

FACULTAD DE  
DERECHO Y CIENCIAS  
POLÍTICAS



Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

“LA IMPLICANCIA DE LOS ANTECEDENTES  
PENALES EN EL ACCESO AL DERECHO AL TRABAJO  
EN EL PERÚ - 2020”

Tesis para optar por el título profesional de  
ABOGADO

Autor:

Gregors'z Irlando Galarza Valdivia

Asesor:

Mg. Marcos Alberto Suclupe Mendoza

Lima - Perú

2021

## **DEDICATORIA**

Dedicado a dos seres que no están en este mundo:

A mi padre quien partió y a mi hija a quien pronto  
recibiré en mis brazos.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por que sin El nada hubiera sido posible.

A mi madre, Betty, quien me instruyó con amor para ser la persona que soy.

A Raquel, quien tiene mi admiración y amor, su pasión por esta carrera fue mi inspiración, su aliento y ánimo me llevó a iniciar todo esto cuando todo parecía adverso.

A Dajhana, David y Jacob por quienes aprendí a ser esforzado.

A los doctores Elías Gilberto Chávez Rodríguez y Julia Otilia Sagastegui Cruz, y Marcos Suclupe quienes con su apoyo han hecho posible la realización de esta obra.

## Tabla de contenido

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>2</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>3</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>5</b>
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS .....</b>	<b>6</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>7</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>8</b>
<b>CAPITULO I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>9</b>
Antecedentes nacionales.....	9
Antecedentes internacionales.....	14
Legislación Comparada .....	19
Legislación Peruana .....	22
Bases teóricas .....	23
Categoría 1: Antecedentes Penales: .....	23
Marco Conceptual.....	27
Antecedentes penales: .....	27
Problemas de la investigación .....	28
Objetivos de la investigación .....	29
Supuestos de la investigación .....	29
<b>CAPÍTULO II. MÉTODO.....</b>	<b>30</b>
Tipo de investigación .....	30
Población y muestra .....	30
Técnicas de recolección de datos .....	31
Análisis de Registro Documental.....	31
Instrumentos de recolección de datos .....	31
Validez y confiabilidad de los instrumentos .....	32
Consideraciones éticas.....	32
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS .....</b>	<b>34</b>
Resultados De Análisis Documental.....	34
Resultados de entrevistas .....	48
<b>CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....</b>	<b>61</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>78</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Entrevistados	48
Tabla 2: Síntesis de resultados de entrevista - Objetivo General	52
Tabla 3: Síntesis de resultados - Objetivo Específico 1.	55
Tabla 4: Síntesis de resultados - Objetivo Específico 2.	60

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Probabilidad de contratación de hombres jóvenes con antecedentes penales.	42
Gráfico 2: Respuesta positiva en grupo de habilidad alta.	45
Gráfico 3: Respuesta positiva en grupo de habilidad media.	46
Gráfico 4: Probabilidad de contratación según nivel de habilidad.	46

## **RESUMEN**

En esta investigación se aborda un problema social relacionado a los efectos que producen los antecedentes penales en el derecho al trabajo, el cual tiene la finalidad de determinar cómo afectan los antecedentes penales en el derecho fundamental al trabajo en el Perú en la actualidad. Para estos efectos, haciendo uso del método de las construcciones jurídicas y el uso de la técnica de análisis documental y entrevistas, se busca conocer cómo se valoran los antecedentes penales en la contratación laboral y de qué manera estos limitan el derecho de igualdad de oportunidades en la contratación laboral.

## **PALABRAS CLAVE**

Antecedentes Penales – Derecho al trabajo – igualdad de oportunidades – Contratación laboral – Reinserción - Discriminación

## **ABSTRACT**

This investigation addresses a social problema related to the effects of criminal records on the right to work, which in intended to determinate how criminal records effect the fundamental right to work in Perú today. For these purpose, using the technique of legal constructions and the use of the technique of documentary análisis and interviews, it is sought to know how criminal records are valued in labor recruitment and how they limit the right to equal opportunities in labor hiring.

## **KEYWORDS**

Criminal records – right to work – Equal opportunities – Employment – reintegration -  
Discrimination



## **CAPITULO I. INTRODUCCIÓN**

En la actualidad, en medio de una realidad política y social cambiante, encontramos que los sistemas creados para mejorar el buen funcionamiento del Estado, trae consigo una serie de situaciones que atentan contra el ser humano, en el sentido de limitar o restringir aquello que como fin supremo del Estado es llamado a disfrutar, transformando un pleno derecho y su deseo de disfrutarlo, en algo que lo excluye y trata muchas veces sin piedad. Dentro de esa realidad encontramos que no basta con que el ser humano sea el fin supremo de la sociedad y tampoco con que goce de derechos plenos, sino que estos no se vean afectados, aunque a veces se vean suspendidos, por periodos, más allá de lo que el mismo Estado establece. Uno de estos derechos es el derecho al trabajo que tiene todo ciudadano.

Se presenta un problema social que nace de la dificultad que encuentran el grupo de personas que tienen antecedentes penales, para acceder a un puesto laboral formal; vemos que el carecer de antecedentes penales viene a ser un requisito establecido tanto por el sector público y privado para la contratación laboral, evidenciándose con esto una limitación por falta de oportunidad; esta situación podría generar una clara afectación al proyecto de vida del postulante al trabajo y sobre todo una vulneración al principio de igualdad de oportunidades que podrían generar dificultades en el resocialización.

### **Antecedentes nacionales**

Como antecedentes nacionales, se ha identificado trabajos previos que inciden en la materia de investigación del presente trabajo; así tenemos la investigación realizada por Peñaloza (2017) titulada: “El fenómeno de la reinserción carcelaria en el Perú: Análisis de los factores asociados a las trayectorias exitosas de reinserción social”, el cual tuvo como objetivo principal el dilucidar

qué factores sociales tiende a contribuir de manera más efectiva al proceso de reinserción social de la población penitenciaria en el Perú; La investigación se desarrolló teniendo como objeto de estudio a los ex internos que asisten al Establecimiento de Asistencia Post penitenciaria de Medio Libre ubicado en el distrito de Surquillo; utilizando el método explorativo, se utilizó como herramienta de recolección de la información, la entrevista biográfica, entre un gran número de entrevistas realizadas tanto a ex reclusos como a miembros del INPE, al seleccionar la información se utilizó 11 entrevistas biográficas de ex reclusos en proceso de reincursión social, habiendo sido estas seleccionadas por su valor explicativo. Para lograr el contacto con este grupo de personas, se pidió el apoyo y autorización al INPE. Los resultados de la investigación se centran en el estudio de las circunstancias de los ex reos en la fase de liberación, la cual fue dividida en dos aspectos; por un lado, el primer ítem fue “La cobertura de necesidades básicas” en donde se resaltó que la principal fuente que sustentó sus necesidades básicas fueron los lazos sociales y familiares que estos mantenían y que los primeros trabajos que consiguieron fueron gracias al apoyo de estos. El segundo ítem fue “El peso de los antecedentes penales”, en donde el autor resaltó que si bien, el capital social de los ex presos son un sustento importante en su reinserción laboral, no es menos cierto que el solo hecho de contar con antecedentes penales limita sus posibilidades de ser contratados en un ámbito ajeno a sus amigos y familiares. Finalmente, el autor, concluyó que las oportunidades laborales son inaccesibles en el mayor de los casos debido a los antecedentes penales que cargan los ex presos hasta cumplir sus condenas de semilibertad o libertad condicional, pues ello los desacredita frente a potenciales empleadores; sin embargo, las redes personales que estos puedan tener, les proveen oportunidades laborales que de otro modo serían inaccesibles.

En esa misma línea de ideas, De la Cruz (2014) realizó una investigación denominada “Reinserción laboral de ex presidiarios del Centro Penal San Fermín, en el mercado laboral de la ciudad de Huancavelica”; esta investigación tuvo como uno de sus objetivos el identificar los factores que influyen e intervienen negativamente en el acceso a un puesto de trabajo de las personas que tienen la condición de ex reo. En ese sentido, el autor hizo uso del método exploratorio, tomando como unidad de análisis a 53 personas, la cual se dividió en dos sub unidades, la primera sub unidad (A) la conformaron 27 personas relacionadas a la contratación de personal en empresas privadas informales y formales, entre gerentes, jefes de personal y Recursos Humanos; la segunda sub unidad (B) estuvo conformada por 26 ex reclusos del Centro Penitenciario San Fermín de la ciudad de Huancavelica, que intentan reinsertarse al mercado laboral. Para la recolección de información se hizo uso de la técnica de la encuesta y como herramienta la guía de encuesta, para luego codificar y procesar la información obtenida por medio del programa SPSS y las Hojas de Cálculo de Excel. Dicho procedimiento permitió que el autor obtenga como resultado que, en cuanto a la subunidad (A) el 77,8 % de los entrevistados indicaron que los ex reclusos del Centro Penitenciario San Fermín de la ciudad de Huancavelica no se encuentran aptos para la reinserción laboral ni social, mientras que solo el 22,2 % consideran que si lo están. De igual modo el 92,6% de los entrevistados considera que los antecedentes penales de los exreclusos es un factor negativo que influye en el momento de querer acceder a un puesto de trabajo, mientras que solo el 7,4% de ellos señaló que los antecedentes no influyen negativamente. En cuanto a la subunidad (B) el 73,1 % de los entrevistados considera que ha sido excluido laboralmente de forma arbitraria por su condición de exrecluso en las instituciones o empresas, mientras que solo el 26,9% ha señalado que no lo ha sido. De igual modo, el 100% de entrevistados señaló que al egresar de prisión buscó un

empleo para solventar sus gastos. Finalmente, el autor concluye que el principal impedimento para la reinserción laboral de un ex recluso son los antecedentes penales, puesto que en la ciudad de Huancavelica, tanto empresas formales como informales piden este requisito para acceder a un puesto laboral.

Por su parte, Zúñiga (2017) en su investigación titulada “Eficacia de la rehabilitación automática en el 4to juzgado penal de reos en cárcel del callao – 2016”, el cual tuvo como objetivo determinar la eficacia de la rehabilitación automática en el 4to Juzgado penal de reos en Cárcel del Callao, la investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo bajo el diseño no experimental y se utilizaron como herramientas la estadísticas, cuestionario y guías jurisprudenciales. El autor usó como muestra 35 ciudadanos de Callao que fueron rehabilitados, así como 35 abogados penalistas, para el procesamiento de datos se utilizó la técnica de análisis documental y encuesta, usando el método de la estadística descriptiva, obteniendo datos a través del programa SPSS, tuvo como resultado que el 86 % de los encuestados consideró que la rehabilitación automática NO se lleva a cabo de manera eficaz respecto de su reinserción a la sociedad. El autor concluye que, respecto de su objetivo general, se determinó que el instituto de la rehabilitación automática en realidad no se da de manera automática como lo señala la norma, por lo cual se colige que esta institución no es eficaz.

Asimismo, la investigación realizada por Reza (2017) en Tarapoto, titulada “Política penitenciaria y su relación con la reinserción social de los liberados de los establecimientos penitenciarios Pampas de Sananguillo y Tarapoto, provincia de San Martín, año 2016”, como objetivo principal planteó determinar la relación entre la política penitenciaria con la reinserción social de los liberados de los establecimientos penitenciarios Pampas de Sananguillo y Tarapoto en el periodo 2016, provincia de San Martín, durante el periodo 2016, mediante una

investigación no experimental y correlacional. En la investigación se consideró una muestra de 20 ex reclusos a los cuales se les realizó una encuesta, la cual permitió conocer los resultados, indicando estos que los factores organizacionales y legales de las políticas penitenciarias para la valoración “nunca” varía entre los 55% y 50%, mientras que la variable Reinserción Social es de 60% para la valoración “a veces”; de esta manera, el autor concluyó que la Política Penitenciaria y la Reinserción Social de los liberados de los Establecimientos Penitenciarios Pampas de Sananguillo y Tarapoto, provincia de San Martín, año 2016, se relacionan de manera directa, por lo que se debe elaborar planes y lineamientos de intervención pública en la gestión penitenciaria tendientes a mejorar la calidad del tratamiento penitenciario teniendo como eje de acción la reinserción social del penado.

La investigación realizada por Sánchez (2017) titulada “La responsabilidad social de la empresa privada en la resocialización de los condenados primarios a propósito de la inseguridad ciudadana en la ciudad de Chimbote”, la cual tuvo como objetivo determinar la responsabilidad social de la empresa privada y la resocialización de los condenados primarios a propósito de la inseguridad ciudadana en la ciudad de Chimbote. La investigación es de tipo básica y de nivel descriptivo, con diseño de investigación correlacional, bajo el enfoque cuantitativo. La población fue conformada por 780 reos de Chimbote y la muestra es de 250 reos del mismo lugar. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, siendo los cuestionarios los instrumentos, los cuales permitieron conocer los resultados que indican que en cuanto al grado de correlación entre las variables “responsabilidad social de la empresa privada” y “la resocialización de los condenados primarios a propósito de la inseguridad ciudadana”, existe una relación positiva alta determinada por el Rho de Spearman de 0.813. En ese sentido se concluyó que se debe Incentivar convenios entre el Instituto Nacional Penitenciario y las empresas

privadas, en el marco de Responsabilidad Social Empresarial, a fin de que se implementen en los establecimientos penales centros de producción de manufactura que permita generar ingresos a los reos primarios, así como rentabilidad a las empresas.

### **Antecedentes internacionales**

En cuanto a antecedentes internacionales, se ha identificado trabajos previos en Ecuador, Cuba, y México que inciden en la unidad de investigación del presente trabajo; así tenemos la investigación realizada en Ecuador por Aguilar (2017) titulada “La reinserción laboral de las personas que han sido sancionadas penalmente” el cual tuvo como objetivo principal determinar si existe discriminación en el marco de la reinserción laboral de personas que tengan un pasado judicial por vulneración de sus derechos constitucionales; En la investigación se realizaron labores bibliográficas de campo, de forma explicativas y descriptivas puesto que se enfoca en conocer situaciones del diario vivir; por tal motivo, para el análisis de los casos particulares de resolución de conflictos internos se usó el método inductivo, para el análisis de casos generales que evalúa problemas comportamentales se utilizó el método deductivo, de igual manera, el uso del método analítico permitió el profundo análisis de los derechos vulnerados de las personas que han sido sancionadas penalmente, finalmente se usó el método sintético porque admite sintetizar la información para extraer los datos útiles. Para lograr los resultados se utilizó las técnicas de fichaje para el registro de datos de proceso judiciales de personas que perdieron sus trabajos luego de ser sancionados penalmente. Encuestas, se aplicó para obtener información a través de preguntas realizadas a funcionarios judiciales y profesionales de derecho y entrevistas que se realizaron de manera informal a operadores de derecho. La muestra estuvo conformada por 50 personas, 20 de ellas son público en general, 10 funcionarios públicos y 20 Abogados en libre ejercicio de la profesión, de los cuales el 60% refirió que NO considera que el Estado

Ecuatoriano realice difusión sobre el derecho de las personas sancionadas penalmente para acceder a un trabajo digno, el 40% de estos señaló lo contrario. Asimismo, el 70% señaló que las empresas NO dan trabajo a las personas que han sido sancionadas penalmente, el 30% opina lo contrario; el 58% estaría dispuesta a dar trabajo sin restricción alguna a personas que han sido condenadas penalmente, mientras que el 42% no lo estaría. La autora concluye que en el 2013 412 personas recuperaron su libertad, de los cuales solo el 2% logró la reinserción laboral, en el 2014 540 personas recuperaron su libertad, de los cuales solo el 3% logró la reinserción laboral, en el 2015, 712 personas recuperaron su libertad, de los cuales solo el 3% logró la reinserción laboral, en el 2016, 480 personas recuperaron su libertad, de los cuales solo el 2% logró la reinserción laboral y en el 2017, 60 personas recuperaron su libertad, de los cuales el 0% logró la reinserción laboral; en ese sentido, se evidencia la vulneración de derechos por la falta de política para la reinserción laboral de las personas que han sido sancionadas penalmente frente a la vulneración de sus derechos constitucionales.

También en Ecuador, la investigación realizada por Luna (2016) titulada “La discriminación para la contratación laboral por pasado judicial.” La cual tuvo como objetivo principal proponer una política pública de tratamiento de la información sobre el pasado judicial de los ciudadanos que garantice, a partir de acciones efectivas, el cumplimiento de los derechos fundamentales, en especial el derecho al trabajo, resaltar la responsabilidad del estado ecuatoriano en brindar adecuada protección a sus derechos y además promover la igualdad de oportunidades laborales eliminar el trato desigual. Utilizando la metodología explorativa, bajo un enfoque cualitativo, empleando la técnica de análisis documental, tuvo como resultado que en el año 2015 existió una población penitenciaria de 26421 presos, lo que evidencia, según el autor, un aumento de 2346 presos en comparación al año 2014, lo cual reflejaría un incremento de la delincuencia en

Ecuador; Asimismo, en el año 2015 1315 personas recuperaron su libertad, de las cuales solo el 15% obtuvieron un empleo dentro del mercado laboral. La autora concluyó que las personas con pasado judicial sufren afectaciones en cuanto al ejercicio de sus derechos civiles, reflejado en que una vez determinada la culpabilidad de un delito y cumplida la condena, estas son nuevamente castigadas mediante el sometimiento de desventajas en la esfera laboral; esta exclusión conlleva a una imposición de una “sanción” que le impone la sociedad.

Por su parte, Macay y Sola (2016) en su investigación realizada en Ecuador, titulada “La reinserción laboral como medida integral de rehabilitación del condenado en el sistema penitenciario penal” la cual tuvo como objetivo principal diagnosticar la situación jurídica en la que se encuentran las personas que fueron privadas de la libertad en centro de rehabilitación social del Cantón Ibarra; La investigación fue realizada en el campo, descriptiva y bibliográfica usando el método inductivo - deductivo – analítico y sintético; asimismo se utilizó las técnicas de entrevistas que se realizaron a Jueces y Fiscales, así como encuestas que se le realizaron a personas con antecedentes penales; en ese sentido, la población estuvo constituida por 13885 empresas y microempresas de la ciudad de Ibarra, calculándose al muestra en base a 374 personas investigadas; 40 abogados y 10 personas con antecedentes penales. En los resultados se evidenció que el 69% de propietarios de las empresas de Ibarra no contratan personal que hayan tenido antecedentes penales, de este porcentaje, de las personas que no contratan a este tipo de personas, el 52% señaló que no lo ha hecho por desconfianza, el 22% por temor, el 15% por desprestigio social y el 11% señala que no se han presentado este tipo de personas. Por otro lado, el 88% de abogados entrevistados señaló que no conoce de empresas que contraten a personas con antecedentes penales, mientras que el 12% señaló que sí; de igual forma el 90% considera que las empresas deben reinsertar laboralmente a estas personas. El 100% de abogados



entrevistados consideró que al no dar oportunidades laborales a las personas con antecedentes penales vulnera su derecho al trabajo. Finalmente concluyó que se determinó que las empresas de Ibarra, en su mayoría no contratan personas que tengan antecedentes penales por desconfianza, temor y desprestigio social, así los abogados en ejercicio profesional creen que crear incentivos tributarios para las empresas, contribuirá a generar empleo para personas con antecedentes penales y con esto disminuir la delincuencia.

Asimismo, en México, la investigación realizada por Mendoza (2017) titulada “Prácticas de discriminación en México por Antecedentes Penales” el cual tuvo como objetivo principal analizar la problemática que gira en torno a las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral hacia personas ex convictas en México, para ello utilizó la metodología explorativa bajo el enfoque cualitativo, haciendo uso de la técnica de análisis documental, el cual le permitió tener como resultado que la discriminación en las convocatorias laborales en México respecto a la segregación que se hace en perjuicio de las personas que tienen antecedentes penales, pues limitan, hasta prohíben que estos puedan reinsertarse laboral y socialmente; en ese sentido, el autor concluyó que dicha problemática se centra en la falta de políticas públicas que sancionen la discriminación por el pasado judicial de las personas, las cuales acarrear otros problemas sociales como el desempleo, reincidencia, etc., por ello, el autor indica que para determinar si el requerimiento del record de antecedentes penales es discriminatorio, primero habría que evaluar que el trabajo a realizar sea lícito, no afecte derechos de terceros y no afecte derechos de la sociedad en general. El negar un empleo a un ex convicto solo aumenta la estigmatización que la sociedad ha creado sobre estos.

En Cuba, la investigación realizada por Benavides (2015) titulada “La vinculación laboral de los sancionados penalmente. Su repercusión en los procesos de resocialización comunitaria en

Cuba” el cual tuvo como objetivo principal valorar el alcance del proceso resocializador que genera la vinculación laboral de los sancionados penalmente en la sociedad cubana actual; para lo cual se usó el método histórico – Lógico el cual se usó para apreciar la evolución histórica de la resocialización a nivel mundial y local (Cuba); el Método de análisis exegético, con el cual se analizó la legislación comparada sobre el objeto de estudio. Para la consecución de la información, se utilizó la técnica de análisis documental con el cual se buscó recopilar documentos relacionados a las instituciones que tengan la labora resocializadora para conocer su políticas de acción. Asimismo, se utilizó la técnica de la entrevista estandarizada, con la cual el autor entrevistó a las personas encargadas de las áreas de Recursos Humanos de empresas privadas y de organismos estatales, funcionarios del Ministerio de Trabajo y Jueces de la provincia de Villa Clara – Cuba, ello con la finalidad de conocer la situación de empleabilidad de las personas que han sido condenadas penalmente. Los resultados de la investigación arrojó que son los jueces de ejecución los que se encargan de reinsertar a las personas con antecedentes penales al mundo laboral en base a lineamientos que establecen la forma de dicha reinsertación y esta se dá de acuerdo al tipo de delito sancionado, debido a ello, 1342 sancionados penalmente mas no con medidas privativas de la libertad , el 77,8% de estos se encuentran ubicados en el sector laboral público, en su mayoría en el sector agrícola; así mismo, se determinó que no existen normas que prohíban la contratación de personas con antecedentes penales en la actividad estatal. Finalmente el autor concluyó que la vinculación laboral incide de forma importante en el proceso resocialización de las personas con antecedentes penales; en el ámbito social comunitario, a estas personas se les debe fomentar una conducta honesta, el trabajo honrado para la contribución a su desarrollo personal, familiar y de la sociedad en general.

## **Legislación Comparada**

### **Tratamiento de los antecedentes penales en España y algunos países de Hispanoamérica.**

Los países regulan el tratamiento de los antecedentes penales según sus propias decisiones políticas, de esa manera se pueden encontrar tratamientos diferentes u opuestos en comparación de unos con otros, pueden diferenciarse desde su relevancia en asuntos de política criminal, social, entre otros.

Para una aproximación más detallada de la regulación de los antecedentes penales, se describe su tratamiento en España y algunos países de Hispanoamérica.

#### **Tratamiento en España.**

La legislación española trata los antecedentes penales con reserva, es decir, no son información pública sino que estos cumplen una función únicamente judicial, esto es, para medir como agravante la reincidencia y la decisión de la suspensión de la pena; sin embargo el carecer de antecedentes penales es un requisito para acceder a un puesto de trabajo en el sector público relacionado con la seguridad, a jueces, docentes universitarios, médicos; sin embargo, además existen empleos en el sector privado que también requiere una valoración negativa de los antecedentes penales para acceder a ellos (Larrauri y Jacobs, 2011, p.12).

En España, al igual que otros países de la Europa continental, reconoce de forma mucho más amplia los derechos a la privacidad, la dignidad y el honor, que protegen al individuo de la posible divulgación de sus antecedentes penales, tanto por órganos gubernamentales como por particulares; a los juristas españoles les parece absolutamente criticable la idea de que la prevención y disuasión del delito pueda alcanzarse por medio de la vergüenza y la deshonra

pública (Larrauri, 2015, p. 21); sin embargo, en algunos casos existe un trato desfavorable hacia las personas con antecedentes penales en el mundo laboral, cuando se advierte su condición. Por lo tanto, el estigma de la condena actúa como una “pena añadida” que va más allá de las obligaciones establecidas en la sentencia (Rovira, 2017, p. 23).

### **Tratamiento en Colombia**

En Colombia, la institución que se encarga de reseñar y expedir certificados de conducta es el Departamento Administrativo de Seguridad; En la actualidad dichos certificados tienen como objetivo acreditar la conducta delictiva de una persona frente a terceros y se expide a petición de estos.

Según Carnevale, el tratamiento y administración de los antecedentes penales no cuentan con una regulación estructurada o sistemática, por tal motivo, los problemas jurídicos o sociales que se deriven de ellos son resueltos por los tribunales.

### **Tratamiento en Chile**

En Chile, el registro de antecedentes penales se denomina Prontuario Penal; la información de los prontuarios son de naturaleza secreta puesto que solo se informa de ellos a las autoridades judiciales o policiales

Por otro lado, Carnevale señala que existe la prohibición de discriminación de cualquier índole que no se base en la capacidad e idoneidad de la persona, dicha prohibición es de naturaleza constitucional; además, el Código del Trabajo establece que, con el objetivo de velar por la no discriminación laboral, los reglamentos internos de las empresas no pueden establecer

como requisito para trabajar en la empresa, la presentación de certificado de antecedentes penales (2016, p.23).

### **Tratamiento en Argentina**

Los antecedentes penales son regulados desde 1933 con la creación del Registro Nacional de Reincidencia, Estadística Criminal y Carcelería, sin embargo, existen múltiples situaciones conflictivas derivadas de la actual regulación, entre ellas se encuentra la limitación para encontrar un trabajo formal de quienes cuentan con antecedentes penales, puesto que gran parte de las ofertas laborales requieren la carencia de estos, ya sea en el sector privado o público, aunque en cuanto al primero de estos, no existe una regulación normativa que lo impida, sin embargo en el segundo si lo hay, y sin ninguna distinción o excepción una persona con antecedentes penales no puede acceder a puestos en la administración pública (Carnevalle, 2016, p. 22).

### **Tratamiento en Ecuador**

En Ecuador, el artículo 11, numeral 2 e inciso 2 de su constitución, establece que nadie puede ser discriminado – entre otras situaciones - por su pasado judicial, por lo que el solicitar la presentación de antecedentes penales no debe ser un requisito para contratar sin embargo la realidad es que la gran mayoría de empleador solicitan el certificado de antecedentes penales en sus convocatorias (Valencia, 2017, p.50).

Como se señaló, diferentes países regulan el tratamiento de los antecedentes penales según sus prioridades respecto a sus políticas públicas, sin embargo, se observa que, en la mayoría de los casos, esta información está al alcance de las autoridades judiciales y la policía; en ese

sentido es menester tener en cuenta la situación actual, desde el punto de vista de su petición para fines laborales.

### **Legislación Peruana**

En el Perú no existe una ley específica que sancione la selección laboral en base a el registro de antecedentes penales de las personas, tampoco es considerada como una forma de discriminación expresa en el artículo 2 de la Constitución peruana referido a la igualdad ante la ley.

En 2010, se publicó la “Ley de Simplificación de la certificación de los antecedentes penales, en beneficio de los postulantes a un empleo” en la que se estableció que, para la postulación a un empleo, tanto en el sector público como en el privado, no es necesario presentar el certificado de antecedentes penales, sino que es suficiente con la presentación de una declaración jurada al respecto, la cual se sujeta al principio de los controles posteriores en caso el postulante termine siendo elegido.

Sin embargo, en diciembre del 2018, el Congreso de la República publicó en el Diario Oficial El Peruano la “Ley que implementa un subregistro de condenas y establece la inhabilitación definitiva para desempeñar actividad, profesión ocupación u oficio que implique el cuidado, vigilancia o atención de niñas, niños o adolescentes”, el cual tiene como finalidad la implementación de tal registro de condenados por delitos graves, tales como Homicidio simple y calificado, parricidio, feminicidio, Lesiones graves y lesiones graves por violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar, trata de personas y sus formas agravadas, explotación sexual y esclavitud, así como otras formas de explotación. Violación sexual, violación sexual en estado de inconciencia o en imposibilidad de resistir, violación de persona en incapacidad de dar

su libre consentimiento, violación sexual de menor de edad, violación de persona bajo autoridad o vigilancia, violación sexual mediante engaño, tocamientos, actos de connotación sexual o libidinosos sin consentimiento en agravio de menores.

Asimismo, la referida Ley establece la obligación de los empleadores, tanto del sector público como privado, de solicitar los antecedentes de dicho subregistro, cuando se trate de puestos laborales que impliquen acercamiento a niños, niñas y adolescentes, y la prohibición de contratación en caso el postulante se encuentre en dicho registro.

Además, se establece que la información de condenas de estas personas con este tipo de antecedentes, es pública y gratuita, para lo cual el Poder Judicial pone a disposición su página Web con dicha información, con la única condición es que el solicitante ingrese su DNI y la razón por la cual accede a dicha información.

### **Bases teóricas**

#### **Categoría 1: Antecedentes Penales:**

En principio El CNDH México (2017) define los antecedentes penales como:

Datos registrales de identificación personal, derivados de investigaciones practicadas por los agentes del Ministerio Público o por los órganos jurisdiccionales, con motivo de denuncias, acusaciones o querellas que les señalaban como responsables de un hecho delictivo por lo que han sido condenados por autoridad judicial competente a sufrir una pena o medida de seguridad. (p.5)

Partiendo desde esta definición, algunos autores han identificado la relación “antecedentes penales” con “derecho al trabajo” como un problema social, no solo a nivel nacional, sino que se

evidencia que se trata de un problema en muchos otros países de Latinoamérica y Europa; a continuación, algunos puntos de vista de autores.

Larrauri y James (2011) afirman que:

Los antecedentes penales impiden en gran medida la reincorporación del penado en el mundo laboral. Se presume que esta reinserción es más difícil en los países en que se dan tres condiciones: los antecedentes penales son públicos y fácilmente accesibles, los empresarios están obligados a llevar a cabo controles antes de contratar a sus empleados, y los antecedentes penales no se cancelan. (p.3)

Por su parte señala Carnevalle (2016):

La permanencia del registro de antecedentes penales generan consecuencias negativas que se evidencia cuando el penado intenta conseguir un puesto de trabajo por la limitación que ello genera, siendo que el requisito de carencia de antecedentes penales se encuentra presente la mayoría de países Americanos, siendo un requisito habitual que el empleador valora, puesto que ello se traduciría en indicios de peligrosidad en el postulante; por lo cual pretende que no se genere consecuencias delictivas. (p.16)

Los autores mencionados ofrecen un panorama sobre los antecedentes penales y la afectación de su valoración negativa; en ese sentido, para definir la categoría N°1 se tomó la postura de Esteban, Alóz y Miguel (2014), queines, en la misma línea de ideas han señalado que:



La valoración negativa de los antecedentes penales del postulante es el juicio de valor que el empleador realiza sobre el certificado de antecedentes penales; este juicio de valor incide en la falta de incentivo para contratar personas con antecedentes penales al evidenciarse indicadores como falta de estímulo al trabajo, dificultad de permanencia, deviniendo en fragilidad del vínculo laboral, además que una condena previa Indica la existencia una sentencia condenatoria por un mal comportamiento, del cual se puede inferir un posible mal comportamiento futuro por tratarse supuestamente de personas no fiables.. Estos factores no contribuyen a motivar su contratación. (p.14)

**Dimensión: *Desincentivo de contratación:***

Falta de incentivo para contratar personas con antecedentes penales al evidenciarse indicadores como falta de estímulo al trabajo, dificultad de permanencia, deviniendo en fragilidad del vínculo laboral.

**Indicadores:**

- ✓ Falta de estímulo al trabajo
- ✓ Fragilidad del vínculo laboral

**Dimensión: *Condena Previa:***

Indica la existencia una sentencia condenatoria por un mal comportamiento, del cual se puede inferir un posible mal comportamiento futuro por tratarse supuestamente de personas no fiables.

**Indicadores:**

- ✓ Mal comportamiento
- ✓ Persona no fiable

## **Categoría: Derecho Fundamental Al Trabajo**

En cuanto al derecho fundamental al trabajo como variable dependiente, Alvarez (2015) señala: “Existe discriminación laboral al restringir de hecho la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo a quienes cuenten con antecedentes penales; precisa además que ello genera una segregación de las personas con condición de ex reos o prontuariados.” (p.32)

También Crespi (2014) precisa que “el solo hecho de requerir una constancia de certificados penales como requisito para contratar afecta el derecho al trabajo.” (p.14)

En esa línea, el Juzgado Constitucional Transitorio de Huamanga ha indicado que:

La atención prioritaria fija un orden de prelación, preferencia o precedencia de algo respecto a otro, de modo tal, que el trabajo en sus diversas modalidades (trabajo independiente o subordinado) por tener atención preferencial (no olvidemos que el trabajo es base del bienestar social y un medio de realización de la persona) es objeto de protección por el ordenamiento jurídico. (p.4)

Una mayor definición sobre los alcances del derecho al trabajo y los alcances de su vulneración, lo explica Lugo (2016) cuando precisa:

El trabajo, si bien es un medio puesto a disposición del hombre, este también resulta ser una necesidad para suplir las demás necesidades de la persona, por ser un derecho natural, el estado tiene la función de respetarlos y de hacerlos respetar; por ende, el derecho al trabajo se vulnera cuando se afecta cualquiera de sus dimensiones. En ese sentido, pueden notarse tres dimensiones del derecho al trabajo; la dimensión social en el sentido que el trabajo

resulta en un salario para cubrir las necesidades básicas de subsistencia; la dimensión jurídica por ser un derecho para todas las personas por igual; finalmente la dimensión política en el sentido que la creación de puestos de trabajo corresponde al Estado, quien además es el regulador para el bienestar general. (p.46)

**Dimensión: Social:**

El trabajo resulta en un salario para cubrir las necesidades básicas de subsistencia.

**Indicador:**

- ✓ Afectación al salario

**Dimensión: Jurídica:**

Se trata de un derecho para todos los ciudadanos por igual.

**Indicador:**

- ✓ Afectación a la igualdad

**Dimensión: Política:**

La creación de puestos de trabajo corresponde al Estado, quien además es el regulador para el bienestar general

**Indicador:**

- ✓ Afectación por falta de regulación del Estado

**Marco Conceptual**

**Antecedentes penales:**

Sáenz (2013): “Conjunto de datos archivados referente a las detenciones o condenas que ha sufrido una persona.” (p.21)

**Pasado judicial:**

Payeras (2017): “Historial de una persona respecto a antecedentes a nivel judicial.” (p.32)

**Reinserción laboral:**

Cordón (2015): “Reintroducción de una persona al mercado laboral.” (p.14)

**Vulneración de derechos:**

Alvarez (2015): “Afectación que produce una limitación o anulación de derechos en detrimento de una persona física o jurídica” (p.5)

**Derecho al Trabajo:**

Lugo (2016): “Derecho fundamental que garantiza el Estado, mediante el cual los ciudadanos se encuentran habilitados jurídicamente para generar ingresos con el fin de llevar una vida digna. Es considerado además como un deber.” (p.13)

**Problemas de la investigación****Problema General:**

¿Cómo afectan los antecedentes penales en el derecho fundamental al trabajo en el Perú - 2020?

**Problemas específicos:**

**1:** ¿Cómo se valoran los antecedentes penales en la contratación laboral?

**2:** ¿De qué manera la valoración de los antecedentes penales limita el derecho de igualdad de oportunidades en la contratación laboral?

## **Objetivos de la investigación**

### **Objetivo general**

Determinar como afectan los antecedentes penales en el derecho fundamental al trabajo en el Perú - 2020

### **Objetivos específicos**

- 1:** Conocer cómo se valoran los antecedentes penales en la contratación laboral
- 2:** Conocer de qué manera los antecedentes penales limita el derecho de igualdad de oportunidades en la contratación laboral.

## **Supuestos de la investigación**

### **Supuesto general**

Los antecedentes penales vulneran el derecho fundamental al trabajo cuando estos son valorados negativamente.

### **Supuestos específicos**

- 1:** Los antecedentes penales se valora negativamente en la contratación laboral porque los empleadores consideran que se trata de personas no fiables y con probabilidades de reincidencia.
- 2:** Los antecedentes penales limitan el derecho de igualdad de oportunidades en la contratación laboral, discriminando y negando oportunidad laboral a quienes cuentan con antecedentes penales.

## **CAPÍTULO II. MÉTODO**

### **Tipo de investigación**

La presente investigación es de tipo exploratoria debido a que se trata de un problema muy poco investigado en el Perú y se busca explorar sus alcances; el enfoque es cualitativo; se hace uso del Método de las Construcciones jurídicas, puesto que se realiza un análisis del fenómeno a través de una construcción lógica jurídica que realiza el autor en base a la información recolectada.

### **Población y muestra**

#### **Población.**

La población la conforma el universo de leyes, sentencias, acuerdos plenarios, ejecutorias supremas, disposiciones, y pronunciamientos formales en general respecto de las categorías de investigación.

#### **Muestra**

Para determinar la muestra se ha hecho uso del método de muestreo No Probabilístico por conveniencia; en ese sentido, el autor ha decidido que la muestra está conformada por 15 documentos que son analizados y contrastados; además se considera los pronunciamientos de 5 expertos entrevistados.

## **Técnicas de recolección de datos**

### **Análisis de Registro Documental.**

En la técnica del registro documental se hace un ejercicio intelectual, en el que el investigador extrae los datos e información que considere importante de los documentos que lee, teniendo la finalidad de que lo extraído aporte a la investigación.

Se aplicará la técnica de registro documental para el estudio y análisis de la legislación nacional e internacional, jurisprudencia, doctrina, etc. relacionada al tema de investigación.

### **Entrevista**

La técnica de la entrevista consiste en recibir información sobre los puntos de vistas de los entrevistados, a través de la formulación de preguntas que deberán responder; estas preguntas son formuladas de manera abierta y neutral.

## **Instrumentos de recolección de datos**

### **Guía de análisis documental**

La guía de análisis documental tiene la finalidad de facilitar la organización de los documentos que se analizan; su importancia radica en que recolecta la información que será utilizada para demostrar y contrastar los resultados de la investigación.

### **Guía de la entrevista**

En la guía de entrevistas se plasman las preguntas estructuradas que finalmente absolverán los expertos entrevistados. Las preguntas formuladas están directamente relacionadas con las dimensiones e indicadores de la investigación.

Se busca que la información recolectada con este instrumento refleje las precisas respuestas del entrevistado, sin modificaciones del investigador.

### **Validez y confiabilidad de los instrumentos**

#### **Validez**

En ese sentido, los instrumentos de recolección de datos de la investigación serán validados por 3 especialistas.

#### **Confiabilidad**

El nivel de confiabilidad, tanto de la Guía de Entrevista como de la guía de análisis documental será determinado por la validación de los 3 especialistas.

### **Consideraciones éticas**

La investigación se realiza en base a parámetros éticos que permiten que la información extraída de los instrumentos de investigación como la elaboración de todo el proceso investigativo refleje la veracidad de los resultados.

En ese sentido, se manifiesta que no se han adulterado o modificado ningún extremo de los documentos analizados, sino que estos han sido valorados desde sus textos originales.

Asimismo, en cuanto a la aplicación de la técnica de entrevista, se ha respetado las respuestas originales de los entrevistados, a quienes previamente se les informó sobre los alcances de esta investigación y el tratamiento de la información que brindan en sus respuestas.



Es así como esta investigación se desarrolla de manera ética, cumpliendo además con las normas antiplagio, puesto que los aportes de otros autores contienen sus respectivas citas textuales de conformidad con las normas APA.

## CAPÍTULO III. RESULTADOS

### Resultados De Análisis Documental

Se han analizado 32 documentos, los mismos que están referidos a los objetivos de la investigación.

**Objetivo General: Determinar como afectan los antecedentes penales en el derecho fundamental al trabajo en el Perú – 2020.**

Álvarez señala que existe discriminación laboral al restringir de hecho la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo a quienes cuenten con antecedentes penales, precisa además que ello genera una segregación de las personas con condición de ex reos o prontuariados; en definitiva, se afecta el principio de igualdad y se vulnera el derecho al trabajo (2015).

Por su parte, Arango (2015) considera que:

El proceso de contratación en las medianas empresas en Barranquillas no se da de manera justa, puesto que, entre otros aspectos, requieren certificado de antecedentes penales a los postulantes los cuales deben tener resultado negativo para que tengan la posibilidad de ser considerados en el proceso, lo cual, según el autor vulnera el derecho al trabajo y la igualdad de oportunidades. (p.16)

Del mismo modo Carnevalle señala que la existencia de antecedentes penales genera consecuencias negativas que se evidencia cuando el penado intenta conseguir un puesto de trabajo por la limitación que ello genera puesto que el requisito de carencia de antecedentes penales se encuentra presente la mayoría de los países Americanos, siendo un requisito habitual (2016). Asimismo, Crespi (2014) precisa que: “el solo hecho de requerir una constancia de certificados penales como requisito para contratar afecta el derecho al trabajo.” (p.14)

Fabra y Gómez. (2016) precisan que,

En definitiva, pese a cualquier buen trabajo de readaptación a la sociedad, existe la presencia de vulneración de algunos derechos esenciales a los exreclusos, tales como el de la dignidad, igualdad de oportunidades, derecho al trabajo, etc., puesto que, en gran porcentaje, las personas que registran antecedentes penales son excluidas de ser contratadas. (p.7)

Nos dice García (2016) que: “el establecer el requisito de no registrar antecedentes penales para postular a una vacante laboral, vulnera el derecho de acceso al trabajo, puesto que tal certificado no muestra la capacidad e idoneidad del postulante para cubrir el puesto.” (p.12)

Larrauri (2013) refiere: “La regulación y los efectos de los antecedentes penales dificultan el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo.” (p.4)

Larrauri y James (2011) Nos refieren que:

En cuanto al fundamento por el cual hecho que se admita que para el acceso a la administración pública se requiera carecer de antecedentes penales, se cuestiona el hecho de que debería ser precisamente en la administración pública donde no exista ningún tipo de discriminación; además que resulta incoherente que se requiera carecer de antecedentes penales para algunos trabajos y no para otros, vulnerándose derechos civiles como es el derecho al trabajo. (p.5)

Así también Lugo (2016) precisa que:

El trabajo, si bien es un medio puesto a disposición del hombre, este también resulta ser una necesidad para suplir las demás necesidades de la persona, por ser un derecho natural, el

estado tiene la función de respetarlos y de hacerlos respetar. En ese sentido, pueden notarse tres dimensiones del derecho al trabajo; la dimensión social en el sentido que el trabajo resulta en un salario con el que intenta cubrir las necesidades básicas de subsistencia; la dimensión jurídica por ser un derecho para todas las personas; finalmente la dimensión política en el sentido que la creación de puestos de trabajo corresponde al Estado, quien además es el regulador para el bienestar general. (p.46)

Por su parte Rovira (2017) señala que: “se debe tener en cuenta el efecto del estigma en las políticas públicas dirigidas a la reinserción laboral de las personas condenadas.” (p.6)

Así también, Santamarina (2017) menciona:

Nuestros tribunales han entendido que la solicitud y la utilización de esa información resultan contrarias a las disposiciones legales mencionadas con anterioridad al entender que estas prácticas suponen una restricción al acceso al mercado laboral. Ello es así porque en la mayoría de los casos, la información suministrada es sobre acontecimientos antiguos que no guardan ningún tipo de relación con el trabajo solicitado por lo que su solicitud es desproporcionada para el fin pretendido. (p.7)

Suarez (2013) refiere que excluir de la posibilidad de contratación a determinado grupo de personas, basándose en criterios diferentes a su capacidad de realizar el trabajo se traduce en una discriminación que atenta también al derecho de trabajo en Cuba. (p.14)

En el mismo contexto, Valencia (2017) refiere que:

Si bien su constitución prohíbe la discriminación por el pasado judicial de las personas, es una práctica muy común que los empleadores soliciten antecedentes penales como requisitos de postulación, lo cual genera que las personas que tengan un historial penal se abstengan de

postular y ello, en definitiva, limita sus oportunidades laborales, por ende, sufren de una afectación a su derecho de tener un trabajo digno. (p.36)

Nos dice Vallecillo y Gutierrez (2016) que es responsabilidad social del Estado evitar que factores tales el pasado judicial de un grupo de personas influya en su derecho de acceso a un trabajo en igualdad de condiciones que otros postulantes, puesto que lo contrario genera discriminación. (p.2)

De otro modo Font y Langarita (2015) señalan que

Si bien puede existir una limitación al derecho al trabajo a quienes registran antecedentes penales, también es cierto que, para el caso de determinados cargos públicos, como la docencia, o cargos en la administración pública, debe preverse el no contratar a personas que hayan tenido antecedentes por delitos en los que de reincidir podrían poner en grave riesgo sensibles bienes jurídicos o afectar a personas en estado de vulnerabilidad. (p.5)

Leyva, Pérez, Lugo e Infante piensan que el no contratar a personas con antecedentes penales no afecta negativamente el derecho al trabajo, sino que se busca prever la reincidencia en estos delitos que puedan perjudicar el escenario económico de las empresas (2017).

Al respecto el Juscado Constitucional Transitorio de Huamanga, en el proceso de Amparo tramitado con el Expediente 761 – 2017 ha señalado:

Ahora bien, la revisión de los antecedentes penales, en el caso particular, como documento determinante para acceder a la condición de feriante, resulta lógico que esto se convierta en un tipo de discriminación laboral. Entendiendo la discriminación como cualquier trato de inferioridad hacia personas por motivos ajenos a su capacidad dentro de la libertad del trabajo. Así, el acto de revisar los antecedentes penales para acceder a ser feriante se basaría

en aquella discriminación directa que impediría que las personas que hayan recibido una condena, pero que están aptos para poder trabajar, no pueden desarrollarse; tanto más si la rehabilitación produce como uno de los efectos la restitución de los derechos suspendidos o restringidos por la sentencia. (p.3)

### **Objetivo específico 1: Conocer cómo se valoran los antecedentes penales en la contratación laboral**

Al respecto Álvarez señala que es recurrente que el empleador valore negativamente la presencia de antecedentes penales en el récord judicial del postulante, y que la finalidad del requerimiento y dicha valoración es el de evitar contratar personal con esta característica (2015).

Así también Arango (2012) afirma que

En su mayoría las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla no contratan personas con antecedentes penales, puesto que valoran negativamente que un postulante tenga registro de esto, por ello requieren el certificado de antecedentes penales como requisito en las contrataciones. (p.6)

Por su parte Bernete (2013) señala que “el permitir que se requiera la presentación de certificado de antecedentes penales en los procesos de selección pública desincentiva la contratación de las personas que los registran puesto que la finalidad de ese requerimiento es evitar contratarlos.” (p.3)

Por su parte Cardozo señala que, en el Estado Colombiano, cuando organismos públicos requieren la contratación de servicios personales, se exige a los postulantes una serie de certificados, entre estos se encuentran los antecedentes penales, dio requerimiento tiene la

finalidad de evidenciar que el postulante no tenga antecedentes por malos manejos de los recursos o conductas inapropiadas que pueden poner en riesgo la correcta administración de la administración pública (2013).

Tenemos también que Carnevalle (2016) señala que:

La valoración de los antecedentes penales busca conocer si el postulante cuenta con algún tipo de problema jurídico penal, pretendiendo que estos no generen consecuencias delictivas en el centro de trabajo, puesto que ello se traduciría en indicios de peligrosidad. (p.30)

Por su parte Esteban, Alós y Migueléz refieren que un factor que desincentiva la contratación de personas con antecedentes penales es la falta de estímulo que se puede encontrar en ellos, además de la dificultad de mantenimiento del puesto de trabajo haciendo frágil el vínculo laboral, estos factores no contribuyen a motivar su contratación (2014).

Así también Larrauri (2013) refiere que “los empresarios creen que una condena previa -y especialmente varias condenas previas- son un indicador de un posible mal comportamiento futuro.” (p.8)

Para Larrauri y James la finalidad de la valoración de los antecedentes penales es que el empleador, al poner como requisito de contratación el carecer de antecedentes penales, tiene el propósito de descartar a los postulantes que sean aparentemente deshonestos, fiables y peligrosos. Por otro lado, se podría solucionar dicho prejuicio señalando que un antecedente penal no infiere necesariamente una futura condena delictiva (2011).

Por su parte Leyva, Pérez, Lugo e Infante (2017) refieren que “una forma de prevenir delitos económicos en las empresas es no contratar personas que tengan antecedentes penales referidos a

delitos contra el patrimoniales, económicos o contra la administración pública, para ello se requiere el certificado de antecedentes penales.” (p.6)

Del mismo modo Oliveira (2013) señala que:

Los empleadores requieren el certificado de antecedentes penales porque se abstienen de contratar a quienes tengan registro de ellos considerando que la problemática del liberado tiene como eje la falta de confianza que el empleador pueda tener en una persona que haya estado en un establecimiento carcelario. (p.2)

En ese contexto Rubio (2012) señala que “los empleadores que requieren certificado de antecedentes penales evitan contratar a quienes registren dichos antecedentes.” (p.4)

En el Perú, el 08 de diciembre del 2018 fue publicada la “Ley que implementa un subregistro de condenas y establece la inhabilitación definitiva para desempeñar actividad, profesión, ocupación u oficio que implique el cuidado, vigilancia o atención de niñas, niños o adolescentes, 2018” la cual tuvo como finalidad implementar en el Registro Nacional de Condenas , el subregistro de personas condenadas por delitos, tales como Homicidio simple y calificado, parricidio, feminicidio, Lesiones graves y lesiones graves por violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar, trata de personas y sus formas agravadas, explotación sexual y esclavitud, así como otras formas de explotación. Violación sexual, violación sexual en estado de inconciencia o en imposibilidad de resistir, violación de persona en incapacidad de dar su libre consentimiento, violación sexual de menor de edad, violación de persona bajo autoridad o vigilancia, violación sexual mediante engaño, tocamientos, actos de connotación sexual o libidinosos sin consentimiento en agravio de menores. Asimismo, esta ley regula la



inhabilitación definitiva para trabajar con niñas, niños y adolescentes o prestar servicios relacionados con ellos, por contar con antecedentes por estos delitos.

La referida Ley, designa la responsabilidad de la actualización de este registro al Poder Judicial, y el acceso a la información contenida en el subregistro de personas condenadas es público y gratuito, para lo cual el Poder Judicial incorpora en su página web un vínculo que permite a cualquier persona acceder a su contenido, previo registro de su DNI y justificación de su acceso.

Con ella, lo que se busca es que las personas que han sido condenadas por esos delitos graves, no puedan volver a trabajar en entornos que pueden poner en vulnerabilidad a niños, niñas o adolescentes, quedando establecida esta prohibición de contratación en el sector público y privado; para lo cual, se impone, con esta ley, la obligación de solicitar una impresión de los antecedentes del subregistro de personas condenadas por estos delitos.

En esa línea, en la Ley marco del empleo público, publicada en febrero del 2004, en su artículo 7, sobre los requisitos para postular al empleo público, entre ellos, se establece el no tener antecedentes penales ni policiales incompatibles con la clase de cargo.

### **Objetivo específico 2: Conocer de qué manera los antecedentes penales limita el derecho de igualdad de oportunidades en la contratación laboral**

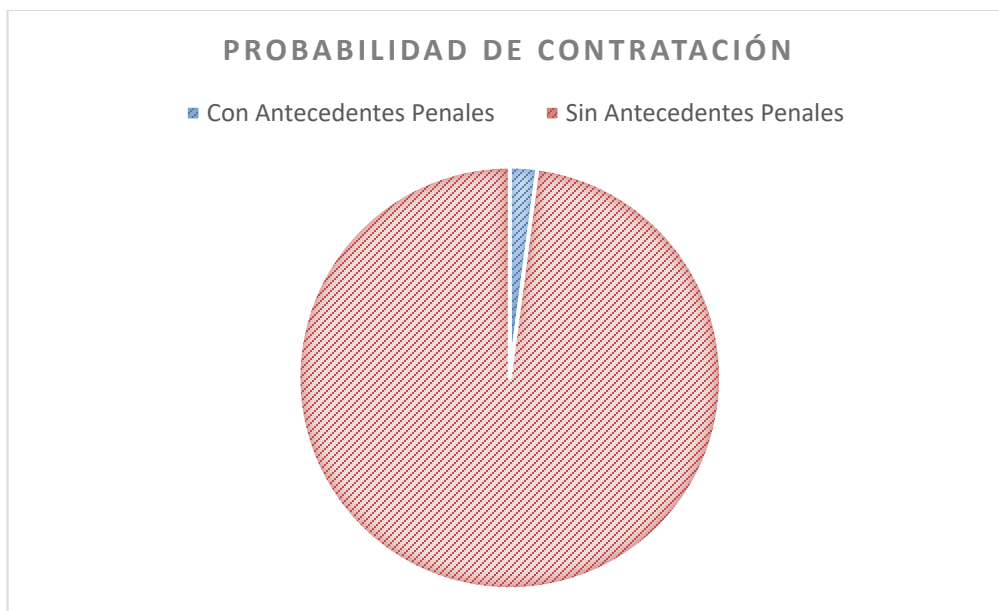
Álvarez señala que uno de los factores que también influyen en que menores tengan que trabajar es que sus padres o personas encargadas de su cuidado tengan limitada sus oportunidades de tener un trabajo estable por tener antecedentes penales (2011).

Por su parte Álvarez (2015) refiere que “las personas que cuentan con antecedentes penales tienen limitaciones para obtener un trabajo tanto en el sector público como el privado, siendo que los contratantes no los consideran como personas idóneas para formar una adecuada relación laboral.” (p.63)

Asimismo, Crespi (2014) refiere que “uno de los factores de estrés que presentan las personas que han salido en libertad, es la falta de oportunidades laborales en comparación de quienes no registran antecedentes penales.” (p.15)

Por su parte Larrauri señala que “los hombres jóvenes que mencionan un antecedente penal en el currículum tienen 2,1 % menos probabilidades de ser llamados a una entrevista, aun cuando el perfil sea idéntico en el resto de los aspectos que el de otros candidatos.” (2013)

**Gráfico 1: Probabilidad de contratación de hombres jóvenes con antecedentes penales.**



**Fuente:** Larrauri (2013). La regulación de los antecedentes penales: su efecto en el acceso al mercado laboral de los jóvenes.

Por otro lado, Larrauri y James (2011) señalan que:

Las personas culpables de un delito que son condenadas, al cumplir su respectiva pena, no deben seguir siendo castigadas ni encontrarse en situaciones de desventaja de forma desproporcionada, puesto que limitar sus derechos, como el derecho laboral, genera una suerte de segregación y discriminación. (p.3)

Por su parte Las Heras (2018) refiere que “existe una evidente desigualdad de oportunidades entre personas que tienen y no tienen antecedentes penales.” (p.5)

Encontramos que Manzanera (2018) señala que “los antecedentes penales que registra una persona traen como consecuencia que sean excluidos socialmente, afectándose negativamente muchos de sus derechos, entre ellos a la igualdad de oportunidades laborales.” (p.5)

Marín (2014) señala que:

Para dificultar la búsqueda de empleo, los internos cuentan con un hándicap más en su inserción sociolaboral, es decir, la proveniencia de prisión provoca un rechazo social que impide su inmersión en el mundo laboral. Esta etiqueta no tiene fecha de caducidad, una vez impuesta no se puede borrar, da igual el delito cometido pues ya forman parte del lastre social. (p.8)

Por su parte Mora (2015) señala que:

En Costa Rica, existe discriminación a las personas que tienen calidad de refugiadas y que ello se agudiza en un escenario de postulación a un puesto laboral con quienes registran antecedentes penales, limitándose su derecho de igualdad de oportunidades laborales. (p.27)

Del mismo modo Oliveira (2013) refiere que:

No puede negarse que existe un problema jurídico social que afecta a las personas que tiene un pasado judicial, sin embargo, el Estado debe tomar medidas de acción positivas en contra de ello, es decir, exigencias que se establecen para obligar a que una desigualdad existente se supere, en este aspecto, debe tener por finalidad garantizar la igualdad de oportunidades laborales. (p.3)

El autor Pozo (2016) señala que “en Ecuador, los migrantes con antecedentes penales solo tienen una remota posibilidad de conseguir empleo estable en comparación de los demás.” (p.47)

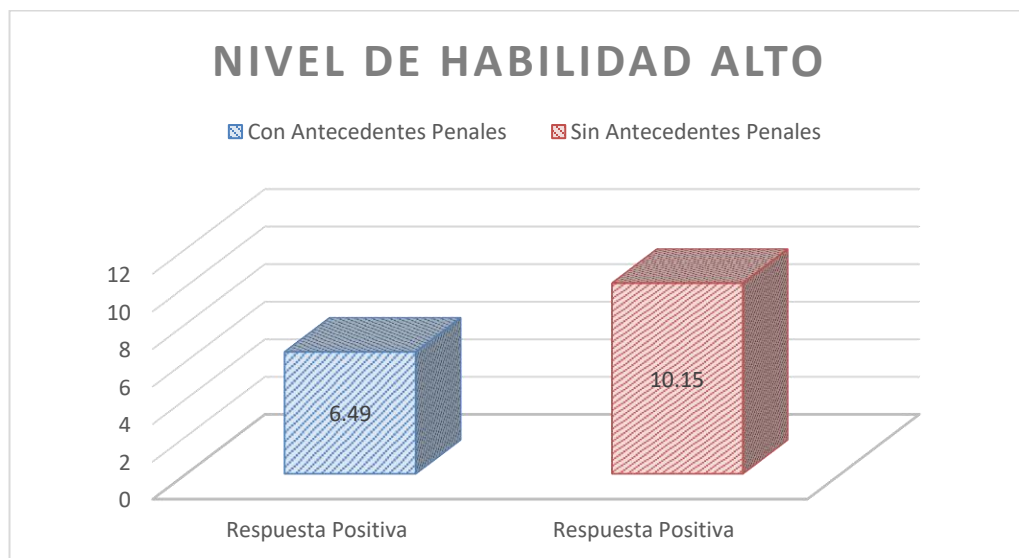
De Alós, Esteban, Jódar, Miguélez, Alcaide y López (2010) señalan que:

Según sus entrevistados, las derivaciones de la situación económica y ocupacional también suelen revertir, cuando las empresas saben que se trata de un interno o ex interno, en una excusa para no contratar. Es más, parece que algunas siguen insistiendo al Centro de Iniciativas para Reinserción (CIRE) para que les envíe currículos con el fin de no poner en cuestión la relación, pero finalmente no contratan. (p.137)

Por su parte Rovira señala que el nivel de habilidades alto, los CV con antecedentes penales recibieron una respuesta positiva en el 6.49% de los casos mientras que aquellos sin la señal recibieron una respuesta positiva en el 10.15% de los casos. Esto indica que, para el grupo con un nivel de habilidades y formación alto, el hecho de mostrar el paso por el sistema penal reduce las probabilidades de éxito en los procesos de selección de personal en un 36%. 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 aquellos sin

esta marca recibieron una respuesta positiva en 4.66% de las solicitudes de empleo. Esto señala que para el grupo de habilidades y formación media una señal de disponer de antecedentes penales reduce las probabilidades de empleo en un 25.1% (2017).

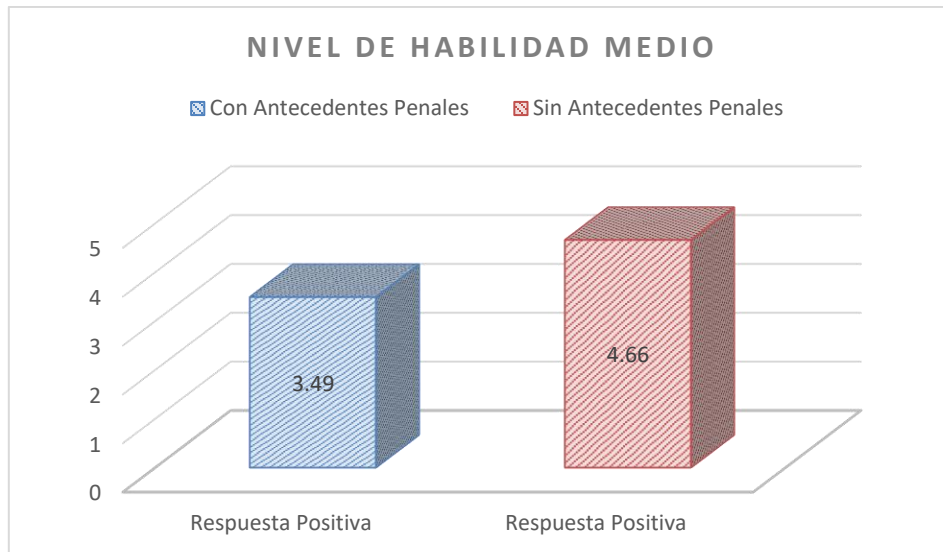
**Gráfico 2: Respuesta positiva en grupo de habilidad alta.**



**Fuente:** Rovira (2017) El estigma de los antecedentes penales en el mundo.

En el campo laboral dirigido a personas con habilidades altas, se aprecia que aquellas que tienen antecedentes penales tienen 3.66 % menos de probabilidades de recibir una respuesta positiva en comparación de quienes están dentro de este grupo pero sin antecedentes penales.

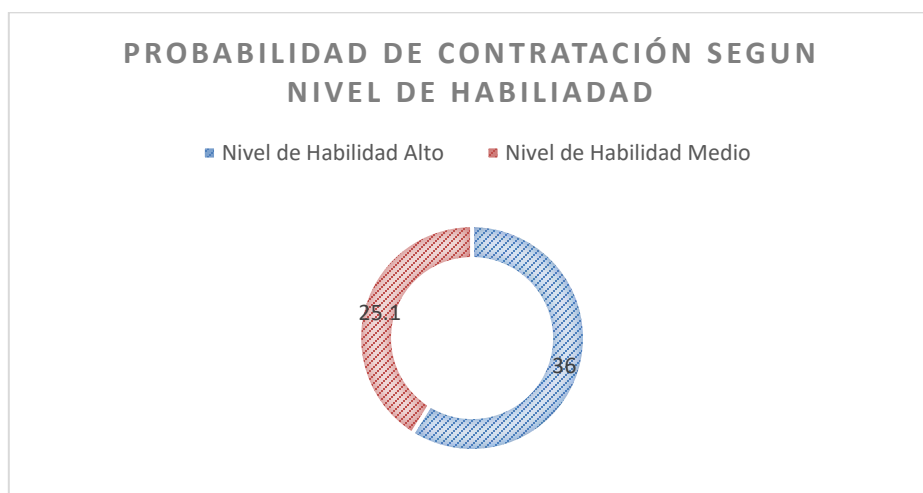
**Gráfico 3: Respuesta positiva en grupo de habilidad media.**



**Fuente:** Rovira (2017) El estigma de los antecedentes penales en el mundo.

En el campo laboral dirigido a personas con habilidad media, se aprecia que aquellas que tienen antecedentes penales tienen 1.17 % menos de probabilidades de recibir una respuesta positiva en comparación de quienes están dentro de este grupo pero sin antecedentes penales.

**Gráfico 4: Probabilidad de contratación según nivel de habilidad.**



**Fuente:** Rovira (2017) El estigma de los antecedentes penales en el mundo.

Según la investigación hecha por Rovira, en cuanto a este aspecto se puede concluir que en el campo laboral de personas con habilidad alta, se reduce a 36% las posibilidades de contratación a quienes cuentan con antecedentes penales; mientras que en el campo laboral de personas con habilidad media, esta posibilidad se reduce al 25.1% para quienes cuentan con antecedentes.

Asimismo Ruíz en su investigación se centró en medir la predisposición de contratación laboral a ex reclusos, habiéndose encontrado que, en definitiva la voluntad de contratación a ex convictos condenados por delitos contra la libertad sexual, contra el patrimonio y reincidentes, son menos favorables, sin embargo, hay mayor disposición de contratación laboral a ex convictos primarios, mujeres y jóvenes; así mismo, la mayor predisposición de contratación a este grupo de personas, la tienen empleadores que han tenido familiares o amigos con antecedentes penales (2010)

Por su parte Valencia en su investigación realizada en la ciudad de Manta en Ecuador, recoge el punto de vista de diferentes encargados de contratación de personal para entidades públicas, respecto a las oportunidades laborales que brindan a personas con antecedentes penales, entre ellos, uno de los entrevistados indicó que no pueden negar el derecho de postulación a personas con historial delictivo, sin embargo no se permiten contratarlos; de igual manera, otro entrevistado indicó que durante su permanencia en el cargo, nunca recibió ninguna postulación de alguna persona con esta característica; asimismo refiere que , la discriminación que tiene como criterio determinante de desigualdad el historial delictivo, es tan importante como cualquier otro tipo de discriminación (2017).

## Resultados de entrevistas

En la investigación se logró entrevistar a siete personas, las cuales se describen en la siguiente tabla:

*Tabla 1: Entrevistados*

ENTREVISTADO	CARGO/PROFESIÓN/CONDICIÓN
RAQUEL APAGÜEÑO ANTON	ABOGADA PENALISTA
CESAR APAGÜEÑO ANTON	GERENTE GENERAL DE CONSTRUCTORA Y NEGOCIOS INMOBILIARIOS AA
ALEXIS ROJAS ESCOBAR	EMPRESARIO: LAVADERO DE CARROS “RÁPIDOS Y FURIOSOS”
JUAN MANUEL LAM HUAMÁN	EX REO – I.P LURIGANCHO
KIMBERLY YESSENIA VELA FLORES	EX REO – I.P SANTA MONICA
MARIA TERESA CABALLERO SIME	PSICÓLOGA- ANALISTA DE SELECCIÓN EN ARELLANO MARKETING
JOSÉ CASAS QUISPILAY	ABOGADO - GERENTE DE RECURSOS HUMANOS EN FAMESA EXPLOSIVOS

**Fuente:** Elaboración propia a partir de la técnica de la Entrevista.

Se efectuaron preguntas abiertas empleando los parámetros éticos y se obtuvieron los siguientes resultados.



**Objetivo General: Determinar como afectan los antecedentes penales en el derecho fundamental al trabajo en el Perú – 2020.**

**¿Considera que la valoración negativa de los antecedentes penales constituye una vulneración al derecho al trabajo?**

R. Apagüño (Comunicación personal, 7 de Octubre del 2019) cree que: “Si se vulnera el derecho al trabajo, puesto que el tener antecedentes penales limita la posibilidad de conseguir un trabajo ya sea en el sector público o privado.”

Por su parte J. Lam (Comunicación personal, 05 de Octubre del 2019) refiere:

Yo siento que sí. Cuando busco trabajo lo primero que me piden es certificado de antecedentes penales y cuando los presento me dicen que no me pueden contratar y eligen contratar a otros que no tienen antecedentes, por eso cuando me piden ese certificado ya no me presento porque ya sé que será por gusto.

Por su parte K. Vela (Comunicación personal 05 de Octubre del 2019) refiere “Si, para mí se me está haciendo muy difícil conseguir trabajo por mis antecedentes.” En esa línea, también opina M. Caballero (Comunicación personal 18 de Setiembre del 2021) “Sí, porque algunos casos son más manejables que otros.”

Asimismo C. Apagueño (Comunicación personal 07 de Octubre del 2019) refiere:

Sí, entiendo que de hecho existe una limitación, pero también en el Perú existe el derecho de libre contratación, este derecho nos permite contratar con quien uno considere pertinente, y en este caso y aun no se ha regulado sobre la prohibición de ejercer una desigualdad respecto

de quienes tienen antecedentes y quienes no a la hora de contratar. En mi empresa hemos dado la oportunidad de trabajar a personas con estos antecedentes, pero han sido contados.

Por su parte A. Rojas (Comunicación personal 08 de octubre del 2019) nos dice:

No porque uno debe contratar personas de las cuales puede tener confianza de que no nos van a pagar mal, por eso yo si pido certificado de antecedentes penales para contratar y no los contrato si es que sale que si tiene antecedentes. Eso es por seguridad, para cuidar mis intereses, más porque mi negocio aún no es formal así que si pasa algo sería muy difícil recurrir a las autoridades.

Además, “Las empresas realizan un proceso de selección, dentro de ello los antecedentes penales sirven como referencia la conducta del futuro trabajador, por lo que no vulnera el derecho al trabajo” (J. Casas Comunicación personal 20 de Setiembre del 2021).

**¿Considera que el principio de igualdad de oportunidades laborales se extiende a quienes cuentan con antecedentes penales?**

R. Apagüño (Comunicación personal 07 de Octubre del 2019) señala lo siguiente:

Considero que el principio de igualdad de oportunidades no se extiende en su totalidad hacia las personas que cuentan con antecedentes penales, toda vez que este principio garantiza que todas las personas se encuentren en una condición igualitaria en cuanto a la oportunidad que tienen de obtener un trabajo sin más limitaciones que las que deriven de su capacidad física, intelectual y/o académica necesarias para el puesto de trabajo al que postula; sin embargo al limitar la posibilidad de que una persona con antecedentes penales tenga, si quiera, la oportunidad de postularse a determinado puesto de trabajo lo pone en una situación de

desigualdad desventajosa frente al resto y en ello no se valora su capacidad sino su condición lo cual es totalmente inaceptable.

Por su parte J. Lam (Comunicación personal 05 de Octubre del 2019) nos dice: “No, las oportunidades no son iguales para nosotros en comparación con el resto que tiene limpio sus antecedentes.”

Asimismo, K. Vela (Comunicación personal 05 de Octubre del 2019) nos dice “No, no hay igualdad de oportunidades para mí, yo no puedo ir y presentarme a cualquier trabajo con la esperanza de ser contratada como si lo pueden hacer otras personas que no tienen antecedentes, siempre preferirán contratarlos a ellos.”

En esa línea, J. Casas (Comunicación personal 20 de Setiembre del 2021) explica que “La igualdad de oportunidades se da a todos los que no tienen antecedentes penales, no a los que cuentan”

Por su parte C. Apagueño (Comunicación personal 05 de Octubre del 2019) refiere “No, en nuestro caso preferimos contratar a quienes no tienen antecedentes, pese a que ya hemos contratado a quienes, si los tienen, pero no es muy frecuente, y otros empresarios tampoco lo hacen a menudo.”

A. Rojas (Comunicación personal 08 de Octubre del 2019) señala que “No, porque más oportunidad tiene quien no tiene antecedentes, pero lamentablemente es necesario.”

De igual manera, M. Caballero (comunicación personal dieciocho de Setiembre del 2021) opina que “No, porque generalmente no pasan todo un proceso de selección por tener antecedentes y esto les quita la oportunidad de ser escuchados y evaluados de forma más meritoria”

*Tabla 2: Síntesis de resultados de entrevista - Objetivo General*

<b>OBJETIVO GENERAL: DETERMINAR COMO AFECTAN LOS ANTECEDENTES PENALES EN EL DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO EN EL PERÚ – 2020</b>		
<b>ENTREVISTADO</b>	<b>¿Considera que la valoración negativa de los antecedentes penales constituye una vulneración al derecho al trabajo?</b>	<b>¿Considera que el principio de igualdad de oportunidades laborales se extiende a quienes cuentan con antecedentes penales?</b>
<b>Apagüño R.</b>	SI	NO
<b>Lam</b>	SI	NO
<b>Vela</b>	SI	NO
<b>Apagüño C.</b>	SI	NO
<b>Rojas</b>	NO	NO
<b>Caballero</b>	SI	NO
<b>Casas</b>	NO	NO

Fuente: Elaboración propia en base a la información obtenida por las entrevistas realizadas.

**Objetivo específico 1: Conocer cómo se valoran los antecedentes penales en la contratación laboral.**

**¿Considera que el tener antecedentes penales está relacionado con un mal comportamiento el cual puede repercutir en el nivel de fiabilidad de las personas? ¿Por qué?**

R. Apagüño (Comunicación personal 07 de Octubre del 2019) señala que:

No necesariamente, el mal comportamiento no es un patrón exclusivo de las personas que tienen antecedentes penales, no sería exacta una generalización. Las personas pueden tener

antecedentes penales, inclusive por condenas injustas o por errores cometidos que no definen su personalidad, inclusive por delitos culposos. Al tratarse de una subjetividad, no puede ser este un fundamento para limitar sus derechos laborales o al trato igualitario.

Por su parte J. Lam (Comunicación personal 05 de Octubre del 2019) refiere que:

La cárcel te cambia para bien o para mal, en lo personal no soy una mala persona y no tengo un mal comportamiento, tampoco lo tuve antes de entrar a la cárcel, pero la cárcel me ha servido para reflexionar, mejorar como persona y ser más cuidadoso en la vida, por eso no creo que el mal comportamiento de las personas esté relacionado únicamente con el haber estado en la cárcel o tener antecedentes o no, eso ya es cuestión de cada uno. Yo creo que soy mejor persona que muchos otros que no tienen antecedentes.

Por otro lado, K. Vela (Comunicación personal, 05 de Octubre del 2019) señala:

Tal vez, pero no todos somos iguales, pero si pues tengo otras amigas que salieron del penal casi junto conmigo y andan en malos pasos, a veces eso hace que la gente nos meta a todos en un mismo saco.

Así también C. Apagüño (Comunicación personal 07 de Octubre del 2019) Yo puedo hablar respecto a lo que he podido apreciar con los trabajadores que contratamos en la empresa con antecedentes penales; respecto a ellos, han tenido un buen comportamiento, no hemos tenido mayores inconvenientes.

Para M. Caballero (Comunicación personal 18 de Setiembre del 2021) “Pienso que depende mucho del tipo de antecedente que tenga y de la personalidad de la persona”.

Del mismo modo A. Rojas (Comunicación personal 08 de Octubre del 2019) señala:

Si, claramente si una persona tiene antecedentes penales es porque ha actuado mal, ha sido sancionada y no es una persona en quien uno puede confiar, menos para meterla dentro de mi negocio. Es mucho riesgo.

Además, en el mismo sector público lo piden y es necesario, por ejemplo, que un profesor no tenga antecedentes por delitos sexuales, o que un funcionario del gobierno no tenga antecedentes por corrupción y cosas así.

En esa misma línea, J. Casas (Comunicación Personal, 20 de Setiembre del 2021) indica: “Si, los antecedentes penales relacionan al comportamiento y repercute en la fiabilidad y confianza en el futuro trabajador, no asegura nada de confianza una persona con antecedentes penales”.

**¿Considera que las personas con antecedentes penales presentan falta de estímulo para el trabajo el cual puede traducirse en fragilidad del vínculo laboral? ¿Por qué?**

R. Apagüño (Comunicación personal, 07 de Octubre del 2019) Nos dice:

En mi experiencia con trato a ex reos he notado que sus ganas y necesidad de trabajar los han hecho más productivos y cuidadosos en no perder el empleo que tanto les ha costado conseguir; sin embargo, también puede darse que, en el caso de personas que han estado recluidas en el penal y no han realizado actividades dentro del establecimiento penitenciario, ya en libertad se les haga difícil tomar el ritmo de trabajo.

Es muy relativo, por ende, una subjetividad que no debe polarizarse y considerarse como determinante.

Nos dice J. Lam (Comunicación personal, 05 de Octubre del 2019) que:

Todo depende del pensamiento de cada uno, hay gente que es delincuente y está acostumbrada a no trabajar a lo legal, pero también estamos los que hemos salido del penal con ganas de salir adelante y esforzarnos mucho para vivir tranquilos, a mí eso me motiva, trabajar tranquilo y estar con mi familia. Como digo, todo depende de la persona independientemente si se tiene antecedentes o no.

Por su parte K. Vela (Comunicación personal, 05 de Octubre del 2019) refiere “En mi caso no, no puedo hablar por otros, pero en mi caso yo si encuentro un trabajo lo cuidaría mucho y me esforzaría para ganarme la buena voluntad, ya que es muy difícil encontrar un trabajo.”

Refiere C. Apagüño (Comunicación personal, 07 de Octubre del 2019) “En mi experiencia, eso no ha sucedido, las personas que se contrató con esta condición cumplieron su contrato con normalidad, no hubo quiebre, inclusive uno de ellos aún sigue trabajando con nosotros.”

Asimismo, A. Rojas (Comunicación personal, 08 de Octubre del 2019) señala que “La verdad nunca he contratado a personas con antecedentes, no estoy segura, pero puede ser”

M. Caballero (Comunicación personal, 18 de Setiembre del 2021) explica: “No, creo que más que tener algún antecedente, depende de 1. La personalidad de la persona, 2. El match de la empresa-empleado y 3. El liderazgo del jefe directo”.

Sin embargo, para J. Casas (Comunicación personal, 20 de Setiembre del 2021) “Los antecedentes penales sólo puede presentar falta de estímulo en empleos formales, pero hay muchas formas de empleo en el que hay más motivación, ningún empleador desea tener un trabajador con antecedentes penales”.

*Tabla 3: Síntesis de resultados - Objetivo Específico 1.*

---

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1: CONOCER CÓMO SE VALORAN LOS ANTECEDENTES  
PENALES EN LA CONTRATACIÓN LABORAL.**

---

ENTREVISTADO	¿Considera el tener antecedentes penales está relacionado con un mal comportamiento el cual puede repercutir en el nivel de fiabilidad de las personas?	¿Considera que las personas con antecedentes penales presentan falta de estímulo para el trabajo el cual puede traducirse en fragilidad del vínculo laboral?
Apagüño R.	NO	TAL VEZ
Lam	TAL VEZ	TAL VEZ
Vela	TAL VEZ	NO
Apagüño C.	NO	NO
Rojas	SI	NO SABE
Caballero	TAL VEZ	NO
Casas	SI	SI

---

Fuente: Elaboración propia en base a la información obtenida por las entrevistas realizadas.

**Objetivo específico 2: Conocer de qué manera los antecedentes penales limita el derecho de igualdad de oportunidades en la contratación laboral.**

**¿Considera que la valoración negativa de los antecedentes penales afecta negativamente el salario percibido? ¿Por qué?**

R. Apagüño (Comunicación personal, 07 de Octubre del 2019) “Sí, porque suele suceder que malos empleadores aceptan contratar a personas con antecedentes penales precisamente porque saben que sufren para encontrar trabajo, y se aprovechan de esta situación para pagar salarios muy bajos, los cuales son aceptados por necesidad.”



Por su parte J. Lam (Comunicación personal, 05 de Octubre del 2019)

Sí, la gente también es mala, se aprovecha de la situación, no nos pagan lo que es legal, yo por ejemplo ahorita gano menos del sueldo mínimo y no me reconocen derechos laborales, pero trabajo porque necesito y no es fácil conseguir.

Por otro lado, K. Vela (Comunicación personal, 05 de Octubre del 2019) nos dice “No me ha pasado, no lo sé.”

Así también C. Apagüño (Comunicación personal, 07 de Octubre del 2019) refiere “No, a estas personas se les pagó por igual, no se afectó su salario.”

Por su parte A. Rojas (Comunicación personal, 08 de Octubre del 2019) precisa “Bueno, yo como digo nunca he contratado a personas así, pero sí he visto que otros contratan, pero les pagan menos del promedio por el riesgo que corren, de alguna manera tratan de compensar.”

Sin embargo, M. Caballero (Comunicación personal, 18 de Setiembre del 2021) explica:

No, los rangos salariales se miden en función a las competencias técnicas y las competencias blandas de una persona frente a una posición, y generalmente ya están moradas, por lo que estas no deberían variar por el hecho de tener antecedentes.

De igual forma, J. Casas (Comunicación personal, 20 de Setiembre del 2021) señala: “No afecta, porque en la mayoría de casos no se contrata personal con antecedentes penales, el hecho que tenga antecedentes negativos no condiciona a obtener un salario menor”.

**¿Considera que la valoración negativa de los antecedentes penales afecta negativamente al principio de igualdad? ¿Por qué?**

R. Apagüño (Comunicación personal, 07 de Octubre del 2019) “Si, porque coloca en situación desigual entre quienes los tienen y quienes no, siendo los primeros a quienes se les limita el derecho al trabajo.”

Asimismo, M. Caballero (Comunicación Personal, 18 de Setiembre del 2021) indica que: “Si, porque estas personas no pasan el mismo proceso de selección que una a que no tenga antecedentes”.

Por su parte J. Lam (Comunicación personal, 05 de Octubre del 2019) nos dice: “Yo no entiendo mucho de eso, pero si se trata de decir si me siento en igual condición que otros que no tienen antecedentes, diría que no, totalmente.”

Asimismo, K. Vela (Comunicación personal, 05 de Octubre del 2019) refiere “De hecho, que me vean mal solo por tener antecedentes y no me contraten por eso, en cambio a otras que no tienen las miran como con un poquito más de respeto me hace sentir que no soy igual.”

Por su parte C. Apagüño (Comunicación personal, 07 de Octubre del 2019) dice “Si lo afecta, pero también el empresariado tiene el derecho de libre contratación.”

Así también A. Rojas (Comunicación personal, 08 de Octubre del 2019) señala “Si, pero es necesario. Nosotros los empleadores también tenemos derecho de proteger nuestros intereses.”

En ese sentido, También J. Casas (Comunicación personal, 20 de Setiembre del 2021) opina que: “Si, afecta el principio de igualdad, pero es una forma de protección del empleador frente a quienes tiene antecedentes penales y sobre todo por la conducta y comportamiento de los mismos”.

**¿Considera que existe afectación de parte del Estado por la no prohibición de la valoración negativa de los antecedentes penales? ¿Por qué?**

R. Apagüño (Comunicación personal 07 de Octubre del 2019) señala que:

En definitiva, es el Estado el encargado de garantizar la igualdad de la ley y la igualdad ante la ley, teniendo responsabilidad por la vulneración de este principio cuando no ejerce mecanismos de regulación que los o prevenga y/o sancionen tratos discriminaciones.

En esa línea de ideas, al existir discriminación por valorar negativamente los antecedentes penales el Estado tendría que eliminar este tipo de discriminación, empezando por prohibir la solicitud de antecedentes penales y además debe ir más allá y crear oportunidades laborales de inserción de este tipo de personas al mercado laboral.

Por su parte J. Lam (Comunicación personal 05 de Octubre del 2019) refiere que “Debería prohibirse pedir esos antecedentes porque no es justo, pero es el mismo gobierno el que muchas veces me ha cerrado las puertas por mis antecedentes así que no hay a quien recurrir.”

Así también K. Vela (Comunicación personal 05 de Octubre del 2019) señala “Si, las autoridades deberían prohibir que pidan esos antecedentes.”

Por su parte, M. Caballero (Comunicación personal, 18 de Setiembre del 2021) indica: “Si, porque el estado debería Regularizar eso y crear programas y alianzas para la reinserción laboral”.

Por su parte C. Apagüño (Comunicación personal, 07 de Octubre del 2019) señala “No estoy seguro, pero el primero en ser sancionado sería el propio Estado porque ellos también ponen eso como requisito para contratar.”

Del mismo modo A. Rojas (Comunicación personal, 08 de Octubre del 2019) refiere “No, porque inclusive para trabajar en el sector público es requisito no tener antecedentes penales así que, si el mismo Estado los pide, uno como empresario tampoco está transgrediendo ninguna ley o derecho.”

Similar postura de J. Casas (Comunicación personal, 20 de Setiembre del 2021) al señalar que: “El estado no tiene injerencia sobre la prohibición de la valoración de los antecedentes penales, es más el Estado también restringe la contratación de personal con estas condiciones”.

*Tabla 4: Síntesis de resultados - Objetivo Específico 2.*

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2: CONOCER DE QUÉ MANERA LOS ANTECEDENTES PENALES LIMITA EL DERECHO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA CONTRATACIÓN LABORAL.</b>			
<b>ENTREVISTADO</b>	<b>¿Considera que la valoración negativa de los antecedentes penales afecta negativamente el salario percibido?</b>	<b>¿Considera que la valoración negativa de los antecedentes penales afecta negativamente al principio de igualdad?</b>	<b>¿Considera que existe afectación de parte del Estado por la no prohibición de la valoración negativa de los antecedentes penales?</b>
Apagüño R.	SI	SI	SI
Lam	SI	SI	SI
Vela	NO	SI	SI
Apagüño C.	SI	SI	SI
Rojas	SI	SI	SI
Caballero	NO	SI	SI
Casas	NO	SI	NO

Fuente: Elaboración propia en base a la información obtenida por las entrevistas realizadas.

## **CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

En este estadio del desarrollo de la investigación, se vincula de manera sistemática los resultados obtenidos en la recolección de datos, conseguidos a través de las entrevistas realizadas y el análisis documental. Estos resultados se contrastan, además, con las diferentes posturas de investigadores que han desarrollado aristas del tema a nivel nacional e internacional, todo ello con la finalidad de verificar si los supuestos jurídicos han sido cumplidos, o en su defecto negados.

### **Problema General**

**¿Cómo afectan los antecedentes penales en el derecho fundamental al trabajo en el Perú - 2020?**

En cuanto al análisis documental, en su mayoría, los autores comparten la opinión de que el registro de antecedentes penales afecta negativamente la oportunidad de conseguir trabajo en el Perú, lo cual, también se demuestra con lo que establece la “Ley que implementa un subregistro de condenas y establece la inhabilitación definitiva para desempeñar actividad, profesión ocupación u oficio que implique el cuidado, vigilancia o atención de niñas, niños o adolescentes”, la cual regula la prohibición de contratación de personas registradas en dicho subregistro por la comisión de delitos que describe, para ejercer cargos públicos o privados relacionados a trabajar con niños, niñas o adolescentes.

Font y Langarita (2015) señalan que

Si bien puede existir una limitación al derecho al trabajo a quienes registran antecedentes penales, también es cierto que, para el caso de determinados cargos públicos, como la docencia, o cargos en la administración pública, debe preverse el no contratar a personas que

hayan tenido antecedentes por delitos en los que de reincidir podrían poner en grave riesgo sensibles bienes jurídicos o afectar a personas en estado de vulnerabilidad. (p.5)

Ello, hace evidente una limitación que no se puede negar, y se reflejada en la opinión de Fabra y Gómez. (2016) quienes han precisado:

En definitiva, pese a cualquier buen trabajo de readaptación a la sociedad, existe la presencia de vulneración de algunos derechos esenciales a los exreclusos, tales como el de la dignidad, igualdad de oportunidades, derecho al trabajo, etc., puesto que, en gran porcentaje, las personas que registran antecedentes penales son excluidas de ser contratadas. (p.7)

Asimismo, Álvarez señala que existe discriminación laboral al restringir de hecho la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo a quienes cuenten con antecedentes penales, precisa además que ello genera una segregación de las personas con condición de ex reos o prontuariados; en definitiva, se afecta el principio de igualdad y se vulnera el derecho al trabajo (2015). Dicha postura, coincide con la de Crespi (2014) quien precisa que: “el solo hecho de requerir una constancia de certificados penales como requisito para contratar afecta el derecho al trabajo.” (p.14)

Nos dice García (2016) que: “el establecer el requisito de no registrar antecedentes penales para postular a una vacante laboral, vulnera el derecho de acceso al trabajo, puesto que tal certificado no muestra la capacidad e idoneidad del postulante para cubrir el puesto.” (p.12), esta postura contradice la finalidad de la “Ley que implementa un subregistro de condenas y establece la inhabilitación definitiva para desempeñar actividad, profesión ocupación u oficio que implique el cuidado, vigilancia o atención de niñas, niños o adolescentes”, puesto que, claramente para el legislador, el tipo de antecedente que genera la comisión de ciertos delitos si demostraría la

idoneidad para cubrir cierto tipo de cargos, específicamente relacionada con niños y adolescentes.

Larrauri y James (2011) ofrecen una postura crítica respecto al tratamiento que ejerce la administración pública respecto a dicha limitación, al referir que:

En cuanto al fundamento por el cual el hecho que se admita que para el acceso a la administración pública se requiera carecer de antecedentes penales, se cuestiona el hecho de que debería ser precisamente en la administración pública donde no exista ningún tipo de discriminación; además que resulta incoherente que se requiera carecer de antecedentes penales para algunos trabajos y no para otros, vulnerándose derechos civiles como es el derecho al trabajo. (p.5)

Ante ello, se debe considerar que, en efecto la rehabilitación de un condenado es un proceso, como tal, al convergir diferentes aspectos, tales como factores sociales y psicológicos peculiares en cada caso, este no consiste en un resultado muchas veces efectivo, que garantice la efectiva rehabilitación del penado, pues esta puede ser variable en todos los casos; es por ello que el autor considera que la Ley que implementa un subregistro de condenas y establece la inhabilitación definitiva para desempeñar actividad, profesión ocupación u oficio que implique el cuidado, vigilancia o atención de niñas, niños o adolescentes, tiene en esencia, un carácter preventivo, puesto que se busca proteger un sector muy vulnerable y bienes jurídicos de gran relevancia. Considerando que todos los derechos son relativos, en este caso, no se niega que, si existe una afectación al derecho al trabajo, a la igualdad de oportunidades laborales, sin embargo, se trata de la ponderación de dos bloques de bienes jurídicos, y la supremacía de los derechos de los niños y adolescentes es considerada mayor.

La postura del autor, no niega lo señalado por Lugo quien ha precisado que el trabajo es una necesidad, por lo cual es responsabilidad del Estado hacerlo respetar, identificando tres dimensiones, tal como la dimensión social, pues el trabajo resulta en un salario con el cual subsistir; la dimensión jurídica como derecho y la dimensión política en el sentido que la creación de puestos de trabajo corresponde al Estado, quien además es el regulador para el bienestar general (2016).

Para Santamarina (2017):

(...) estas prácticas suponen una restricción al acceso al mercado laboral. Ello es así porque en la mayoría de los casos, la información suministrada es sobre acontecimientos antiguos que no guardan ningún tipo de relación con el trabajo solicitado por lo que su solicitud es desproporcionada para el fin pretendido. (p.7)

En casos como estos, en los que el registro de antecedentes penales no muestra idoneidad para el puesto, es clara la discriminación laboral, por cuanto no existe una causal para tal limitación, tal como lo señala Suarez (2013), quien refiere que excluir de la posibilidad de contratación a determinado grupo de personas, basándose en criterios diferentes a su capacidad de realizar el trabajo se traduce en una discriminación (p.14)

Esta postura también es recogida por el Juscado Constitucional Transitorio de Huamanga, en el proceso de Amparo tramitado con el Expediente 761 – 2017 ha señalado:

Ahora bien, la revisión de los antecedentes penales, en el caso particular, como documento determinante para acceder a la condición de feriante, resulta lógico que esto se convierta en un tipo de discriminación laboral. Entendiendo la discriminación como cualquier trato de inferioridad hacia personas por motivos ajenos a su capacidad dentro de la libertad del



trabajo. Así, el acto de revisar los antecedentes penales para acceder a ser feriante se basaría en aquella discriminación directa que impediría que las personas que hayan recibido una condena, pero que están aptos para poder trabajar, no pueden desarrollarse; tanto más si la rehabilitación produce como uno de los efectos la restitución de los derechos suspendidos o restringidos por la sentencia. (p.3)

En cuanto a las entrevistas realizadas, se tiene que 5 de los 7 entrevistados consideran que la valoración negativa de los antecedentes penales constituye una vulneración al derecho al trabajo, mientras, solo una refirió que no lo consideraba de esa forma.

Al ser preguntado al respecto, Lam (2019) refiere:

Yo siento que sí. Cuando busco trabajo lo primero que me piden es certificado de antecedentes penales y cuando los presento me dicen que no me pueden contratar y eligen contratar a otros que no tienen antecedentes, por eso cuando me piden ese certificado ya no me presento porque ya sé que será por gusto.

También Vela (2019) manifiesta tener mucha dificultad en conseguir trabajo.

Desde el punto de vista del empleador, Apagueño C. (2019) ha referido que existe una limitación, sin embargo se debe considerar que también al contratante le asiste el derecho de libre contratación y que no existe aun una regulación respecto a algún impedimento para ejercer esa desigualdad; sin embargo indica haber dado oportunidades laborales a personas con antecedentes penales. Por su parte, M. Caballero (Comunicación personal 18 de Setiembre del 2021) indica que algunos casos son más manejables que otros.”

Contrariamente, Rojas (2019), quien como empleador indica que debe contratar a personas que brinden confianza, por lo cual si solicita el registro de antecedentes penales por cuestión de seguridad y proteger sus intereses. En esa misma línea, “Las empresas realizan un proceso de selección, dentro de ello los antecedentes penales sirven como referencia la conducta del futuro trabajador, por lo que no vulnera el derecho al trabajo” (J. Casas Comunicación personal 20 de Setiembre del 2021).

En cuanto a considerar si el principio de igualdad de oportunidades laborales se extiende a quienes cuentan con antecedentes penales, todos los entrevistados indicaron que no, Apagüño R, Lam, Vela y Caballero coinciden en identificar que la igualdad de oportunidades no le alcanza a quienes registran antecedentes penales, toda vez que se encuentran en una situación de desventaja, toda vez que, como lo explica M. Caballero (comunicación personal 18 de Setiembre del 2021) generalmente, las personas con antecedentes penales no logran pasar todo el proceso de selección por tener antecedentes y esto les quita la oportunidad de ser escuchados y evaluados de forma más meritosa.

Apagüño C y Rojas coinciden en señalar que, si bien el principio de igualdad de oportunidades no se extiende a las personas con antecedentes penales, deben cuidar sus intereses y prefieren no contratarlos; particularmente, la igualdad de oportunidades se da a todos los que no tienen antecedentes penales, no a los que cuentan (J. Casas Comunicación personal 20 de Setiembre del 2021).

### **Problema específico 1: ¿Cómo se valoran los antecedentes penales en la contratación laboral?**

De la recolección de datos en el análisis documental, se consiguió un total consenso entre los autores, toda vez que coinciden en que el registro de antecedentes penales se valora negativamente en el ámbito de la contratación laboral. Tal como lo ha señalado Álvarez (2015), para quien la finalidad del requerimiento de este requisito es específicamente de evitar contratarlos. Coincidiendo con Carnevalle (2016) quien precisa que, lo que se pretende es que estas personas no generen consecuencias delictivas en el centro de trabajo, ya que ello se traduce en indicios de peligrosidad, toda vez que, los empresarios consideran que una condena es un indicador de un posible mal comportamiento futuro.

Desde otro ángulo, Bernete (2013) infiere que la presencia de este requisito desincentiva la participación de los postulantes que registran antecedentes, quienes se ven limitados a participar. Sin embargo, Esteban, Alós y Migueléz refieren que, por el contrario, un factor que desincentiva la contratación de personas con antecedentes penales es la falta de estímulo que se puede encontrar en ellos, además de la dificultad de mantenimiento del puesto de trabajo haciendo frágil el vínculo laboral, estos factores no contribuyen a motivar su contratación.

En esa misma línea de ideas, De la Cruz (2014) en su investigación denominada “Reinserción laboral de ex presidiarios del Centro Penal San Fermín, en el mercado laboral de la ciudad de Huancavelica”; en la cual tiene como una de sus conclusiones que. el 92,6% de los entrevistados considera que los antecedentes penales de los exreclusos es un factor negativo que influye en el momento de querer acceder a un puesto de trabajo, mientras que solo el 7,4% de ellos señaló que los antecedentes no influyen negativamente.

Esta valoración negativa es indiscutible en la aplicación de “Ley que implementa un subregistro de condenas y establece la inhabilitación definitiva para desempeñar actividad, profesión, ocupación u oficio que implique el cuidado, vigilancia o atención de niñas, niños o adolescentes, 2018”, siendo que su finalidad es precisamente la prohibición de contratar para determinado cargo a personas con los antecedentes penales por delitos que se consideran graves y en agravio de un grupo muy vulnerable.

Concretamente, en el Perú, la Ley marco del empleo público, establece como requisito para contratar con el Estado el no tener antecedentes penales ni policiales incompatibles con la clase de cargo, por lo que se se puede concluir que definitivamente el registro de antecedentes penales en valorado negativamente.

De igual manera, de las entrevistas realizadas, se aprecia que la totalidad de los entrevistados han coincidido en que la valoración del registro de antecedentes penales es negativa, desde cualquier punto de vista, es una realidad y aunque cada uno de los entrevistados ofrece sus comentarios desde distintos ángulos.

Apagüño R. (comunicación personal, 07 de Octubre del 2019) indica que el tener antecedentes penales no es, necesariamente señal de un mal comportamiento, considerando que las condenas pueden haberse dado a consecuencia de condenas injustas o de delitos culposos, por lo que ello no define la personalidad. Depende mucho del tipo de antecedente que tenga y de la personalidad de la persona (M. Caballero, Comunicación personal 18 de Setiembre del 2021).

Similar postura la tiene Lam (2019) y Vela (2019) quienes coinciden al señalar que el buen o mal comportamiento no está determinado únicamente con un registro de condenas o antecedentes penales.

Apagüño C. (Comunicación personal, 07 de Octubre del 2019) indica que, en su experiencia, los trabajadores con antecedentes penales que contrató en su empresa han tenido un buen comportamiento, no teniendo mayores inconvenientes.

Contrariamente, Rojas (comunicación personal, 08 de Octubre del 2019) cree que si una persona tiene antecedentes penales es porque ha actuado mal, por lo que no es una persona en quien se puede confiar. Asimismo, J. Casas (Comunicación Personal, 20 de Setiembre del 2021) piensa que los antecedentes penales relacionan al comportamiento y repercute en la fiabilidad y confianza en el futuro trabajador, no asegura nada de confianza una persona con antecedentes.

En cuanto a la supuesta falta de estímulo para el trabajo, como factor para valorar negativamente el registro de antecedentes penales en las personas, Apagüño R. (Comunicación personal, 07 de Octubre del 2019) indica que en su experiencia ha notado que las ganas y necesidad de trabajar los han hecho más productivos y más cuidadosos en no perder el empleo que tanto les ha costado conseguir; sin embargo, también puede darse que, en el caso de personas que han estado recluidas en el penal y no han realizado actividades dentro del establecimiento penitenciario, ya en libertad se les haga difícil tomar el ritmo de trabajo. Esta postura es respaldada por Vela (2019) y Lam (2019) quienes, en su condición de exreclusos, refieren que si encontrasen un trabajo lo cuidarían mucho y se esforzarían, sintiéndose motivados por la oportunidad.

M. Caballero (Comunicación personal, 18 de Setiembre del 2021) explica que “más que tener algún antecedente, depende de 1. La personalidad de la persona, 2. El match de la empresa-empleado y 3. El liderazgo del jefe directo”.

Por su parte Apagüño C. (Comunicación personal, 07 de Octubre del 2019) comenta que las personas que se contrató con esta condición cumplieron su contrato con normalidad, sin

quiebre de la relación laboral, que inclusive uno de ellos aún sigue trabajando en su empresa. Sin embargo, Rojas (Comunicación personal, 08 de Octubre del 2019) señala que nunca ha contratado personal con antecedentes penales.

Mientras que, para J. Casas (Comunicación personal, 20 de Setiembre del 2021) “Los antecedentes penales sólo puede presentar falta de estímulo en empleos formales, pero hay muchas formas de empleo en el que hay más motivación, ningún empleador desea tener un trabajador con antecedentes penales”.

### **Problema específico 2: ¿De qué manera los antecedentes penales limitan el derecho de igualdad de oportunidades en la contratación laboral?**

Luego de conocerse que los antecedentes penales son valorados negativamente en el ámbito de la contratación laboral, corresponde conocer como estos limitan el derecho de igualdad de oportunidades. Para dichos efectos, Larrauri nos muestra un panorama; la autora refiere que los hombres jóvenes que mencionan un antecedente penal en el currículum tienen 2,1 % menos probabilidades de ser llamados a una entrevista, aun cuando el perfil sea idéntico en el resto de los aspectos que el de otros candidatos.

Dicha conclusión coincide con la de Rovira, quien en su investigación halló que, en el campo laboral dirigido a personas con habilidades altas, se aprecia que aquellas que tienen antecedentes penales tienen 3.66 % menos de probabilidades de recibir una respuesta positiva en comparación de quienes están dentro de este grupo pero sin antecedentes penales. Mientras que en el campo laboral dirigido a personas con habilidad media, se aprecia que aquellas que tienen antecedentes penales tienen 1.17 % menos de probabilidades de recibir una respuesta positiva en comparación de quienes están dentro de este grupo pero sin antecedentes penales.

Por su parte Las Heras (2018) refiere que es evidente la desigualdad de oportunidades entre personas que tienen registro de antecedentes y quienes no; al respecto Manzanera (2018) señala que los antecedentes penales traen como consecuencia la exclusión social, afectándose negativamente muchos de sus derechos, entre ellos a la igualdad de oportunidades laborales.

Oliveira (2013) refiere que:

No puede negarse que existe un problema jurídico social que afecta a las personas que tiene un pasado judicial, sin embargo, el Estado debe tomar medidas de acción positivas en contra de ello, es decir, exigencias que se establecen para obligar a que una desigualdad existente se supere, en este aspecto, debe tener por finalidad garantizar la igualdad de oportunidades laborales. (p.3)

Concordadamente, en su investigación Ruíz (2010) al medir la predisposición de contratación laboral a exreclusos, encontró que la voluntad de contratación a exconvictos condenados por delitos contra la libertad sexual, contra el patrimonio y reincidentes, son menos favorables, sin embargo, hay mayor disposición de contratación laboral a exconvictos primarios, mujeres y jóvenes.

En esa misma línea de ideas, De la Cruz (2014) en su investigación denominada “Reinserción laboral de ex presidiarios del Centro Penal San Fermín, en el mercado laboral de la ciudad de Huancavelica”; concluye también, en que el 73,1 % de los entrevistados considera que ha sido excluido laboralmente de forma arbitraria por su condición de exrecluso en las instituciones o empresas, mientras que solo el 26,9% ha señalado que no lo ha sido. El autor concluye que el principal impedimento para la reinserción laboral de un ex recluso son los

antecedentes penales, puesto que en la ciudad de Huancavelica, tanto empresas formales como informales piden este requisito para acceder a un puesto laboral.

Otra característica en el fenómeno de la contratación laboral, la señala Valencia (2017) en su investigación realizada, en la que recoge el punto de vista de diferentes encargados de contratación de personal para entidades públicas en Ecuador. Uno de los entrevistados indicó que no pueden negar el derecho de postulación a personas con historial delictivo, sin embargo, no se permiten contratarlos; de igual manera, otro entrevistado indicó que, durante su permanencia en el cargo, nunca recibió ninguna postulación de alguna persona con esta característica.

Esta postura es respaldada por la investigación de Peñaloza (2017) titulada: “El fenómeno de la reinserción carcelaria en el Perú: Análisis de los factores asociados a las trayectorias exitosas de reinserción social”, cuyo segundo ítem fue “El peso de los antecedentes penales”, en donde el autor señala que el solo hecho de contar con antecedentes penales limita sus posibilidades de ser contratados en un ámbito ajeno a sus amigos y familiares, concluyendo que las oportunidades laborales son inaccesibles en el mayor de los casos debido a los antecedentes penales que cargan los ex presos hasta cumplir sus condenas de semilibertad o libertad condicional, pues ello los desacredita frente a potenciales empleadores; sin embargo, las redes personales que estos puedan tener, les proveer oportunidades laborales que de otro modo serían inaccesibles.

Esta información es corroborada por la información obtenida de los entrevistados, 3 de ellos consideran que la valoración negativa de los antecedentes penales afecta negativamente el salario percibido, todos, sin excepción consideran que también se afecta negativamente el derecho a la igualdad, y 4 de ellos consideran que existe afectación de parte del Estado por la no prohibición de la valoración negativa de los antecedentes penales; ello por distintos factores.



Respecto de la afectación negativa al salario percibido, suele suceder que malos empleadores aceptan contratar a personas con antecedentes penales con la intención de aprovecharse de esta situación para pagar salarios bajos, los cuales son aceptados por necesidad. Coincidentemente con Lam (comunicación personal, 05 de Octubre del 2019) quien indica haber percibido que los empleadores aprovechan su situación y ofrecen pagos bajos a cambio de largas jornadas laborales.

Por su parte Vela (Comunicación personal, 05 de Octubre del 2019) señala no saber, por no haber pasado por ello y Apagüño C. (Comunicación personal, 07 de Octubre del 2019) refiere que en su empresa se pagan a todos por igual.

Por su parte Rojas (Comunicación personal, 08 de Octubre del 2019) indica que ha visto que sus conocidos contratan a este tipo de personas y les pagan menos del promedio por el riesgo que corren al contratarlos, por lo que de alguna manera tratan de compensar.

M. Caballero (Comunicación personal, 18 de Setiembre del 2021) explica:

Los rangos salariales se miden en función a las competencias técnicas y las competencias blandas de una persona frente a una posición, y generalmente ya están moradas, por lo que estas no deberían variar por el hecho de tener antecedentes.

De igual forma, J. Casas (Comunicación personal, 20 de Setiembre del 2021) indica que no afecta, porque en la mayoría de casos no se contrata personal con antecedentes penales, el hecho que tenga antecedentes negativos no condiciona a obtener un salario menor.

En cuanto a considerar si, todos los entrevistados coincidieron en que si afecta negativamente.

La valoración negativa de los antecedentes penales afecta negativamente al principio de igualdad porque genera una condición de desigualdad entre quienes los tienen y quienes no, siendo los primeros a quienes se le limita el derecho al trabajo (Apagüño R., Comunicación personal, 07 de Octubre del 2019). Es así porque, estas personas con antecedentes penales no pasan el mismo proceso de selección que una a que no los tenga (M. Caballero, Comunicación Personal, 18 de Setiembre del 2021).

Lam (2019) y Vela (2019) coinciden en que no se sienten en igualdad de oportunidades ni en igualdad de trato.

Por su parte Apagüño C. (2019) y Rojas (2019) indican que, si existe una afectación, pero también el empresariado tiene el derecho de libre contratación, además, para J. Casas (Comunicación personal, 20 de Setiembre del 2021) si se afecta el principio de igualdad, pero es una forma de protección del empleador frente a quienes tiene antecedentes penales y sobre todo por la conducta y comportamiento de los mismos.

En cuanto a considerar si existe afectación de parte del Estado por la no prohibición de la valoración negativa de los antecedentes penales, Apagüño R. (Comunicación personal, 07 de Octubre del 2019) señala que

En definitiva, es el Estado el encargado de garantizar la igualdad de la ley y la igualdad ante la ley, teniendo responsabilidad por la vulneración de este principio cuando no ejerce mecanismos de regulación que los o prevenga y/o sancionen tratos discriminatorios. En esa línea de ideas, al existir discriminación por valorar negativamente los antecedentes penales el Estado tendría que eliminar este tipo de discriminación, empezando por prohibir la solicitud de antecedentes penales y además debe ir más allá y crear oportunidades laborales de inserción de este tipo de personas al mercado laboral.

Coincidiendo con M. Caballero (Comunicación personal, 18 de Setiembre del 2021) quien también piensa que el Estado debería Regularizar ello, crear programas y alianzas para la reinserción laboral.

Por su parte Lam (2019) y Vela (2019) opina que debería prohibirse pedir esos antecedentes, sin embargo, es el gobierno el que muchas veces cierra sus puertas por antecedentes penales.

Por su parte Apagüño C. (2019) y Rojas (2019) coinciden señalando que es el propio Estado quien pide antecedentes penales para contratar.

Específicamente J. Casas (Comunicación personal, 20 de Setiembre del 2021) ha señalado que: “El estado no tiene injerencia sobre la prohibición de la valoración de los antecedentes penales, es más el Estado también restringe la contratación de personal con estas condiciones”.

Como resultado de la investigación, a través del análisis documental y entrevistas realizadas, contrastándose con los trabajos previos, se ha llegado a las siguientes conclusiones

**PRIMERO:** Se determinó que los antecedentes penales afectan negativamente el derecho fundamental al trabajo en el Perú, toda vez que los empleadores, mayoritariamente los valoran negativamente en el proceso de selección, prefiriendo dar mayores oportunidades a quienes no tengan antecedentes penales; por lo que, al crearse una desigualdad de oportunidades, muchas veces no justificadas, se vulnera el derecho constitucional al trabajo y al principio derecho de igualdad. Cabe precisar que, en determinados casos, tal como la prohibición de contratación de personas inscritas en el subregistro de condenas a la cual hace referencia la Ley 30901, para cargos que guarden relación con trabajo con niños, niñas y adolescentes, se ha visto justificada, considerando la ponderación de protección de bienes jurídico en la consideración que no existen

derechos absolutos. (Los detalles en el capítulo de la discusión) En ese sentido, se confirma el supuesto jurídico referido al problema principal de la investigación.

Se recomienda crear una política estatal de incentivos tributarios a empresas que estén dispuestas a tener una bolsa laboral destinada a contratación de personas en proceso de rehabilitación y reinserción a la sociedad, en especial a jóvenes. Ello sin dejar de considerar los cargos particulares y sensibles en los que fuera necesario ponderar riesgos y bienes jurídicos protegidos.

**SEGUNDO:** Se conoció que en las contrataciones laborales, los antecedentes penales son valorados de forma negativa por el empleador, principalmente debido a que para ellos, por un lado, el registro de estos antecedentes penales es señal de un mal comportamiento futuro y de tratarse de personas no fiables que pueden poner en riesgo el normal desarrollo de las actividades del centro de trabajo; de otro lado, perciben que los antecedentes penales podrían denotar tendencia a la fragilidad del vínculo laboral y falta de estímulo para el trabajo. (Los detalles en el capítulo de la discusión) Con ello se confirma el supuesto jurídico referido al problema específico N°01 de la investigación.

Se recomienda la realización de campañas de sensibilización por parte del área de Medio Libre del INPE, dirigidas a la micro, pequeña, mediana y gran empresa, en el que se incentive la contratación de personas en proceso de rehabilitación o Reinserción laboral, con la finalidad de que estas permitan la postulación y contratación de postulantes con registro de antecedentes penales.

**TERCERO:** Se conoció que los antecedentes penales limitan el derecho de igualdad de oportunidades en la contratación laboral, debido a que se ha evidenciado la marcada tendencia del empleador, tanto privado como público, a no contratar personas que cuenten con este

registro, creándose una real desigualdad. Cuando esta desigualdad es desproporcional, entiéndase, cuando el registro de antecedentes penales por determinados delitos no guarde relación alguna con el cargo a desempeñar, se trata de una desigualdad ilegítima, la cual es discriminación, por lo que, existe doble afectación a derechos constitucionales, tal como el derecho a la igualdad y no discriminación, y el derecho al trabajo, los cuales deberían ser garantizados por el Estado, sin embargo, ello no está sucediendo en la actualidad. (Detalles en el capítulo de la discusión) En tal sentido, se confirma el supuesto jurídico referido al problema específico No 02 de la investigación.

Se recomienda que, como parte de una política de Estado que busque erradicar brechas de desigualdad, se regule normativamente la petición de antecedentes penales como requisito para postular a un puesto de trabajo, proscribiéndose la discriminación laboral. Asimismo, como un gran paso para la eliminación de dicha desigualdad, el Estado debería realizar convenios con el empresariado, a fin de que, por medio de estos, muchas personas con antecedentes penales puedan acceder a un puesto de trabajo con igualdad de condiciones laborales y salariales que los demás.

## REFERENCIAS

- Acción de Amparo Constitucional, 761 – 2017 (Juzgado Constitucional Transitorio de Huamanga - Corte Superior de Justicia de Ayacucho 10 de Julio de 2018).
- Aguilar, M. (2017). La reinserción laboral de las personas que han sido sancionadas penalmente. Santo Domingo, Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- Alvarez, D. (2012). *Análisis de las condiciones jurídicas, sociales y laborales de acuerdo a normativa, acción internacional y legislación ecuatoriana para la eliminación de las peores formas de trabajo de niñas, niños y adolescentes*. Ecuador: Universidad de las Américas. Recuperado el 11 de Abril de 2019, de <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/274/1/UDLA-EC-TAB-2011-81.pdf>
- Alvarez, J. (2015). *Discriminación en los procesos de selección laboral en la Unión Europea*. Chile: Universidad de Chile.
- Arango, J. (2015). *Repositorio Universidad de Chile*. Recuperado el 30 de Marzo de 2019
- Benavides, G. (2015). La vinculación laboral de los sancionados penalmente. Su repercusión en los procesos de Resocialización Comunitaria en Cuba. Santa Clara, Cuba.
- Bernete, J. (2013). *Clásulas sociales en la contratación pública: nuevos instrumentos para el fomento del empleo a nivel local*. Recuperado el 8 de Abril de 2019, de <http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=17&sid=8cda6fd9-673d-4ce5-9be6-3610b2c9df5f%40sdc-v-sessmgr03&bdata=JkF1dGhUeXBIPXNoaWlmbGFuZz1lcyZzaXRIPWVob3N0LWxpdmU%3d#AN=89809544&db=sih>
- Cardozo, I. (2013). La desigualdad en los sistemas de contratación en la administración pública dentro del estado colombiano. (U. M. Granada, Ed.) Colombia. Recuperado el 11 de Abril de 2019, de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/11465/Trabajo%20Final%20Seminario%20de%20Investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carnevalle, C. (2016). *Antecedentes penales y reinserción laboral en América Latina*. Madrid: Revista Para el Análisis del Derecho.
- CNDH MEXICO. (29 de 03 de 2017). *CNDH*. Obtenido de Pronunciamiento sobre antecedentes penales: [http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Informes/Especiales/Pronunciamiento\\_20160828.pdf](http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Informes/Especiales/Pronunciamiento_20160828.pdf)
- Cordón, M. (2015). Análisis jurídico del Derecho al Trabajo de los privados de libertad. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Crespi, M. (2014). *Transición cárcel-libertad: evaluación de los factores y estresores psicosociales percibidos*. Buenos Aires: Boletín criminológico .
- De Alós-Moner , R; Esteban , F; Jódar, P; Miguélez, F; Alcaide , V; López, P;. (2010). España. Recuperado el 14 de Abril de 2019, de [https://ddd.uab.cat/pub/worppap/2011/116772/inslabexcen\\_a2011.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/worppap/2011/116772/inslabexcen_a2011.pdf)
- De la Cruz, H. (2014). Reinserción laboral de ex- presidiarios del centro penal San Fermín en el mercado laboral de la ciudad de Huancavelica durante el año 2014. Huancavelica, Perú.
- Esteban, F., Alós, R., & Miguel, F. (2014). *La inserción laboral de ex reclusos. Una aproximación cualitativa*. Barcelona: Revista Española de Investigación Sociológica.
- Fabra , N., & Gómez , M. (2016). *eduso.net*. Recuperado el 5 de Abril de 2019, de <http://www.eduso.net/res/23/articulo/la-inserccion-laboral-de-los-y-las-expresos-una-mirada-desde-la-complejidad>
- Font, J., & Langarita, J. (2015). *A propósito de la inserción laboral. Implicaciones*. Recuperado el 9 de Abril de 2019, de [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38317453/Font\\_y\\_Langarita\\_2015\\_a\\_proposito\\_de\\_la\\_insercion\\_laboral.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=15554177&Signature=6F89SaqZzeLsA%2BSByu2ozxOOfo%3D&response-content-disposition=inline%3B](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38317453/Font_y_Langarita_2015_a_proposito_de_la_insercion_laboral.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=15554177&Signature=6F89SaqZzeLsA%2BSByu2ozxOOfo%3D&response-content-disposition=inline%3B)

- García. (2016). *Desigualdad en el mercado de trabajo: acceso al empleo, contratación y salarios*. Recuperado el 4 de Abril de 2019, de <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=13&sid=8cda6fd9-673d-4ce5-9be6-3610b2c9df5f%40sdc-v-sessmgr03>
- Larrauri, E. (2013). *La regulación de los antecedentes penales: su efecto en el acceso al mercado laboral de los jóvenes*. Recuperado el 4 de Abril de 2019, de [https://www.upf.edu/es/web/criminologia/recercaixa\\_2013](https://www.upf.edu/es/web/criminologia/recercaixa_2013)
- Larrauri, E., & James, J. (2011). *Reinserción laboral antecedentes penales*. Barcelona, España. Recuperado el 8 de Abril de 2019, de <http://criminnet.ugr.es/recpc/13/recpc13-09.pdf>
- Las Heras, M. (2018). *La igualdad de oportunidades, muy lejos de convertirse en realidad*. España. Recuperado el 14 de Abril de 2019, de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=18&sid=f5235a98-7d3a-48f5-b8e7-c423fad40e7b%40pdc-v-sessmgr01>
- Ley de Simplificación de la certificación de los antecedentes penales, en beneficio de los postulantes a un empleo, Ley N° 29607 (Congreso de la República 22 de Octubre de 2010).
- Ley marco del empleo público, Ley N° 28175 (Congreso del Perú 19 de Febrero de 2004).
- Ley que implementa un subregistro de condenas y establece la inhabilitación definitiva para desempeñar actividad, profesión, ocupación u oficio que implique el cuidado, vigilancia o atención de niñas, niños o adolescentes, Ley N° 30901 (Congreso de la República 08 de Diciembre de 2018).
- Leyva, M; Pérez, A; Lugo, L; Infante, A;. (2017). *Contratación económica y derecho penal: una fragil línea en el escenario económico actual*. Recuperado el 5 de Abril de 2019, de <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=29&sid=8cda6fd9-673d-4ce5-9be6-3610b2c9df5f%40sdc-v-sessmgr03>
- Lugo, M. (2016). *El derecho al trabajo. Sus alcances jurídicos e interpretación judicial*. Madrid: Revista de Derecho UNED.
- Luna, J. (2016). *La discriminación para la contratación laboral por pasado judicial*. Perú: Universidad de las Américas.
- Macay, M., & Sola, M. (2016). *La reinserción laboral como medida integral de rehabilitación del condenado en el sistema penitenciario penal*. Ibarra, Ecuador.
- Manzanera, M. (2018). *Las políticas del mercado de trabajo como factor de intensificación de precariedad laboral y exclusión social*. España. Recuperado el 11 de Abril de 2019, de <http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=19&sid=8cda6fd9-673d-4ce5-9be6-3610b2c9df5f%40sdc-v-sessmgr03&bdata=JkF1dGhUeXBIPXNoaWlmbGFuZz1lcyZzaXRIPWVob3N0LWxpdmU%3d#AN=134762575&db=a9h>
- Marín, A. (2014). *¿Qué realidad le espera a un recluso respecto a su inserción socio-laboral?* España. Recuperado el 10 de Abril de 2019, de [http://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/46372/MarinSantaolaya\\_TFGRinserccionLaboral.pdf;jsessionid=4FED5B29F31AF062B6F530683BD9BF7E?sequence=1](http://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/46372/MarinSantaolaya_TFGRinserccionLaboral.pdf;jsessionid=4FED5B29F31AF062B6F530683BD9BF7E?sequence=1)
- Mendoza, R. (2017). *Prácticas de discriminación laboral en México por antecedentes penales*. México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Mora, L. (2015). *Barreras de comunicación que intervienen en los procesos de integración laboral de personas refugiadas*. Costa Rica: Universidad de Costa Rica. Recuperado el 14 de Abril de 2019, de <http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/jspui/bitstream/123456789/2477/1/38145.pdf>
- Olarte, M. (2017). *El reconocimiento de la actividad penitenciaria como trabajo protegido por el derecho: la creación de condiciones equiparables a la relación laboral en el Perú*. Lima, Perú.
- Oliveira, R. (2013). *Situación laboral del liberado: Políticas de inclusión*. Argentina. Recuperado el 11 de Abril de 2019, de <http://www.saij.gob.ar/ricardo-tomas-oliveira-moyano-situacion-laboral-liberado-politicas-inclusion-dacc130313/123456789-0abc-defg3130-31ccanirtcod>
- Payeras, B. (2017). *Consecuencias que provocan los antecedentes penales y policiales frente al goce de los derechos humanos y la seguridad ciudadana*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

- Peñaloza, A. (2017). El fenómeno de la reinserción carcelaria en el Perú: análisis de los factores asociados a las trayectorias exitosas de reinserción social. Lima, Perú.
- Pozo, A. (2016). *El impacto legal en los migrantes ecuatorianos indocumentados en Estados Unidos de Norteamérica en torno a la aplicación de la Acción Ejecutiva del 20 de noviembre de 2014, relativa a la Acción Diferida para la responsabilidad de los padres (DAPA) y la ex. Ecuador*: Universidad Central de Ecuador. Recuperado el 12 de Abril de 2019, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/6991/1/T-UCE-0013-Ab-312.pdf>
- Real Academia de la Lengua Española. (03 de 06 de 2019). *Diccionario Jurídico de la Real Academia de la Lengua española*. Obtenido de <https://dej.rae.es/lema/antecedentes-penales>
- Reza, I. (2017). Política penitenciaria y su relación con la reinserción social de los liberados de los establecimientos penitenciarios Pampas de Sananguillo y Tarapoto, provincia de San Martín, año 2016. Tarapoto, Perú.
- Rovira, M. (2017). Recuperado el 4 de Abril de 2019, de El estigma de los antecedentes penales en el mundo laboral.: <http://web.b.ebscohost.com/ehost/EIEstigmaDeLosAntecedentesPenalesEnEIMundoLaboralU-6377746.pdf>
- Rubio, J. (2012). Factores sociológicos de «la discriminación sociolaboral. Colombia. Recuperado el 9 de Abril de 2019, de <https://search.proquest.com/docview/1434049294/fulltextPDF/8D2587D182A746DCPQ/1?accountid=36937>
- Ruíz, J. (2010). Actitudes sociales hacia ex reclusos: un estudio exploratorio. Colombia. Recuperado el 13 de Abril de 2019, de <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=28&sid=6853f2a6-960b-49ba-8bdd-cd1ccea458ed%40sdc-v-sessmgr01>
- Sáenz, L. (2013). Análisis jurídico de los antecedentes penales y policiales como requisito previo a la contratación laboral a la luz de los principios que inspiran el Derecho al Trabajo. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Santamarina, A. (2017). Recuperado el 3 de Abril de 2019, de <http://www.legal/practica-juridica/penal/penal/la-comprobacion-de-antecedentes-penales-por-parte-de-las-empresas>
- Suarez, B. (2013). *La exclusión laboral en la actualidad cubana*. Cuba: Universidad Central de las Villas Marta Abreus. Recuperado el 10 de Abril de 2019
- Valencia, G. (2017). *Derecho a la inserción social y económica de las personas privadas de la libertad en Manta en el año 2016*. Manta, Ecuador: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Recuperado el 10 de Abril de 2019, de <http://201.159.223.19/bitstream/123456789/596/1/ULEAM-DER-0014.pdf>
- Vallecillo, M., & Gutierrez, J. (2016). *La responsabilidad social pública como elemento de política de emple.* España. Recuperado el 8 de Abril de 2019
- Zúñiga, J. (2017). Eficacia de la rehabilitación automática en el 4to Juzgado Penal de Reos en Cárcel del Callao - 2016. Lima, Perú.