trabajadores son responsables de enfrentarse a las situaciones cambiantes en el tiempo. De esta forma, se les otorga un mayor catálogo de posibilidades para improvisar y se ejerce sobre ellos un menor control en las decisiones que adoptan (Rodríguez-Menés 2014). Por ejemplo, los

En base a estas asunción se encontrarán menores diferencias en cuanto al tratamiento desfavorable en aquellas ofertas de trabajo con un grado de decisión no-operativa menor, ya que tendrán un umbral de rechazo mayor en base a características observables. En estos trabajos la mayor incertidumbre 'beneficiará' a las personas con antecedentes penales. Por el contrario, se observará una mayor diferencia en las ofertas de trabajo con un grado de decisión no-operativa mayor, ya que en estos casos los empleadores rebajarán el umbral de rechazo porque tendrán la intención de entrevistar a más personas. Si se observa este fenómeno se podrá deducir que parte del tratamiento diferencial de los responsables de selección hacia las personas con antecedentes penales se debe a la mayor incertidumbre que les provoca el hecho de que hayan pasado por el sistema penal.

En base a estas asunciones, se decidió introducir variables en el análisis para medir distintos niveles de responsabilidad operativa y niveles de responsabilidad no-operativa que permitieran controlar los diferentes efectos. Para ello, se clasificaron todas las ofertas de trabajo según el código CNO-94 y se asociaron con la información contenida en la Encuesta 2634 del CIS "*Clases Sociales y Estructura Social*" a partir de una serie de variables que reflejaban nivel de responsabilidad en variables operativas y no-operativas siguiendo la taxonomía propuesta por Rodríguez (Rodríguez-Menés 2014). En la Tabla 24 se muestran las variables utilizadas para cada una de las dimensiones¹¹⁷. Se han creado tres variables para captar el nivel de responsabilidad en decisiones operativas y tres variables para captar el nivel de responsabilidad en decisiones no-operativas según las categorías de Rodríguez-Menés (2014). Es importante remarcar que dentro de cada variable, la variable "Leve" se refiere a un bajo nivel de la característica, mientras que la categoría "Mayor", se refiere a un nivel superior.

responsables de una tienda de ropa tienen la capacidad de decidir cambiar el estilo de ropa que venden o de innovar en los métodos de pago, en función de las modas o del público que acude a su establecimiento. En definitiva, en este tipo de trabajos en que se toman decisiones no-operativas, son más importantes una serie de habilidades que no pueden ser observables en el CV como la intuición o la capacidad para saber manejar equipos de trabajo.

¹¹⁷ En el Anexo 8 se detalla la operacionalización de las variables con mayor detalle.

Tabla 24. Variables utilizadas para medir las responsabilidades en las decisiones operativas y no-operativas.

Decisiones operativas:
Dimensión: Capacidad de decisión sobre métodos de trabajo, según tipo de ocupación.
<i>Tareas_Manuales:</i> capacidad de decisión sobre métodos en tareas manuales <i>DecMan Leve:</i> la tarea manual más compleja que se realiza en el trabajo es manejar unos pocos objetos. <i>DecMan Mayor:</i> otras tareas manuales más complejas/con mayor nivel de decisión.
<i>Tareas_Datos:</i> capacidad de decisión sobre métodos, en tareas con datos. <i>DecDat Leve:</i> la tarea con datos más compleja que realiza en el trabajo es ordenar o clasificar cosas o datos siguiendo instrucciones precisas. <i>DecDat Mayor:</i> otras tareas con datos más complejas/con mayor nivel de decisión
<i>Tareas_Personas:</i> capacidad de decisión sobre métodos, en tareas con personas. <i>DecPers Leve:</i> la tarea más compleja que realiza en el trabajo en relación con otra persona es recibir instrucciones y dar explicaciones sencillas. <i>DecDat Mayor:</i> otras tareas más complejas en relación con otras personas.
Decisiones no-operativas:
Dimensión: consecuencias de los actos.
<i>Consecuencias:</i> tipo de consecuencias a las que tiene que hacer frente en su trabajo <i>Cons Leve:</i> los errores más importantes en las tareas del trabajo apenas tienen consecuencias, o tienen consecuencias leves. <i>Cons Mayor:</i> los errores más importantes en las tareas del trabajo tienen consecuencias graves.
Dimensión: posibilidades de acción frente a imprevistos.
<i>Improvisar:</i> capacidad de improvisar frente a imprevistos. <i>Impr Leve:</i> sus tareas implican sólo tomar decisiones a corto plazo entre un catálogo de posibilidades definido por otro. <i>Impr Mayor:</i> mayor capacidad para tomar decisiones.
Dimensión: tipo de control externo sobre sus acciones.
<i>Autonomía:</i> nivel de autonomía en la toma de decisiones <i>Aut Leve:</i> las tareas están reguladas automáticamente. <i>Aut Mayor:</i> menor nivel de fiscalización de sus tareas.

Fuente: Elaboración propia

Técnica de análisis: Análisis de correlaciones canónicas

La existencia de dos grupos de variables que se debían relacionar (las cuatro variables dicotómicas de respuesta Sí/No para los cuatro tipos de CV, y las seis variables que permitían captar diferentes aspectos del nivel de decisión de un trabajo), aconsejó utilizar la técnica de análisis de las correlaciones canónicas para desvelar las dimensiones subyacentes relevantes en la toma de decisiones de los trabajos¹¹⁸. El análisis de correlaciones canónicas

¹¹⁸ En concreto, se ha utilizado la técnica en análisis de correlaciones canónicas no lineales mediante el procedimiento OVERALS del programa estadístico SPSS. Esta técnica corresponde a un análisis de correlaciones canónicas categórico con escalamiento óptimo. Para el análisis, se ha seguido el procedimiento propuesto por Garson (2015) ya que es el único disponible para la técnica de correlaciones canónicas *no-lineales* y las variables que utilizamos para el análisis son dicotómicas. La muestra de 601 casos de la que disponemos parece óptima para esta técnica ya que, para este tipo de análisis, se recomienda utilizar para dos correlaciones canónicas un mínimo de 40 casos para cada variable (40 casos por 10 variables: número mínimo de casos 400) (Garson 2015). Por otro lado, los datos no presentan problemas de multicolinealidad. Como se muestra en el anexo 9, ninguna de las variables siguientes presentaba una correlación superior a 0.90 o inferior a -0.90 por lo que, según Garson (2015) esto permite introducir todas las variables en el análisis.

es un método de análisis multivariable que busca identificar y cuantificar las relaciones que pueda haber entre diferentes conjuntos de variables (Jobson 1991; Tacq 1997; Afifi, Clark, y May 2004; Johnson y Wichern 2007). Esta técnica es parecida a la técnica del análisis de componentes principales porque permite reducir la dimensionalidad no sólo para un conjunto de datos, sino para dos conjuntos de variables categóricas a la vez.

La Figura 10 busca describir esta técnica. En primer lugar, a partir de una serie de variables dependientes X , en este caso las respuestas positivas o negativas a cada tipo de CV, el análisis de correlaciones canónicas define una dimensión subyacente¹¹⁹ X'_1 . Esta dimensión resume la mayor parte de la información compartida de las variables X . Paralelamente, a partir de las variables independientes Y , en este caso las características del trabajo, se define una dimensión Y'_1 , que resume la mayor parte de la información compartida de las variables Y . El análisis de correlaciones canónicas busca las dimensiones X'_1 y Y'_1 que más correlacionadas están entre sí.

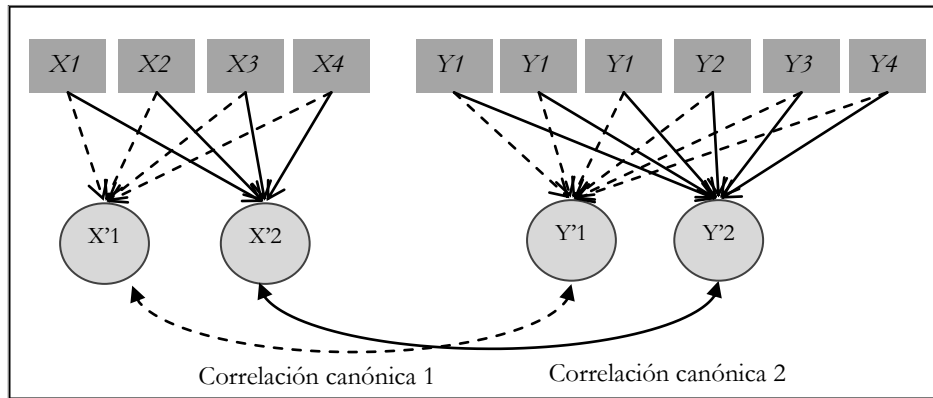
En segundo lugar, el análisis de correlaciones canónicas permite crear más de una dimensión. A partir de la información no contenida en las dimensiones X'_1 y Y'_1 se calculan, siguiendo el mismo procedimiento, un segundo par de dimensiones (X'_2 y Y'_2) que se correlacionan fuertemente entre sí. Este segundo par de variables canónicas no están correlacionadas con el primer par de combinaciones¹²⁰.

También asumimos homogeneidad de la varianza: se considera que el grado de correlación será constante en el abanico de variables dependientes. Finalmente, la configuración de la base de datos permite evitar críticas sobre la independencia de los datos. Por un lado, las unidades de análisis son las ofertas de trabajo, que no están relacionadas entre sí. Por otro lado, las probabilidades de respuesta a uno u otro perfil no están relacionadas entre sí. La media de inscripciones en cada oferta de trabajo, en el momento de que el último candidato solicitase empleo, era de 411,48 con una desviación típica de 23,86 por lo que la introducción de cuatro categorías no cambiará el resultado.

¹¹⁹ Frecuentemente en la literatura se utiliza el término "variable canónica" para referirnos a una dimensión de este tipo (Tacq 1997; Johnson y Wichern 2007). Sin embargo, para facilitar la lectura comprensiva, en este trabajo se utiliza la expresión 'dimensión'.

¹²⁰ Una descripción matemática de la técnica se puede encontrar en Tacq (1997) y Johnson y Wichern (2007)

Figura 10. Descripción análisis de correlaciones canónicas con dos dimensiones.



Nota: Elaboración propia a partir de Lai y Fyfe (Lai y Fyfe 1999).

En concreto, en este análisis de correlaciones canónicas se ha buscado observar las relaciones entre dos tipos de variables. Un primer conjunto de variables (variables X) incluía la respuesta positiva o negativa a las solicitudes de trabajo para cada oferta laboral, para cada uno de los cuatro tipos de CV. El segundo conjunto de variables (variables Y) medía si la oferta de trabajo correspondía a un código ocupacional en que el grado de decisión operativa y no-operativa era 'Leve' o 'Mayor', según datos de la encuesta 2634¹²¹.

En relación a las hipótesis, en primer lugar, se espera que el análisis de correlaciones canónicas permita separar los tipos de trabajo según el grado de responsabilidad que comportan y que ello se relacione con la mayor probabilidad de llamada. En segundo lugar, en la medida que el análisis de correlaciones canónicas permite captar más de una dimensión, se espera encontrar una segunda dimensión subyacente que distinga las ofertas según el grado de toma de decisiones no-operativas requeridas y que, en esta dimensión, los trabajos con puntuación más baja en las responsabilidades en decisiones no-operativas se relacionen con la respuesta positiva en los CV con antecedentes penales. En la medida que se ha establecido que los trabajos con una menor responsabilidad en decisiones no-operativas tendrán un umbral de rechazo más alto, la mayor incertidumbre en características no observables de las personas con antecedentes penales, puede llevar a que

¹²¹ Las frecuencias para cada variable se encuentran en el Anexo 9.

para este tipo de trabajos, en una mayor proporción de casos, los responsables de selección de personal asuman que es probable que estas personas cumplan los requisitos.

Análisis y resultados

A continuación, se presentan, en primer lugar, los *Autovalores* del análisis de correlaciones canónicas realizado para identificar las distintas dimensiones en la capacidad de decisión de los trabajos a los que se enviaron los CVs. Los autovalores permiten establecer la idoneidad de realizar este análisis (Garson 2015). En segundo lugar, se muestran las asociaciones (*saturación de componentes*), entre cada una de las variables ‘originales’ utilizadas en el análisis y las dimensiones subyacentes identificadas. Su observación permite determinar cómo se relaciona cada variable ‘original’ con cada dimensión. Finalmente, mediante el estudio de dónde se sitúa cada categoría de respuesta de las variables originales respecto a las dimensiones subyacentes (estudio de los ‘*centroides*’) se puede valorar lo cerca que se encuentran las distintas respuestas de los responsables de selección de personal a las solicitudes de empleo de unos u otros trabajos diferenciados por su capacidad de decisión, aspecto que permite validar las hipótesis.

Los autovalores señalan en qué medida cada una de las dimensiones explican las relaciones entre las variables ‘originales’¹²², y son útiles para observar hasta qué punto las variables canónicas sirven para explicar las relaciones entre las variables del modelo y, por lo tanto, para validar la idoneidad de aplicar este análisis a los datos. La primera dimensión capta un 22,6%¹²³ de las relaciones entre los dos conjuntos de variables, valor que se considera como alto (Ravnborg y Rubiano 2001; Thanoon, Adnan, y Safari 2015), mientras que la segunda dimensión capta un 6,7%¹²⁴ de las relaciones entre los dos conjuntos de variables. Estos resultados señalan que el nivel de relación entre los dos conjuntos de variables ‘originales’ con las dos variables canónicas es moderadamente alto y confirman la utilidad de aplicar esta técnica¹²⁵.

¹²² Los autovalores (Eigenvalues en inglés) reflejan la proporción de varianza de la variable canónica explicada por la correlación canónica entre los dos conjuntos de variables (Garson 2015).

¹²³ $[0,613*2]-1=0,226$. Ver Garson (2015).

¹²⁴ $[0,533*2]-1=0,067$. Ver Garson (2015).

¹²⁵ Por otro lado, se puede conocer el porcentaje de la relación entre los dos conjuntos de variables explicada por el análisis a partir de dividir el ‘Valor del Ajuste Total’ del conjunto del análisis por el número de dimensiones (Garson 2015). El Valor del Ajuste Total muestra el resultado de la suma de los *autovalores* divididos por el número de dimensiones extraídas por esta técnica a partir de la observación de cada conjunto

Tabla 25. Autovalores (Eigenvalue) y valores de correlación canónica. Análisis de correlaciones canónicas.

	Dimensión		Valor Ajuste Total (Suma Autovalores)
	1	2	
Autovalores	0,610	0,533	1,144
Valores de Correlación canónica	22,6%	6,7%	-

Fuente: Elaboración propia.

La saturación en componentes (*Component loadings*) permite observar el peso de cada variable 'original' en la definición de cada una de las dimensiones. Estos valores sirven para ver en qué medida cada variable 'original' contribuye a cada dimensión, de una forma similar a las 'cargas factoriales' en un análisis factorial exploratorio (Garson 2015). La importancia de cada variable para la definición de la dimensión se interpreta en base a la distancia respecto al origen (valor 0) de cada dimensión: cuanto más se aleja del centro, ya sea en valores positivos o negativos, mayor importancia tiene la variable para interpretar la dimensión. Como norma general, se interpretan aquellos valores mayores de 0.300 y los menores de -0.300 (Garson 2015) como importantes para definir una dimensión. La dirección positiva o negativa de la contribución de una variable a la explicación de una dimensión depende de la puntuación (escalación) que otorgue el procedimiento a cada una de las categorías de las variables originales¹²⁶.

de variables (Garson 2015). De este análisis se puede derivar una relación moderadamente alta (57,2%)¹²⁵ entre los dos conjuntos de variables (Garson 2015).

¹²⁶ La interpretación de las direcciones en la relación entre las variables de diferentes dimensiones no se muestra en este trabajo ya que este aspecto se cubre en el análisis de los 'centroides'. Si se quisiese realizar, las variables de respuesta para cada tipo de CV se han codificado como 1 "No" y 2 "Sí" y las variables de características del empleo se han categorizado como 1 "Mayor" y 2 "Leve".

Tabla 26. Saturación en componentes (*Component Loadings*). Análisis de correlaciones canónicas.

Conjunto	Variable	Dimensión	
		1	2
Conjunto de variables 1:	Respuesta_MAP	-,497	,268
	Respuesta_MPG	-,587	-,327
	Respuesta_AAP	-,648	,152
	Respuesta_APG	-,696	-,124
Conjunto de variables 2:	Tareas_manuales	,345	-,041
	Tareas_datos	,463	,415
	Tareas_personas	,323	-,089
	Consecuencias	-,127	,483
	Improvisación	,292	,531
	Autonomía	,328	-,142

*Nota: MAP: CV con habilidades de nivel medio con antecedentes penales; MPG: CV con habilidades de nivel medio sin antecedentes penales; AAP: CV con habilidades altas con antecedentes penales; APG: CV con habilidades altas sin antecedentes penales.

* Fuente: Elaboración propia.

A partir de la saturación de componentes se puede deducir que la primera dimensión asocia las respuestas a los cuatro tipos de CV enviados, en su conjunto, con las características del grado de decisión que requieren los trabajos a los que fueron enviados, en su conjunto. Respecto a las variables de los envíos de los diferentes tipos de CV, se observa que todas las variables van en el mismo sentido y con una fuerte intensidad. Respecto a las variables sobre el tipo de decisión en el trabajo, los resultados indican que todas las variables saturan en la misma dirección y con un intensidad parecida, con la excepción de la variable 'consecuencias', que igualmente muestra un nivel de saturación en componentes muy bajo¹²⁷.

Respecto a la segunda dimensión, los resultados parecen señalar, por un lado, diferencias en las respuestas a los CV con y sin antecedentes penales, y por el otro, diferencias entre las variables según nivel de decisiones operativas y no-operativas, aunque con algunos matices. En el caso de las variables de respuesta, las variables de respuesta a los CV con una señal del paso por el sistema penal obtienen valores positivos, mientras que los CV sin la marca obtienen valores negativos. Respecto a las características del tipo de trabajo, dos variables relacionadas con la toma de decisiones no-operativas, '*Consecuencias*' -

¹²⁷ Una alta asociación entre las variables que captan el nivel de decisiones operativas y las variables que captan el nivel de decisiones no-operativas era esperable dada la alta correlación que tienen estos elementos según la taxonomía de ocupaciones de Rodríguez (2014).

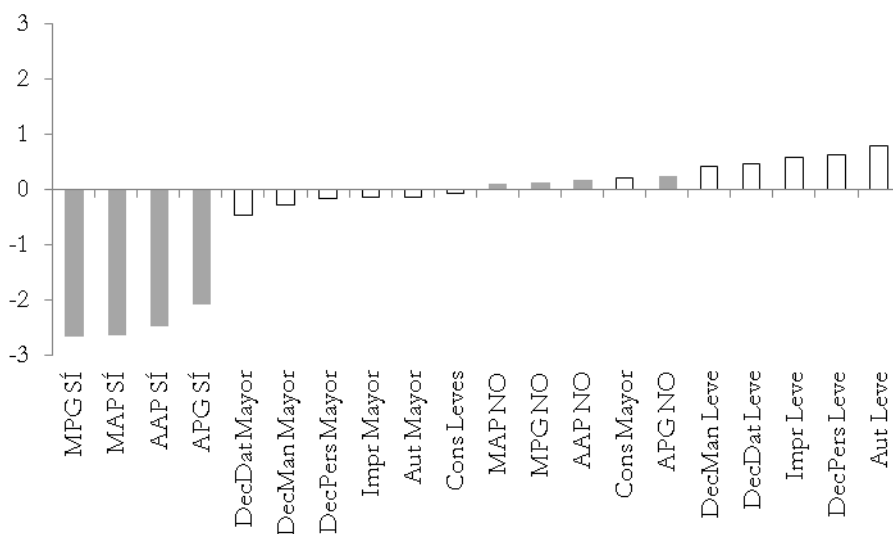
que mide si las consecuencias de un error en el trabajo son graves -, y '*Improvisación*', - que mide si el trabajo requiere contar con una capacidad alta de responder a imprevistos en el trabajo -, y una variable relacionada con las toma de decisiones operativas '*Tareas Datos*', - que mide la capacidad de resolución de problemas con datos -, obtienen valores positivos mientras que el resto de variables obtienen valores negativos.

La observación de los 'centroides' de cada categoría permite ver las relaciones entre las variables. Los 'centroides' son la media de los valores de los objetos que pertenecen a cada categoría para cada una de las dimensiones. Para una categoría el 'centroide' permite ver con qué otras categorías coincide y con qué otras no lo hace para las dos dimensiones del análisis. La observación de los 'centroides' permite contrastar las direcciones de las relaciones establecidas en las hipótesis.

Respecto la primera dimensión, la observación de los 'centroides' permite señalar que existe un mayor umbral de rechazo hacia todas las demandas de empleo - tengan o no tengan los candidatos antecedentes penales, y sea cual sea el perfil de habilidades del candidato - en aquellas profesiones con un nivel más bajo de responsabilidad en la toma de decisiones. Al contrario, las demandas enviadas a trabajos que requieren una mayor toma de decisiones son las que más éxito tienen. Esto se observa en la figura 11 donde las categorías de las variables relacionadas con un mayor grado de decisión de cualquier tipo (aquellas terminadas en "*- Mayor*"), se sitúan en los valores más próximos a las categorías de respuesta positiva a todos los tipos de CV. En contraposición, las categorías relacionadas con una menor toma de decisiones (aquellas terminadas en "*- Leve*"), se sitúan cerca de las categorías relacionadas con el rechazo a la solicitud de trabajo.

Como ya se ha mencionado, esta relación probablemente se explica porque en los trabajos que implican mayores niveles de decisión es más difícil estandarizar las cualidades que deben tener los candidatos en un CV (Goldthorpe 2000). Esto probablemente lleva a los responsables de selección de personal a llamar a más candidatos para hacer una entrevista y conseguir información más cualitativa y de primera mano sobre las capacidades del candidato. La única excepción atañe a la variable '*Consecuencias*', aunque como se ha indicado anteriormente, esta variable no contribuye de forma importante a la definición de esta dimensión.

Figura 11. ‘Centroides’ dimensión 1. Análisis de correlaciones canónicas.



Fuente: Elaboración propia.

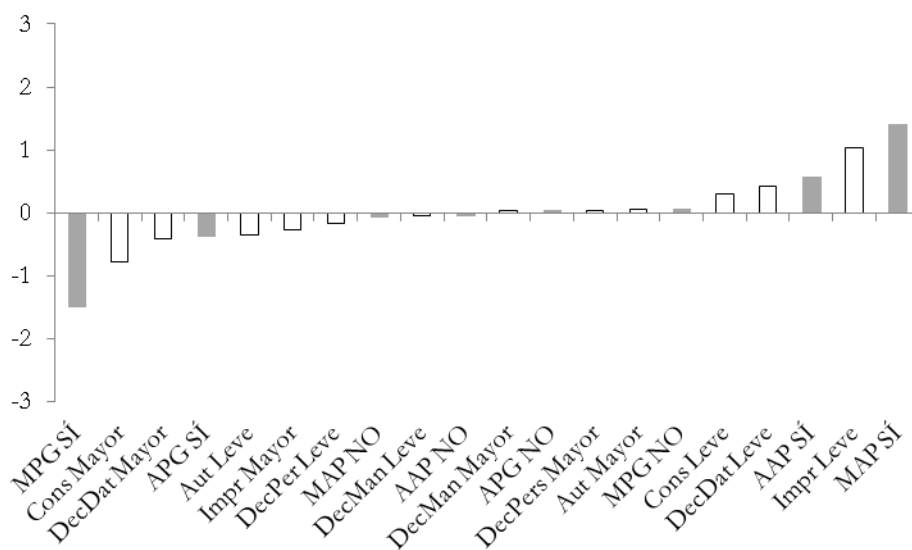
El análisis de los centroides para la primera dimensión también parece indicar la presencia de *Taste discrimination*. En la figura 11 se puede observar que, para los dos niveles de habilidades, los CV con una marca del paso por el sistema penal presentan un mayor nivel de rechazo que los CV sin esa marca. En la medida en que ya hemos descartado la consideración de la teoría *First-moment statistical discrimination*, este efecto debe ser explicado por una aversión moral de los responsables de selección de personal hacia las personas con antecedentes penales (teoría *Taste discrimination*). Como se detalla a continuación, esto no quiere decir que los resultados no apunten a la presencia de los mecanismos descritos por la teoría de *Second-moment statistical discrimination*, sino que estos se captan en la siguiente dimensión.

Como se ha indicado, la dimensión 2 recoge la diferente respuesta dada a los candidatos correspondientes a perfiles con y sin antecedentes penales. El análisis de los ‘centroides’ correspondientes a la segunda dimensión permite ver como la llamada a los candidatos con la marca de los antecedentes penales parece relacionarse con las variables que recogen unos menores niveles de decisión no-operativa "*Impr Leve*" y "*Cons_Leve*", aunque también con un menor nivel de capacidad de decisión operativa con los datos "*DecDat Leve*". Por el contrario, las categorías de respuesta positiva a los candidatos con perfiles de la población general se relacionan con las categorías opuestas, relacionadas con

ofertas que requieren un mayor nivel de decisión no-operativa y un mayor grado de complejidad en el tratamiento de datos¹²⁸.

Estos resultados señalan que los responsables de selección de personal tienen menores reparos en responder a un CV con una señal de antecedentes penales en ocupaciones con pocas responsabilidades en la toma de decisiones no-operativas y con poca capacidad de resolución de problemas con datos abstractos. En la medida en que se asume que en estas profesiones existe un mayor umbral de rechazo en base a las habilidades observables en el CV, la mayor incertidumbre otorgada a las personas con antecedentes penales favorece que se llame a los candidatos que muestran una señal del paso por el sistema penal, en la línea de lo establecido en las teorías de la *Second-moment statistical discrimination*.

Figura 12. ‘Centroides’ dimensión 2. Análisis de Correlaciones Canónicas.



Fuente: Elaboración propia.

En resumen, el análisis de correlaciones canónicas confirma que existe una relación entre el tipo de ocupación, en cuanto al nivel de toma de decisiones que comporta, y la probabilidad de ser llamado para una entrevista. El análisis de la primera dimensión indica que existe un umbral de rechazo mayor en aquellos trabajos con un nivel menor de toma de decisiones. En los trabajos que implican un nivel de toma de decisiones más alto, no son

¹²⁸ Se puede observar la figura con los ‘centroides’ para las dos dimensiones en el Anexo 11.

tan importantes las características observables en el CV, por lo que el umbral de rechazo es más bajo, y los responsables de selección están predispuestos a llamar a un mayor número de personas. La segunda dimensión indica que las personas con antecedentes penales tienden a tener una menor desventaja en aquellas ofertas de trabajo que requieren un bajo nivel de decisiones no-operativas y de resolución de problemas abstractos.

Los resultados son coherentes con la hipótesis avanzada en este trabajo sobre el comportamiento de los responsables de selección de personal respecto a los candidatos que deben ocupar puestos de responsabilidad. Por una lado, se observa que las tasas de respuesta positivas son mayores, y por lo tanto, el umbral de rechazo es más bajo, en trabajos en que se toman más decisiones que en aquellos otros en los que se deben tomar menos decisiones, muy probablemente porque los responsables de selección de personal necesitan tener un contacto personal directo para conocer si el candidato posee estas cualidades, que son difíciles de estandarizar en un CV. Por otro lado, los resultados son compatibles con la interpretación de que los responsables de selección de personal percibirían que existe una mayor incertidumbre sobre las habilidades en la toma de decisiones de los candidatos con antecedentes penales respecto a la población general. La combinación de un umbral de rechazo más alto (una probabilidad de llamada más baja) para las ocupaciones que requieren tomar menos decisiones no-operativas, y de una mayor incertidumbre respecto a las habilidades de los candidatos con antecedentes penales, explicaría el menor tratamiento desfavorable a las personas que han pasado por el sistema penal para ocupar puestos de trabajos en que no se requieren tomar decisiones.

4.4. Conclusión

Esta investigación demuestra que existe un trato desfavorable a causa del estigma de los antecedentes penales. Un candidato a un puesto de trabajo que muestre una marca del paso por prisión en su CV tiene una probabilidad menor de ser llamado para continuar con el proceso de selección que un candidato que no muestre esa marca. Las diferencias son significativas solo para candidatos con un perfil de habilidades alto (alta formación y larga experiencia laboral), aunque en el perfil de habilidades medio también se detectaron diferencias en esa misma dirección.

Si bien es cierto que se podría argumentar que el efecto de la señal del paso por prisión es diferente al efecto de otros tipos de antecedentes penales, la literatura previa

señala que se puede esperar que, en menor medida, también exista un tratamiento desfavorable a condenados a cualquier tipo de pena (Lott 1990; Freeman 1991; Waldfogel 1994; Nagin y Waldfogel 1995; Davies y Tanner 2003; Loeffler 2013; Sciulli 2010; Nilsson y Estrada 2011; Verbruggen 2016; Bernburg y Krohn 2003; Pager 2007a). En este sentido, Uggen et al. (2014) realizaron un experimento similar al realizado en este capítulo, pero, en vez de testar el efecto del paso por prisión, lo hicieron en relación a haber cometido una falta (*misdemeanor*) por 'alteración del orden público' (*disorderly conduct*). Los autores encontraron que, tanto en la población caucásica como en la afroamericana, este tipo de delito redujo en un 4% las probabilidades de encontrar empleo, una reducción estadísticamente significativa. El efecto es mucho menor que el encontrado por Pager (2003; 2009) en sus investigaciones sobre las señales del paso por prisión, pero el estudio de Uggen et al. (2014) viene a confirmar que el estigma de un antecedente penal opera incluso para las condenas de menor relevancia.

También es preciso señalar que estos datos no reflejan el grado total de trato desfavorable en el mercado laboral (Heckman 1998). Se sabe que la mayor parte de empleos se encuentran a través de contactos personales, trabajos en que la confianza previa puede mitigar el efecto del estigma. Las personas también pueden ocultar esta condición, por lo que los responsables de selección de personal a menudo no saben que estas personas tienen un estigma (para estos elementos ver capítulo 3). En este sentido, se debe recordar que el objetivo de este estudio no es identificar el grado total de rechazo de las personas con antecedentes penales en el mercado laboral, sino observar si los responsables de selección de personal tratan desfavorablemente a las personas con una marca del paso por el sistema penal cuando advierten esta condición, e identificar los motivos por los que lo hacen.

En definitiva, en relación con la literatura previa española, este estudio destaca la importancia en nuestro país del efecto *antecedentes penales*, para entender la precariedad laboral en las personas con una condena previa. Si bien es posible que la situación de precariedad en la mayoría de las personas con antecedentes penales se explique por el *efecto selección* (Alós-Moner et al. 2011), una serie de características que se relacionan tanto con el paso por el sistema de justicia penal como con la baja probabilidad de encontrar empleo, y/o el *efecto pena*, las consecuencias inherentes en el cumplimiento de una pena establecida por sentencia, esta investigación demuestra que también es necesario considerar el *efecto*

antecedentes penales: la respuesta negativa que los empleadores tienen cuando advierten el paso de un solicitante de empleo por el sistema penal.

Por otro lado, los resultados de este estudio sugieren que el comportamiento de los responsables de selección de personal ante una señal del paso por el sistema penal se debe explicar, en parte, como consecuencia de una aversión moral hacia las personas que han sido condenadas, en la línea de las teorías de *Taste discrimination* y, en parte, como respuesta a la mayor incertidumbre que tienen sobre las características del candidato con la señal del antecedente penal, en la línea de las teorías de *Second-moment statistical discrimination*. Por el contrario no se ha encontrado evidencia empírica que permita establecer que las teorías de *First-moment statistical discrimination* deban ser consideradas, al no haberse encontrado diferencias significativas en el tratamiento diferencial hacia candidatos con y sin antecedentes penales según su nivel de habilidades.

En relación con los capítulos 1 y 2, centrados en el análisis de la legislación y el uso en la práctica de los antecedentes penales, los resultados de este capítulo muestran los riesgos de la expansión de las políticas que obligan a presentar un certificado de este tipo para un mayor número de profesiones en España. La investigación en este capítulo muestran que, en la medida en que se facilite información de este tipo en el mundo laboral, los responsables de selección de personal podrían utilizarla con consecuencias perjudiciales para este colectivo, al menos para las personas con mayor nivel de formación y de experiencia laboral. Si a raíz de los recientes cambios que extienden el uso de los certificados de antecedentes penales en el mundo laboral, se empiezan a requerir estos certificados para un mayor número de empleos, es probable que la precariedad del colectivo de personas con antecedentes penales se agudice y se incremente el número de personas afectadas por la exclusión laboral lo que repercutirá en una mayor segregación social de los individuos con antecedente penales.

En relación con los resultados del capítulo 3 de la investigación, centrado en las estrategias reactivas de las personas con antecedentes penales ante su estigma, los resultados expuestos en este capítulo ayudan a entender porqué las personas con antecedentes penales tienen reparos en mostrar esta información en su CV, y que se autoexcluyan de los trabajos cuando no pueden evitar que se conozca su paso por el sistema penal. La actitud de autoexclusión es una actitud racional en estas personas, ya que

mostrar señales de su estigma en un proceso de selección de personal puede comportarles un trato desfavorable y disminuir sus oportunidades laborales.

5. CONCLUSIÓN GENERAL

El objetivo de esta tesis doctoral es analizar los efectos de los antecedentes penales en el mundo laboral, poniendo especial énfasis en los procesos de búsqueda de empleo. En concreto, esta tesis se centra en proveer de evidencia empírica sobre esta cuestión y en detallar cómo, de qué manera, en España, en la actualidad, los antecedentes penales tienen un efecto en la inserción laboral.

En esta tesis doctoral, se aporta abundante evidencia del efecto de los antecedentes penales en el mundo laboral. En primer lugar, se ha realizado un estudio de la legislación vigente y de la doctrina sobre la petición de los certificados de antecedentes penales que existen en España: el certificado de antecedentes penales (CAP) y el certificado de delitos de naturaleza sexual (CDNS). En segundo lugar, se ha efectuado un análisis empírico sobre la petición de estos certificados mediante tres fuentes de información: datos oficiales del Ministerio de Justicia sobre la petición del CAP; una encuesta a las personas que fueron a requerir el CAP a una oficina del Ministerio de Justicia; y una recopilación de las ofertas de

trabajo en Internet en las que se solicitaba información sobre los antecedentes penales. En tercer lugar, se ha llevado a término una investigación cualitativa, mediante entrevistas en profundidad a 19 personas con antecedentes penales por diferente tipo de delito y de pena. En cuarto lugar, se ha desarrollado un *Correspondence Test*: se han enviado cuatro CV ficticios a 601 ofertas de trabajo reales, diferenciados por la presencia - o no - de una marca del paso por el sistema penal y por un diferente nivel de formación y experiencia laboral de los candidatos, y se han analizado las respuestas a cada tipo de CV.

Estas cuatro líneas de investigación también permiten observar cómo, de qué manera, los antecedentes penales tienen un efecto en la inserción laboral. A continuación se presentan los resultados siguiendo el orden de los capítulos.

En el primer capítulo se muestra que existen al menos 68 profesiones en las que alguna normativa exige la presentación de alguno de los dos tipos de certificado de antecedentes penales que existen en España en la actualidad: el CAP y el CDNS. En concreto, el CAP se requiere en profesiones en el sector público que se considera que gozan de un reconocido prestigio social y/o que presentan un alto nivel de riesgo ante una potencial actividad delictiva de un trabajador. Estas profesiones se concentran en los sectores de seguridad, justicia, juegos de azar, o corresponden a altos cargos en instituciones financieras así como a otros empleos en las zonas de seguridad de los aeropuertos. Por otro lado, a partir de la entrada en vigor de la reciente *Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia*, se requiere el CDNS en todas aquellas profesiones que implican un contacto habitual con menores. Hasta el momento, las peticiones de CDNS se concentran en el sector educativo - reglado y no reglado -, y en el sector sanitario.

Por otro lado, existe la posibilidad de que los responsables de selección de personal requieran a las personas que presenten su propio certificado como condición para acceder a un empleo en trabajos en que ninguna ley exige este requisito. A diferencia de anteriores épocas, el Registro Central de Penados no realiza ningún control para que no se expidan certificados en los casos en los que ninguna regulación respalde expresamente esta opción. En la medida que esta petición no está expresamente permitida ni prohibida en el ordenamiento jurídico español, se debate si los responsables de selección de personal están autorizados o no para realizar este tipo de peticiones.

Finalmente, en este capítulo también se incide en que la regulación del CDNS presenta notables diferencias respecto a la del CAP. Por un lado, la Ley 26/2015 obliga a las instituciones contratantes de carácter público y privado a que exijan el CDNS. En cambio, en todas las regulaciones en que se contempla la presentación del CAP, éste se debe presentar ante una institución pública. Por otro lado, en el CDNS se ha ampliado la naturaleza de la información disponible: a diferencia del CAP, en el CDNS aparece información de condenas por delitos cometidos cuando la persona era menor de edad, y también información sobre medidas de seguridad impuestas a personas consideradas inimputables. Finalmente, en el CDNS se ha establecido un período extra de cancelación de 30 años para los delitos en que la persona condenada es mayor de edad y la víctima menor de edad. Este período de cancelación de antecedentes es únicamente para este certificado; en el resto de situaciones, como en el CAP, la cancelación de inscripciones se mantiene en un período que oscila entre seis meses y diez años.

En el segundo capítulo, se observa la petición de estos certificados en la práctica. Los resultados indican que la expedición del CAP por motivos laborales no es excepcional. Entre 2010 y 2014 se expidieron anualmente una media de 1.508.561 CAP. Es cierto que se desconoce en qué grado estos certificados fueron expedidos por motivos laborales; sin embargo, la encuesta que se realizó a las personas que fueron a solicitar en persona un CAP en la oficina del Ministerio de Justicia en Cataluña entre Mayo y Junio de 2014 muestra que el 31% de las peticiones de las personas encuestadas en aquel momento y lugar estaban relacionadas con el empleo.

En relación a las profesiones en las que alguna ley exige la presentación de un certificado de antecedentes penales, se constata que afectan a una parte nada desdeñable de la población: más del 7,8% de la población ocupada en España en 2014 estaba trabajando en una profesión en la que en la actualidad se exige un certificado de este tipo para poder empezar a ejercer. La mayor parte de estos certificados se exigían para el ejercicio de profesiones relacionadas con la seguridad pública y privada, con el trabajo en aeropuertos, en establecimientos de juegos de azar, para trabajos relacionados con la justicia y para titulares de licencias de negocios de envío de dinero. En la actualidad, tras la entrada en vigor de la Ley 26/2015, a estas peticiones se le suman las solicitudes para desempeñar ocupaciones relacionadas con menores.

También se muestra evidencia empírica en relación con la discusión sobre la posibilidad de que se requieran certificados de antecedentes penales para trabajos en que ninguna regulación legal exige este requisito. En concreto, se observa que este fue el caso del 30,1% de las peticiones de las personas que fueron a solicitar el CAP por motivos laborales a la oficina del Ministerio de Justicia en Cataluña entre mayo y junio de 2014, y del 25,8% de las ofertas de trabajo publicadas en Internet en que se solicitaba el CAP entre el mes de octubre de 2012 y el mes de febrero de 2016. También se ha detectado que esta situación sucede en determinados supuestos: a empleados en puestos de trabajo cuyo potencial comportamiento delictivo puede acarrear graves consecuencias; a profesionales que pueden realizar trabajos puntuales en el extranjero donde sería preciso tramitar un visado de trabajo que requiriera carecer de antecedentes penales; y a empleados de empresas multinacionales extranjeras que utilizan la legislación de su país de origen para determinar en qué casos se debe exigir el certificado de antecedentes penales.

En esta misma línea, el análisis realizado en este capítulo también muestra que las condenas en un país pueden comportar efectos en otro Estado. Por un lado, el 22,6% de las personas encuestadas que fueron a solicitar el CAP español señalaron que lo hacían para trabajar en el extranjero. Por otro lado, en el 43,1% de las ofertas de trabajo en las que se requería información sobre antecedentes penales para ocupar un puesto de trabajo en España, se especificaba la obligación de presentar el certificado de condenas de otro país. Estos elementos señalan que no se puede acotar el campo de análisis de las consecuencias colaterales de una condena en el mundo laboral sólo en términos nacionales.

En el tercer capítulo se expone que, además del certificado de antecedentes penales, existen otras formas a través de las cuales los responsables de selección de personal pueden conocer que una persona ha sido condenada. En concreto, también existen formas no oficiales de obtener información sobre los antecedentes penales, como, por ejemplo, a través de conocidos que tienen acceso a las bases de datos penales o policiales o de información de sentencias judiciales en internet. Además se han captado instancias de que esta información fue compartida a través de redes sociales conjuntas entre la persona condenada y el empleador. Por otra parte, el hecho de haber sido anteriormente condenado también puede haber sido conocido como consecuencia de las obligaciones derivadas de la condena, por ejemplo, ante la pérdida del carnet de conducir, o a causa de la supervisión de los técnicos del sistema de justicia penal. Igualmente se muestra como este hecho también

puede ser advertido a partir de información de otros registros derivados del paso por el sistema penal, como las señales en diplomas de cursos realizados como parte de proyectos de reinserción, o la información contenida en los servicios públicos de empleo que se muestra en las hojas de historia laboral. Finalmente, algunos entrevistados señalaban que los responsables de selección de personal los miran con mayor suspicacia sobre este tema por algunas señales físicas, como su color de piel.

En este mismo capítulo también se observa que las personas con antecedentes penales evitan solicitar algunos empleos porque prevén que van a ser rechazadas. Estas personas prefieren autoexcluirse antes que hacer frente a un previsible rechazo. En este sentido, en la mayor parte de situaciones en las que las personas relatan que no han podido ejercer un trabajo debido a sus antecedentes penales, los entrevistados no habían sido rechazados directamente sino que se habían anticipado a la potencial exclusión. Esto no significa que las leyes que impiden ejercer a este colectivo o los prejuicios empresariales no tengan un efecto, sino que este efecto es principalmente indirecto.

No obstante, también se detecta que, cuando las personas ven que los antecedentes penales no van a ser un obstáculo insuperable, utilizan otras estrategias. En primer lugar, las personas condenadas, en la mayor parte de los casos, buscan ocultar su estigma, evitando mencionar el tema o, ante una pregunta directa, mienten. Si no pueden ocultarlo, generalmente, las personas intentan optar por una estrategia de mención selectiva, es decir, comentan la información de su condena en el momento y en la forma que consideran oportuna para minimizar el rechazo. Esta estrategia se adopta principalmente en aquellas situaciones en las que existe un vínculo previo con el responsable de selección de personal, o cuando creen que, debido al tipo de delito o al tipo de pena, no se las va a relacionar con el 'prototipo' de delincuente.

Pero, ¿qué hacen los responsables de selección de personal cuando obtienen información de este tipo? ¿Realmente rechazan a los candidatos a un puesto de trabajo cuando saben que fueron condenados con anterioridad? Para responder a esta cuestión, en el cuarto capítulo se muestra una investigación experimental. Se enviaron cuatro CV ficticios a ofertas de trabajos reales. Los CV se diferenciaban por la presencia - o no - de una marca del paso por el sistema penal y unos diferentes niveles de formación y experiencia laboral - alto y medio -. A partir del análisis a las respuestas a cada tipo de CV, se observa que los CV con antecedentes penales reciben una menor proporción de

llamadas que los CV equivalentes sin esta marca. Estos resultados son significativos para los CV que muestran un nivel de formación y experiencia profesional alto, mientras que no se puede asegurar que esta diferencia exista para un nivel de habilidades medio, aunque es probable que, en este caso, la falta de evidencia significativa sea causada por el bajo tamaño de la muestra, y una probabilidad de llamadas reducida para este perfil en un contexto de crisis económica.

Asimismo, el diseño del experimento permite observar que el comportamiento de los responsables de selección de personal se puede explicar por una aversión de carácter moral a las personas con antecedentes penales, en la línea de las teorías de *Taste discrimination*, y por la mayor incertidumbre sobre las características del candidato que genera la marca de los antecedentes penales, en el sentido de lo establecido por las teorías de *Second-moment statistical discrimination*. Por el contrario, no se ha encontrado evidencia empírica de que en esta relación intervengan los mecanismos descritos en las teorías de *First-moment statistical discrimination*, que señalan que los antecedentes penales se pueden utilizar para valorar las características no observables de los candidatos.

Además, en el análisis realizado para contrastar las teorías de *Second-moment statistical discrimination* se detecta que la mayor incertidumbre perjudica o beneficia al candidato según diferentes tipos de empleo. El trato desfavorable es mayor en aquellos empleos con un alto nivel de responsabilidad en tareas abstractas y con un alto nivel de decisiones no operativas, es decir, en aquellos trabajos en que existen responsabilidades referidas a determinar los objetivos de la institución. Por el contrario, una mayor incertidumbre lleva a que este tratamiento desfavorable sea menor cuando los empleos requieren un bajo nivel de toma de decisiones no operativas y es bajo el nivel de toma de decisiones ante tareas abstractas. Este efecto permite explicar, al menos en parte, las inconsistencias encontradas en anteriores estudios mediante la metodología de *Correspondence Test*.

Por lo tanto, los resultados combinados de estas cuatro líneas de investigación proporcionan evidencia empírica para establecer que los antecedentes penales efectivamente constituyen un problema para la inserción laboral en España en la actualidad. En este sentido esta tesis permite señalar que actualmente en España, la asociación entre la población condenada y la precariedad laboral se puede explicar, al menos en parte, a partir de regulaciones que excluyen a las personas condenadas de determinados tipos de empleo y del estigma social que genera la condena (teorías del *efecto antecedentes penales*), y no sólo de la

mayor prevalencia en la población condenada de una serie de características negativas para el empleo (*teorías del efecto selección*), y/o por los efectos de los efectos inherentes del cumplimiento de la pena establecida en la sentencia judicial (*teorías del efecto pena*).

Las investigaciones desarrolladas en este trabajo también permiten observar cómo, de qué manera, los antecedentes penales producen efectos. Combinando los resultados de las diferentes investigaciones se observan tres elementos clave en los efectos de los antecedentes penales. En primer lugar, existen leyes que dificultan la inserción laboral de las personas condenadas al exigir o permitir la presentación de un certificado de antecedentes penales para acceder a un empleo. En segundo lugar, existen prejuicios sociales, al menos en los responsables de selección de personal, que inducen a tratar desfavorablemente a estas personas. En tercer lugar, las personas con antecedentes penales evitan presentarse a las ofertas de trabajo en las que prevén que sus antecedentes penales van a ser un obstáculo insuperable.

Sin embargo, antes de terminar, es importante mencionar algunos de los límites de estas conclusiones¹²⁹. En primer lugar, globalmente, esta investigación ha permitido señalar que la teoría del *efecto antecedentes penales* explica, al menos en parte, la asociación entre el paso por el sistema penal y la precariedad laboral, pero no permite determinar cuál es la magnitud de este efecto, o si este efecto es más importante que los otros efectos señalados en las teorías de *efecto selección* o en las teorías del *efecto pena*. Establecer esta magnitud puede ser interesante para diseñar políticas públicas más eficientes, aunque no es imprescindible. Destacar la importancia de considerar el efecto específico de los antecedentes penales ya es relevante en relación a la literatura previa. Además, un estudio de estas características es muy complejo, ya que sería necesario tener en cuenta factores como la autoselección y el control de infinidad de variables que pueden intervenir en el *efecto selección* y el *efecto pena*. Recientes estudios en Estados Unidos apuntan a soluciones interesantes en esta dirección (Pager y Pedulla 2015).

En segundo lugar, la investigación cualitativa realizada con personas con antecedentes penales y la investigación desarrollada mediante la metodología del *Correspondence Test* se ha centrado sólo en hombres jóvenes. Se tomó esta decisión porque

¹²⁹ Las limitaciones metodológicas de cada línea de investigación se explican con detalle en el capítulo correspondiente.

son el grupo social que más condenas recibe y en el que un obstáculo en la trayectoria profesional podría tener mayor impacto. Sin embargo, como ya han mostrado estudios realizados en otros países, el impacto de los antecedentes penales podría mostrar diferencias en colectivos de más edad (Bernburg y Krohn 2003; Jones Young y Powell 2015) y, sobretudo, en mujeres (Dodge y Pogebrin 2001; Lalonde y Cho 2008; Galgano 2009; Verbruggen, Blokland, y van der Geest 2012; Cantora 2015; Decker et al. 2015). Asimismo, durante la investigación se han omitido los problemas que generan los antecedentes penales a las personas inmigrantes (ver Blitsa et al. 2016; Larrauri 2016). Por lo tanto, para completar el diagnóstico de la influencia de los antecedentes penales en el conjunto de la población española, sería preciso desarrollar más estudios para conocer los aspectos específicos que afectan a otros colectivos, más allá del que ha sido objeto de esta tesis. En este sentido, este trabajo sólo es un primer paso que ofrece un marco analítico, un mapa, por donde seguir este camino.

Finalmente, en la medida que se ha constatado la existencia de los efectos de los antecedentes penales y se ha explicado cómo se producen, es preciso seguir desarrollando investigación sobre cuáles son las políticas públicas más adecuadas para abordar este fenómeno. A continuación se detallan potenciales líneas de investigación en el futuro, estructuradas siguiendo el orden de los capítulos de este trabajo.

En primer lugar, es preciso seguir con atención el desarrollo de la legislación sobre la publicidad de los antecedentes penales en los próximos años. La introducción de la Ley 26/2015 supone un gran cambio en los principios que regulaban la petición de certificados de antecedentes penales hasta el momento. Será interesante ver cómo se consolida esta legislación y si se amplía a otros colectivos vulnerables. Paralelamente, en el mismo sentido, también es preciso observar los efectos de las leyes que están ampliando la publicidad de la información contenida en las sentencias judiciales como, por ejemplo, la *Ley Orgánica 10/2015, de 10 de septiembre, por la que se regula el acceso y publicidad de determinada información contenida en las sentencias dictadas en materia de fraude fiscal*.

En segundo lugar, es preciso seguir observando la evolución de la petición de certificados de antecedentes penales en el mundo laboral. Como se ha sugerido, los recientes cambios en la legislación y la creciente integración europea puede llevar a que los responsables de selección de personal requieran certificados de antecedentes penales con mayor frecuencia. En la medida en que se constate el crecimiento de la petición de

certificados de antecedentes penales será necesario precisar un nuevo sistema para la comprobación de los antecedentes penales en el mundo laboral, que pondere de forma racional las necesidades de protección pública con la reinserción de las personas condenadas (ver, en este sentido, Larrauri 2014b).

En tercer lugar, respecto a la gestión del estigma sería interesante la posibilidad de realizar investigación comparativa con otros países. Una investigación de este tipo delimitaría cuáles son los elementos claves en cada contexto que facilitan que las personas con antecedentes penales utilicen otras estrategias de gestión del estigma en vez de la autoexclusión. De esta forma, probablemente se conseguirían destacar nuevos elementos para guiar las políticas públicas dirigidas a orientar a las personas que han pasado por el sistema penal en el mundo laboral.

En cuarto lugar, respecto al comportamiento de los responsables de selección de personal, es preciso vincular las teorías de *Taste-discrimination*, *First-moment statistical discrimination* y *Second-moment statistical discrimination* con diversas políticas públicas, en base a los mecanismos explicados por cada una de estas teorías con la especificidad de los antecedentes penales. Por ejemplo, Heckman (1998) sugiere que, ante la discriminación por raza, la observación de los mecanismos descritos por las teorías de *Taste-discrimination* sugieren que las políticas públicas deberían dirigirse a establecer leyes anti-discriminación, mientras que los mecanismos descritos por las teorías de *First-moment statistical discrimination* señalan la necesidad de invertir en formación del colectivo estigmatizado (ver también Glawtschew 2015). Hasta donde llega mi conocimiento, no existe ningún estudio sobre cuál sería el efecto de diferentes políticas públicas orientadas a contrarrestar los efectos del estigma de los antecedentes penales en base a estas teorías. Por lo tanto, un desarrollo de este tipo ofrecería un marco analítico novedoso para aproximarse a las políticas públicas dirigidas a evitar el trato desfavorable de las personas condenadas en el mundo laboral.

En definitiva, este trabajo demuestra, a través de diferentes investigaciones empíricas, que, en España, en la actualidad, los antecedentes penales constituyen un problema en el mercado laboral. Las diferentes investigaciones permiten señalar cómo los antecedentes penales tienen un efecto en el mundo laboral: existen leyes que merman las oportunidades laborales de este colectivo; los responsables de selección de personal, en algunos casos, tratan desfavorablemente a las personas de este colectivo cuando observan una señal de su paso por el sistema penal; y las personas con este estigma se autoexcluyen cuando creen

que van a ser rechazadas. En la medida en que el empleo es un factor importante para los procesos de desistimiento del delito, los efectos de los antecedentes penales pueden reforzar, en algunas personas, un círculo vicioso entre desempleo y delincuencia del que puede ser difícil salir.

6. REFERENCIAS

Bibliografía

- Afifi, Abdelmonem, Virginia Clark, y Susanne May. 2004. *Computer-aided multivariate analysis*. Boca Raton: Chapman.
- Agencia Española de Protección de Datos. 2015. *Informe 2015-0401. Necesidad de certificado negativo del Registro Central de delinquentes sexuales para determinadas profesiones*. Madrid: Agencia Española de Protección de Datos.
- Agresti, Alan. 2002. *Categorical Data Analysis*. Wiley series in probability and statistics. Vol. 45. Hoboken, New Jersey: Wiley & Sons.
- Aigner, Dennis J., y Glen G. Cain. 1977. «Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets». *Industrial and Labor Relations Review* 30 (2) (enero): 175-187.
- Albert, Rocío, Lorenzo Escot, y José Andrés Fernández-Cornejo. 2011. «A field experiment to study sex and age discrimination in the Madrid labour market». *The International Journal of Human Resource Management* 22 (2) (enero): 351-375.
- Alexander, Michelle. 2012. *The New Jim Crow: Mass Incarceration in the Age of Colorblindness*. New York: The New Press.
- Allen, Katie R., y Loretta Bradley. 2015. «Career Counseling With Juvenile Offenders: Effects on Self-Efficacy and Career Maturity». *Journal of Addictions & Offender Counseling* 36 (1): 28-42.
- Alonso Rimo, Alberto. 2012. «La publicidad de los antecedentes penales como estrategia de prevención del delito». *Revista General de Derecho Penal* 17: 1-36.
- Alós-Moner, Ramón, Fernando Esteban, Pere Jodar, Fausto Miguélez, Vanessa Alcaide, y Pedro López-Roldan. 2011. *La inserció laboral dels exinterns dels centres penitenciaris de Catalunya*. Documents de treball del Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada (CEJFE). Barcelona: Centre d'Estudis d'Opinió i Formació Especialitzada.
- Andreu Abela, Jaime. 2011. «El análisis multinivel: una revisión actualizada en el ámbito sociológico». *Metodología de Encuestas* 13: 161-176.

- Angel de Prada, Miguel, Walter Actis, Carlos Pereda, y R. Pérez Molina. 1996. *La discriminación laboral a los trabajadores inmigrantes en España*. Colección: Estudios sobre migraciones internacionales. Vol. 9. Ginebra: Departamento de Empleo, Organización Internacional del Trabajo.
- Apel, Robert, y Gary Sweeten. 2010. «The Impact of Incarceration on Employment during the Transition to Adulthood». *Social Problems* 57 (3): 448-479.
- Ararteko. 1996. *Informe del Ararteko al Parlamento Vasco. Año 1996*. Vitoria: Ararteko.
- Arrow, Kenneth. 1971. «The theory of discrimination». [Working Paper] *Industrial Relations Section. University of Princeton. 30A*. Princeton: Princeton University. Consultado el 25 de junio de 2016: <http://econ.arts.ubc.ca/nfortin/econ560/arrow73.pdf>
- Autor, David H. 2003. «Lecture Note: The Economics of Discrimination — Theory». [Working Paper]. *Lecture Notes*. 14.661 Fall 2003. Cambridge (Massachusetts): Massachusetts Institute of Technology. Consultado el 25 de junio de 2016: <http://economics.mit.edu/files/553>
- Ayuntamiento de Madrid. 2013. *La protección del consumidor de servicios de envío de dinero en el Ayuntamiento de Madrid. Actuaciones y propuestas*. Ayuntamiento de Madrid: Madrid.
- Backman, Christel. 2011. «Vocabularies of motive among employers conducting criminal background checks». *Acta Sociologica* 54 (1): 27-44.
- Backman, Christel. 2012a. *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.
- Backman, Christel. 2012b. «Mandatory Criminal Record Checks in Sweden: Scandals and Function Creep». *Surveillance & Society* 10 (3/4): 276-291.
- Badia, J.G. 2014. «Piden disculpas a un hombre a quien asignaron varios antecedentes delictivos por error». *La Verdad* [6 de Junio de 2014]. Consultado 11/06/2014.
- Baert, Stijn, y Elsy Verhofstadt. 2013. «Labour Market Discrimination against Former Juvenile Delinquents: Evidence from a Field Experiment». *Applied Economics* 47 (11) (marzo 3): 1061-1072.

- Baquero, Camilo. 2016. «Siete horas para un certificado». *El País* [20 de junio de 2016]. Recuperado de:
http://ccaa.elpais.com/ccaa/2016/01/19/catalunya/1453237838_482664.html
 (Última visita 26 de junio de 2016).
- Barraza Ponce, Juan A., Paula A. Díaz Vernal, Ximena M. Torres Gonzáles, y Guisela M. Vera Pérez. 2008. «Concepto de identidad laboral de penados bajo libertad vigilada». *Revista de estudios criminológicos y penitenciarios* 12: 127-156.
- Barton, Laurence. 2008. *Crisis Leadership Now: A Real-World Guide to Preparing for Threats, Disaster, Sabotage, and Scandal*. New York: McGraw-Hill Professional.
- Batha, Kate, y Marie Carroll. 2007. «Metacognitive training aids decision making». *Australian Journal of Psychology* 59 (2) (septiembre): 64-69.
- Bazeley, Patricia, y Kristi Jackson. 2013. *Qualitative data analysis with NVIVO*. Los Angeles, California: SAGE.
- Becker, Gary S. 1957. *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, Howard. 2009. *Outsiders: hacia una sociología de la desviación*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno.
- Bendick, Marc. 2007. «Situation testing for employment discrimination in the United States of America». *Horizons Stratégiques* 2007/3 (5): 17-39.
- Berg, Mark T., y Beth M. Huebner. 2011. «Reentry and the Ties that Bind: An Examination of Social Ties, Employment, and Recidivism». *Justice Quarterly* 28 (2): 382-410.
- Bernburg, Jón Gunnar, y Marvin G. Krohn. 2003. «Labeling, life chances, and adult crime: The direct and indirect effects of official intervention in adolescence on crime in early adulthood». *Criminology* 41 (4): 1287-1318.
- Bernburg, Jón Gunnar, Marvin G. Krohn, y Craig J. Rivera. 2006. «Official Labeling, Criminal Embeddedness, and Subsequent Delinquency: A Longitudinal Test of Labeling Theory». *Journal of Research in Crime and Delinquency* 43 (1): 67-88.
- Bertrand, Marianne, y Sendhil Mullainathan. 2004. «Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination». *American Economic Review* 94 (4): 991-1013.

- Blanco Quintana, María Jesús. 2013. «La comunicación de los antecedentes penales entre los estados. El sistema europeo de información de antecedentes penales (ECRIS).» *Boletín del Ministerio de Justicia* Año LXVII.: 1-25.
- Blay, Ester. 2006. *La pena de trabajo en beneficio de la comunidad*. [Tesis Doctoral] Universitat Autònoma de Barcelona.
- Blitsa, Dimitra. 2011. «Conviction and Employment in Greece: From National Legislation to European Requirements». [Presentación Powerpoint] Presentada en el seminario internacional *International conference on Employment Discrimination Based on Criminal Records*, Universitat Pompeu Fabra, Barcelona [21 de octubre de 2011].
- Blitsa, Dimitra, Lauryn P. Gouldin, James B. Jacobs, y Elena Larrauri. 2016. «Criminal Records and Immigration: Comparing the United States and the European Union». *Fordham International Law Journal* 36 (2): 206-240.
- Blitsa, Dimitra, y James B. Jacob. 2012. «US, EU and UK Employment Vetting as Strategy for Preventing Convicted Sex Offenders from Gaining Access to Children». *European Journal of Crime, Criminal Law and Criminal Justice* 20 (3) (enero): 265-296.
- Blumstein, Alfred, y Kiminori Nakamura. 2009. «Redemption in the presence of widespread criminal background checks». *Criminology* 47 (2): 327-359.
- Boldova, Miguel Ángel. 2016. «Extinción de la responsabilidad penal». En *Lecciones de consecuencias jurídicas del delito el sistema de penas, de medidas de seguridad, de consecuencias accesorias y de responsabilidad civil derivada del delito*, editado por Martin Gracia, Miguel Ángel Boldova, y Dobón Alastuey, 5a ed., 153-171. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Bonner, Michelle. 2014. «Consideration of Criminal Records for Employment». *The American Bar Association. Criminal Justice Section. Newsletter* 22 (2): 1-10.
- Boone, Miranda. 2011. «Judicial Rehabilitation in the Netherlands: Balancing Between Safety and Privacy». *European Journal of Probation* 3 (1): 63-78.
- Boone, Miranda, y Elina Kurtovik. 2015. «The impact of criminal records in the Netherlands». [Presentación Powerpoint] Presentación en el seminario internacional *Impact of Criminal Records & Reentry in the Labor Market*, Universitat Pompeu Fabra, Barcelona [12 de junio de 2015].

- Bosch, Mariano, M. Angeles Carnero, y Lidia Farré. 2010. «Information and discrimination in the rental housing market: Evidence from a field experiment». *Regional Science and Urban Economics* 40 (1) (enero): 11-19.
- Bosch, Mariano, M. Angeles Carnero, y Lidia Farré. 2015. «Rental housing discrimination and the persistence of ethnic enclaves». *SERIEs* 6 (2) (junio): 129-152.
- Boshier, Roger, y Derek Johnson. 1974. «Does Conviction Affect Employment Opportunities?» *British Journal of Criminology* 14 (3): 264-268.
- Box, Stephen. 1981. «The Social Construction of Official Statistics on Criminal Deviance». En *Key Readings in Criminology*, editado por Tim Newburn, 44-48. Cullompton: Willan.
- Brown, Kevin, Iona Haslewood-Pócsik, y Jon Spencer. 2006. *IMPACT Employer Consultation. Part I. Employer Consultation Survey: Employers' Attitudes Towards the Employment of Ex-offenders*. Manchester: Impact Foundation.
- Brown, Kevin, Jon Spencer, y Jo Deakin. 2007. «The Reintegration of Sex Offenders: Barriers and Opportunities for Employment». *The Howard Journal* 46 (1): 32-42.
- Bueno Arús, Francisco. 1983. «Sobre la publicidad del registro de antecedentes penales». *Boletín de Información. Ministerio de Justicia e Interior* 37 (1330): 3-11.
- Bueno Arús, Francisco. 2006. *La Cancelación de antecedentes penales*. Cizur Menor: Thomson Civitas.
- Buikhuisen, Wouter, y Fokke P H Dijksterhuis. 1971. «Delinquency and Stigmatisation». *British Journal of Criminology* 11: 185.
- Bushway, Shawn. 1996. *The impact of a criminal history record on access to legitimate employment*. [Tesis Doctoral] Pittsburgh: Carnegie Mellon University.
- Bushway, Shawn. 1998. «The Impact of an Arrest on the Job Stability of Young White American Men». *Journal of Research in Crime and Delinquency* 35 (4) (noviembre 1): 454-479.
- Bushway, Shawn. 2004. «Labor Market Effects of Permitting Employer Access to Criminal History Records». *Journal of Contemporary Criminal Justice* 20 (3): 276-291.

- Bushway, Shawn, y Robert Apel. 2012. «A signaling perspective on employment-based reentry programming: Training completion as a desistance signal». *Criminology and Public Policy* 11 (1): 21-50.
- Bushway, Shawn, Shauna Briggs, Faye Taxman, Meridith Thanner, y Mischelle Van Brakle. 2007. «Private Providers of Criminal History Records: Do You Get What You Pay For?» En *Barriers to Reentry? The Labor Market for Released Prisoners in Post-Industrial America*, editado por Shawn Bushway, Michael A. Stoll, y David F. Weiman, 174-200. New York: Russell Sage Foundation.
- Bushway, Shawn, Paul Nieuwbeerta, y Arjan Blokland. 2011. «The Predictive Value of Criminal Background Checks: Do Age and Criminal History Affect Time to Redemption?» *Criminology* 49 (1) (febrero): 27-60.
- Bushway, Shawn, Michael A. Stoll, y David F. Weiman. 2007. *Barriers to Reentry? The Labor Market for Released Prisoners in Post-Industrial America*. New York: Russell Sage Foundation.
- Bushway, Shawn, y Gary Sweeten. 2007. «Abolish Lifetime Bans for Ex-Fellons». *Criminology & Public Policy* 6 (4): 697-706.
- Cantora, Andrea. 2015. «Navigating the job search after incarceration: the experiences of work-release participants». *Criminal Justice Studies* 28 (2): 141-160.
- Carlsson, Magnus, Luca Fumarco, y Dan-Olof Rooth. 2014. «Does the design of correspondence studies influence the measurement of discrimination?» *IZA Journal of Migration* 3 (1): 11.
- Carr, Nicola, Clare D. Dwyer, y Elena Larrauri. 2015. «Young People, Criminal Records and Employment Barriers». En *New Directions: Understanding and Improving Employment Pathways in Youth Justice in Northern Ireland*, editado por Julia Kenny y Pat Conway, 7-62. Belfast: NIACRO.
- Chartered Institute of Personnel and Development. 2007. *Employing Ex-offenders to Capture Talent. Survey Report May 2007*. London: The Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD).

- Cherney, Adrian, y R. 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) (enero): 21-37.
- Cid, José, 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.
- Col·legi de Politòlegs i Sociòlegs de Catalunya. 2009. *Codi ètic de les professions de ciències polítiques i de l'administració i sociologia*. Barcelona: Col·legi de Politòlegs i Sociòlegs de Catalunya. Disponible a: www.colpis.cat/files/noticia/301_fichero.pdf [Última consulta 25 de junio de 2016].
- Comisiones Obreras. 2015. «CCOO. denuncia la petición masiva y temeraria de certificados de antecedentes penales al personal docente de Canarias». [Nota de prensa] *Web de la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras*. Última consulta 25 de junio de 2016: http://www.fe.ccoo.es/comunes/recursos/15696/2151079-Documento_informativo_para_difundir_entre_el_profesorado....pdf
- Corbetta, Piergiorgio. 2003. *Social Research: Theory, Methods and Techniques*. Oxford: SAGE Publications.
- Crutchfield, Robert D. 2014. *Get a job. Labor Markets, Economic Opportunity and Crime*. New York: New York University Press.
- Cundiff, Patrick R. 2016. «Erasing the Mark of a Criminal Record: Examining the Effect of Education on Ex-Offender Employment». *Corrections* (9) (mayo): 1-12.
- Czafit, Bence, y János Köllő. 2015. «Employment and wages before and after incarceration – evidence from Hungary». *IZA Journal of European Labor Studies* 4 (1), 1-21.
- Damaska, Mirjan R. 1968. «Adverse Legal Consequences of Conviction and Their Removal: A Comparative Study» *The Journal of Criminal Law, Criminology, and Police Science* 59 (3): 347-360.
- Davies, Scott, y Julian Tanner. 2003. «The long arm of the Law: Effects of Labeling on Employment». *The Sociological Quarterly* 44 (3) (junio): 385-404

- Decker, Scott H, Cassia Spohn, Natalie Ortiz, y Eric Hedberg. 2012. *Criminal Stigma, Race, Gender and Employment: An Expanded Assessment of the Consequences of Imprisonment for Employment*. [Presentación Powerpoint] Presentación en el 68th Annual Meeting of the American Society of Criminology; Chicago (IL) [16/12/2012].
- Decker, Scott H., Natalie Ortiz, Cassia Spohn, y Eric Hedberg. 2015. «Criminal stigma, race, and ethnicity: The consequences of imprisonment for employment». *Journal of Criminal Justice* 43 (2) (marzo): 108-121.
- Defensor del Pueblo Español. 2015. *Informe anual 2014 y debates en las Cortes Generales*. Madrid: Defensor del pueblo del Estado Español.
- Demerouti, Evangelia, Arnold B. Bakker, y Michael Leiter. 2014. «Burnout and job performance: The moderating role of selection, optimization, and compensation strategies.» *Journal of Occupational Health Psychology* 19 (1): 96-107.
- Demleitner, Nora V. 1999. «Preventing internal exile: the need for restrictions on collateral sentencing consequences». *Stanford Law & Policy Review* 11: 153-171.
- Denney, Andrew S., Richard Tewksbury, y Richard Jones. 2014. «Beyond Basic Needs: Social Support and Structure for Successful Offender Reentry». *Journal of Quantitative Criminal Justice & Criminology* 2 (1): 39-67.
- Dickinson, David L., y Ronald L. Oaxaca. 2006. «Statistical Discrimination in Labor Markets: An Experimental Analysis». [Working Paper] *IZA Discussion Paper* No. 2305.
- Díez Ripollés, José Luis. 2004. «El nuevo modelo penal de la seguridad ciudadana». *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología* (6): 3.
- Díez Ripollés, José Luis. 2011. «La dimensión inclusión / exclusión social como guía de la política criminal comparada». *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología* 13-12: 1-36.
- Díez Ripollés, José Luis. 2013. «Social Inclusion and Comparative Criminal Justice Policy». *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention* 14 (1) (mayo): 62-78.
- Díez Ripollés, José Luis. 2016. *Derecho penal español: Parte General*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Dodge, Mary, y Mark R. Pogebrin. 2001. «Collateral Costs of Imprisonment for Women: Complications of Reintegration». *The Prison Journal* 81 (1): 42-54.

- Dominguez Alvarez, R, y M L Loureiro. 2012. «Stigma, Ex-convicts and Labour Markets». *German Economic Review* 13 (4): 470-486.
- Dwyer, Clare D. 2013. «“They might as well be walking around the inside of a biscuit tin”: Barriers to Employment and Reintegration for ‘Politically Motivated’ Former Prisoners in Northern Ireland». *European Journal of Probation* 5 (1): 3-24.
- Edo, Anthony, Nicolas Jacquemet, y Constantin Yannelis. 2013. «Language Skills and Homophilous Hiring Discrimination: Evidence from Gender-and Racially-Differentiated Applications». [Working Paper]. *Documents de travail du Centre d’Economie de la Sorbonne* 58.
- El Periódico de Aragón. 2016. «Los empleados autorizan a la DGA a recabar datos de delitos sexuales». *El periódico de Aragón* [10/04/2016]. Recuperado de: http://www.elperiodicodearagon.com/noticias/aragon/empleados-autorizan-dga-recabar-datos-delitos-sexuales_1101737.html (Última visita 25 de junio de 2016).
- EmployeeScreen IQ. 2012. *Threading the Needle: Employment Background Screening in an Age of Increased Litigation & Legislation 2012 Survey of Employers*. Cleveland (Ohio): EmployeeScreen IQ.
- Esteban, Fernando, Ramón Alós, Pere Jódar, y Fausto Miguélez. 2014. «La inserción laboral de ex reclusos. Una aproximación cualitativa». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 145 (enero-marzo): 181-204.
- Europa Press. 2015. «Nace el Registro de Delicuentes Sexuales que impedirá a pederastas trabajar con niños». *Europapress* [11/12/2015] Recuperado de: <http://www.europapress.es/sociedad/noticia-nace-registro-delicuentes-sexuales-impedira-pederastas-trabajar-ninos-20151211123822.html> (Última visita 25 de junio de 2016).
- Farrall, Stephen. 2004. «Social Capital And Offender Reintegration: Making Probation Desistance Focused». En *After crime and punishment: pathways to offender reintegration*, editado por Shadd Maruna y Russ Immarigeon, 57-84. Cullompton: Willan Publishing.

- Farreras, C. 2016. «Una buena medida por explicar». *La Vanguardia* [20 de enero de 2016]. Recuperado de: <http://www.lavanguardia.com/edicion-impresa/20160120/301524099628/una-buena-medida-por-explicar.html> (Última visita 25 de junio de 2016).
- Fitch, Kate, Kathleen Spencer, y Zöe Hilton. 2007. *Protecting children from sexual abuse in Europe: Safer recruitment of workers in a border-free Europe*. London: NSPCC.
- Fletcher, Del Roy. 2001. «Ex-Offenders, the Labour Market and the New Public Administration». *Public Administration* 79 (4) (diciembre): 871-891.
- Fletcher, Del Roy. 2007. «Offenders in the post industrial labour market: lubricating the revolving door?» *People, Place and Policy Online* 1 (2): 80-89.
- Fletcher, Del Roy, Alan Taylor, Stephen Hughes, y Jonathan Breeze. 2001. *Recruiting and employing offenders*. Layerthorpe: Joseph Rowntree Foundation.
- Freeman, Richard B. 1991. «Crime and the Employment of Disadvantaged Youths». En *Urban Labor Markets and Job Opportunity* editado por George Peterson y Wayne Vroman, 201-238. Washington D.C.: Urban Institute Press.
- Funk, Patricia. 2004. «On the effective use of stigma as a crime-deterrent». *European Economic Review* 48 (4) (agosto): 715-728.
- Galgano, Sarah W. 2009. «Barriers to Reintegration: An Audit Study of the Impact of Race and Offender Status on Employment Opportunities for Women». *Social Thought and Research* 30: 21-37.
- Gallizo, Mercedes. 2013. *Penas y personas: 2810 días en las prisiones españolas*. Madrid: Debate.
- García Oliver, Juan. 2008. *El eco de los pasos*. 2a edición. Barcelona: Planeta.
- Garland, David. 2001. *The Culture of Control: Crime and Social Order in Contemporary Society*. Chicago: University of Chicago Press.
- Garrido Falla, Francisco. 1994. «El concepto de servicio público en el derecho español». *Revista de Administración Pública* 135 (Septiembre - Diciembre): 7-36.
- Garson, David S. 2015. *GLM Multivariate, MANOVA & Canonical Correlation*. Asheboro: Statistical Publishing Associates.

- Gendreau, Paul, Tracy Little, y Claire Goggin. 1996. «A Meta-Analysis of the Predictors of Adult Offender Recidivism: What Works». *Criminology* 34: 575-607.
- Glawtschew, Rebecca M. 2015. «Eliminating Persistent Statistical Discrimination: An Analysis of Several Policy Options». *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy* 15 (2) (enero).
- Goffman, Alice. 2009. «On the Run: Wanted Men in a Philadelphia Ghetto». *American Sociological Review* 74 (3): 339-357.
- Goffman, Alice. 2015. *On the Run. Fugitive Life in an American City*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Goffman, Ervin. 1990. *Stigma: notes on the management of spoiled identity*. England: Penguin Psychology. Primera edición 1963.
- Goldthorpe, John H. 2000. *On Sociology: Numbers, narratives, and the integration of research and theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Gottfredson, Michael R, y Travis Hirschi. 1990. *A General Theory of Crime*. Stanford (California): Stanford University Press
- Graffam, Joe, Alison J Shinkfield, Barbara Lavelle, y Lesley Hardcastle. 2004. *Attitudes of Employers, Corrective Services Workers, Employment Support Workers, and Prisoners and Offenders Towards Employing Ex-Prisoners and Ex-Offenders*. Melbourne: Criminology Research Council of Australia.
- Graffam, Joe, 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.
- Grogger, Jeffrey. 1995. «The Effect of Arrests on the Employment and Earnings of Young Men». *The Quarterly Journal of Economics* 110 (1) (febrero): 51-71.
- Grosso Galván, Manuel. 1984. *Los Antecedentes Penales: Rehabilitación y Control Social*. Barcelona: Editorial Bosch.
- Guryan, Jonathan, y Kerwin Kofi Charles. 2013. «Taste-based or statistical discrimination: The economics of discrimination returns to its roots». *Economic Journal* 123 (572) (noviembre): 417-432.

- Gutiérrez Zarza, María Ángeles. 2010. «La protección de datos personales como derecho fundamental del imputado, ¿también en el ámbito del proceso penal?» *La Ley Penal* 71 (Mayo 2010).
- Gutiérrez-Maldonado, José, y Francisco Sintas. 1995. «Actitud de los Empresarios hacia la Integración Laboral de Personas que están o han estado Sometidas a Medidas de Privación de Libertad». *Anuario de Psicología Jurídica* 5 (3): 18-45.
- Harding, David J. 2003. «Jean Valjean's dilemma: the management of ex-convict identity in the search for employment». *Deviant Behavior* 24 (6) (noviembre): 571-595.
- Haslewood-Pócsik, Ilona, Steven Brown, y Jon Spencer. 2008. «A not so Well-Lit Path: Employers' Perspectives on Employing Ex-offenders». *The Howard Journal* 47 (1): 18-30.
- Heckman, James J. 1998. «Detecting Discrimination». *Journal of Economic Perspectives* 12 (2): 101-116.
- Heckman, James J., y Peter Siegelman. 1993. «The Urban Institute Audit Studies: Their Methods and Findings.» En *Clear and Convincing Evidence: Measurement of Discrimination in America*, editado por Michael Fix y Raymond Struyk, 187-258. Washington D.C.: The Urban Institute Press.
- Helfgott, Jacqueline. 1997. «Ex-offender Needs Versus Community Opportunity in Seattle, Washington». *Federal Probation* 61: 12.
- Herzog-Evans, M. 2011. «Judicial Rehabilitation in France: Helping with the Desisting Process and Acknowledging Achieved Desistance». *European Journal of Probation* 3 (1) (marzo 1): 4-19.
- Herzog-Evans, Martine. 2011. «Editorial: 'Judicial rehabilitation' in six countries: Australia, England and Wales, France, Germany, The Netherlands and Spain.» *European Journal of Probation* 3 (1): 1-3.
- Holzer, Harry J, Steven Raphael, y Michael A Stoll. 2007. «The Effect of an Applicant's Criminal History on Employer Hiring Decisions and Screening Practices: Evidence from Los Angeles». En *Barriers to Reentry? The Labor Market for Released Prisoners in Post-Industrial America*, editado por Shawn Bushway, Michael A Stoll, y David F Weiman, 117-150. New York: Russell Sage Foundation.

- Home Office. 2012. «CRB 21567 - CRB applications - Freedom of Information Request». London: Home Office.
- Honey-Ray, Lucie, Irwin M. Cohen, Jenna Nursey, Gill Rebecca, Trevor Fik, y Amanda V. McCormick. 2013. *Criminal Record Checks for the Non-Profit Sector in BC*. Abbotsford, (Canada): University of the Fraser Valley:
- INTECO. 2012. «*Estudio sobre el fraude a través de Internet*». Madrid: INTECO. Recuperado de: <https://goo.gl/npFysy> (Última visita 25 de junio de 2016).
- Jacobs, James B. 2006. «Mass Incarceration and the Proliferation of Criminal Records». *University of St. Thomas Law Journal* 3 (3): 387-420.
- Jacobs, James B. 2015. *The Eternal Criminal Record*. Cambridge: Harvard University Press.
- Jacobs, James B., y Dimitra Blitsa. 2011. «Paedophiles, Employment Discrimination, and European Integration». *New York University Public Law and Legal Theory Working Papers* Paper 309.
- Jacobs, James B., y Elena Larrauri. 2011. «Observations on Conviction-Based Employment Discrimination in the U.S. & Spain» [Working Paper]. *New York University Public Law and Legal Theory Working Papers*. Paper 310.
- Jacobs, James B., y Elena Larrauri. 2012. «Are Criminal Convictions a Public Matter? The USA and Spain». *Punishment & Society-International Journal of Penology* 14 (1).
- Jacobs, James B., y Elena Larrauri. 2016. «European Criminal Records and Ex-Offender Employment». En *Oxford Handbooks Online* editado por Michael Tonry. Oxford: Oxford University Press.
- Jobson, J. D. 1991. *Applied multivariate data analysis*. New York: Springer.
- Johnson, Richard Arnold, y Dean W. Wichern. 2007. *Applied multivariate statistical analysis*. Upper Saddle River (New Jersey): Prentice-Hall.
- Jones Young, Nicole C., y Gary N. Powell. 2015. «Hiring ex-offenders: A theoretical model». *Human Resource Management Review* 25 (3): 298-312.
- Jones, K. P., y E. B. King. 2013. «Managing Concealable Stigmas at Work: A Review and Multilevel Model». *Journal of Management* 40 (5): 1466-1494.

- Kilgour, Lauren. 2013. «Tracing the lifecycle of Canadian criminal records». *Records Management Journal* 23 (2) (julio): 136-148.
- Kling, Jeffrey R. 2006. «Incarceration length, employment, and earnings». *American Economic Review*, 96 (3) (June): 863-876.
- Kurlychek, M. C., R. Brame, y Shawn Bushway. 2007. «Enduring Risk? Old Criminal Records and Predictions of Future Criminal Involvements». *Crime & Delinquency* 53 (1) (enero): 64-83.
- Kurtovik, Elina, y Marti Rovira. 2016. «Contrasts in the hidden obstacles to re-entry in the labour market based on criminal records between The Netherlands and Spain». *European Journal of Criminology*. [En revisión].
- Lageson, Sarah E. 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) (mayo): 127-141.
- Lai, P.L, y C Fyfe. 1999. «A neural implementation of canonical correlation analysis». *Neural Networks* 12 (10) (diciembre): 1391-1397.
- Lalonde, Robert J., y Rosa M. Cho. 2008. «The Impact of Incarceration in State Prison on the Employment Prospects of Women». *Journal of Quantitative Criminology* 24 (3) (septiembre): 243-265.
- Lam, Helen, y Mark Harcourt. 2003. «The Use of Criminal Record in Employment Decisions: The Rights of Ex-offenders, Employers and the Public». *Journal of Business Ethics* 47 (3): 237-252.
- LaPiere, R. T. 1934. «Attitudes vs. Actions». *Social Forces* 13 (2) (diciembre): 230-237.
- Larrauri, Elena. 2011. «Conviction Records in Spain: Obstacles to Reintegration of Offenders?» *European Journal of Probation* 3 (1): 50-62.
- Larrauri, Elena. 2013. «¿En qué empleos se exigen los antecedentes penales?: Actualización del artículo RECPC 13-09 (2011)». *Revista electrónica de ciencia penal y criminología* 15 (r3): 1-14.
- Larrauri, Elena. 2014a. «Criminal Record Disclosure and the Right to Privacy». *Criminal Law Review* 10: 723-737.

- Larrauri, Elena. 2014b. «Legal protections against criminal background checks in Europe». *Punishment & Society* 16 (1) (enero): 50-73.
- Larrauri, Elena. 2014c. «Are Police Records Criminal Records?» *European Journal of Crime, Criminal Law and Criminal Justice* 22 (4) (octubre): 377-395.
- Larrauri, Elena. 2015. «Voces: Antecedentes Penales». *Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad* 8. (Marzo): 153-159.
- Larrauri, Elena. 2016. «Antecedentes penales y expulsión de personas inmigrantes». *InDret* 2/2016: 1-29.
- Larrauri, Elena, y James B. Jacobs. 2010. «¿Son las sentencias públicas? ¿Son los antecedentes penales privados? Una comparación de la cultura jurídica de Estados Unidos y España». *InDret* 4/2010: 1-52.
- Larrauri, Elena, y James B. Jacobs. 2011. «Reinserción laboral y antecedentes penales». *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología* 13 (9): 1-25.
- Larrauri, Elena, y James B. Jacobs. 2013. «A Spanish Window on European Law and Policy on Employment Discrimination Based on Criminal Record». En *European Penology?*, editado por Tom Daems, Sonja Snacken, y Dirk van Zyl Smit, 293-310. Oxford: Hart.
- Laub, John H., y Robert J. Sampson. 2003. *Shared beginnings, divergent lives: delinquent boys to age 70*. Cambridge (Massachusetts): Harvard University Press.
- Leasure, Peter, y Tia Steven Andersen. 2016. An Experimental Study of the Effectiveness of Certificates of Recovery as Collateral Consequence Relief Mechanisms. [Working Paper]. SSRN. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2782622> (Última visita 25 de junio de 2016).
- LeBel, Thomas P. 2008. «Perceptions of and Responses to Stigma». *Sociology Compass* 2 (2) (marzo): 409-432.
- LeBel, Thomas P. 2008. 2012. «Invisible Stripes? Formerly Incarcerated Persons' Perceptions of Stigma». *Deviant Behavior* 33 (2): 89-107.
- Lemert, Edwin M. 2000. *Crime and deviance: essays and innovations of Edwin M. Lemert / edited and with essays by Charles C. Lemert and Michael F. Winter*. Boston: Rowman & littlefield.

- Loeffler, Charles E. 2013. «Does Imprisonment Alter the Life Course? Evidence on Crime and Employment From a Natural Experiment». *Criminology* 51: 137-166.
- López-Roldan, Pedro, y Sandra Fachelli. 2015. *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. Cerdanyola del Vallés: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Lott, John R. 1990. «The Effect of Conviction on the Legitimate Income of Criminals». *Economics Letters* 34: 381-385.
- Loucks, Nancy, Olwen Lyner, y Tom Sullivan. 1998. «The employment of people with criminal records in the European Union». *European Journal on Criminal Policy and Research* 6 (2): 195-210.
- Love, Margaret Colgate 2006. *Relief from the Collateral Consequences of Conviction: A State By State Resources Guide*. Buffalo, New York: William S. Hein, Inc.
- Lukies, John, Joseph Graffam, y Alison J Shinkfield. 2011. «The effect of organisational context variables on employer attitudes toward employability of ex-offenders.» *International journal of offender therapy and comparative criminology* 55 (3) (mayo): 460-75.
- Magro Servet, Vicente. 2015. «Cuadro de transformación de penas de faltas que pasan a ser delito leve por la Ley Orgánica 1/2015, de reforma del Código Penal y su transitoriedad». *La Ley* N. 8645.
- Mapelli Caffarena, Borja. 2011. *Comentarios al Código Penal*. 2a ed. Lex Nova.
- Margalló, Neus, Pedro J. Melinas, Albert Ferré, David Rojo, y Carlos Obeso. 2015. *Informe Infojobs ESADE. Estado del mercado laboral en España*. Barcelona: ESADE, Universitat Ramon Llull.
- Martinez, Damian J., y Laura S. Abrams. 2013. «Informal Social Support Among Returning Young Offenders: A Metasynthesis of the Literature». *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology* 57 (2): 169– 190.
- Martín-Retortillo, Lorenzo. 1993. «Honorabilidad y buena conducta como requisitos para el ejercicio de profesiones y actividades». *Revista de Administración Pública* 130 (Enero/Abril): 23-96.
- Maruna, Shadd. 2001. *Making good: how ex-convicts reform and rebuild their lives*. Washington: American Psychological Association.

- Maruna, Shadd. 2011. «Judicial Rehabilitation and the “Clean Bill of Health” in Criminal Justice». *European Journal of Probation* 3 (1): 97-117.
- Mauer, Mark, y Meda Chesney Lind. 2003. *Invisible Punishment: The Collateral Consequences of Mass Imprisonmen*. New York: The New Press.
- McEvoy, Kieran. 2008. *Enhancing Employability in Prison and Beyond: A Literature Review*. Belfast: Northern Ireland Association for the Care and Resettlement of Offenders.
- McGuinness, Paul, Fergus McNeill, y Sarah Armstrong. 2013. *The use and impact of the Rehabilitation of Offenders Act (1974)*. Final Report SCCJR 02/2013, Glasgow: University of Glasgow.
- Merton, Robert K. 1938. «Social Structure and Anomie». *American Sociological Review* 3 (5): 672-682.
- Metcalf, Hilary, 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.
- Miguélez, Fausto, Ramón Alós-Moner, Antonio Martín, y Francesc Gibert. 2006. *El treball a les presons de Catalunya*. Barcelona: Centre d'Estudis Jurídics i de Formació Especialitzada. Departament de Justícia. Generalitat de Catalunya.
- Ministerio de Educación. 2016. «Ninguna persona condenada por delitos sexuales con sentencia firme podrá trabajar en los centros educativos de España». [Nota de prensa] *Web del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte*. Última consulta 25 de junio de 2016: <http://www.mecd.gob.es/prensa-mecd/en/actualidad/2015/11/20151106-delitos.html>.
- Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. 2015. *Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Registro Central de Personal 2014*. Madrid: Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Gobierno de España.
- Ministerio del Interior. 2015b. *Anuario Estadístico del Ministerio del Interior 2014*. Madrid: Ministerio del Interior. Gobierno de España.

- Ministerio del Interior. 2016. «La Policía Nacional y la Guardia Civil detienen en 2015 a más de 1.000 personas por robo de cobre en España y recuperan más de 2.500 toneladas de cobre sustraído». [Nota de prensa] *Web del Ministerio de Interior*. Última consulta 25 de junio de 2016: http://www.interior.gob.es/ca/prensa/noticias/-/asset_publisher/GHU8Ap6ztgsg/content/id/5816868
- Mir Puig, Santiago, y Mirentxu Corcoy. 2015. «Libro Primero. Disposiciones generales.» En *Comentarios al Código Penal*, editado por Santiago Mir Puig, Mirentxu Corcoy (Editores) y Sebastián Vera (Coordinador), 53-92. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Montero, Tomas. 2012. «Consideraciones jurídicas y criminológicas de los antecedentes de un menor de edad a efectos de la suspensión de la ejecución de una pena». *La Ley* núm. 7805.
- Montero, Tomas. 2013. «Reflexiones sobre los antecedentes de un menor y los registros de datos personales». *La Ley* núm. 8145.
- Moran, D. 2012. «Prisoner reintegration and the stigma of prison time inscribed on the body». *Punishment & Society* 14 (5): 564-583.
- Morgenstern, Christine. 2011. «Judicial Rehabilitation in Germany. The Use of Criminal Records and the Removal of Recorded Convictions». *European Journal of Probation* 3 (1) (marzo): 20-35.
- Muñoz Ruiz, Josefa. 2014. «Presente y futuro de la cancelación de los antecedentes delictivos». *Cuadernos de política criminal* 112 (I. Época II) (mayo): 195-232.
- Murphy, Lisa, y J.P. Fedoroff. 2013. «Sexual offenders' Views of Canadian Sex Offender Registries: A Survey Of A Clinical Sample» *Canadian Journal of Behavioural Science* 45 (3): 238 - 249.
- Mustafa, Nageen, Paul Kingston, y Derek Beeston. 2013. «An Exploration of the Historical Background of Criminal Record Checking in the United Kingdom: From the Eighteenth to the Twenty-First Century». *European Journal on Criminal Policy and Research* 19 (1) (marzo): 15-30.
- Nagin, Daniel, y Joel Waldfogel. 1995. «The Effects of Criminality and Conviction on the Labor Market Status of Young British Offenders». *International Review of Law and Economics* 15 (1): 109-126.

- Naylor, Bronwyn. 2011. «Criminal Records and Rehabilitation in Australia». *European Journal of Probation* 3 (1): 79-96.
- Nelson, Marta, Perry Deess, y Charlotte Allen. 1999. *The First Month Out: Post-Incarceration Experiences in New York City*. New York: Vera Institute of Justice.
- Neumark, David. 2012. «Detecting Discrimination in Audit and Correspondence Studies». *Journal of Human Resources* 47 (4): 1128-1157.
- NIACRO. 1996. *Regulating the «Yellow Ticket», The laws, policies and practices which affect the employment of people with criminal records in the European Union*. Belfast: NIACRO.
- Nilsson, A., y F. Estrada. 2011. «Established or excluded? A longitudinal study of criminality, work and family formation». *European Journal of Criminology* 8 (3) (mayo): 229-245.
- Norton, Graeme. 2012. *Presumption of Guilt? The Disclosure of Non-Conviction Records in Police Background Checks*. Toronto: Canadian Civil Liberties Association.
- Novo-Cort, Isabel, María Ramil-Díaz, Nuria Calvo Babío, y María Barreiro-Gen. 2013. Mujer excarcelada y emprendimiento. ¿Una oportunidad para evitar la exclusión social? En *Libro de Actas de la II Xornada de Innovación en Xénero. Docencia e Investigación*: 225-240. Vigo: Unidade de Igualdade. Universidad de Vigo.
- Padfield, N. 2011. «Judicial Rehabilitation? A View from England». *European Journal of Probation* 3 (1) (marzo): 36-49.
- Pager, Devah. 2003. «The Mark of a Criminal Record». *American Journal of Sociology* 108 (5): 937-975.
- Pager, Devah. 2007a. «But what if...? Variation on the Experimental Design». En *Marked: Race, crime, and finding work in an era of mass incarceration*, 177-143. Chicago: The University of Chicago Press.
- Pager, Devah. 2007b. *Marked: Race, Crime, and Finding Work in an Era of Mass Incarceration*. Chicago: University of Chicago Press.
- Pager, Devah. 2007c. «The Use of Field Experiments for Studies of Employment Discrimination: Contributions, Critiques, and Directions for the Future». *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* 609 (1) (enero 1): 104-133.

- Pager, Devah, y David S. Pedulla. 2015. «Race, Self-Selection, and the Job Search Process 1». *American Journal of Sociology* 120 (4) (enero): 1005-1054.
- Pager, Devah, y Lincoln Quillian. 2005. «Walking the Talk? What Employers Say Versus What They Do». *American Sociological Review* 70 (3) (junio): 355-380.
- Pager, Devah, y Hana Shepherd. 2008. «The Sociology of Discrimination: Racial Discrimination in Employment, Housing, Credit, and Consumer Markets». *Annual Review of Sociology* 34 (1) (agosto): 181-209.
- Pager, Devah, y Bruce Western. 2012. «Identifying Discrimination at Work: The Use of Field Experiments». *Journal of Social Issues* 68 (2) (junio): 221-237.
- Pager, Devah, Bruce Western, y Naomi Sugie. 2009. «Sequencing Disadvantage: Barriers to Employment Facing Young Black and White Men with Criminal Records». *Annals of the American Academy of Political and Social Science* 623 (1): 195-213.
- Pettit, Becky, y Christopher J. Lyons. 2009. «Incarceration and the Legitimate Labor Market: Examining Age-Graded Effects on Employment and Wages». *Law & Society Review* 43 (4) (diciembre): 725-756.
- Phelps, Edmund S. 1972. «The Statistical theory of Racism and Sexism». *American Economic Review* 62 (4): 659-661.
- Rabe-Hesketh, S., y Anders Skrondal. 2005. *Multilevel and longitudinal modeling using Stata*. College Station (Texas): Stata Press.
- Ragin, Charles C., y Lisa M. Amoroso. 2011. *Constructing social research: the unity and diversity of method*. Los Angeles: SAGE.
- Ramakers, Anke, J. van Wilsem, y Robert Apel. 2012. «The effect of labour market absence on finding employment: A comparison between ex-prisoners and unemployed future prisoners». *European Journal of Criminology* 9 (4) (julio): 442-461.
- Raphael, Steven. 2007. «The Impact of Incarceration on the Employment Outcomes of Former Inmates: Policy Options for Fostering Self-Sufficiency and an Assessment of the Cost-Effectiveness of Current Corrections Policy». En *Making the Work-Based Safety Net Work Better: Forward Looking Policies to Help Low-Income Families* editado por Carolyn J. Heinrich y Karl Sholz, 185-226. Nueva York: Russell Sage Foundation.

- Ravnborg, Helle Munk, y Jorge E. Rubiano. 2001. «Farmers' decision making on land use—the importance of soil conditions in the case of Río Cabuyal watershed, Colombia». *Geografisk Tidsskrift-Danish Journal of Geography* 101 (1) (enero): 115-130.
- Real Academia Española. 2016. «antecedente». *Diccionario de la lengua española*. Madrid: Real Academia Española. Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=2mDqfIZ> (Última consulta 25 de junio de 2016).
- Rhodes, James. 2008. «Ex-offenders, Social Ties, and the Routes into Employment». *Internet Journal of Criminology*: 1-20.
- Riach, Peter A, y Judy Rich. 2002. «Field Experiments of Discrimination in the Market Place». *Economic Journal* 112: 480-518.
- Riach, Peter A, y Judy Rich. 2006. «An Experimental Investigation of Sexual Discrimination in Hiring in the English Labor Market». *Advances in Economic Analysis Policy* 6 (2): 1-22.
- Riach, Peter A., y Judy Rich. 2004. «Deceptive Field Experiments of Discrimination: Are They Ethical?» *Kyklos* 57 (3): 457-470.
- Rich, Judy. 2014. «What Do Field Experiments of Discrimination in Markets Tell Us? A Meta Analysis of Studies Conducted Since 2000». [Working Paper] *IZA Discussion Paper*, núm. 8584.
- Ríos, Julián Carlos, y Pedro José Cabrera. 1998. *Mil voces presas*. Madrid: Universidad Pontificia.
- Ritchie, Jane, Liz Spencer, y William O'Connor. 2003. «Carrying out Qualitative Analysis». En *Qualitative Research Practice*, editado por Jane Ritchie y Jane Lewis, London: SAGE Publications: 219-262.
- Rodríguez-Menés, Jorge. 2014. «A Functional Taxonomy of the Occupational Structure». [Working Paper] *DEMOSOC Working Papers*. Paper Numer 2014--54. Barcelona: DEMOSOC. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10230/22717> (Última consulta 25 de junio de 2016).
- Roig Torres, Margarita. 2012. *La cancelación de los antecedentes delictivos*. València: Tirant Lo Blanch.

- Roldán, Horacio. 2010. «El uso de la libertad condicional y su influencia en el tamaño de la población reclusa en España». *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología* 12 (04): 1-17.
- Rosal Blasco, Bernardo. 2009. «¿Hacia el derecho penal de la postmodernidad?» *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología* 11-08: 1-64.
- Salat, Marc. 2016. «El registro de delincuentes sexuales español: su regulación jurídica y su efecto en la prohibición para desempeñar profesiones que impliquen contacto habitual con menores». *Revista General de Derecho Penal* 25 (Mayo): 1-15.
- Saliba, Antoinette M. 2013. «The National Police Certificate is a Significant Barrier to Employment for Ex-offenders». *European Journal of Probation* 5 (1): 25-43.
- Salthouse, Timothy A. 1984. «Effects of age and skill in typing.» *Journal of Experimental Psychology: General* 113 (3): 345-371.
- Sampson, Robert J, y John H Laub. 1993. *Crime in the Making: Pathways and Turning Points Through Life*. Cambridge etc.: Harvard University Press.
- Schwartz, R, y J Skolnick. 1962. «Two Studies of Legal Stigma». *Social Problems* 10 (2): 133-142.
- Sciulli, Dario. 2010. «Conviction, Partial Adverse Selection and Labor Market Discrimination». *Review of Law & Economics* 6 (2) (enero).
- Seale, Clive, Giampetro Gobo, Jaber F. Gubrium, y David Silverman. 2006. *Qualitative research practice*. 2n edition. London: Sage.
- Shivy, Victoria A., J. Juana Wu, Anya E. Moon, Shay C. Mann, Jo G. Holland, y Christine Eacho. 2007. «Ex-offenders reentering the workforce.» *Journal of Counseling Psychology* 54 (4): 466-473.
- SHRM Society for Human Resource Management. 2004. *SHRM Finds Employers Are Increasingly Conducting Background Checks To Ensure Workplace Safety*. Alexandria, (Virginia): Society for Human Resource Management (SHRM).
- SHRM Society for Human Resource Management. 2012. *Research Spotlight: The Use of Criminal Background Checks in Hiring Decisions*. Alexandria (Virginia): Society for Human Resource Management (SHRM).

- Siegel, Karolynn, Howard Lune, y Ilan H. Meyer. 1998. «Stigma management among gay/bisexual men with HIV/AIDS». *Qualitative Sociology* 21 (1): 3-24.
- Sinijders, Tom A. B., y Roel J. Bosker. 1999. *Multilevel analysis: an introduction to basic and advanced multilevel modeling*. London: SAGE.
- Smith, Sandra Susan, y Nora C. R. Broege. 2012. «Searching For Work with a Criminal Record». [Working Paper] *Working Paper Series*. UC Berkeley: California: Institute for Research on Labor and Employment.
- Spence, Michael. 1973. «Job Market Signaling». *The Quarterly Journal of Economics* 87 (3): 355-374.
- Steverink, Nardi, y Siegwart Lindenberg. 2008. «Do good self-managers have less physical and social resource deficits and more well-being in later life?» *European Journal of Ageing* 5 (3) (septiembre): 181-190.
- Stoll, Michael A., y SD Bushway. 2008. «The effect of criminal background checks on hiring ex-offenders». *Criminology & Public Policy* 7 (3) (agosto): 371-404.
- Sullivan, Mercer L. 1989. *Getting Paid. Youth Crime and Work in the Inner City*. London: Cornell University Press.
- Sutherland, Edwin, y Donald Cressey. 1978. *Criminology* (10th edn). Philadelphia: JB Lippincott.
- Swan, H. 2016. «A Qualitative Examination of Stigma Among Formerly Incarcerated Adults Living With HIV». *SAGE Open* 6 (1) (febrero).
- Tacq, Jacques. 1997. *Multivariate analysis techniques in social science research: from problem to analysis*. London: Sage.
- Tewksbury, Richard, y Matthew Lees. 2006. «Perceptions of sex offender registration: Collateral consequences and community experiences». *Sociological Spectrum* 26 (3): 309-334.
- Thanoon, Thanoon Y., Robiah Adnan, y Seyed Ehsan Safari. 2015. «Generalized nonlinear canonical correlation analysis with ordered categorical and dichotomous data». *Jurnal Teknologi* 75 (1): 91-99.

- The Local. 2014. «Crime record site shows Sweden's constitution needs to be rewritten». *The Local* [28/01/2016]. Recuperado de: <http://www.thelocal.se/20140128/crime-record-site-shows-constitution-needs-to-be-rewritten> (Última consulta: 25 de junio de 2016).
- Thomas, Terry. 2007. *Criminal Records. A Database for the Criminal Justice System and Beyond*. Houndmill, Basingstoke, Hampshire; New York: Palgrave Macmillan.
- Thomas, Terry, y Bill Heberton. 2013. «Dilemmas and Consequences of Prior Criminal Record: A Criminological Perspective from England and Wales». *Criminal Justice Studies* 26 (2): 228-242.
- Torres Morato, Miguel Ángel. 2014. «Antecedentes Penales». En *Antecedentes penales y reincidencia. Suspensión y sustitución de las penas privativas de libertad. Régimen vigente y perspectivas legislativas*, editado por Fiscalía General del Estado. Madrid: Fiscalía General del Estado.
- Trust, Apex. 1991. *The Hidden Workforce: Employing Ex-offenders, Recruitment Policy and Practice*. London: Apex Trust.
- Tyler, John H., y Jeffrey R. Kling. 2007. «Prison-Based Education and Reentry into the Mainstream Labor Market». En *Barriers to Reentry? The Labor Market for Released Prisoners in Post-Industrial America*, editado por Shawn Bushway, Michael A Stoll, y David F. Weiman, 227-256. New York: Russell Sage Foundation.
- Uggen, Christopher. 2008. «The effect of criminal background checks on hiring Ex-Offenders». *Criminology & Public Policy* 7 (3): 367-370.
- Uggen, Christopher, Jeff Manza, y Melissa Thompson. 2006. «Citizenship, Democracy, and the Civic Reintegration of Criminal Offenders». *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* 605 (1) (mayo): 281-310.
- Uggen, Christopher, y Jeremy Staff. 2001. «Work as a Turning Point for Criminal Offenders». *Corrections Management Quarterly* 5: 1-16.
- Uggen, Christopher, y Robert Steward. 2015. «Piling On: Collateral Consequences and Community Supervision». *Minnesota Law Review* 99 (5): 1871-7912.

- Uggen, Christopher, Mike Vuolo, Sarah Lageson, Ebony Ruhland y Hillary K. Whitman. 2014. «The edge of stigma: An experimental audit of the effects of low-level criminal records on employment». *Criminology* 52 (4) (noviembre): 627-654.
- Unió de Federacions Esportives de Catalunya. 2016. «Comunicat de la UFEC - ACGEP». *Web del ACGEP* [Nota de prensa]. Última visita 25 de junio de 2016: <http://www.acgep.cat/fitxer/1595/CI%20menors.pdf>
- Van der Geest, Victor R, Catrien C. J. H. Bijleveld, A. A. J. Blokland, y Daniel S. Nagin. 2016. «The Effects of Incarceration on Longitudinal Trajectories of Employment: A Follow-Up in High-Risk Youth From Ages 23 to 32». *Crime & Delinquency* 62 (1) (enero): 107-140.
- Van Olphen, Juliana, Michele J Eliason, Nicholas Freudenberg, y Marilyn Barnes. 2009. «Nowhere to go: how stigma limits the options of female drug users after release from jail.» *Substance abuse treatment, prevention, and policy* 4: 1-10.
- Varghese, Femina P. 2012. «Vocational interventions with offenders: Interdisciplinary research, theory, and integration». *The Counseling Psychologist* 41 (7): 1011-1039.
- Veenman, Marcel V. J., Bernadette H. A. M. Van Hout-Wolters, y Peter Afflerbach. 2006. «Metacognition and learning: conceptual and methodological considerations». *Metacognition and Learning* 1 (1) (abril): 3-14.
- Verbruggen, Janna. 2016. «Effects of Unemployment, Conviction and Incarceration on Employment: A Longitudinal Study on the Employment Prospects of Disadvantaged Youths». *British Journal of Criminology* 56 (4) (julio): 729-749.
- Verbruggen, Janna, Arjan A J Blokland, y Victor R van der Geest. 2012. «Effects of Employment and Unemployment on Serious Offending in a High-Risk Sample of Men and Women from Ages 18 to 32 in the Netherlands». *British Journal of Criminology* 52 (5): 845-869.
- Villegas, Pepe. 2011. «Dificultades para “salir de la prisión” y necesidades de apoyo a la salida». En *Políticas sociales para abolir la prisión*, editado por César Manzanos Bilbao (Coord.), 185-190. Vitoria: IKUSBIDE.

- Visher, Christy A., Sara A. Debus-Sherrill, y Jennifer Yahner. 2011. «Employment After Prison: A Longitudinal Study of Former Prisoners». *Justice Quarterly* 28 (5) (octubre): 698-718.
- Visher, Christy A., y Vera Kachnowsi. 2007. «Finding Work on the Outside: Results from the “Returning Home” Project in Chicago». En *Barriers to Reentry? The Labor Market for Released Prisoners in Post-Industrial America*, editado por Shawn Bushway, Michael A. Stoll, y David F. Weiman: 80-113. New York: Russell Sage Foundation.
- Vuolo, Mike, Christopher Uggen, y Sarah Lageson. 2016. «Statistical Power in Experimental Audit Studies: Cautions and Calculations for Matched Tests With Nominal Outcomes». *Sociological Methods & Research* 45 (2) (mayo): 260-303.
- Wacquant, Loïc. 2001. «Deadly Symbiosis: When Ghetto and Prison Meet and Mesh». *Punishment & Society* 3 (1) (enero): 95-133.
- Wacquant, Loïc. 2009. *Prisons of Poverty*. Minnesota: University of Minnesota Press.
- Waldfoegel, Joel. 1994. «The Effect of Criminal Conviction on Income and the Trust Reposed in the Workmen». *Journal of Human Resources* 29 (1): 62-81
- Weber, Max. 1984. «La naturaleza de la acción social». En *La acción social: ensayos metodológicos*, editado por Salvador Giner y J.F. Ybars, 5a edición. Barcelona: Península. Publicado originalmente como Weber (1922) «Wirtschaft und Gesellscaft» Tubinga: J.C.B. Mohr.
- Western, Bruce. 2002. «The Impact of Incarceration on Wage Mobility and Inequality». *American Sociological Review* 67 (4): 526-546.
- Western, Bruce. 2007. «The Penal System and the Labor Market». En *Barriers to Reentry? The Labor Market for Released Prisoners in Post-Industrial America*, editado por Shawn Bushway, Michael A Stoll, y David F. Weiman, 335-364. New York: Russell Sage Foundation.
- Western, Bruce. 2008. «Criminal Background Checks and Employment Among Workers with Criminal Records». *Criminology & Public Policy* 7 (3): 413-417.
- Western, Bruce, y Katherine Beckett. 1999. «How Unregulated Is the U.S. Labor Market? The Penal System as a Labor Market Institution». *American Journal of Sociology* 104 (4) (enero): 1030-1060.

- Western, Bruce, Becky Pettit, y Josh Guetzkow. 2002. «Black Economic Progress in the Era of Mass Imprisonment». *Invisible punishment: The collateral consequences of mass imprisonment* editado por Meda Chesney-Lind y Marc Mauer. New York: The New Press
- Winnick, Terri A., y Mark Bodkin. 2008. «Anticipated Stigma and Stigma Management Among Those to be Labeled “Ex-con”». *Deviant Behavior* 29 (4) (abril 7): 295-333.
- Wolters Kluger. 2016. «Libertad Vigilada». En *Guías Jurídicas*. Madrid: Wolters Kluger. Recuperado de: <http://goo.gl/p46Lhy> (Última visita 25 de junio de 2016).
- Zambrano, Esperanza. 2007. «La regulación de los ficheros policiales en España y su tratamiento en la Convención de Prüm: perspectiva de las autoridades nacionales de protección de datos». *Revista de derecho constitucional europeo* 7: 167-180.
- Zevitz, Richard .G., y Mary Ann Fargas. 2000. *Sex Offender Community Notification: Assessing the Impact in Wisconsin*. Research in Brief. U.S. Department of Justice Office of Justice Programs. National Institute of Justice. Washington: Department of Justice.

Páginas web

- AESA. 2016. «Procedimiento de certificación de expedidor conocido». *Web de AESA*. Consultado el 25 de junio de 2016:
http://senasa.es/avseccargo/expedidores_conocidos/procedimiento_certificacion_expedidor_conocido.php.
- Agencia Tributaria. 2016. «Operadores Económicos Autorizados. Instrucciones para presentar su solicitud». *Web de la Agencia Tributaria*. Consultado el 25 de junio de 2016: <http://goo.gl/LUhgXZ>
- Ajuntament de Barcelona. 2016. «Adopciones internacionales». *Web Oficina Virtual de l'Ajuntament de Barcelona*. Consultado el 25 de junio de 2016:
<https://w30.bcn.cat/APPS/portalttramits/porta/channel/default.html?&stpid=19970000564&style=ciudadano&language=es>.
- Ayuntamiento de Zaragoza. 2016. «Trámites y Servicios. Licencia para Tenencia de Perros Potencialmente Peligrosos». *Web del Ayuntamiento de Zaragoza*. Consultado el 25 de junio de 2016: https://www.zaragoza.es/ciudad/encasa/detalle_Tramite?id=3920.

Banco de España. 2016a. «Evaluación de la idoneidad de altos cargos». *Web del Banco de España*. Consultado el 25 de junio de 2016:

https://sedeelectronica.bde.es/sede/es/menu/institucionesfin/registros-oficia/Evaluacion_de_1_f2931165ff8b051.html

Banco de España. 2016a. 2016b. «Condiciones Generales para la Contratación Temporal». *Web del Banco de España*. Consultado el 25 de junio de 2016:

http://www.bde.es/f/webbde/PER/convoca/temporales/ficheros/Condiciones_generales_para_la_contratacion_temporal.pdf

Centre d'Iniciatives per a la Reinserció. 2015. «CIRE. Serveis». *Web del Centre d'Iniciatives per a la Reinserció*. Última consulta el 25 de junio de 2016:

<http://justicia.gencat.cat/ca/ambits/cire/serveis/>

Colegio de Administradores de Fincas de Segovia. 2016. «Requisitos para la Colegiación y Expedición del Título de Administradores de Fincas». *Web del Colegio de Administradores de Fincas de Segovia*. Última consulta el 25 de junio de 2016:

<http://www.cafsg.com/como-colegiarse/>

Colegio Oficial de Gestores Administrativos de Tarragona. 2016. «¿Cómo Colegiarse?» *Web del Colegio Oficial de Gestores Administrativos de Tarragona*. Último acceso el 25 de junio de 2016: http://directorio.gestores.net/gestarragona/acceso_colegiarse.htm

Colegio Oficial de Médicos de Granada. 2016. «Documentación Necesaria Para Inscribirse En El Colegio». *Web del Colegio Oficial de Médicos de Granada*. Último acceso el 25 de junio de 2016: <http://www.comgranada.org/recursos/colegiarse.pdf>

Comisionado para el Mercado de Tabacos. 2016. «Transmisión de titularidad de las Expendedurías (inter vivos)». *Web administracion.gob.es (Gobierno de España)*. Última consulta el 25 de junio de 2016.

<http://tramites.administracion.gob.es/comunidad/tramites/recurso/transmision-de-titularidad-de-las-expendedurias-in/38724a37-73c5-4448-92bc-2eb541bd383b>.

Departament de Justícia. Generalitat de Catalunya. 2015a. «Descriptors estadístics serveis penitenciaris. 2.1 Temps d'estada a presó». *Web del Departament de Justícia*. Última consulta el 25 de junio de 2016.

http://www.gencat.cat/justicia/estadistiques_serveis_penitenciaris/2_condemna.html.

Departament de Justícia. Generalitat de Catalunya. 2015b. «Descriptors Estadístics Serveis Penitenciaris: 6.3.2 Dones. Altes des de llibertat. Històric». ». *Web del Departament de Justícia*. Última consulta el 25 de junio de 2016:

http://www.gencat.cat/justicia/estadistiques_serveis_penitenciaris/6_pob.html.

Departament de Vicepresidència d'Economía i d'Hisenda. Generalitat de Catalunya. 2016. «Sol·licitud de carnet professional per a sales de bingo o casino». *Web del Departament de la Vicepresidència i d'Economia i Hisenda*. Última consulta el 25 de junio de 2016:

http://economia.gencat.cat/ca/70_ambits_actuacio/joc_i_apostes/models_normalitzats_de_maquines_recreatives_i_d_atzar/

Departamento de Seguridad. Gobierno Vasco. 2013a. «Carné profesional para el personal en salas de bingo». *Web del Gobierno Vasco*. Última consulta el 25 de junio de 2016:

http://www.interior.ejgv.euskadi.eus/r42-jyefichp/es/contenidos/autorizacion/j_carne_bingo/es_ficha/j_tramitacion.html

Departamento de Seguridad. Gobierno Vasco. 2013b. «Carné profesional para el personal en casinos. Obtención y renovación». *Web del Gobierno Vasco*. Última consulta el 25 de junio de 2016:

http://www.interior.ejgv.euskadi.eus/r42-jyefichp/es/contenidos/autorizacion/j_carne_casinos/es_ficha/j_tramitacion.html.

Departamento de Seguridad. Gobierno Vasco. 2013c. «Carné profesional para el personal en las empresas autorizadas para las apuestas». *Web del Gobierno Vasco*. Última consulta el 25 de junio de 2016:

http://www.interior.ejgv.euskadi.eus/r42-jyefichp/es/contenidos/autorizacion/j_carne_apuestas/es_ficha/j_tramitacion.html.

Departamento de Seguridad. Gobierno Vasco. 2013d. «Autorización de empresa de salón de juego». *Web del Gobierno Vasco*. Última consulta el 25 de junio de 2016:

http://www.interior.ejgv.euskadi.eus/r42-jyefichp/es/contenidos/autorizacion/j_autorizacion_empresa_salon/es_ficha/j_tramitacion.html.

Dirección General de Policía. 2013. «Habilitación del Personal de Seguridad Privada». *Web del Ministerio del Interior*. Última consulta el 25 de junio de 2016:
https://sede.policia.gob.es/portalCiudadano/s_privada/110070.pdf

- Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. 2016. «Solicitud de Inscripción de Seguros, Persona Física». *Web de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. Ministerio de Economía y Competitividad*. Última consulta el 25 de junio de 2016: <https://www.sededgsfp.gob.es/SedeElectronica/Comunicaciones/InscripcionMediadores.asp>
- Guardia Civil. 2014a. «Autorización de armero o corredor». *Web del Ministerio del Interior*. Última consulta 25 de junio de 2016: http://www.guardiacivil.es/es/servicios/armasyexplosivo/tramitesarmasexplo/autoriz_armero_corredor.html.
- Guardia Civil. 2014b. «Habilitación de Instructor de Tiro». *Web del Ministerio del Interior*. Última consulta 25 de junio de 2016: <http://www.guardiacivil.es/es/servicios/seguridadprivada/armassegprivada/pruebasinstiro.html>.
- ICAB. 2016. «Informació col·legiació amb títol espanyol - Exercent». *Web de l' Il·lustre Col·legi d'Advocats de Barcelona*. Última consulta 25 de junio de 2016: <http://goo.gl/hX7dgk>
- Ilustre Colegio de Graduados Sociales de Almería. 2016. «Colegiado Ejerciente Libre». *Web del Ilustre Colegio de Graduados Sociales de Almería*. Última consulta el 25 de junio de 2016: <http://www.cgsalmeria.com/index.php/aviso-legal?id=93>.
- Ilustre Colegio Oficial de Dentistas de Granada. 2013. «Requisitos Colegiación». *Web del Ilustre Colegio Oficial de Dentistas de Granada*. Última consulta el 25 de junio de 2016: http://www.dentistasgranada.org/area.php?id_area=11&id_ar=11.
- Ilustre Colegio Oficial de Veterinarios de Guadalajara. 2016. «Requisitos para el ingreso en el Ilustre Colegio Oficial de Veterinarios de Guadalajara». *Web del Ilustre Colegio Oficial de Veterinarios de Guadalajara*. Última consulta el 25 de junio de 2016: <http://www.colvetguadalajara.es/colegio/colegiacion.htm>.
- INE, Instituto Nacional de Estadística. 2009. «Personas entre 16 y 34 años que trabajaron después de finalizar los estudios oficiales o que estaban trabajando al terminarlos, según la forma de encontrar dicho empleo, por grupo de edad». *Web del Instituto Nacional de Estadística*. Última consulta el 25 de junio de 2016: <http://goo.gl/t15Bj0>

- INE, Instituto Nacional de Estadística. 2013. «Datos procedentes de la Estadística de Nacimientos». *Web del Instituto Nacional de Estadística*. Última consulta el 25 de junio de 2016: <http://goo.gl/1jt1k>
- INE, Instituto Nacional de Estadística. 2014. «Estadística de condenados: Adultos. Año 2013 Resultados Nacionales Condenados según sexo, edad y nacionalidad». *Web del Instituto Nacional de Estadística*. Última consulta el 25 de junio de 2016: <http://goo.gl/dUWPKT>.
- INE, Instituto Nacional de Estadística. 2015a. «Penas según tipo de pena y tipo de delito». *Web del Instituto Nacional de Estadística*. Última consulta el 25 de junio de 2016: <http://goo.gl/INBcKb>.
- INE, Instituto Nacional de Estadística. 2015b. «Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma». *Web del Instituto Nacional de Estadística*. Última consulta el 25 de junio de 2016: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247>.
- Lexbase. 2016. «Lexbase». *Web de Lexbase*. Última consulta 25 de junio de 2016: <https://lexbase.se/>.
- Ministerio de Defensa. 2016. «Reclutamiento. FAQ's». *Web del Ministerio de Defensa*. Última consulta el 25 de junio de 2016: http://www.reclutamiento.defensa.gob.es/accesible/faq_rv_proceso.html.
- Ministerio de Justicia. 2016a. «Trámites y gestiones personales. Certificado de Antecedentes Penales.» *Web del Ministerio de Justicia*. Última consulta el 25 de junio de 2016: <http://www.mjusticia.gob.es/cs/Satellite/Portal/es/servicios-ciudadano/tramites-gestiones-personales/certificado-antecedentes>.
- Ministerio de Justicia. 2016b. «Solicitud del Título de Procurador de los Tribunales». *Web del Ministerio de Justicia*. Última consulta el 25 de junio de 2016: <http://goo.gl/Htircs>
- Ministerio de Justicia. 2016c. «Gerencias Territoriales». *Web del Ministerio de Justicia*. Última consulta el 25 de junio de 2016: <http://www.mjusticia.gob.es/cs/Satellite/Portal/es/direcciones-telefonos/ministerio-justicia/gerencias-territoriales>

Ministerio de justicia. 2016d. «Modelo de solicitud de certificado por delitos de naturaleza sexual». *Web del Ministerio de Justicia*. Última consulta el 25 de junio de 2016: <http://www.mjusticia.gob.es/cs/Satellite/Portal/es/ciudadanos/tramites-gestiones-personales/certificado-delitos>

Ministerio de Justicia. 2016e. «Trámites y gestiones personales. Cancelación de Antecedentes Penales por Delitos de Naturaleza Sexual». *Web del Ministerio de Justicia*. Última consulta el 25 de junio de 2016: <http://www.mjusticia.gob.es/cs/Satellite/Portal/es/ciudadanos/tramites-gestiones-personales/cancelacion-antecedentes>

Obra Social La Caixa. 2015. «Reincorpora de “la Caixa”». *Web de La Caixa*. Última consulta el 25 de junio de 2016: <https://obrasociallacaixa.org/es/pobreza-accion-social/integracion-laboral/reincorpora-de-la-caixa>

Unión de Cerrajeros de Seguridad. 2012. «¿Cómo acreditar su empresa como empresa de seguridad?» *Web de la Unión de Cerrajeros de Seguridad*. Última visita el 25 de junio de 2016: <http://www.uces.es/unete.php>.

Legislación y normativas

Acuerdo de 26 de abril de 2016, de la Comisión de Selección prevista en el artículo 305 de la Ley Orgánica 6/1985 de 1 de julio, del Poder Judicial, por el que se acuerda solicitar documentación a los aspirantes que superen el segundo ejercicio. Consejo General del Poder Judicial. 2016. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016: http://www.poderjudicial.es/stfls/CGPJ/PERSONAL%20JUDICIAL/ACCESO%20A%20LA%20CARRERA%20JUDICIAL/JUEZFISCAL/FICHERO/20160428%20AcuerdoCS_PeticionDocumentacion.pdf

Bases de la Convocatoria para proveer de dos plazas funcionariales de carrera de bombero-conductor del servicio de extinción de incendios. Web del Ayuntamiento de Fuenlabrada Ayuntamiento de Fuenlabrada. 2009. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016: <http://goo.gl/cB9ixX>

Bases de la Convocatoria Pública para la Contratación por Concurso-Oposición de la Ocupación de Policía Portuario mediante contrato de relevo (Grupo III, Banda II, Nivel 7). Autoridad Portuaria de Gijón. 2012. Web del Puerto de Gijón. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016:

https://www.puertogijon.es/recursos/descargas/convocatorias/42105_151015102012123115.pdf

Bases de la oposición libre, convocada por este ayuntamiento para cubrir en propiedad, tres plazas de agente de tráfico y movilidad. Web del Ayuntamiento de Ciudad Real. Ayuntamiento de Ciudad Real, de 7 de febrero de 2010. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016:

http://www.ciudadreal.es/documentos/Empleo/bases_agentestraficoymovilidad.pdf

Convenio del Consejo de Europa para la protección de los niños contra la explotación y el abuso sexual, firmado en Lanzarote el 25 de octubre de 2007. Instrumento de Ratificación del Convenio del Consejo de Europa para la protección de los niños contra la explotación y el abuso sexual, hecho en Lanzarote el 25 de octubre de 2007. Jefatura del Estado. BOE núm. 274, de 12 de noviembre de 2010. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016:

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2010/BOE-A-2010-17392-consolidado.pdf>

Decisión 2009/316/JAI DEL CONSEJO de 6 de abril de 2009 por la que se establece el Sistema Europeo de Información de Antecedentes Penales (ECRIS) en aplicación del artículo 11 de la Decisión Marco 2009/315/JAI. Diario oficial de la Unión Europea (DOUE), núm. 93, de 7 de abril de 2009, págs. 33-48. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016: <http://goo.gl/e3pzGU>

Decret 112/2010, de 31 d'agost, pel qual s'aprova el Reglament d'espectacles públics i activitats recreatives. Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació de la Generalitat de Catalunya, DOGC núm. 5709, de 7 de septiembre de 2010, pág. 66283. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016:

http://dogc.gencat.cat/ca/pdogc_canals_interns/pdogc_resultats_fitxa/?documentId=540841&language=ca_ES&action=fitxa

Decreto de 2 de junio de 1944, por el que se aprueba con carácter definitivo el Reglamento de la organización y régimen del Notariado [Última actualización 7/11/2015].

Ministerio de Justicia. BOE, núm. 189, de 7 de julio de 1944, pág. 5225. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1944-6578

Edicto. Resolució de l'Alcaldia núm. D20150001000550, de data 10/03/2015, sobre modificació de les bases per cobrir sis places d'agent de la Policia Local. Ajuntament de Sant Joan Despí. 2015. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016:

<http://legislacion.derecho.com/anuncio-17-marzo-2015-sant-joan-despi-6276075>

Estatutos del Colegio Oficial de Enfermería de Granada. Boletín Oficial De la Junta de Andalucía (BOJA), núm. 163, de 15 de julio de 2009, pág. 63. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016:

<http://www.juntadeandalucia.es/boja/2009/136/d27.pdf>

Instrucció 1/2015, de 6 de novembre, sobre requisit d'accés i d'exercici de llocs de treball que impliquen contacte habitual amb menors. Secretaria d'Administració i Funció Pública. Departament de Governació i Relacions Institucionals de la Generalitat de Catalunya. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016:

http://governacio.gencat.cat/web/.content/funcio_publica/documentos/normativa/circulars_i_instruccions/arxius/Instruccio-1_2015-llocs-contacte-habitual-amb-menors.pdf

Instrucción 1/2016, de 16 de Febrero, de la Secretaría General de Educación, Cultura y Deportes, sobre la aplicación del artículo 13, Párrafo 5, de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de Enero, de Protección Jurídica del Menor. Consejería de Educación. Gobierno de Castilla-La Mancha. 2016. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016:

http://www.castillalamancha.es/sites/default/files/documentos/legislacion/20160523/instruccion_aplicacion_art.13.5_ley_organica_proteccion_juridica_del_menor.pdf

Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Jefatura del Estado. BOE núm. 285, de 27/11/1992. Texto Consolidado modificado por última vez el 2 de octubre de 2015. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016:

<https://www.boe.es/buscar/pdf/1992/BOE-A-1992-26318-consolidado.pdf>

- Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia. Jefatura del Estado. BOE, núm. 180, de 29 de julio de 2015, págs. 64544-64613. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016:
<https://www.boe.es/boe/dias/2015/07/29/pdfs/BOE-A-2015-8470.pdf>
- Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado. Jefatura del Estado. BOE núm. 247, de 15 de octubre de 2015, págs. 95764-95784. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016:
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11072-consolidado.pdf>
- Ley de Enjuiciamiento Criminal aprobada por Real Decreto de 14 de septiembre de 1882 por el que se aprueba la Ley de Enjuiciamiento Criminal. Ministerio de Gracia y Justicia. BOE, núm. 260, de 17 de septiembre de 1882, páginas 803-806. Texto Consolidado modificado por última vez el 6 de octubre de 2015. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016:
<https://www.boe.es/buscar/pdf/1882/BOE-A-1882-6036-consolidado.pdf>
- Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria. Jefatura del Estado. BOE núm. 239, de 05/10/1979. Jefatura del Estado. BOE núm. 239, de 05/10/1979. Texto Consolidado modificado por última vez el 3 de julio de 2003. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016:
<https://www.boe.es/buscar/pdf/1979/BOE-A-1979-23708-consolidado.pdf>
- Ley Orgánica 8/1983, de 25 de junio, de Reforma Urgente y Parcial del Código Penal. BOE, núm. 152, de 27 de junio de 1983, págs. 17909-17919. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016:
<https://www.boe.es/boe/dias/1983/06/27/pdfs/A17909-17919.pdf>
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Jefatura del Estado. BOE, núm. 281, de 24 de noviembre de 1995, págs. 33987-34058. Texto Consolidado modificado por última vez el 28 de abril de 2015. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016:
<https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-25444-consolidado.pdf>
- Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil. Jefatura del Estado. BOE núm. 15, de 17 de enero de 1996, págs. 1225-1238. Texto Consolidado

modificado por última vez el 29 de julio de 2015. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016:

<https://www.boe.es/buscar/pdf/1996/BOE-A-1996-1069-consolidado.pdf>

Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. Jefatura del Estado. BOE núm. 298, de 14 de diciembre de 1999, págs. 43088-43099. Texto Consolidado modificado por última vez el 5 de marzo de 2011. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016:

<https://www.boe.es/buscar/pdf/1999/BOE-A-1999-23750-consolidado.pdf>

Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores. Jefatura del Estado. BOE núm. 11, de 13/01/2000. Texto Consolidado modificado por última vez el 28 de diciembre de 2012. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016:

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2000/BOE-A-2000-641-consolidado.pdf>

Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Jefatura del Estado. BOE núm. 283, de 26 de noviembre de 2003, págs. 41842-41875. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016:

<https://www.boe.es/boe/dias/2003/11/26/pdfs/A41842-41875.pdf>

Ley Orgánica 7/2014, de 12 de noviembre, sobre intercambio de información de antecedentes penales y consideración de resoluciones judiciales penales en la Unión Europea. Jefatura del Estado. BOE, núm. 275, de 13 de noviembre de 2014, págs. 93204-93214. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016:

<https://www.boe.es/boe/dias/2014/11/13/pdfs/BOE-A-2014-11713.pdf>

Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Jefatura del Estado. BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2015, págs. 27061-27176. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016:

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-3439-consolidado.pdf>

Ley Orgánica 10/2015, de 10 de septiembre, por la que se regula el acceso y publicidad de determinada información contenida en las sentencias dictadas en materia de fraude fiscal. Jefatura del Estado. BOE núm. 218, de 11 de septiembre de 2015, págs. 80097-80101. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016:

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-9768-consolidado.pdf>

Orden ECC/951/2015, de 22 de abril, por la que se publica la convocatoria conjunta del Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España y del Consejo General de Economistas, de examen de aptitud profesional para la inscripción en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas. Ministerio de Economía y Competitividad. BOE, núm. 124 de 25 de mayo de 2015. Pág. 43817. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016:

<https://www.boe.es/boe/dias/2015/05/25/pdfs/BOE-A-2015-5739.pdf>

Orden INT/372/2015, de 19 de febrero, por la que se publica la relación de aprobados en la fase de oposición de las pruebas selectivas para el ingreso en el Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias, convocadas por Orden INT/1610/2014, de 8 de septiembre. Ministerio del Interior. BOE, núm. 55 de 5 de marzo de 2015. Pág. 20389. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016:

<https://www.boe.es/boe/dias/2015/03/05/pdfs/BOE-A-2015-2362.pdf>

Orden JUS/589/2015, de 17 de marzo, por la que se convocan plazas de Abogados Fiscales sustitutos correspondientes al año judicial 2015-2016. Ministerio de Justicia. BOE, núm. 83 de 7 de abril de 2015. Pág. 29467. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016:

<https://www.boe.es/boe/dias/2015/04/07/pdfs/BOE-A-2015-3721.pdf>

Orden JUS/1615/2014, de 4 de septiembre, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso por el sistema general de acceso libre y por el sistema de promoción interna, en el Cuerpo de Secretarios Judiciales. Ministerio de Justicia. BOE, núm. 221 de 11 de septiembre de 2014. Pág. 70823. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016:

<https://www.boe.es/boe/dias/2014/09/11/pdfs/BOE-A-2014-9272.pdf>

Orden JUS/2464/2014, de 28 de noviembre, por la que, en ejecución de sentencia, se incluye a doña Laura Sánchez Feito en la relación definitiva de aprobados del proceso selectivo para ingreso en el Cuerpo de Auxilio Judicial, convocado por Orden JUS/2369/2011, de 21 de julio. Ministerio de Justicia. BOE, núm. 314 de 29 de diciembre de 2014. Pág. 16043. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016: <https://www.boe.es/boe/dias/2014/12/29/pdfs/BOE-A-2014-13583.pdf>

Orden JUS/2890/2015, de 23 de diciembre, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre y por promoción interna, en el Cuerpo de Letrados de la Administración de Justicia. Ministerio de Justicia. BOE, núm. 6 de 7 de enero de 2016. Pág. 780. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016: <https://www.boe.es/boe/dias/2016/01/07/pdfs/BOE-A-2016-157.pdf>

Orden JUS/4003/2007, de 27 de diciembre, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso por el sistema general de acceso libre y por el sistema de promoción interna, en el Cuerpo Especial de Ayudantes de Laboratorio del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses. Ministerio de Justicia. BOE, núm. 10 de 11 de enero de 2008. Pág. 2020. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016: <https://www.boe.es/boe/dias/2008/01/11/pdfs/A02020-02026.pdf>

Ordenanza Reguladora del Taxi. Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCM), núm. 297, de 13 de diciembre de 2012, págs. 52-88. Última consulta realizada el 26 de junio de 2016: https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2012/12/13/BOCM-20121213-24.PDF

Real Decreto 95/2009, de 6 de febrero, por el que se regula el Sistema de registros administrativos de apoyo a la Administración de Justicia. Ministerio de Justicia. BOE núm. 33, de 7 de febrero de 2009. Texto Consolidado modificado por última vez el 30 de diciembre de 2015. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2009/BOE-A-2009-2073-consolidado.pdf>

Real Decreto 256/2013, de 12 de abril, por el que se incorporan a la normativa de las entidades de crédito los criterios de la Autoridad Bancaria Europea de 22 de noviembre de 2012, sobre la evaluación de la adecuación de los miembros del órgano de administración y de los titulares de funciones clave. Ministerio de Justicia. BOE, núm. 89, de 13 de abril de 2013, págs. 27667-27686. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016:

<https://www.boe.es/boe/dias/2013/04/13/pdfs/BOE-A-2013-3908.pdf>

Real Decreto 1110/2015, de 11 de diciembre, por el que se regula el Registro Central de Delincuentes Sexuales. Ministerio de Justicia. BOE, núm. 312, de 30 de diciembre de 2015, páginas 123182-123190. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016:

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-14264-consolidado.pdf>

Resolución 00844/2008, de fecha 10/07/2008, de la Agencia Española de Protección de Datos. Resoluciones de Tutela de Derechos en el año 2015. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016:

http://www.agpd.es/portalwebAGPD/resoluciones/tutela_derechos/tutela_derechos_2008/common/pdfs/TD-00224-2008_Resolucion-de-fecha-10-07-2008_Articulo-15-LOPD.pdf

Resolució INT/305/2011, de 2 de febrer, de convocatòria de proves selectives per a l'ingrés a la categoria de mosso/a del cos de mossos d'esquadra de la Generalitat (núm. de registre de la convocatòria 46/11). Departament d'Interior de la Generalitat de Catalunya. 2011. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), núm. 5815, de 10 de febrero de 2011, pág. 8399. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016:

http://www.mossos.gencat.cat/web/.content/...al_cos/...cos/.../bases_4611.pdf

Resolución de 16 de julio de 2012, de la Secretaría General de Transportes, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 6 de julio de 2012, por el que se modifica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de mayo de 2006, por el que se aprueba el Programa Nacional de Seguridad para la Aviación Civil del Ministerio de Fomento. BOE, núm. 193 de 13 de agosto de 2012. Pág. 57919. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016:

<https://www.boe.es/boe/dias/2012/08/13/pdfs/BOE-A-2012-10755.pdf>

Resolución de 1 de abril de 2014, de la Directora General de la Academia Vasca de Policía y Emergencias, por la que se convoca procedimiento selectivo para ingreso en la Categoría de Agente de la Escala Básica de la Ertzaintza. Departamento de Seguridad del País Vasco. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016: <http://goo.gl/8bNWt9>

Resolución de 30 de octubre de 2014, de la Secretaría de Estado de Seguridad, por la que se aprueba para el año 2015, el calendario y bases de las convocatorias de las pruebas de selección para Guardas Rurales y sus especialidades. Ministerio del Interior. BOE, núm. 288, de 28 de noviembre de 2014, pág. 97450. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016: <https://www.boe.es/boe/dias/2014/11/28/pdfs/BOE-A-2014-12358.pdf>

Resolución de 29 de abril de 2015, de la Dirección General de la Policía, por la que se convoca oposición libre para cubrir plazas de alumnos de la Escuela Nacional de Policía, de la División de Formación y Perfeccionamiento, aspirantes a ingreso en la Escala Básica, categoría de Policía, del Cuerpo Nacional de Policía. Ministerio del Interior. BOE, núm. 113, de 12 de mayo de 2015, pág. 40951. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016: <https://www.boe.es/boe/dias/2015/05/12/pdfs/BOE-A-2015-5247.pdf>

Resolución 160/38045/2015, de 6 de mayo, de la Dirección General de la Guardia Civil, por la que se convocan pruebas selectivas para el ingreso directo, por el sistema de concurso-oposición, en los centros docentes de formación, para la incorporación a la Escala de Cabos y Guardias del Cuerpo de la Guardia Civil. Ministerio de Defensa. BOE, núm. 119 de 19 de mayo de 2015, pág. 42576. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016: https://www.guardiacivil.es/documentos/tablon_de_anuncios/Convocatoria_Ingreso_Escala_Cabos_Guardias_2015.pdf

Resolución de 16 de noviembre de 2015, de la Presidencia de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre y promoción interna, en el Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado. Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. BOE, núm. 280 de 23 de noviembre de 2015. Pág. 110050. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016:

<https://www.boe.es/boe/dias/2015/11/23/pdfs/BOE-A-2015-12614.pdf>

Resolución de 27 de enero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. BOE, núm. 36, de 11 de febrero de 2016, pág. 11234. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016:

<https://www.boe.es/boe/dias/2016/02/11/pdfs/BOE-A-2016-1392.pdf>

Resolución del Defensor del Pueblo Andaluz formulada en la queja 12/2165 dirigida a Ayuntamiento de Sevilla, relativa a negativa a otorgar el permiso municipal de conducción de taxis por tener antecedentes penales. Sevilla: Defensor del Pueblo Andaluz. 2012. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016:

<http://www.defensordelpuebloandaluz.es/negativa-a-otorgar-el-permiso-municipal-de-conduccion-de-taxis-por-tener-antecedentes-penales>

Resolución SLT/352/2016, de 9 de febrero, por la que se hace pública la Instrucción 1/2016, sobre el requisito de acceso y de ejercicio de los puestos de trabajo que implican contacto habitual con menores en aplicación de la Ley orgánica 1/1996, de 15 de enero, de protección jurídica del menor del Institut Català de la Salut. Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya. DOGC Núm. 7061 - 18.2.2016. Última consulta realizada el 25 de junio de 2016:

http://www.sindicatosae.com/pdfs/menores_cataluna.pdf

Jurisprudencia

Tribunal y Fecha	Referencia	Ponente
Sala de lo Penal del Tribunal Supremo, 11 de octubre de 1993	2210/1993	Justo Carrero Ramos
Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Burgos, Sala de lo Contencioso-Administrativo. Sección 1ª, de 5 de octubre de 2007.	460/2007	María Begoña González García
Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de 15 de octubre de 2008.	3304/2008	María Elena Díaz Alonso
Audiencia Provincial de Valencia (Sección 3ª), de 9 de noviembre de 2012	802/2012	Carmen Melero Villacañas Lagranja

7. ANEXOS

7.1. Anexo 1: Descriptores penales y sociodemográficos de la muestra final (Capítulo 3).....	236
7.2. Anexo 2: Guía de puntos para la entrevista semiestructurada a personas con antecedentes penales (Capítulo 3).....	237
7.3. Anexo 3: Tabla de comparación de los CV según las señales sobre el paso por prisión. (Capítulo 4).	240
7.4. Anexo 4: Tabla de comparativa de los CV según el nivel de habilidades. (Capítulo 4).....	241
7.5. Anexo 5: Descripción de los diferentes tipos de candidatos atendiendo a formación y experiencia laboral. (Capítulo 4).	242
7.6. Anexo 6: Procedimiento para la captura del máximo número de llamadas posible. (Capítulo 4).....	243
7.7. Anexo 7: Consideraciones éticas en el desarrollo del Correspondence Test. (Capítulo 4).....	244
7.8. Anexo 8: Operacionalización de las variables respecto al tipo de trabajo. (Capítulo 4).....	246
7.9. Anexo 9. Frecuencias y correlaciones entre variables intervinientes en el análisis de correlaciones canónicas. (Capítulo 4).....	250
7.10. Anexo 10: resultados según combinaciones de respuestas por tipo de perfil. (Capítulo 4).....	251
7.11. Anexo 11: Gráfico de ‘centroides’. Análisis de correlaciones canónicas. (Capítulo 4).....	252

7.1. Anexo 1: Descriptores penales y sociodemográficos de la muestra final (Capítulo 3)

Descriptores Penales						Descriptores sociodemográficos				
ID	Condena	Situación Penal Actual	Año delito	Tipo Delito	AP Previos	Edad	Origen	Residencia	Situación extranjería	Educación Previa
5	Prisión	Tercer grado	2007	Tráfico de drogas	No	25	Extranjero	Barcelona	Nacionalizado	Sin Estudios Básicos
6	Prisión	Libertad Condicional	.	Tráfico de drogas	.	25	Extranjero	Viladecans	.	Sin Estudios Básicos
7	Prisión	Libertad Condicional	2008	Robo con violencia	Sí	25	Extranjero	Barcelona	Irregular	Estudios Básicos
8	Prisión	Libertad Condicional	2011	Agresión		25	Extranjero	El Prat de Llobr.	Irregular	Estudios Básicos
9	Prisión	Tercer grado	2009	.	Sí	24	Extranjero	Barcelona	.	Estudios Básicos
10	Prisión	Libertad Condicional	2007	Robo con violencia	Sí	27	España	Esplugues de Ll.	Nacional	Estudios Básicos
11	Prisión	Libertad Condicional	2010	Robo con violencia	.	25	Extranjero	Barcelona	Nacionalizado	Estudios Básicos
12	Prisión	Tercer grado (Piso de acogida)	2010	Robo con violencia	Sí	25	España	Barcelona	Nacional	Sin Estudios Básicos
28	MPA	Retirada carnet + curso formativo	2012	Contra Seguridad Tráf.	No	28	Extranjero	Vilanova i la Geltrú	Regularizado	Estudios Medios/Superiores
29	MPA	Retirada carnet + curso formativo	2010	Contra Seguridad Tráf.	No	18	España	Begues	Nacional	Estudios Básicos
30	Prisión	Tercer grado	2012	Robo con violencia	Sí	26	España	Igualada	Nacional	Estudios Básicos
34	MPA	Retirada carnet + curso formativo	2013	Contra Seguridad Tráf.	No	24	España	Vilassar de Mar	Nacional	Estudios Medios/Superiores
35	MPA	Retirada carnet + curso formativo	2013	Contra Seguridad Tráf.	No	28	España	Hospitalet de Ll.	Nacional	Estudios Medios/Superiores
37	Prisión	Control telemático	2010	Tráfico de drogas	No	28	Extranjero	Manlleu	Regularizado	Estudios Básicos
38	MPA	O. alejamiento + curso formativo	2012	Violencia de género	Sí	22	España	Sabadell	Nacional	Sin Estudios Básicos
39	MPA	TBC + Curso formativo	2010	Violencia de género	No	30	España	Manresa	Nacional	Estudios Básicos
40	MPA	Retirada carnet + curso formativo	2012	Contra Seguridad Tráf.	Sí	25	España	Vilanova i la Geltrú	Nacional	Estudios Medios/Superiores
41	MPA	Retirada carnet + curso formativo	2012	Contra Seguridad Tráf.	Sí	25	España	Vilanova i la Geltrú	Nacional	Estudios Medios/Superiores
42	MPA	O. alejamiento + curso formativo	2012	Violencia de género	No	20	Extranjero	Sabadell	Regularizado	Estudios Básicos

7.2. Anexo 2: Guía de puntos para la entrevista semiestructurada a personas con antecedentes penales (Capítulo 3)

Projecte Entrevist-AP Entrevista en profunditat: Línia de punts.

Categoria de població: Homes joves de 18 a 25 anys amb una condemna alternativa a la presó.

Punts previs a l'entrevista:

- Presentació i agraïments:
"Bon dia/tarda, som un equip de l'àrea de Criminologia de la Universitat Pompeu Fabra i estem realitzant una recerca sobre els efectes en el món laboral de les persones que han complert una pena a Catalunya. La recerca està dirigida per Elena Larrauri i conduïda per Martí Rovira i Marc Delgado com a tècnics de recerca. Ens posem en contacte amb tu perquè creiem que la teva experiència com a persona que compleix una pena pot ser d'interès per a la nostra investigació."
- Assegurar-se que la persona entrevistada coneix per què s'utilitzaran les dades i dóna el seu consentiment.
"Les dades únicament s'utilitzaran per a la investigació "La regulació de los antecedentes penales: su efecto en el acceso al mercado laboral de los jóvenes" de la convocatòria d'ajuts RecerCaixa 2013. En cap cas se l'identificarà durant la investigació com a participant. Seguint la Llei de Protecció de Dades vigent, les teves dades personals es guardaran amb la màxima protecció i en cap cas es cediran a tercers. Per qualsevol dubte et pots posar en contacte amb Martí Rovira al 935422557 o a través del correu electrònic: marti.rovira@upf.edu. La entrevista tindrà una duració aproximada d'una hora. S'entregaran 30 euros en format d'una targeta regal com a compensació pel teu temps i com a agraïment per la teva col·laboració amb la recerca."
[→Nota per l'entrevistador: Una vegada obtingut el coneixement, encendre gravadora, reformular i gravar consentiment]

1. Preguntes descriptives persona

- Em pots explicar a què et dediques actualment?
- Treballes?

[Nota per l'entrevistador: *Resposta "Sí" --> **Població ocupada**.

*Resposta "No", Preguntar: "Estàs buscant feina?".

*Resposta Sí --> **Població aturada**.

*Resposta No --> **Població inactiva**.]

- Quina formació i experiència laboral tens?
- On has crescut?
- A on i amb qui vius actualment?
- Quina és la teva situació familiar?

[Nota per l'entrevistador: Indagar en xarxes socials.]

2. Preguntes descriptives del pas pel sistema penal

- Quan vas iniciar la pena? Quan creus que la finalitzaràs?
- Tens antecedents penals o policials previs?
- Quins?

[Nota per l'entrevistador: Separar entre antecedents penals i policials. Important conèixer moment i pena.]

3. Preguntes genèriques sobre les conseqüències en el món laboral del pas pel sistema penal

[Nota per l'entrevistador:

* No esmentar antecedents penals en aquesta fase, excepte que emergeixi del propi entrevistat.

* Dividir segons el perfil de la persona (Població ocupada/aturada/inactiva).]

[→Només població ocupada]

- En què treballes?
- Quan vas començar a treballar?
- Quines perspectives laborals tens?
- Els teus companys o superiors jeràrquics coneixen el teu pas pel sistema penal?
 - Quines conseqüències creus que té/tindria?

[→Només població ocupada i aturada]

- De què t'agradaria treballar?
- Quina feina estàs buscant?
- Des de quan estàs buscant feina?
- Com estàs buscant feina?
- Em pots explicar les tres últimes vegades que vas buscar feina?
 - Has buscat feina d'alguna altra manera

*[Nota per l'entrevistador: Suggestir formes que no hagin emergit: a) Amics i coneguts, b) Enviar CV a ofertes formals, c) portar CV directament al lloc de feina; d) a través de pràctiques a empreses]

- Com valores l'èxit d'aquestes formes de buscar feina?

- Doncs a conèixer el teu pas pel sistema penal quan sol·licites una feina?
 - Quines conseqüències creus que té o tindria?

[→Tots: Població ocupada, aturada i inactius]

- Alguna vegada t'han ofert feina directament o creus que algun dia algú te'n podrien oferir?
 - Com funciona?
 - Dones/Donaries a conèixer el teu pas pel sistema penal a les persones que t'ofereixen aquesta feina?
 - Quines conseqüències creus que té o tindria?

[→Només població inactiva]

- Per quin motiu no vols o no pots treballar?
- Hi ha alguna feina que t'agradaria fer?
- Aquesta decisió té alguna relació amb el pas pel sistema penal?

[→Tots: Població ocupada, aturada i inactius]

- En definitiva, creus que la condemna o la pena t'estan suposant algun canvi en la feina o en les condicions laborals o en les teves perspectives laborals?

4. Preguntes sobre les conseqüències en les activitats formatives del pas pel sistema penal

- Estàs estudiant?
- El teu pas pel sistema penal està influint en el desenvolupament d'aquests estudis?
- T'agradaria estudiar alguna cosa/alguna altra cosa? Què?
- El teu pas pel sistema penal creus que et suposarà algun canvi en el futur?

5. Preguntes sobre les conseqüències dels antecedents penals en el món laboral

[→Nota per l'entrevistador: Només preguntar el primer bloc de preguntes si anteriorment han respost a que tenen antecedents penals o policials]

- Saps si tens els antecedents penals o policials cancel·lats?
 - Si no, saps quan es cancel·len?
 - Has fet alguna sol·licitud?
 - T'han informat al respecte?
- Algun cop t'han demanat els antecedents penals per alguna feina?
 - Per quina feina/es?
 - Com vas conèixer la informació d'aquesta/es oferta/es de feina?
 - Com et van demanar els antecedents penals?
 - Com et van justificar la necessitat de conèixer els antecedents penals?
- Algun cop t'han demanat els antecedents penals per alguna activitat formativa?
 - Per quina activitat/s formativa/es?
 - Com vas conèixer la informació d'aquesta/es activitat/s formativa/es?
 - Com et van demanar els antecedents penals?
 - Com et van justificar la necessitat de conèixer els antecedents penals?

[Nota per l'entrevistador: Només a aquelles persones que han respost afirmativament als dos blocs anteriors]

- Vas donar informació dels antecedents penals?
 - Com?
 - Com et vas sentir?
 - Quin va ser el resultat?
- En quines feines creus que et podrien demanar els antecedents penals?
 - Perquè creus que et poden demanar els antecedents penals en aquestes feines?
 - Algú t'ha donat aquesta informació? Qui?
 - T'agradaria poder fer una d'aquestes feines?
 - T'ho has plantejat mai?

6. Preguntes en relació amb el suport a les persones amb antecedents penals per part del sistema penal

- Tens dubtes en relació amb els antecedents penals?
 - Quins?
 - Has intentat resoldre aquests dubtes?
 - Com?
 - Creus que l'assessorament va ser correcte?
 - Com t'interessaria que se't orientés amb aquest tema?
- T'ha orientat alguna persona vinculada amb el sistema judicial algun dubte concret respecte els antecedents penals?
 - Quins?
 - Què et va dir exactament?
 - Va marcar la diferència l'assessorament d'aquesta persona?
- Creus que l'assessorament per part d'agents del sistema penal respecte els antecedents penals pot marcar la diferència en el teu pas pel sistema penal i en obtenir feina?
 - En quin sentit?
 - Com hauria de ser idealment aquest suport?

7. Preguntes per contacte posterior

[Nota per l'entrevistador: Explicar condicions entrevista següent]

- Em podries donar el teu contacte (Número de telèfon, correu electrònic, adreça).
- Em podries donar també el contacte d'alguna persona vinculada a tu que em pogués orientar on estàs si no et pogués localitzar d'aquí uns mesos? (Número de telèfon, correu electrònic, Adreça).

[Nota per l'entrevistador: Destacar que només ens posarem en contacte amb aquesta persona en el cas que no l'aconsegüim localitzar de forma reiterada].

7.3. Anexo 3: Tabla de comparación de los CV según las señales sobre el paso por prisión. (Capítulo 4).

* La comparación presentada refleja la ocupación de vendedor/atención al cliente.

	CV candidato con señales de Antecedentes Penales	CV candidato Población General
Curso formativo	<p>Curso formativo realizado en la prisión, muy relacionado con el trabajo:</p> <p><i>“Curso de atención al cliente: Programa de Reinserción “REINSERTA!” para internos del CENTRE PENITENCIARI ‘CAN BRIANS’”</i></p>	<p>Curso en el “Servei d’Ocupació de Catalunya” (SOC):</p> <p><i>“Atención al cliente en el procés comercial FPEC: Federació de Petites Empreses de Catalunya”</i></p>
Recomendación	<p>Recomendación del supervisor de un programa de inserción laboral indicando que el sujeto tuvo una buena experiencia laboral:</p> <p><i>“Conozco a Fernando Ramírez de mi trabajo como tutor en el programa Reinserta. El programa Reinserta! está dirigido a facilitar la reinserción socio-laboral de los internos en un centro penitenciario. Su objetivo es facilitar el desarrollo de actitudes favorables para trabajar y experiencia profesional. Fruto de la colaboración de Reinserta! con la empresa RYEMAN, Fernando Ramírez tuvo una experiencia laboral desde Marzo hasta Junio 2012. Des de mi puesto de tutor de Fernando Ramírez no tengo inconveniente ninguno para recomendarlo, agradeciendo de antemano la atención y facilidades que le puedan brindar. Los diferentes informes que se nos han remitido desde la empresa han indicado que Fernando es una persona eficaz, honrada, honesta, de buen carácter y en la que se puede depositar tareas de confianza. Fernando tiene un gran compromiso en su objetivo de reinserirse.”</i></p> <p><i>Ramon Martin Martin (Técnico en CENTRE PENITENCIARI CAN BRIANS en RYEMAN, superior directo)</i></p>	<p>Recomendación del supervisor de la última empresa indicando que el sujeto tuvo una buena inserción laboral:</p> <p><i>“Miguel Ángel Soler Muñoz estuvo a mi cargo durante tres meses. El señor Soler es un excelente profesional, honesto, con buenas dotes, excelentes cualidades personales y optima colaboración en el trabajo en equipo. En todo momento desempeñó con muy buen nivel sus servicios, adaptándose de forma sobresaliente a las funciones y responsabilidades que se le requerían. Por lo que antecede, no vacilo en recomendarlo a todos los que pudieran necesitar sus servicios laborales. No dude en ponerse en contacto conmigo para cualquier información adicional. Atentamente, Santiago Marín Morales”</i></p> <p><i>Santiago Marín González (Encargado en CARAMBOLA, superior directo)”</i></p>
Sección Otros	<p>En la sección “Currículum en texto” se hace referencia al paso por el Centro Penitenciario:</p> <p><i>“Currículum en texto</i></p> <ul style="list-style-type: none"> · <i>Datos personales:</i> (...) · <i>Otros:</i> <p><i>Centre penitenciari “Quatre Camins””</i></p>	--

7.4. Anexo 4: Tabla de comparativa de los CV según el nivel de habilidades. (Capítulo 4).

* Los ejemplos pertenecen al perfil de Vendedor/Dependiente para los CV de candidatos con antecedentes penales.

	Candidato con perfil de habilidades Medio	Candidato con perfil de habilidades Alto
Educación	Educación Secundaria Obligatoria <i>09/1998- 06/2002 Educació Secundaria Obligatoria (ESO). Institut Brau</i>	Educación Secundaria Obligatoria + Bachillerato + Ciclo formativo de Formación Profesional (Relacionado con la oferta de trabajo) <i>"09/1998-06/2002. ESO -- Institut de Educació Secundaria (IES) "LA PALMA"</i> <i>09/2002 - 06/2004. Bachillerato -- Institut de Educació Secundaria (IES) "LA PALMA"</i> <i>09/2004 - 06/2006. Gestió de ventes y espacios comercials – Institut "EL SOT"</i>
Experiencia laboral	1 año y 4 meses de experiencia laboral. Carrera discontinua (3 trabajos con contratos cortos, no encadenados) <i>10/2006-01/2007: Alimentos Buey. Cajero/Reponedor.</i> <i>03/2008-09/2008 Oceano S.C.P. Dependiente</i> <i>09/2011-12/2011 RYEMAN. Dependiente"</i>	5 años y medio de experiencia laboral. Carrera continua. Contratos encadenados. <i>10/2004 - 03/2007 Auxiliar de dependiente – Distribucions Romeu.</i> <i>04/2007 - 12/2008 Cajero/Reponedor – Catermàtic.</i> <i>09/2010 - 12/2011. Dependiente. "JUST'OUT"</i>
Inglés	No se menciona ninguna referencia.	Se menciona 2 años de cursos de inglés en academia de idiomas. <i>"2005 - 2007 Inglés. IE Idiomes."</i>
Otros conocimientos	Se destaca menor experiencia (1-2 años) en conocimientos relacionados con la profesión. <i>"Marketing farmacéutico (1-2 años)</i> <i>Venta a domicilio (1-2 años)</i> <i>Venta detalle de alimentos (1-2 años)</i> <i>Venta y atención al cliente (1-2 años)"</i>	Se destaca mayor experiencia (2-3 años) en conocimientos relacionados con la profesión. <i>"Conducción de actos (2-3)</i> <i>Venta a domicilio (2-3 años)</i> <i>Venta detalle de alimentos (2-3 años)</i> <i>Venta y atención al cliente (2-3 años)"</i>

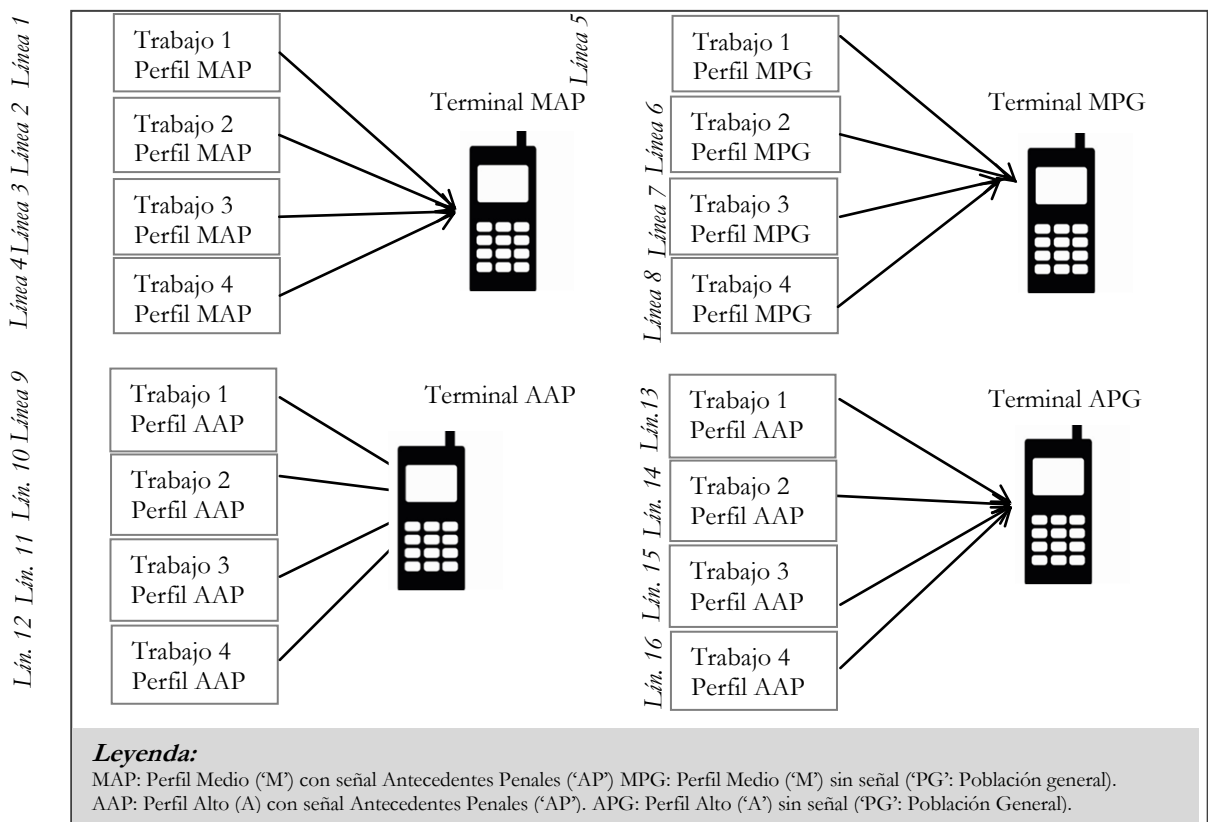
7.5. Anexo 5: Descripción de los diferentes tipos de candidatos atendiendo a formación y experiencia laboral. (Capítulo 4).

Ocupación	Formación	Experiencia laboral
Atención al cliente	<ul style="list-style-type: none"> · Curso de 'Atención al cliente'. · CFGS Gestión Comercial y marketing 	Experiencia como teleoperador.
Cocinero	<ul style="list-style-type: none"> · Curso de cocina · CFGS Dirección en Restauración 	Experiencia como ayudante de cocina / cocinero.
Auxiliar Sector Sociosanitario / Cuidador	<ul style="list-style-type: none"> · Curso de auxiliar de enfermería. · CFGM "Curas de auxiliar de enfermería". 	Experiencia como auxiliar de enfermería en centros médicos y residencias de la tercera edad, asistente a domicilio, dependiente auxiliar en farmacias y centros oftalmológicos.
Electromecánico	<ul style="list-style-type: none"> · Técnico en electricista de edificios. · CFGS Técnico superior en instalaciones electrotécnicas 	Experiencia como electricista y técnico electromecánico.
Manager	<ul style="list-style-type: none"> · Curso avanzado en informática. · CFGS 'Gestión Comercial y Marketing' 	Experiencia como encargado/gerente de restaurantes y tiendas.
Manipulador	<ul style="list-style-type: none"> · Curso de 'Manipulador De Productos Fitosanitarios' · CGFM 'Mantenimiento y servicios a la producción' 	Experiencia como peón, electromecánico y electricista.
Matricero	<ul style="list-style-type: none"> · Cursos de soldador de estructuras metálicas ligeras / Operador de prensa de mecánica de metales. · CGFS Programación de la producción en fabricación mecánica 	Experiencias laborales como mozo de almacén/peón/matricero/tornero/fresador
Carretillero / Mozo	<ul style="list-style-type: none"> · Curso de carretillero · CFGS Transporte y Logística 	Experiencia como peón/mozo de almacén/auxiliar almacén/ carretillero.
Transportista	<ul style="list-style-type: none"> · Curso de mecánica básica/Curso de mantenimiento de motor y sistemas auxiliares. · CFGS Transporte y Logística 	Experiencia laboral como mensajero/repartidor, Operario de carga y reparto, Chófer de empresa.
Vendedor/Dependiente	<ul style="list-style-type: none"> · Curso de atención al cliente · CFGM en comercio 	Experiencia como dependiente/reponedor

7.6. Anexo 6: Procedimiento para la captura del máximo número de llamadas posible. (Capítulo 4).

Se creó un procedimiento para contestar al momento el máximo de llamadas posibles. Este hecho era importante para identificar la oferta de forma adecuada. Las llamadas tenían que ser contestadas al momento, o con la mayor brevedad posible, ya que en la mayoría de casos el responsable de selección de personal no dejaba ningún mensaje en el contestador automático habilitado. Esta descripción puede ser relevante para futuras investigaciones mediante la metodología del *Correspondence Test*.

En la siguiente figura se explica el procedimiento: Se derivaron 16 líneas de teléfono a 4 terminales diferentes según tipo de perfil. Esto permitía que el entrevistador llevase siempre los teléfonos consigo y poder responder al máximo número de llamadas. Este sistema también permitió una doble comprobación del registro de llamadas, a partir del registro del desvío de la llamada que aparecía en la web. Semanalmente se comprobaba que este sistema funcionase correctamente, no detectando problemas en ningún caso.



7.7. Anexo 7: Consideraciones éticas en el desarrollo del Correspondence Test. (Capítulo 4).

Un estudio realizado mediante las metodologías de *Correspondence Test* plantea dudas éticas principalmente porque implica 'engañar' a los sujetos de investigación, Los responsables de selección de personal. Los CV son de falsos candidatos y se envían a ofertas reales. A los responsables de selección de personal no se les da la oportunidad de opinar sobre si quieren participar en el estudio. Esto les puede causar, por un lado, una pérdida de tiempo y, por otro, desconfianza hacia los candidatos a un puesto de trabajo, en particular ante determinadas plataformas web a través de las cuales realizamos la aproximación.

Sin embargo, los códigos éticos permiten este tipo de estudios siempre que se cumplan una serie de condiciones. El artículo 12.1. del Código ético de los profesionales del Colegio de Politólogos y Sociólogos de Catalunya indica que no es necesario el consentimiento de los sujetos en los trabajos de investigación en los casos que: 1) su uso no sea perjudicial para los sujetos de investigación; 2) sea justificado su valor científico; y 3) no sea posible obtener esta información por otros medios (Col·legi de Politòlegs i Sociòlegs de Catalunya 2009). Estos estándares también son elementos considerados por otros códigos deontológicos como *The British Psychological Society's Code of Conduct, Ethical Principles & Guidelines* (2000) o *The American Sociological Association's Ethical Standards* (2003) (Riach y Rich 2004).

Todos estos elementos se cumplen en esta investigación. Respecto al primer punto, se creó un protocolo para minimizar los inconvenientes que suponían para los responsables de selección de personal. En concreto, cuando se recibía una respuesta a una solicitud, ésta se declinaba de forma cortés al día siguiente mediante el sistema que los responsables de selección de personal establecían para el contacto. También se ha mantenido tanto la confidencialidad de las empresas que ofertaban los trabajos, como la de la plataforma a través de la cual se conocían y se solicitaban los trabajos. Por este motivo no se pueden mostrar en este trabajo los CV originales que se utilizaron, ya que su formato delataría la página web que utilizamos. Respecto al segundo punto, es razonable utilizar esta metodología porque en España no hay estudios concluyentes sobre este hecho. Respecto al tercer punto, la exclusión por estigma en el mercado laboral es un fenómeno sutil que precisa de una aproximación encubierta para valorar sus efectos reales. Diversos estudios han apuntado que existen notables diferencias en este sentido entre las actitudes mostradas

en encuestas y las actitudes mostradas a través de un experimento (LaPiere 1934; Pager y Quillian 2005). También es importante recordar que en España se han realizado investigaciones similares sin que se hayan suscitado críticas al respecto (Angel de Prada et al. 1996; Albert, Escot, y Fernández-Cornejo 2011; Bosch, Carnero, y Farré 2010; Bosch, Carnero, y Farré 2015).

7.8. Anexo 8: Operacionalización de las variables respecto al tipo de trabajo. (Capítulo 4).

Para observar si existían diferencias en el umbral de rechazo según el nivel de responsabilidad en decisiones no-operativas ha sido fundamental crear una forma para distinguir las ofertas de trabajo según el nivel de responsabilidades en la toma de decisiones operativas y el nivel de responsabilidad en la toma de decisiones no-operativas, ya que ambos tipos de decisiones están generalmente estrechamente relacionadas (Rodríguez-Menés 2014). En este sentido es necesario crear un indicador muy preciso de cada una de estas dimensiones para poder captar adecuadamente sus efectos.

Para la creación de estas variables sobre el nivel de decisión se ha utilizado la información contenida en la Encuesta 2634 del CIS “*Clases Sociales y Estructura Social*”. La encuesta 2634 categoriza la ocupación de la persona según la clasificación de ocupaciones CNO94 y su percepción delante de una multitud de ítems sobre las características del trabajo. Se ha utilizado la información de esta encuesta en vez de la información contenida en las ofertas de trabajo porque en los textos que describen las ofertas de trabajo porque en estas no siempre figuraba el umbral de rechazo. Sin embargo, la información contenida en la oferta de trabajo sí que permitía categorizar la oferta de trabajo según el código ocupacional CNO94 y, por lo tanto, se podía asociar la oferta de trabajo con los datos de encuesta 2634 del CIS para su mismo grupo ocupacional.

Para la definición de qué variables reflejaban los diferentes tipos de decisión se partió de la taxonomía de ocupaciones de Rodríguez (2014). Para definir las variables que miden las decisiones operativas se escogieron tres preguntas en la encuesta relativas al grado de complejidad de las tareas en una determinada ocupación. Se consideraron tres aspectos: a) tareas manuales; b) tareas que implican trabajar con datos; y c) tareas que implicaran el trato con personas. Como la responsabilidad en las decisiones operativas se basa en la elección del método se pensó que los trabajos con el nivel más bajo de complejidad tendrían una capacidad de decisión nula sobre la forma de realizar la tarea. La tabla 24 describe las tres variables usadas para medir el grado de decisiones operativas requerido según las tareas a realizar en las distintas ocupaciones.

Para cada uno de los tres aspectos mencionados, se creó una variable dicotómica en que se etiquetó con 'Leve' aquellas ocupaciones en que las respuestas agregadas de las personas clasificadas para cada código ocupacional CNO94 en la encuesta 2634 del CIS

mostraban una proporción relativamente alta de respuesta para el nivel más bajo de complejidad¹³⁰. En 'Mayor' se agruparon el resto de profesiones. Posteriormente estos valores fueron traspasados a la base de datos de la investigación para cada oferta de trabajo a partir del código CNO94. De esta forma, se pueden establecer tres variables sobre el nivel de decisión operativa que implicaba cada oferta de trabajo.

Tabla 27. Variables utilizadas para las responsabilidades en las decisiones operativas.

Decisiones operativas:

Dimensión: Capacidad de decisión sobre métodos de trabajo según tipo de ocupación.

- *Tareas_Manuales:* Capacidad de decisión sobre métodos en tareas manuales
 - o *DecMan Leve:* La tarea manual más compleja que se realiza en el trabajo es manejar unos pocos objetos.
 - o *DecMan Mayor:* Otras tareas manuales más complejas/con mayor nivel de decisión.
- *Tareas_Datos:* Capacidad de decisión sobre métodos en tareas con datos.
 - o *DecDat Leve:* La tarea con datos más compleja que realiza en el trabajo es ordenar o clasificar cosas o datos siguiendo instrucciones precisas.
 - o *DecDat Mayor:* Otras tareas con datos más complejas/con mayor nivel de decisión
- *Tareas_Personas:* Capacidad de decisión sobre métodos en tareas con personas.
 - o *DecPers Leve:* La tarea más compleja que realiza en el trabajo en relación con otra persona es recibir instrucciones y dar explicaciones sencillas.
 - o *DecDat Mayor:* Otras tareas más complejas en relación con otras personas.

Para definir las variables que miden las decisiones no-operativas, se escogieron tres variables dicotómicas que representan alguna de las dimensiones propuestas en la taxonomía de Rodríguez (2014) para caracterizar este tipo de decisiones: a) *Consecuencias*, es decir, el tipo de consecuencias a las que se hace frente en el trabajo: 'Leve', si las consecuencias son leves y reversibles, o 'Mayor' si son graves e irreversibles; b) *Improvisar*, es decir, las posibilidades de actuar frente a imprevistos en el trabajo: 'Leve', cuando en el trabajo sólo se pueden tomar decisiones a corto plazo entre un catalogo de posibilidades definido por otro, o 'Mayor', cuando se cuenta con una mayor capacidad de toma de decisiones; y c) *Autonomía*, es decir, el nivel de autonomía necesario para realizar la tarea: 'Leve', si las tareas están reguladas automáticamente y el control sobre las decisiones que

¹³⁰ Para conocer aquellos trabajos que tienen una proporción más alta en esta característica se imputó el valor 2 para aquellas ocupaciones donde el residuo tipificado ajustado era superior a una desviación típica de la media, mientras que se puso un 1 al resto de ocupaciones. Los residuos tipificados ajustados resultan de la estandarización de la raíz cuadrada de la diferencia entre los residuos esperados, en una distribución equiprobable, y los residuos observados para cada casilla, por lo que tienen una distribución con media igual a 0 y varianza igual a 1.

puede tomar el trabajador es muy bajo, o 'Mayor', cuando existe un bajo nivel de fiscalización de las tareas o actividades que realiza el trabajador. La tabla 25 muestra estas variables y el significado de las categorías.

Tabla 28. Variables utilizadas en el análisis para las responsabilidades en decisiones no-operativas.

Decisiones no-operativas:	
Dimensión: Consecuencias de los actos	
-	<p><i>Consecuencias:</i> Tipo de consecuencias a las que tiene que hacer frente en su trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Cons Leve:</i> Los errores más importantes en las tareas del trabajo apenas tienen consecuencias o tienen consecuencias leves. ○ <i>Cons Mayor:</i> Los errores más importantes en las tareas del trabajo tienen consecuencias graves.
Dimensión: Posibilidades de acción frente a imprevistos:	
-	<p><i>Improvisar:</i> capacidad de improvisar frente a imprevistos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Impr Leve:</i> Sus tareas implican sólo tomar decisiones a corto plazo entre un catálogo de posibilidades definido por otro. ○ <i>Impr Mayor:</i> Mayor capacidad para tomar decisiones.
Dimensión: Tipo de control externo sobre sus acciones:	
-	<p><i>Autonomía:</i> Nivel de autonomía en la toma de decisiones</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Aut Leve:</i> Las tareas están reguladas automáticamente. ○ <i>Aut Mayor:</i> Menor nivel de fiscalización de sus tareas.

En el siguiente recuadro se vinculan las variables con las preguntas originales de las encuestas.

Decisiones operativas		
Variable	Pregunta original encuesta	Descripción
Tareas_manuales	<p><i>LEER:</i> Todos los trabajos requieren hacer actividades manuales, trata con personas y realizar actividades mentales en proporciones distintas</p> <p>P2.13 Lea cuidadosamente esta tarjeta y dígame en cuál de los siguientes 11 niveles ubicaría las actividades manuales más complejas que realiza Ud. en su trabajo. (MOSTRAR TARJETA G)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maneja unos pocos objetos, con o sin ayuda de herramientas sencillas 01 - Suministra, limpia o vacía lugares o máquinas 02 - Vigila o controla maquinaria fija y automatizada 03 - Ejecuta tareas pre-programadas con máquinas de oficina y caja, como fotocopiadoras, lectores ópticos, etc. 04 - Manipula objetos varios con ayuda de máquinas-herramientas 05 - Opera procesadores de texto y otros programas de ordenador 06 - Conduce y controla los mandos de máquinas y de vehículos móviles 07 (131)(132) - Enciende, ajusta o pone a punto maquinaria y equipamiento móvil 08 - Realiza trabajos de precisión directamente o con máquinas-herramientas 09 - Instala o repara máquinas o equipamientos 10 - Manobra maquinaria pesada y equipamiento complejo 11 (133)(134) - (NO LEER) Mi trabajo no requiere manipular cosas 96 - (NO LEER) Otra forma de manipular cosas 97 - N.S. 98 - N.C. 99 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Tareas manuales:</i> capacidad de decisión sobre métodos y objetivos en tareas manuales ○ <i>DecMan Leve:</i> La tarea manual más compleja que se realiza en el trabajo es manejar unos pocos objetos. ○ <i>DecMan Mayor:</i> Otras tareas manuales más complejas/Mayor capacidad de decisión.
Tareas_con datos:	<p>P2.14 Por favor, lea, ahora, esta otra tarjeta y dígame en cuál de los 11 niveles que aparecen en ella, ubicaría las actividades más complejas que Ud. realiza con datos, en su trabajo. (MOSTRAR TARJETA H)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ordena o clasifica cosas o datos siguiendo instrucciones precisas 01 - Copia, transcribe, o lee datos y símbolos 02 - Cuenta o interpreta resultados numéricos, esquemas o diagramas 03 - Recopila y clasifica cosas o datos siguiendo, en parte, su propio criterio 04 - Analiza y evalúa datos, según criterios o normas conocidas 05 - Crea o adapta diseños, métodos y procesos a necesidades concretas, aplicando recetas o principios conocidos 06 (133)(134) - Coordina actividades o planifica sus objetivos, y establece métodos para evaluarlas y revisarlas 07 - Sintetiza información compleja, proponiendo nuevos enfoques 08 - (NO LEER) Mi trabajo no requiere procesar datos 96 - (NO LEER) Otra forma de procesar datos 97 - N.S. 98 - N.C. 99 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Tareas con datos:</i> capacidad de decisión sobre métodos en tareas con datos. ○ <i>DecDat Leve:</i> La tarea con datos más compleja que realiza en el trabajo es ordenar o clasificar cosas o datos siguiendo instrucciones

Tareas_con personas:

P2.15 Lea, ahora, esta otra tarjeta y dígame en cuál de sus 14 niveles ubicaría Ud. las tareas más complejas que Ud. realiza en sus relaciones con otras personas en su trabajo. (MOSTRAR TARJETA J).

- Recibe instrucciones y explicaciones sencillas.....	01
- Sirve a clientes, atendiendo sus necesidades.....	02
- Intercambia información corriente en el curso de trabajos sencillos.....	03
- Ofrece información al público u otros compañeros.....	04
- Vendé un producto o servicio, o defiende un punto de vista.....	05
- Entrena a individuos a actuar de maneras concretas.....	06
- Entretiene o divierte a personas o audiencias.....	07
- Asesora, ofreciendo conocimientos técnicos.....	08
- Instruye y enseña a otros a alcanzar capacitaciones profesionales.....	09
- Trata, diagnostica y cura a personas o animales.....	10
- Supervisa a otros trabajadores.....	11
- Negocia acuerdos contractuales.....	12
- Orienta a individuos con problemas hacia nuevas metas.....	13
- Lidera a otros, imponiendo su visión sobre el objetivo a cumplir y la estrategia para alcanzarlo.....	14
- (NO LEER) Mi trabajo no requiere tratar con personas.....	15
- (NO LEER) Otra forma de relacionarse con personas.....	16
- N.S.....	98
- N.C.....	99

- precisas.
- *DecDat Mayor*: Otras tareas con datos más complejas/Mayor capacidad de decisión.
- *Tareas con personas*: capacidad de decisión sobre métodos en tareas con personas.
- *DecPers Leve*: La tarea más compleja que realiza en el trabajo en relación con otra persona es recibir instrucciones y explicaciones sencillas.
- *DecDat Mayor*: Otras tareas en relación con otra persona más complejas/Mayor capacidad de decisión.

Decisiones No-Operativas

Consecuencias:

P2.23 ¿Qué ocurriría si Ud. cometiera algún error al llevar a cabo las tareas más importantes de su trabajo?

- Apenas tendría consecuencias.....	1
- Podría provocar un problema leve.....	2
- Tendría consecuencias graves.....	3
- N.S.....	8
- N.C.....	9

- *Consecuencias*: tipo de consecuencias a las que tiene que hacer frente en su trabajo
- *Cons Leve*: Los errores en las tareas más importantes del trabajo apenas tienen consecuencias o tienen consecuencias leves.
- *Cons Mayor*: Los errores en las tareas más importantes del trabajo tienen consecuencias graves.

Improvisación

P2.25 Piense en las decisiones más importantes que tiene que tomar Ud. en su trabajo y que no sean excepcionales. ¿Cómo se autorizan esas decisiones? (MOSTRAR TARJETA M).

- Las decisiones están automatizadas.....	01
- Le basta con seguir fielmente instrucciones y normas preestablecidas.....	02
- Obtiene una autorización verbal de un jefe o supervisor directo.....	03
- Elige Ud. mismo la mejor solución entre las que tiene a su disposición.....	04
- Delibera con otros sobre cómo cumplir mejor las instrucciones o pedidos recibidos.....	05
- Asume personalmente la responsabilidad de qué hacer o cómo hacerlo, según sus propios criterios.....	06
- Asume legalmente la responsabilidad de que algo salga mal, por ejemplo, contratando una póliza de seguros.....	07
- Somete sus decisiones a escrutinio público o a la evaluación crítica de expertos.....	08
- Obtiene una autorización, por escrito o con sello, de jefes, oficinas u organismos reguladores superiores.....	09
- Otra manera, ¿cuál?.....	10
- N.S.....	98
- N.C.....	99

- *Improvisar*: capacidad de improvisar frente a imprevistos.
- *Impr Leve*: Sus tareas implican sólo tomar decisiones a corto plazo entre un catálogo de posibilidades definido por otro.
- *Impr Mayor*: Mayor capacidad para tomar decisiones.

Autonomía

P2.26 ¿Cómo se juzga o evalúa principalmente el esfuerzo que hace Ud. en su trabajo? (MOSTRAR TARJETA N).

- Está regulado automáticamente por el ritmo de trabajo.....	01
- Mediante vigilancia o supervisión directa.....	02
- Porque cumple en el tiempo acordado con asignaciones de trabajo preestablecidas.....	03
- Por el número de asignaciones de trabajo realizadas en un tiempo dado, o por su valor en dinero.....	04
- Por la cantidad de tiempo que ha trabajado.....	05
- Por el grado de satisfacción expresado por clientes, alumnos, pacientes, audiencias o compañeros.....	06
- Otra forma, ¿cuál?.....	07
- N.S.....	98
- N.C.....	99

- *Autonomía*: nivel de autonomía en la toma de decisiones
- *Aut Leve*: Sus tareas de las personas están reguladas automáticamente.
- *Aut Mayor*: Menor nivel de fiscalización de sus tareas.

7.9. Anexo 9. Frecuencias y correlaciones entre variables intervinientes en el análisis de correlaciones canónicas. (Capítulo 4).

Variable	Descripción	Sí	No	Perdidos	Total
Respuesta_MAP	Tipo de respuesta al candidato con perfil de habilidades medio con Antecedentes Penales.	21 (3%)	580 (97%)	0 (0%)	601 (100%)
Respuesta_MPG	Tipo de respuesta al candidato con perfil de habilidades medio sin la marca.	28 (5%)	573 (95%)	0 (0%)	601 (100%)
Respuesta_AAP	Tipo de respuesta al candidato con perfil de habilidades alto con Antecedentes Penales.	39 (6%)	562 (94%)	0 (0%)	601 (100%)
Respuesta_APG	Tipo de respuesta al candidato con perfil de habilidades alto sin la marca.	61 (10%)	540 (90%)	0 (0%)	601 (100%)
Tareas_manuales	Capacidad de decisión sobre métodos en tareas manuales.	354 (59%)	247 (41%)	0 (0%)	601 (100%)
Tareas_datos	Capacidad de decisión sobre métodos en tareas con datos	301 (50%)	300 (50%)	0 (0%)	601 (100%)
Tareas_personas	Capacidad de decisión sobre métodos en tareas en relación con personas.	469 (78%)	132 (22%)	0 (0%)	601 (100%)
Consecuencias	Tipo de consecuencias a las que tiene que hacer frente en su trabajo.	167 (28%)	434 (72%)	0 (0%)	601 (100%)
Improvisar	Capacidad de improvisar frente a imprevistos.	401 (67%)	200 (33%)	0 (0%)	601 (100%)
Autonomía	Nivel de autonomía en la toma de decisiones.	512 (85%)	89 (15%)	0 (0%)	601 (100%)

	Respuesta_MAP	Respuesta_MPG	Respuesta_AAP	Respuesta_APG	Tareas_manuales	Tareas_datos	Tareas_personas	Consecuencias	Improvisación	Autonomía
Respuesta_MAP		,560	,391	,446	-,067	-,081	-,079	,037	-,077	-,054
Respuesta_MPG			,551	,579	-,088	-,126	-,079	-,004	-,123	-,048
Respuesta_AAP				,560	-,096	-,101	-,074	,028	-,086	-,072
Respuesta_APG					-,068	-,115	-,072	,036	-,109	-,094
Tareas_manuales						,417	,047	,397	-,159	-,282
Tareas_con datos							,274	,500	,503	,052
Tareas_con personas								-,093	,726	,412
Consecuencias									,083	-,191
Improvisación										,332
Auonomia										

7.10. Anexo 10: resultados según combinaciones de respuestas por tipo de perfil. (Capítulo 4).

	MAP	MPG	AAP	APG	Nº respuestas	N	% de respuesta
Todos	1	1	1	1	8	601	1,33%
MAP & MPG & AAP	1	1	1	0	0	601	0,00%
MAP & MPG & APG	1	1	0	1	6	601	1,00%
MAP & AAP & APG	1	0	1	1	3	601	0,50%
MPG & AAP & APG	0	1	1	1	9	601	1,50%
MAP & MPG	1	1	0	0	0	601	0,00%
MAP & AAP	1	0	1	0	1	601	0,17%
MAP & APG	1	0	0	1	0	601	0,00%
MPG & AAP	0	1	1	0	2	601	0,33%
MPG & APG	0	1	0	1	2	601	0,33%
AAP & APG	0	0	1	1	9	601	1,50%
Sólo MAP	1	0	0	0	3	601	0,50%
Sólo MPG	0	1	0	0	1	601	0,17%
Sólo AAP	0	0	1	0	7	601	1,16%
Sólo APG	0	0	0	1	24	601	3,99%
Ninguno	0	0	0	0	526	601	87,52%
Nº de respuestas por perfil	21	28	39	61			
Muestra	601	601	601	601			
% de respuesta por perfil	3,5%	4,7%	6,5%	10,1%			

7.11. Anexo 11: Gráfico de 'centroides'. Análisis de correlaciones canónicas. (Capítulo 4).

