

RECOMENDACIONES PARA CONTRATAR A PERSONAS LIBERADAS

*Herramienta de
atención para la inclusión de las
personas liberadas en el ámbito
laboral, como prácticas a favor de
la igualdad y no discriminación*



Personas autoras:

Gabriel Espinales López, Manuel Alejandro Pérez González
y Sara Abigail López Espinoza.

Coordinación editorial: Karla María Estrada Hernández.

Cuidado de la edición: Miguel Ángel Maciel González.

Formación y portada: Ari Beltrán Becerril.

Primera edición: septiembre de 2025.

© 2025. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Londres 247, colonia Juárez, alcaldía Cuauhtémoc,

06600, Ciudad de México.

www.conapred.gob.mx

ISBN: 978-607-8864-41-6

Se permite la reproducción total o parcial del material incluido en esta obra, previa autorización por escrito de la institución.

Ejemplar gratuito. Prohibida su venta.

Editado en Ciudad de México.

Índice

Siglas	4
Resumen	5
Introducción	8
¿Quiénes son las personas liberadas?.....	11
Marco legal y normativo nacional e internacional	13
Recomendaciones para la contratación de personas liberadas	27
1. Planeación	27
2. Diseño	30
3. Seguimiento	31
4. Recomendaciones transversales	33
Glosario	38
Referencias.....	40

Siglas

Conapred: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

CPEUM: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

LFPEd: Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

LNep: Ley Nacional de Ejecución Penal.

DOF: Diario Oficial de la Federación.

LFT: Ley Federal del Trabajo.

Resumen

El siguiente documento contiene recomendaciones prácticas para incorporar dentro de las plantillas laborales de los centros de trabajo públicos, privados y sociales a personas liberadas, *sin vulnerar los derechos humanos de igualdad y no discriminación*, protegidos en el artículo 1° en concordancia con el principio de *reinserción social* contenido en el artículo 18 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM):

Artículo 1° de la CPEUM establece que en los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley. (...)

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social,

las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917, pp. 1-2)

Artículo 18 de la CPEUM establece que el sistema penitenciario se organizará sobre la base del respeto a los derechos humanos, del trabajo, la capacitación para el mismo, la educación, la salud y el deporte como medios para lograr la reinserción del sentenciado a la sociedad y procurar que no vuelva a delinquir, observando los beneficios que para él prevé la ley. Las mujeres compurgarán sus penas en lugares separados de los destinados a los hombres para tal efecto. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917a, p. 22)

Esto implica que permitan el acceso a los puestos de trabajo sin distinción, exclusión, restricción o preferencia, es decir, sin tomar en cuenta que la persona(s) fue(ron) sujeta(s) a un proceso penal y del cumplimiento de una pena, sin obstaculización de acceso a condiciones de igualdad en busca de la reintegración o la reincorporación social integral.

Según el cuaderno mensual de información estadística penitenciaria nacional (julio 2024), actualmente; *376 personas obtuvieron su libertad absoluta* concluyendo su vigilancia, mediante sustitutivos de pena, condena condicional 293 personas equivalente al 77.92%, jornadas de trabajo a favor de la comunidad 64 personas 17.02%, tratamiento en libertad 18 personas 4.79%, medidas de seguridad 1 persona 0.27%. (Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana, 2024, p. 54)

Las *personas liberadas* son aquellas puestas en libertad, quienes han cumplido con una condena, es decir, se refiere a *una persona que, tras haber estado bajo custodia en un establecimiento penitenciario o en un centro de reclusión, ha sido liberada al haber concluido su condena o por otras razones legales*.

En este contexto, es posible evidenciar el número de personas que son liberadas diariamente y que deben ser reinsertadas e incluidas en la sociedad mexicana, bajo uno de los pilares, como lo es el acceso al trabajo y para que de esta manera se contribuya a proporcionar estabilidad social, económica y autosuficiencia. Tener un empleo adecuado contribuye a la reducción de la pobreza y mejora la calidad de vida de las personas liberadas, lo que a

su vez disminuye la probabilidad de caer nuevamente en comportamientos delictivos o situaciones de vulnerabilidad económica; así como, contribuir al fortalecimiento de la autoestima, el respeto, la dignidad, el desarrollo personal, logrando el progreso de habilidades y capacidades, reforzando el sentido de responsabilidad, fomentando la inclusión en la comunidad, la cohesión social, la prevención de la marginalidad y la reducción de la reincidencia a una vida con complicaciones futuras.

En México, la *reincidencia delictiva* es un factor relevante en el sistema de justicia penal y tiene implicaciones tanto para la persona que ha cometido un delito como para su integración en la sociedad, especialmente en lo que se refiere a la reinserción laboral. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), a través de la *Encuesta Nacional de Población Privada de la Libertad* (ENPOL), sobre la experiencia del procedimiento penal e internamiento de la población privada de la libertad de 18 años y más. Durante 2021, *el 84% de la población privada de la libertad a nivel nacional señaló haber tenido un trabajo, desempeñando una profesión específica, la semana previa a su detención*; el 23.1% del total encuestado, señaló haberse dedicado a labores artesanales en su última ocupación; 73% de la población de mujeres privadas de la libertad, mencionó haber trabajado antes de su detención y 37% se dedicó al comercio y la venta formal e informal. En el *Código Penal Federal* de México (CPF), la reincidencia se establece como una agravante, lo que significa que, si una persona comete un nuevo delito después de haber sido condenada previamente, su castigo podría ser más severo que el de una persona que no tiene antecedentes penales.

Las recomendaciones aquí presentadas están dirigidas a todas las entidades públicas y privadas, de cualquier sector, poder o nivel de gobierno, que se encuentran en posibilidad de realizar contrataciones de personal. Éstas identifican los aspectos que en materia de Derechos Humanos (CNDH, 2022), deberían ser consideradas en las etapas de un procedimiento de contratación de personal; así como aquellos que tienen un impacto transversal.

A partir de que los centros de trabajo públicos y privados realicen el análisis de su normatividad, procedimientos y buenas prácticas de contratación de personal, con la libertad y posibilidad de que estos puedan ser alineados a las presentes recomendaciones, con un diseño y enfoque en *derechos humanos*, incidirá de manera muy importante en la obtención de las mejores condiciones de contratación en cuanto a precio, calidad, eficiencia y oportunidad para los empleadores y a su vez, para las y los empleados.

Introducción

*Las personas liberadas son aquellas que han cumplido una condena en un centro penitenciario y, por tanto, fueron puestas en libertad al haber terminado su tiempo de reclusión, o debido a otras condiciones legales, como, por ejemplo; la libertad condicional, la conmutación de pena o la absolución de los cargos. Actualmente, se recomienda hacer uso de este término políticamente correcto e inclusivo, que es más ampliamente utilizado, para evitar los prejuicios y estigmas en etiquetas, tales como los *reclusos, presos, exconvictos, delincuentes, rateros, ladrones, pandilleros, asaltantes, extorsionadores, mafiosos, violadores, asesinos o monstruos*; promoviendo una visión más inclusiva y respetuosa de la dignidad humana, frente a la prevención y reinserción social, así como la reintegración y la reincorporación laboral:*

Las personas quienes egresan de prisión, es decir, que son puestas en libertad de un centro penitenciario, integran un grupo históricamente discriminado, para desarrollarse integralmente en la sociedad y a su vez dentro del sector laboral, las personas liberadas enfrentan situaciones de discriminación, incluso discriminación estructural, tanto en su vida pública como privada, por el simple hecho de haber estado en reclusión privada de la libertad personal. (Solís, 2017)

La discriminación de las personas liberadas es consecuencia de los procesos de prejuicio y estigmatización, los cuales nacen a partir de que a la persona se le impone una sanción de carácter penal, pero que subsiste más allá del cumplimiento de la sanción en prisión, incluso habiéndose determinado la inocencia de la persona, o haber obtenido una sentencia absolutoria; si bien, es una situación

que forma parte de la vida privada de la persona liberada, está en su pasado y no debe tener una relación con su proyección social, ni ser motivo de exclusión de acceder al trabajo en condiciones de igualdad y equidad. (Yubero, Huici, Moya, Pérez, Valencia, Larrañaga y Fernández, 1996)

Desde este Consejo como institución rectora para promover políticas y medidas tendientes a contribuir al desarrollo cultural y social de la ciudadanía, así como avanzar en la inclusión social y garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación, nos queda claro que esta herramienta propondrá y pondrá de manifiesto las recomendaciones para contratar a personas liberadas en la que se reconozca el enfoque interseccional, estructural y coyuntural de México; atendiendo a que nadie está exento de vivir discriminación en distintos sectores sociales, incluido la atención a *personas liberadas*.

Conviene pensar y reflexionar entre todos los actores involucrados, en las distintas alternativas de abordajes posibles a través de un trabajo colaborativo y permanente, estas *Recomendaciones* pueden llegar a ser de utilidad, ya que permitirán sentar las bases de cambio y mejora progresiva en las prácticas concretas en la atención a las *personas liberadas*, cumpliendo invariablemente con la obligación constitucional de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.

La visualización de las necesidades y demandas de las *personas liberadas* que integran la sociedad multicultural en nuestro país, ha impulsado a esta Administración a generar herramientas como las presentes sugerencias, que favorezcan contrataciones en espacios de atención incluyente, los cuales permitirán el cambio en muchas prácticas discriminatorias que cotidianamente son reproducidas, actualizadas y normalizadas en la atención de las personas en materia laboral, es una *batalla que debe librarse*, en conjunto entre sociedad y gobierno para día con día buscar el abatimiento de la discriminación estructural.

Por último, no olvidar la responsabilidad que tenemos desde la administración pública en la creación de políticas públicas las cuales garanticen el cumplimiento de los derechos humanos para todas, todos y todes; desde Conapred, estamos seguros que este par de herramientas de atención, será un parteaguas en la contratación incluyente y libre de discriminación en los centros de trabajo de nuestro país, permitiendo fomentar y contribuir en la prevención y eliminación paulatina de la discriminación estructural que viven las *personas liberadas*.

Recordemos que el trabajo es un derecho rector para el cumplimiento de otros derechos humanos, el acceso al trabajo con perspectiva de diversidad permitirá el cumplimiento efectivo de otros derechos; es por ello, por lo que debemos seguir fomentando esta cooperación institucional para seguir mejorando y adaptando estas propuestas a los distintos contextos que se nos presenten como empleadores en centros laborales públicos, privados y sociales; buscando y entendiendo que nadie está exento de vivir la discriminación.

Esperamos que los ejemplos y representaciones ficticias, apegados a la realidad, sobre el impacto que tiene la discriminación hacia *personas liberadas*, ayuden a visualizar y entender las herramientas de atención para la inclusión que recomendamos desde este Consejo.

¿Quiénes son las personas liberadas?

El concepto de *personas liberadas* en México abarca diversos ámbitos, desde la liberación de prisioneros comunes, la liberación de prisioneros políticos, hasta personas secuestradas por el crimen organizado o aquellas víctimas de violaciones a los derechos humanos. Existen distintos contextos según la situación de su liberación, por ejemplo:

- *Personas liberadas en un contexto histórico o político: Persona presas políticas, personas detenidas injustamente o liberadas de regímenes autoritarios o dictaduras pasadas y/o presentes.*
- *Personas liberadas de la cárcel: Personas liberadas de prisión, ya sea por cumplir su condena o por decisión judicial, como el caso de aquellos que obtienen libertad condicional, o personas exoneradas.*
- *Personas liberadas en un contexto de derechos humanos: Personas liberadas sometidas a opresión, discriminación, o persecución debido a su identidad, hábitos, creencias o condiciones sociales.*

En un primer momento es pertinente definir quién es una *persona liberada*, siendo aquella la que *egresa de prisión* (consiste en la pena privativa de libertad personal) de los centros penitenciarios y *es puesta en libertad cuando la autoridad judicial así lo disponga y no exista otra causa para mantener a la*

persona privada de la libertad. Pueden ser personas liberadas por orden judicial, o por cambios en su situación legal; puede ocurrir por diferentes razones, como el haber cumplido su condena; su condena fue injusta o que cometieron un error judicial; o cuando el Gobierno otorga, indultos o amnistías a ciertos prisioneros por razones políticas o humanitarias, solo por mencionar algunas situaciones.

Marco legal y normativo nacional e internacional

Las *personas liberadas* han formado parte de un colectivo históricamente discriminado acción que ha sido normalizada de manera tal que, durante mucho tiempo, formaba parte indispensable de los requisitos de contratación, para poder obtener un empleo, contar con una carta de *antecedentes no penales* lo cual era (y en algunos casos sigue siendo), sin lugar a duda, un acto discriminatorio.

Cuando se solicita una *carta de antecedentes no penales* como requisito para acceder a ciertos empleos, servicios, o en trámites administrativos, puede configurarse como un acto discriminatorio si se utiliza de manera indebida o generalizada, como solicitud inicial y obligatoria que condicione el acceso o permanencia en un empleo, sobre todo cuando no guarda relación directa con las responsabilidades del puesto o la actividad solicitada. Las instituciones empleadoras exigen a las personas de nuevo ingreso o convocantes, documentación para comprobar que han cumplido su condena y demostrar su capacidad para reinserirse en la sociedad; pero cuando presentan la carta, se les rechaza solo por su pasado penal.

Sabemos que, la discriminación no se agota en o con una acción y que, por lo contrario, *un acto de esta índole, afecta la mayoría de las veces más de un derecho* y, por ende, más y otras esferas de la vida de las personas que se enfrentan a este fenómeno de manera concurrente.

En este sentido es que se hace preciso contar con una protección universal para todas las personas *sin discriminación*, en este caso particular, es indispensable para aquellas personas quienes han sido liberadas, garantizar su derecho a la no discriminación en aras y con el propósito de que logren

hacer efectivo su derecho a un empleo digno el cual, en suma, les permitirá el pleno ejercicio de otros derechos humanos.

Con base en lo anteriormente expuesto, a continuación, se presenta un marco legal y normativo nacional e internacional en materia de derechos humanos en general y derechos laborales en particular, *no sin antes resaltar que la propuesta enunciada no es definitiva ni limitativa sino más bien enunciativa.*

Marco internacional

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos**

Artículo 23:

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria (...). (Subprocuraduría de Derechos Humanos. Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad, 2016, p. 9)

- **Protocolo adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *Protocolo de San Salvador***

Artículo 6. Derecho al Trabajo:

Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

Los Estados parte se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo (...). (Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales, *Protocolo de San Salvador*, 1998, p. 3)

Artículo 7. Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo:

Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción; (...). (Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos y Sociales y Culturales, *Protocolo de San Salvador*, 1998a, p. 4)

• Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966, p, 2)

Artículo 7:

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual (...). (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966a, p, 3)

- **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo**

La Conferencia Internacional del Trabajo:

(...).

Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

(...).

la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y (...). (Organización Internacional del Trabajo, 2022, p. 9)

- **Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación)**

Artículo 1:

A los efectos de este Convenio, el término *discriminación* comprende:

Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. (Normlex, 1958, p. 1)

Artículo 5:

Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.

Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmen-

te se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.
(Normlex, 1958a, p. 2)

- **Convenio 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares**

Artículo 3:

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. (Normlex, 1981, p.2)

Artículo 4:

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) Permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;
- b) Tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social. (Normlex, 1981a, p. 3)

- **Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**

Artículo 11:

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano.

El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; (...). (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, p. 5)

Artículo 5.6 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, estableció en el Preámbulo de los *Principios y Buenas Prácticas sobre el Derecho a la Información en los Estados de Emergencia*, que dice:

(...)

“Las penas privativas de libertad tendrán como finalidad esencial la reforma, la *readaptación social* y la rehabilitación personal de los condenados; la resocialización y reintegración familiar; así como la protección de las víctimas y de la sociedad” (Shelton, Orozco, Escobar, Pinheiro, González, Mejía y Guillen, 2011, p. 229)

Estableciendo con ello la obligación institucional del Estado de “dar a las personas condenadas la asistencia y las oportunidades necesarias para desarrollar su potencial individual y hacer frente de manera positiva a su *retorno a la sociedad*, así como la prohibición de entorpecer este desarrollo” Shelton, Orozco, Escobar, Pinheiro, González, Mejía y Guillen, 2011a, p. 229).

(...)

La disposición constituye una norma con alcance y contenido propios cuyo cumplimiento efectivo implica que los Estados deben adoptar todas aquellas medidas necesarias para la consecución de tales fines. (Arnossi, 2022, p. 5).

• Reglas de Bangkok para el Envejecimiento Activo

De conformidad con lo establecido en sus *Reglas 40 y 46*, los administradores de las prisiones deben elaborar y aplicar métodos de clasificación centrados en las necesidades propias del género y la situación de las reclusas, a fin de asegurar la planificación y ejecución apropiadas e individualizadas de programas orientados a su *pronta rehabilitación, tratamiento y reinserción social*.

Así como, las autoridades penitenciarias, en cooperación con los servicios de libertad condicional y de asistencia social, los grupos comunitarios locales y las organizaciones no gubernamentales, deben elaborar y ejecutar programas de *reinserción amplios para el período anterior y posterior a la puesta en libertad, en los que se tengan en cuenta las necesidades específicas de las mujeres*. (Villanueva, 2018, pp. 36 y 38)

- *Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos*, conocidas comúnmente como las *Reglas Nelson Mandela*, son un conjunto de directrices adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2015:

Según la *Regla 90*, una vez que las personas son liberadas, *la sociedad tiene la responsabilidad de apoyar su reintegración*, lo que incluye *programas postpenitenciarios que les ayuden superar el estigma social* y les proporcionen oportunidades para encontrar empleo, acceder a la educación, y recibir apoyo psicológico.

Marco Nacional

• Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)

Artículo 1:

Prohíbe la discriminación por cualquier motivo y garantiza la igualdad de todos los individuos ante la ley, lo que incluye a personas liberadas. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917b, p. 2)

Artículo 18:

El sistema penitenciario se organizará sobre la base del respeto a los derechos humanos, del trabajo, la capacitación para el mismo, la educación, la salud y el deporte como medios para lograr la reinserción del sentenciado a la sociedad (...). (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917c, p. 22)

Artículo 123:

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917d, p. 142)

• Reforma Constitucional de Derechos Humanos

Aprobada el 10 de junio de 2011; entre los cambios relevantes al Artículo 18 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos destaca el principio a la *reinserción social* lo siguiente:

Artículo 18. Sólo por delito que merezca pena privativa de libertad habrá lugar a prisión preventiva. El sitio de ésta será distinto del que se destinare para la extinción de las penas y estarán completamente separados.

El sistema penitenciario se organizará sobre la base del respeto a los derechos humanos, del trabajo, la capacitación para el mismo, la educación, la salud y el deporte como medios para lograr *la reinserción del sentenciado* a la sociedad y procurar que no vuelva a delinquir, observando los beneficios que para él prevé la ley. Las mujeres purgarán sus penas en lugares separados de los destinados a los hombres para tal efecto. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917e, p. 22)

- **Ley Nacional de Ejecución Penal (LNEP)**

Artículo 1. Objeto de la Ley:

(...)

III) Regular los medios para lograr la reinserción social. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024, p. 1). Es una norma que regula el internamiento, la ejecución de penas y las medidas de seguridad impuestas por una resolución judicial. *Su objetivo es garantizar los derechos y la reinserción social de las personas privadas de la libertad.*

Artículo 4. Principios rectores del Sistema Penitenciario. El desarrollo de los procedimientos dentro del Sistema Penitenciario debe regirse por los siguientes principios:

(...) *Reinserción social.* Restitución del pleno ejercicio de las libertades tras el cumplimiento de una sanción o medida ejecutada con respeto a los derechos humanos. (Cámara de Diputados de H. Congreso de la Unión, 2024, p. 4)

Artículo 15. Funciones de la autoridad penitenciaria. La Autoridad Penitenciaria deberá llevar a cabo las siguientes funciones básicas:

(...)

II. Procurar la reinserción social efectiva mediante los distintos programas institucionales; (...). (Cámara de Diputados de H. Congreso de la Unión, 2024a, p. 10)

Artículo 72. Bases de organización. Son bases de la organización del sistema penitenciario para lograr la reinserción social:

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 72 de la Ley, el sistema penitenciario se *organizará sobre la base del respeto a los derechos humanos, del trabajo, la capacitación para el mismo, la educación, la salud y el deporte, como medios para lograr la reinserción del sentenciado a la sociedad* y procurar que no vuelva a delinquir, observando los beneficios que para él prevé la ley. Las mujeres cumplirán sus penas en lugares separados de los destinados a los hombres. (Cámara de Diputados de H. Congreso de la Unión, 2024b, p. 35)

Artículo 89. Tipos de capacitación para el trabajo:

Los tipos de capacitación para el trabajo se regularán de acuerdo con las competencias de la federación y de las entidades federativas y serán acordes a los fines de la *reinserción social* y al Plan de Actividades de la persona privada de la libertad. (Cámara de Diputados de H. Congreso de la Unión, 2024c, p. 39)

Artículo 91. Naturaleza y finalidad del trabajo:

El trabajo constituye uno de los ejes de la reinserción social de las personas privadas de la libertad y *tiene como propósito prepararlas para su integración o reintegración al mercado laboral* una vez obtenida su libertad. (Cámara de Diputados de H. Congreso de la Unión, 2024d, p. 10)

• Ley Federal del Trabajo (LFT)

Artículo 2:

Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, *así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Se entiende por trabajo digno o decente aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. (...).* (Cámara de Diputados de H. Congreso de la Unión, 2024e, p. 1)

Artículo 3:

El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en

condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes. (...). (Cámara de Diputados de H. Congreso de la Unión, 2024f, p. 2)

- **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED)**

Artículo 1:

Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social. El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

(...).

Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los *antecedentes penales* o cualquier otro motivo;

Igualdad real de oportunidades: Es el acceso que tienen las personas o grupos de personas al igual disfrute de derechos, por la vía de las normas y los hechos, para el disfrute de sus derechos. (...). (Cámara de Diputados de H. Congreso de la Unión, 2024g, pp.1-2)

- **Normas Oficiales Mexicanas (NOM)**

NOM-035-STPS-2018: Factores de riesgo psicosocial en el trabajo:

Establece la obligación de *promover un entorno laboral favorable, libre de discriminación y hostigamiento*, que puede incluir la sensibilización sobre la reintegración de personas liberadas.

NOM-025-STPS-2008: Igualdad laboral entre hombres y mujeres:

Promueve la igualdad laboral y puede ser utilizada como marco para fomentar la inclusión de personas liberadas.

- **Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)**

Inspección y vigilancia:

La STPS supervisa el cumplimiento de la normativa laboral y puede intervenir en casos de discriminación laboral contra personas liberadas.

Artículo 30:

(...). VI. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados o acuerdos internacionales celebrados conforme a la misma, en la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos, normas oficiales mexicanas, instructivos, convenios, acuerdos y contratos de trabajo, así como de todas aquellas disposiciones dictadas por la Secretaría en ejercicio de sus facultades. (...). (Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, s.f., p. 42)

- **Programas y convenios estatales y locales**

Programas de reinserción laboral:

La reinserción laboral como el proceso mediante el cual se persigue que una persona liberada vuelva a estar activa en el mercado laboral, desempeñando una labor, en libertad.

Diversos estados y municipios pueden tener programas específicos para la reintegración laboral de personas liberadas, incluyendo incentivos fiscales

para empleadores. En la Ciudad de México el Instituto de Reinserción Social en su programa Reinserción Social está dirigido a personas que egresan del sistema de justicia penal de la Ciudad de México y sus familiares. (Secretaría de Gobierno CDMX, 2025, p. 1)

- **Convenios de los Centros de Trabajo con la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS) a través de su Comité Nacional de Fomento Laboral Penitenciario (CNFLP), y con Organizaciones Gubernamentales y No Gubernamentales (ONG)** (Llama la STPS a generar políticas de empleo a personas privadas de su libertad, 30 de enero de 2024).

Los empleadores pueden colaborar con organizaciones dedicadas a la reinserción laboral de personas liberadas para facilitar el proceso de contratación. (Villanueva e Hierro, 2022)

- **Procedimientos internos de la empresa orientados a la inclusión**

Políticas de inclusión y no discriminación:

Las empresas deben desarrollar y documentar políticas internas que promuevan la inclusión y no discriminación de personas liberadas. (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, s.f.)

Capacitación y sensibilización:

Implementar programas de capacitación para el personal sobre la importancia de la reintegración laboral de personas liberadas y cómo apoyar este proceso. (Secretaría de Gobernación y Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, s. f.).

- **Pasos Adicionales**

Consulta Legal:

Asesoría con un abogado laboral para asegurarte de que todas las políticas y prácticas de contratación cumplan con la legislación vigente en México.

- **Documentación y Registro, Contrato de trabajo y relación de trabajo (Palumno, J., 2011):**

Mantener registros adecuados de todas las contrataciones y asegurar que toda la documentación relacionada esté en orden y cumpla con las leyes de protección de datos personales.

Cumplir con estas normativas no solo asegura un proceso de contratación legal y justo, sino que también promueve un entorno laboral inclusivo y respetuoso, beneficiando tanto a la empresa como a la sociedad en general.

Recomendaciones para la contratación de personas liberadas

En México, la contratación de *personas liberadas* debe cumplir con varias normativas y regulaciones para garantizar un proceso justo y legal. *Contratarlas, puede ser una decisión beneficiosa tanto para los centros de trabajo públicos como privados, así como para la sociedad en general.* Aquí hay algunas recomendaciones para facilitar este proceso:

Planeación

a) Establecer políticas laborales inclusivas:

Realizar un autodiagnóstico del centro de trabajo de la plantilla laboral, a partir del cual se desarrollen políticas claras que promuevan la igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo para personas liberadas:

El autodiagnóstico es un documento o cualquier otra herramienta que permite identificar la visión que tiene el personal sobre su trabajo, relaciones interpersonales, percepción de bienestar laboral, el equipo para desarrollar las actividades, entre otros aspectos. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Instituto Nacional de las Mujeres y Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación, 2024, p. 31)

Así mismo con base en dicho autodiagnóstico se identifiquen las necesidades organizacionales y áreas de oportunidad para personas liberadas (Red Ciudad en Apertura, 2023).

Asegurarse de que estas políticas estén bien comunicadas dentro del centro de trabajo y que se encuentren perfectamente definidos los mecanismos de implementación, evaluación y seguimiento.

Las empresas deben contar con políticas antidiscriminatorias, es decir, que prohíban la discriminación por antecedentes penales. Además, debe existir una cultura organizacional inclusiva.

b) Capacitación y sensibilización:

Capacitar a las personas integrantes de la organización sobre la importancia y beneficios de la reinserción laboral de *personas liberadas* y cómo pueden contribuir a la empresa.

Llevar a cabo acciones de formación, capacitación, sensibilización, en materia de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo. *Es crucial la difusión y promoción en las empresas sobre la importancia de contratar personas liberadas. Esto puede incluir seminarios, talleres y recursos o materiales audiovisuales, que destaquen los beneficios y las buenas prácticas laborales.*

c) Colaboración con organizaciones:

Generar convenios en Centros de Trabajo con la STPS, a través de su Comité Nacional de Fomento Laboral Penitenciario (CNFLP), y con Organizaciones Gubernamentales y No Gubernamentales (ONGS).

Estas organizaciones pueden ayudar en el proceso de reclutamiento y brindar apoyo adicional a las personas liberadas que son empleadas.

d) Asociaciones y programas de reinserción:

Participar en programas de ferias de empleo y talleres organizados por estas instituciones.

Por ejemplo, en la Ciudad de México el Instituto de Reinserción Social en su programa Reinserción Social, dirigido a personas que egresan del sistema de justicia penal de la Ciudad de México y sus familiares. Se dirigen y ejecutan acciones en beneficio de las personas que egresan del sistema de justicia penal de la Ciudad de México y sus familiares, encaminadas a fortalecer el proceso de reinserción social, de forma integral y personalizada; a través de programas sociales gubernamentales, no gubernamentales y de la sociedad civil, como una herramienta de prevención y evitar la comisión de nuevos delitos. (Secretaría de Gobierno de la Ciudad de México, s.f.)

e) Áreas de atención:

Laborales:

Sabemos que no es fácil reincorporarse a una actividad laboral cuando se es egresado de un centro penitenciario, por eso en el Instituto ofrecemos:

Canalización al seguro de desempleo:

Este programa tiene por objetivo dar un apoyo económico a las personas que salen de algún centro penitenciario, para mantenerse mientras se emplean o autoemplean e iniciar su proceso de reinserción social.

Capacitación para el autoempleo:

Se brinda una capacitación introductoria a las personas liberadas para crear un proyecto micro o pequeña empresa familiar, puedan autoemplearse y tener un ingreso económico.

Canalización para obtener un microcrédito:

Se canalizan a las personas liberadas que tengan un proyecto de negocio, a la instancia correspondiente del Gobierno de la Ciudad de México para que las asesoren y puedan obtener un microcrédito.

Vinculación laboral:

Se canalizan a los usuarios a las instancias correspondientes para postularse a una vacante, a través de los programas de empleo del Gobierno de la Ciudad de México y la bolsa de trabajo del Instituto.

Capacitaciones impartidas por la Procuraduría Federal del Consumidor:

Se fomenta la cultura del ahorro, a través del aprendizaje de tecnologías domésticas y preparaciones caseras de artículos de limpieza de primera necesidad para el uso personal y su posible comercialización.

Diseño

a) Determinación del procedimiento de selección:

Reclutamiento:

- Anunciar las vacantes perfiladas en plataformas accesibles para personas liberadas, como oficinas de reinserción social y centros comunitarios.
- Utilizar canales de comunicación que lleguen a las personas liberadas.

Proceso de selección:

- Revisar la educación formal y cualquier capacitación adicional que el candidato haya cumplido.
- Analizar las habilidades técnicas de la persona liberada.
- Enfocarse hacia las habilidades, experiencia laboral y actitud de la persona candidata más que en su historial criminal.
- Realizar y conducir entrevistas objetivas considerando pruebas prácticas para evaluar competencias.
- Proporcionar un ambiente de entrevista justo y respetuoso.
- Considerar cualquier capacitación o trabajo realizado durante el tiempo de reclusión.
- Utilizar pruebas prácticas y escenarios de trabajo simulados para evaluar las competencias de la persona candidata.
- Solicitar de manera respetuosa referencias de programas de reinserción, oficiales de libertad condicional, o empleadores anteriores, de ser posible.
- Revisar el historial de empleo previo, si existe, para evaluar la experiencia laboral relevante.

- Tener en cuenta las brechas en el historial laboral y la explicación de la persona candidata al respecto.

b) Oferta de empleo:

- Hacer una oferta de empleo clara que incluya detalles sobre el puesto, funciones, salario, beneficios y expectativas.
- Discutir cualquier requerimiento especial y/o apoyo adicional que el candidato pueda necesitar.
- Implementar un programa de inducción que facilite la adaptación del nuevo empleado al entorno laboral.
- Proveer información sobre la cultura de la empresa, políticas, reglamentos y procedimientos.

Seguimiento

a) Ofrecer apoyo continuo:

- Contar con procesos de formación, capacitación y adiestramiento, con igualdad de oportunidades que incentiven el desarrollo profesional y adaptación del empleado.
- Proporcionar mentores o programas de apoyo dentro de la organización para brindar ayuda continua a la adaptación de los nuevos empleados.
- Facilitar el acceso a servicios de apoyo psicológico y asesoramiento si es necesario.
- Facilitar el acceso a recursos de apoyo psicológico y social si es necesario.

b) Promover un ambiente de trabajo inclusivo:

- Fomentar una cultura de respeto e igualdad laboral y no discriminación, así como el apoyo mutuo en el lugar de trabajo.

- Implementar políticas de cero tolerancia hacia la discriminación y el acoso.
- Fomentar una cultura de inclusión y respeto dentro de la organización.

Por ejemplo, en la fundación “Alas de esperanza”, tratan de sensibilizar constantemente a su plantilla laboral, en temas de derechos humanos, por lo que se le solicita al personal, que al menos tomen dos cursos de la plataforma conéctate de Conapred, para poder entender mejor los temas de inclusión y no discriminación. Además de organizar ciclos de conferencias dirigidos a incentivar la igualdad y la no discriminación al interior de su institución, esto siempre respetando el horario de trabajo de sus personas trabajadoras.

c) Comunicar corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal:

Esto puede incluir horarios flexibles o apoyo adicional en el proceso de adaptación de las personas liberadas.

Que existan medidas para la flexibilización en los tiempos de trabajo (horarios flexibles o escalonados, semanas de trabajo comprimidas, teletrabajo, licencias y permisos, con y sin goce de sueldo).

Permisos y licencias de trabajo para atender asuntos personales. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Instituto Nacional de las Mujeres y Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2024a).

d) Evaluación y seguimiento:

- Realizar evaluaciones periódicas del desempeño y bienestar de las *personas liberadas* quienes son empleadas.
- Evaluar el impacto de las políticas y prácticas de contratación de las *personas liberadas*.
- Utilizar estos datos para ajustar y mejorar las políticas y prácticas de inclusión.

e) Reconocimiento y celebración:

- Reconocer y celebrar los logros y contribuciones de las *personas liberadas* contratadas y en general de las personas integrantes de la plantilla. Esto no solo mejora la moral sino también refuerza el compromiso con la inclusión.

f) Confidencialidad:

- Respetar la privacidad y confidencialidad del historial de los empleados (*personas liberadas*).
- Solo el personal relevante debe tener acceso a esta información.
- Implementar estas recomendaciones permiten ayudar a crear un entorno de trabajo inclusivo y apoyar a la reintegración exitosa de *personas liberadas*, beneficiando tanto a las empresas como a la comunidad en general.

Recomendaciones transversales

Contratar a personas liberadas en México requiere de criterios claros y objetivos para asegurar que la *selección sea justa, permitiendo que todas las personas tengan la oportunidad de acceder a un trabajo, basando el proceso de reclutamiento únicamente en la evaluación de los conocimientos, las habilidades y aptitudes de las personas*.

Algunos criterios clave son los siguientes:

1. Carta de antecedentes no penales:

Que: “las personas empleadoras se abstengan de solicitar o exigir la presentación de cartas de no antecedentes penales para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo” (Senado de la República. Coordinación de Comunicación Social, 2023, p. 1).

2. Compromiso y rehabilitación:

- Considerar el compromiso de la persona candidata con su rehabilitación y reintegración a la sociedad.
- Proponer, incentivar y fomentar que las personas candidatas participen en programas de reinserción.

3. Actitud y motivación:

- Evaluar la motivación de las personas candidatas para trabajar y su disposición para aprender, adaptarse y dar aportaciones a su empleo.
- Elaborar entrevistas y pruebas prácticas que puedan ayudar a medir la actitud y la voluntad de crecimiento.

4. Capacidad de Adaptación:

- Considerar la capacidad de la persona candidata para adaptarse a un entorno laboral estructurado.
- Evaluar su flexibilidad y disposición para seguir normas y procedimientos.

5. Compatibilidad con la cultura de la empresa:

- Evaluar si los valores y la actitud de la persona candidata se alinean con la cultura y los valores de la empresa.
- La integración cultural es crucial para el éxito y la cohesión del equipo, por ello es importante, que implementando estos criterios se pueda ayudar a seleccionar a las personas liberadas que son candidatas de un cargo laboral, que estén mejor preparadas para reintegrarse exitosamente al mercado laboral y contribuir positivamente a las empresas.
- Contratar a *personas liberadas* en México puede presentar varios desafíos y retos, tanto para las personas empleadoras como para las y los empleados.

A continuación, se enumeran algunos de ellos:

- » **Prejuicios y estigmas sociales:** Los prejuicios y estigmas sociales contra las *personas liberadas* pueden crear un ambiente de desconfianza, distanciamiento y discriminación en el lugar de trabajo.
- » **Reacción de otros empleados:** Otros empleados pueden sentirse desconcertados, incómodos y/o inseguros al trabajar con *personas liberadas*, lo que puede afectar la cohesión del equipo.

- » **Desconfianza, inseguridad y temores:** Los empleadores pueden temer que la persona liberada vuelva a cometer delitos, especialmente si el historial criminal incluye faltas graves.
- » **Riesgo perceptible:** La percepción de riesgo puede ser alta, afectando la decisión de contratar, así como el trato hacia el empleado liberado.

Por ejemplo, Joel es una *persona liberada* que ha buscado trabajo de carpintero, oficio enseñado en el centro de reclusión en donde se encontraba y en el cual él destacaba por sus trabajos tan elaborados. En lo que va del año ha estado enviado decenas de solicitudes de empleo, a él siempre le va muy bien cuando le aplican un examen práctico de sus habilidades; sin embargo, llega al momento de la entrevista las personas le dicen que no es la imagen requerida para su negocio, pues ellos no trabajan con delincuentes.

- **Impacto en la reputación de la empresa:** La contratación de *personas liberadas* puede afectar la imagen pública y corporativa de la empresa, especialmente si los clientes o socios comerciales tienen prejuicios.
- **Opinión pública:** Dependiendo del contexto y del tipo de negocio, la opinión pública puede influir negativamente en cómo se percibe la empresa.
- **Desafíos administrativos y cumplimiento legal:** Las empresas deben asegurarse de cumplir con todas las normativas y leyes relacionadas con la contratación de *personas liberadas*, lo que puede implicar un esfuerzo adicional en términos de gestión de documentos y procesos legales.
- **Riesgo de litigios:** Existe el riesgo de litigios, si no se manejan adecuadamente los aspectos legales y de confidencialidad de la contratación.
- **Adaptación y capacitación adicional:** Las *personas liberadas* pueden requerir capacitación adicional para adaptarse a las normas, al sistema de trabajo y expectativas del entorno laboral.
- **Apoyo psicológico y social:** Pueden necesitar apoyo psicológico y social adicional, lo que puede implicar recursos y tiempos adicionales por parte de la empresa.

- **Confidencialidad y privacidad en el manejo de información sensible:** La empresa debe manejar con cuidado la información sobre el historial criminal del empleado liberado, asegurando la confidencialidad y el respeto a la privacidad.
- **Preocupaciones de otros empleados:** La divulgación inapropiada de esta información puede generar problemas de confianza y privacidad dentro de las áreas y del equipo de trabajo.
- **Integración en el equipo y cultura empresarial:** La integración de *personas liberadas* en el equipo puede ser un desafío si no se maneja con conocimiento, sensibilidad y apoyo adecuado.
- **Cultura de la empresa:** Las empresas deben trabajar activamente para promover una cultura inclusiva y de apoyo, lo cual puede requerir cambios significativos en las políticas y prácticas internas.
- **Estabilidad y tasa de retención:** Las *personas liberadas* pueden enfrentar desafíos adicionales que afecten su estabilidad laboral y su capacidad para mantener el empleo a largo plazo.
- **Problemas personales:** Pueden enfrentar problemas personales y sociales que impacten su rendimiento laboral y su capacidad para cumplir con las expectativas del trabajo.
- **Estrategias para mitigar los inconvenientes:** Capacitar al personal sobre los beneficios y desafíos de contratar a *personas liberadas* para reducir estigmas y prejuicios.
- **Apoyo psicológico y social:** Proveer acceso a servicios de apoyo psicológico y social para ayudar en la adaptación, desarrollo y estabilidad del empleado liberado.
- **Mentoría y supervisión:** Asignar mentores, tutores o supervisores que puedan brindar apoyo y orientación continua.
- **Políticas claras y comunicadas:** Desarrollar y compartir políticas claras de inclusión y no discriminación.

- **Evaluación continua:** Realizar evaluaciones periódicas del desempeño y el bienestar del empleado liberado para ajustar las estrategias de apoyo según sea necesario.

Abordar estos inconvenientes con estrategias proactivas y un compromiso con la inclusión, puede ayudar a superar los desafíos y aprovechar los beneficios de contratar a personas liberadas, contribuyendo a su reintegración exitosa en la sociedad, a su bienestar y a consolidar y enriquecer el entorno laboral.

Glosario

Centro o Centro penitenciario: Al espacio físico destinado para el cumplimiento de la prisión preventiva, así como para la ejecución de penas. Estos centros son administrados por las autoridades penitenciarias y tienen como objetivo principal la custodia, la rehabilitación y la reinserción social de los y las personas privadas de su libertad.

Centro de trabajo: Espacio laboral, compuesto por edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realizan actividades de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en los cuales laboran personas que están sujetas a una relación de trabajo.

Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional, y tenga por objeto o resultado obstaculizar, limitar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud y/o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, los gustos o preferencias, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación; la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas relacionadas con intolerancia.

Estigma: Se entiende como un proceso de deshumanización, degradación, desacreditación y desvalorización de las personas de ciertos grupos de población, a menudo debido a un sentimiento de repugnancia. El objeto del estigma es un atributo, cualidad o identidad que se considera *inferior* o *anormal*. (Naciones Unidas Asamblea General, 2012, p. 5)

Estereotipo: “Visión generalizada o preconcepción sobre los atributos o características de quienes integran un grupo en particular, o sobre los roles que sus integrantes deben cumplir” (Cook y Cusak, 2009, p. 11). Los estereotipos clasifican a las personas a partir del grupo social al que pertenecen. Los estereotipos son imágenes mentales y representaciones simplificadas del otro, basadas en información incompleta que generaliza a las personas y grupos a partir de ciertas características representativas —ciertas o no— que simplifican una realidad compleja. Los estereotipos son interpretaciones limitadas e incompletas de la realidad. (Puertas, 2004)

Inclusión: Es un enfoque que valora la diversidad y tiene como objetivo garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas mediante la creación de condiciones que permitan la participación plena y activa de quienes integran la sociedad. (Comisión Europea Contra el Racismo y la Intolerancia, 2017)

Prejuicio: Juicio u opinión, generalmente negativo, que se formula sin sustento sobre personas y grupos; implica la suposición de que todas las personas que integran ese grupo son similares de una manera específica. Los prejuicios generan emociones o afectos negativos hacia un grupo social o persona que pertenece a ese grupo. (Gall, 2014, Iturriaga, 2017 y Puertas, 2004)

Referencias

- Arnossi, C. G. (2022). El artículo 5.6 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos según la Corte Interamericana. *El Derecho. Serie Especial Constitucional*, (12), 3-5. <https://www.academia.edu/94650390/El_art%C3%ADculo_5_6_de_la_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos_seg%C3%BAAn_la_Corte_Interamericana>.
- CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (2024). *LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Artículo 2. y Artículo 3.* <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/911476/4._LFT.pdf>.
- CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (2024). *LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN. Artículo 1.* <<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>>.
- CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (2024). *LEY NACIONAL DE EJECUCIÓN PENAL. Artículo 1., Artículo 4., Artículo 15., Artículo 72., Artículo 89. y Artículo 91.* <<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LNEP.pdf>>.
- COMISION EUROPEA CONTRA EL RACISMO Y LA INTOLERANCIA (ECRI). (2017). *RECOMENDACIÓN NÚM. 7 DE POLÍTICA GENERAL DE LA ECRI SOBRE LEGISLACIÓN NACIONAL PARA COMBATIR EL RACISMO Y LA DISCRIMINACIÓN RACIAL.* CONSEJO DE EUROPA. <<https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-7-revised-on-national-legislatio/16808b5aaf>>.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (s.f.). *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.* <<https://nmx.conapred.org.mx/>>.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [Const]. Art. 1, Art. 18 y Art. 123. 5 de febrero de 1917 (México). <<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>>.

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Artículo 11. 18 de diciembre de 1979. <https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw_SP.pdf>.
- Cook, R. y Cusak, S. (2009). *ESTEREOTIPOS DE GÉNERO. Perspectivas Legales Transnacionales*. University of Pennsylvania Press. <<https://www.idheas.org.mx/wp-content/uploads/2020/02/25-Estereotipos-de-genero-Rebecca-Cook.pdf>>.
- Gall, O. (2014). Prejuicio y racismo. En Fanny Blanck-Cereijido (Coordinadora.), *El Siglo del Prejuicio Confrontado* (pp. 75-110). Routledge. <<https://www.taylorfrancis.com/books/edit/10.4324/9780429474118/el-siglo-del-prejuicio-confrontado-fanny-blanck-cereijido>>.
- INSTITUTO DE REINSERCIÓN SOCIAL. (2025). *Programa de Atención Prioritaria a Personas Egresadas del Sistema de Justicia Penal*. <<https://www.reinsercionsocial.cdmx.gob.mx/>>.
- Iturriaga E. (2018). *Las élites de la Ciudad Blanca. Discursos racistas sobre la otredad*. UNAM Mérida. <<https://www.cephcis.unam.mx/wp-content/uploads/2020/04/14-elites.pdf>>.
- Llama STPS a generar políticas de empleo a personas privadas de su libertad. (30 de enero 2024). *ContraRéplica*. <<https://www.contrareplica.mx/nota-Llama-STPS-a-generar-politicas-de-empleo-a-personas-privadas-de-su-libertad-202430120>>.
- Naciones Unidas Asamblea General. (2012). *Informe de la Relatora Especial sobre el derecho humano al agua potable y el saneamiento, Catarina de Albuquerque El estigma y el ejercicio de los derechos humanos al agua y el saneamiento*. ONU. <<https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g12/149/01/pdf/g1214901.pdf>>.
- NORMLEX. (1958 núm. 11). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Artículo 1 y Artículo 5*. <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111>.
- NORMLEX. (1981 núm. 156). *C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Artículo 3 y Artículo 4*. <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156>.
- OFICINA DE LAS NACIONES UNIDAS CONTRA EL DÉLITO Y LA DROGA. (2015). *Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos (Reglas Nelson Mandela)*. UNODC. <https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Nelson_Mandela_Rules-S-ebook.pdf>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. OIT. <<https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/pu>>.

- blic/%40ed_norm/%40declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf>.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Artículo 6 y Artículo 7. 16 de diciembre de 1966. <https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr_SP.pdf>.
- Palumno, J. (coordinador.). (2011). *El trabajo dentro de las cárceles y la inserción laboral de las personas liberadas del sistema penitenciario Situación legal y reglamentaria*. OIT y Ministerio del Interior. <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/genericdocument/wcms_198482.pdf>.
- Protocolo adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo De San Salvador”. Artículo 6 y Artículo 7. 1 de septiembre de 1998. <www.cndh.org.mx/DocTR/2016/JUR/A70/01/JUR-20170331-II96.pdf>.
- Puertas Valdeiglesias, S. (2004). Aspectos teóricos sobre el estereotipo, el prejuicio y la discriminación. *Seminario Médico*, 56(2), 135-144. <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1232884>>.
- Red Ciudad en Apertura. (2023). *Reporte del Diagnóstico sobre el Fortalecimiento de Capacidades para el Empleo sin Discriminación*. Conapred. <https://infocdmx.org.mx/images/biblioteca/2023/Reporte_del_Diagnostico_sobre_el_Fortalecimiento_de_Capacidades_para_el_Empleo_sin_Discriminacion.pdf>.
- REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. (s.f.). *Artículo 31. Apartado VI*. <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/845819/Reglamento_interior_2023_versio_n_integrada.pdf>.
- Secretaria de Gobernación y Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (s.f.). *CONÉCTATE. POR LA IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EDUCACIÓN EN LÍNEA. Igualdad laboral y no discriminación*. <<https://conectate.conapred.org.mx/index.php/2024/07/01/discriminacion-llaboral-y-no-discriminacion/>>.
- SECRETARIA DE GOBIERNO CDMX. (s.f.). *Reinserción social*. <<https://www.sec-gob.cdmx.gob.mx/servicios/servicio/reinsercion-socia>>l.
- Secretaria de Seguridad y Protección Ciudadana (SSPC). (2024). *CUADERNO MENSUAL DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA PENITENCIARIA NACIONAL*. <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/941380/CE_2024_07.pdf>.
- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES Y CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN. (2024). *CATÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS A FAVOR DE LA IGUALDAD Y*

- LA NO DISCRIMINACIÓN. Conapred. <https://nmx.conapred.org.mx/materiales_consulta/descarga/material_34.pdf>.
- Shelton, D., Orozco, J., Escobar, R., Pinheiro, P., González, F., Mejía L. y Guilén, M. (2011). *Informe sobre los derechos humanos de las personas privadas de la libertad en las Américas*. Organización de los Estados Americanos y Comisión Interamericana de Derechos Humanos. <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/15/7233/1.pdf>>.
- SENADO DE LA REPÚBLICA, COORDINACIÓN DE COMUNICACIÓN SOCIAL. (10 de octubre 2023). *Avala el Senado que empleadores se abstengan de exigir carta de antecedentes no penales*. <<https://comunicacionsocial.senado.gob.mx/informacion/comunicados/7073-avala-el->>.
- Solís, P. (2017). *Discriminación estructural y desigualdad social. Casos ilustrativos para jóvenes, mujeres indígenas y personas con discapacidad*. Secretaría de Gobernación, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y Naciones Unidas Comisión Económica para América Latina. <<https://cursos.conapred.org.mx/CIAF/CIAF19/docs/TALLERES/TALLERES/Taller%202/DiscriminacionEstructuralAx%20.pdf>>.
- SUBPROCURADURÍA DE DERECHOS HUMANOS. PREVENCIÓN DEL DELITO Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD. (2016). *DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS. ART. 23*. Procuraduría General de la República. <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/110501/Declaraci_n_Universal_SPREAD_.pdf>.
- Villanueva, R. e Hierro, X. (coord.). (2022). *COOPERACIÓN PARA LA REINSECCIÓN SOCIAL. La participación de los diferentes sectores del Estado y la Iniciativa Privada para el cumplimiento de los objetivos sociales en el sistema penitenciario*. CNDH. <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2022-12/Cooperacion_Reinsercion_Social.pdf>.
- Villanueva, R. (coord.). (2018) *Reglas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de las Reclusas y Medidas no Privativas de la Libertad para las Mujeres Delinquentes "REGLAS DE BANGKOK"*. CNDH. <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-04/30_Reglas-de-Bangkok.pdf>.
- Yubero, S., Huici, C., Moya, M., Pérez, J., Valencia, J., Larrañaga, L. Fernández, T. (1996). *Del prejuicio al racismo*. Universidad de Castilla La Mancha. <<https://es.scribd.com/document/636975970/Untitled>>.



Gobierno de
México

Gobernación
Secretaría de Gobernación



CONAPRED
CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR
LA DISCRIMINACIÓN