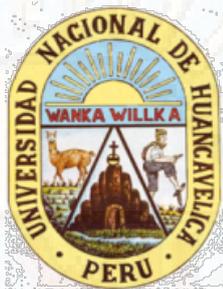


UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(Creada por Ley N° 25265)

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



TESIS

**LA INFLUENCIA DE LOS ANTECEDENTES PENALES EN LA
CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS DE
HUANCAVELICA DURANTE EL AÑO 2017.**

**LINEA DE INVESTIGACION
DERECHO PUBLICO**

**PRESENTADO POR:
BACH. JHON ALBERT INOCENTE CHAHUAYLACC**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO**

HUANCAVELICA-PERU

2019



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
(Creada por Ley N° 25265)
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Sala de Simulación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Huancavelica, en la Ciudad Universitaria, a los 13 días del mes de junio del 2019, siendo las 11:00 a.m., se reúnen los miembros del Jurado Calificador conformado por:

PRESIDENTE : Mg. JOB JOSUE PEREZ VILLANUEVA

SECRETARIO : Dr. DENJIRO FELIX DEL CARMEN IPARRAGUIRRE

VOCAL : Mg. PERCY EDUARDO BASUALDO GARCÍA

Aprobación de sustentación con Resolución Decanal N° 103 -2019-RD-FDYCCPP-UNH, del 06 de junio de 2019.

Trabajo de Investigación:

"LA INFLUENCIA DE LOS ANTECEDENTES PENALES EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS DE HUANCAVELICA DURANTE EL AÑO 2017"

Cuyo(a) autor(a) es:

Sr. (Srta.) Bachiller: INOCENTE CHAHUAYLACC JHON ALBERT

A fin de proceder a la evaluación, se invita al público presente y al sustentante abandonar el recinto; y luego de la correspondiente deliberación por parte del jurado, se llegó al siguiente resultado:

APROBADO

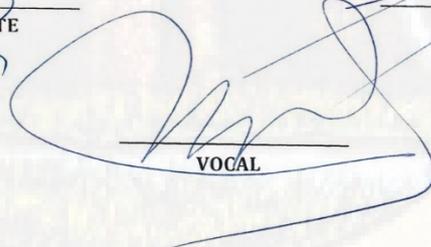
POR. Mazonca

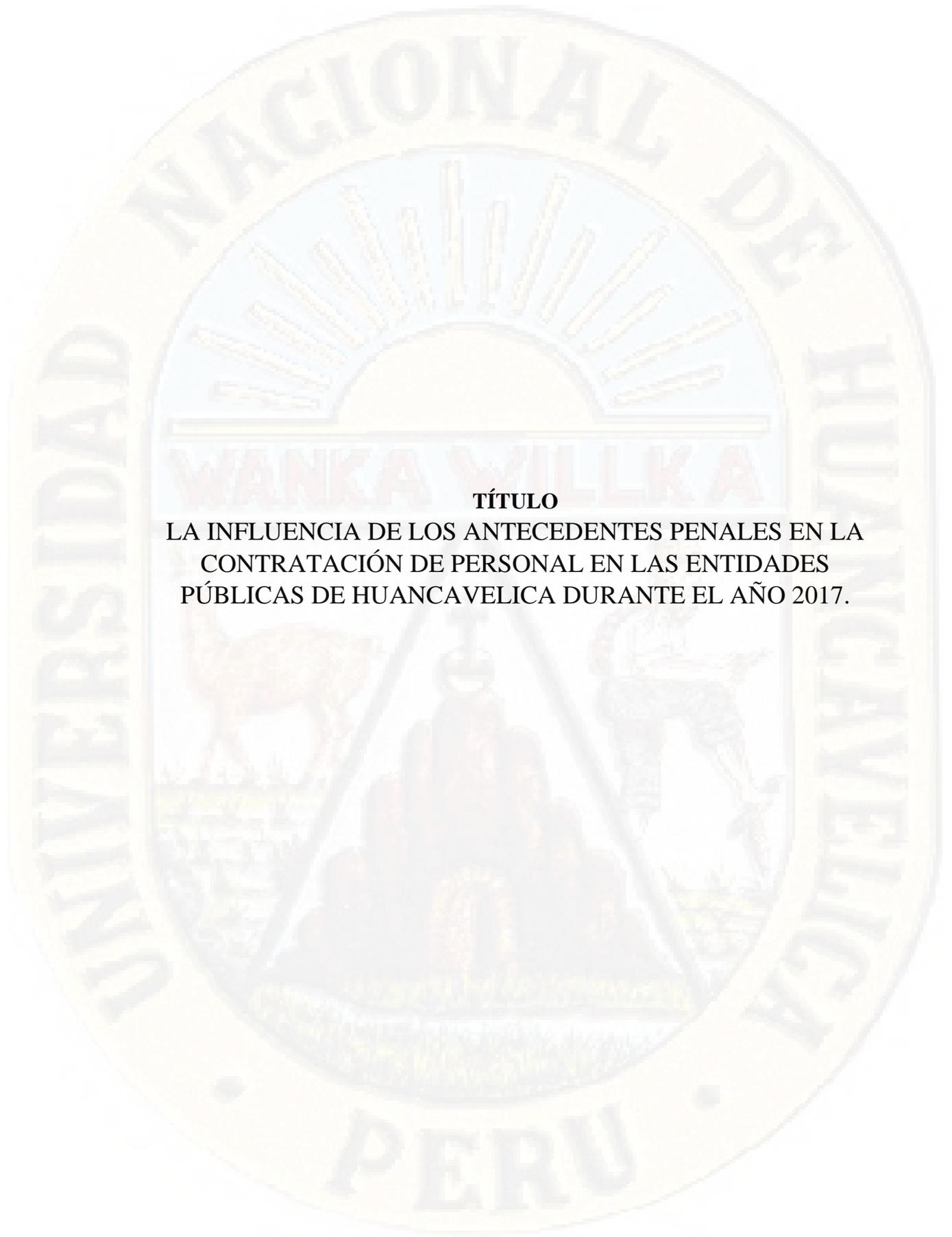
DESAPROBADO

En conformidad con lo actuado, suscribimos al pie con nuestras firmas.


PRESIDENTE

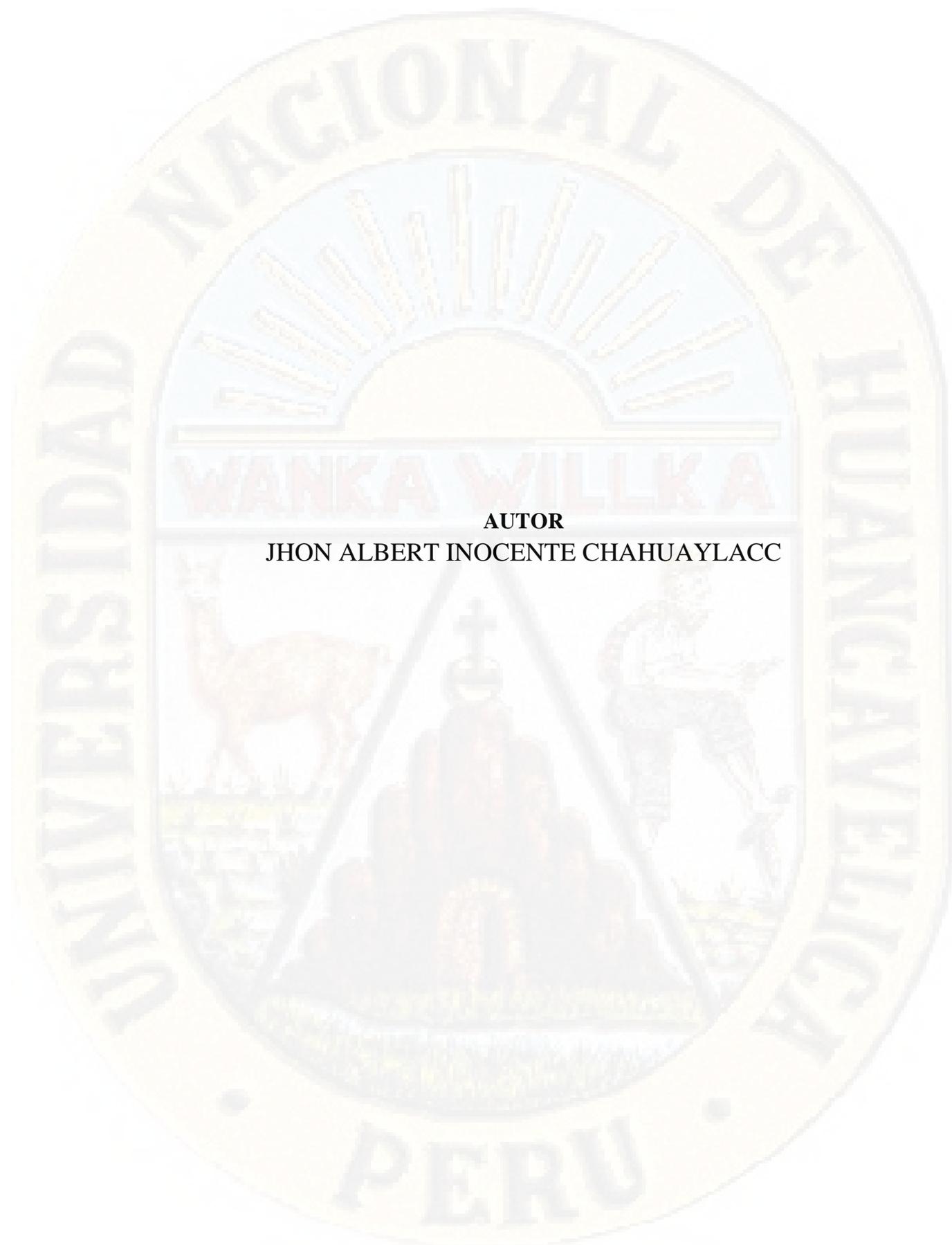

SECRETARIO


VOCAL



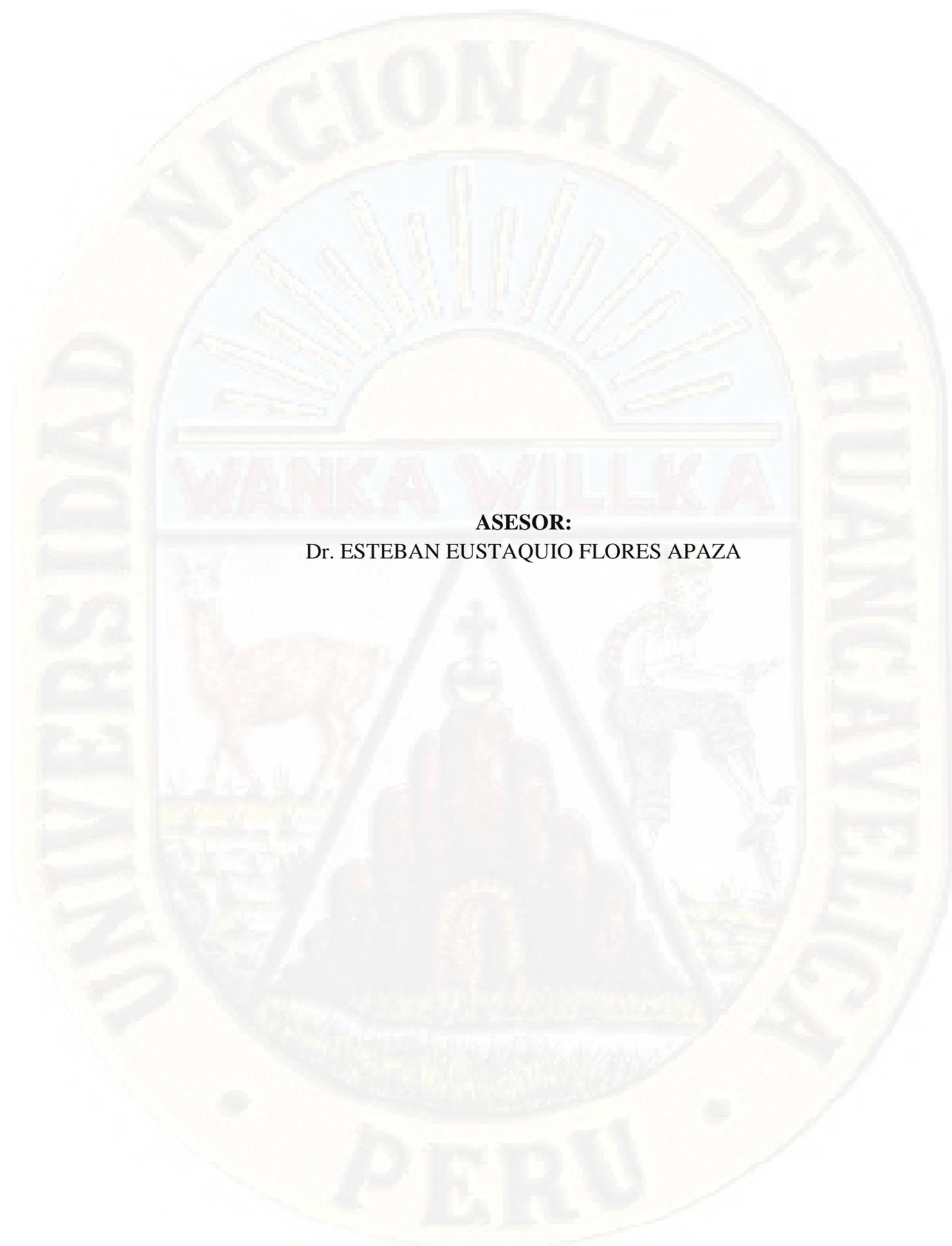
TÍTULO

**LA INFLUENCIA DE LOS ANTECEDENTES PENALES EN LA
CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN LAS ENTIDADES
PÚBLICAS DE HUANCVELICA DURANTE EL AÑO 2017.**



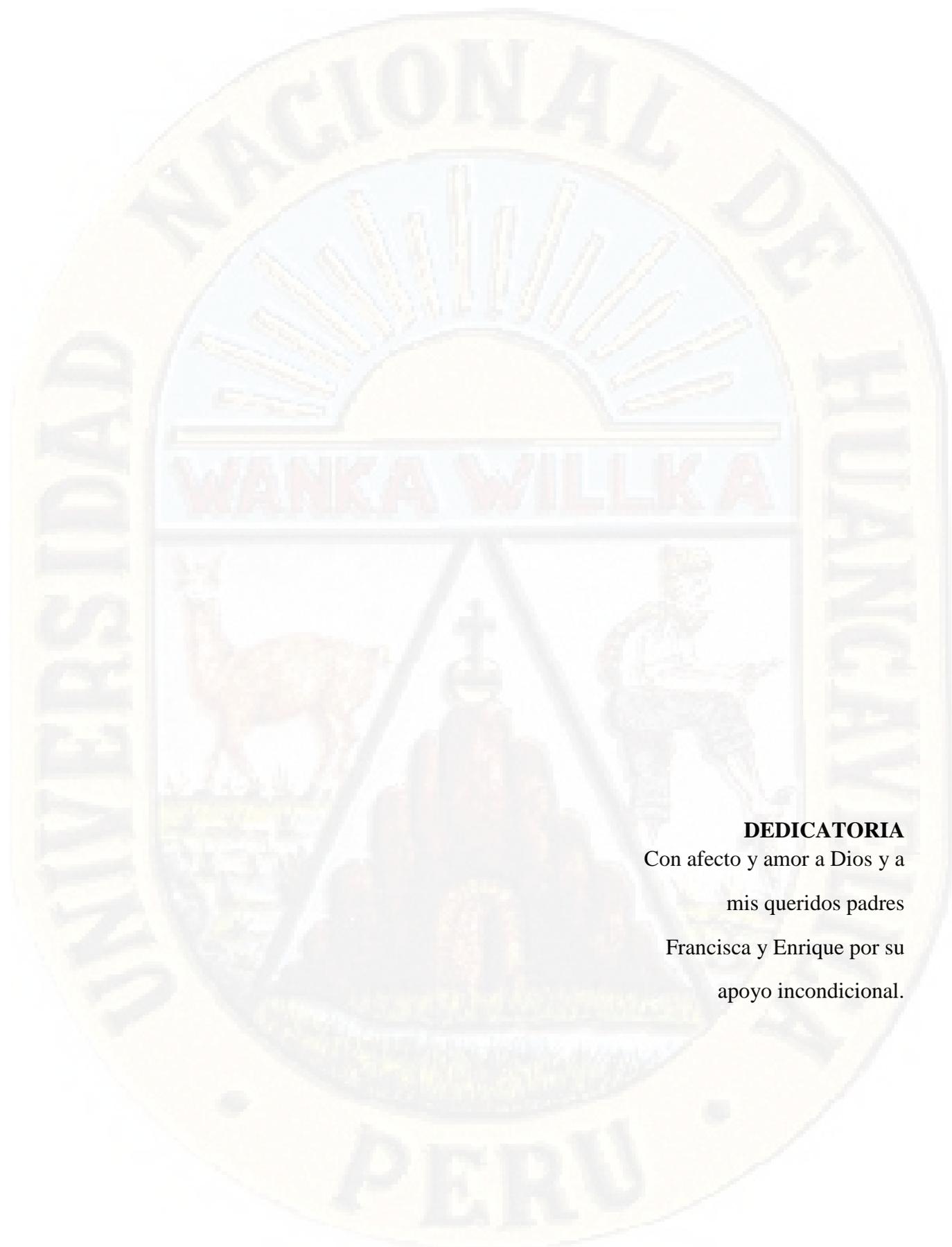
AUTOR

JHON ALBERT INOCENTE CHAHUAYLACC



ASESOR:

Dr. ESTEBAN EUSTAQUIO FLORES APAZA



DEDICATORIA

Con afecto y amor a Dios y a
mis queridos padres
Francisca y Enrique por su
apoyo incondicional.

INDICE

Portada	i
Acta de sustentación	ii
Título	iii
Autor	iv
Asesor	v
Dedicatoria	vi
Indice	vii
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii
CAPÍTULO I	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1. Descripción del problema	14
1.2. Formulación del problema	19
1.2.1. Problema general	19
1.2.2. Problemas específicos	19
1.3. Objetivos	19
1.3.1. Objetivo general	19
1.3.2. Objetivos específicos	20
1.4. Justificación	20
1.4.1. Social	20
1.4.2. Científica	20
1.4.3. Metodológica	21
1.5. Limitaciones	21
CAPÍTULO II	22
MARCO TEÓRICO	22
2.1. Antecedentes	22
2.1.1. A nivel Internacional	22
2.1.2. A nivel Nacional	25
2.1.3. A nivel Local	27

2.2. Bases teóricas sobre el tema de investigación.	29
2.2.1. Historia.	29
2.2.2. Doctrina.	31
2.2.3. Tratados internacionales.....	32
2.2.4. Convenios Firmados por el Estado Peruano.....	33
2.2.5. Declaración Universal de Derechos Humanos.....	34
2.2.6. La influencia de los Antecedentes Penales.	34
2.2.7. Jurisprudencia.....	38
2.2.8. Los Antecedentes Penales.	38
2.2.8.1. Definición de Antecedentes Penales.....	38
2.2.8.2. Características de los Antecedentes Penales.....	38
2.2.8.3. Concepto del Trabajo.....	40
2.2.8.4. Derecho de trabajo.....	40
2.2.8.5. Derecho a la igualdad y no discriminación.....	41
2.2.8.6. Principio de no Discriminación en el Derecho Laboral Peruano..	43
2.2.8.7. Cancelación de los Antecedentes Penales.....	44
2.3. Bases Conceptuales	46
2.3.1. Fundamentación de la Pena y Abolicionismo.....	46
2.3.1. Teoría De La Retribución.....	46
2.3.2. Teoría de la Expiación.....	47
2.3.3. Teoría de la Reparación.....	47
2.3.4. Teoría de la Retribución Divina.....	47
2.3.5. Teoría de la Prevención Especial.....	48
2.3.6. Teoría correccionalista.....	48
2.3.7. Teoría de la prevención especial negativa.....	49
2.3.8. Teoría de la Prevención General Negativa.....	50
2.3.9. Teoría contractualista.....	50
2.3.10. Teoría de la Defensa Indirecta.....	51
2.3.11. Teoría Mixtas o Eclécticas de la Unión (Roxin).....	51
2.3.12. Teoría Retributiva Funcional (Lesch).....	52
2.3.13. Teoría de la Prevención General Positiva o Integración Prevención (Jakobs).....	53
2.3.14. Teoría Consensual (Nino).....	53

2.3.15.	Teoría Negativa o Agnóstica de la Pena (Zaffaroni).....	54
2.3.16.	Derecho Penal Mínimo o Minimalismo (Ferrajoli).....	55
2.3.17.	Abolicionismo Penal.....	55
2.3.18.	Teoría de la Abolición Política	56
2.3.19	Teoría de la Personalidad Usurpadora del Estado	56
2.3.20.	Teoría Negadora Del Castigo	56
2.4.	Definición de términos.	57
2.5.	Hipótesis	60
2.2.2.	Hipótesis General.....	60
2.2.3.	Hipótesis Específicas.....	60
2.7.	Operacionalización de variables	62
CAPÍTULO III.....		65
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		65
3.1.	Ámbito Temporal y Espacial	65
3.2.	Tipo de investigación	65
3.3.	Nivel de Investigación	66
3.4.	Población Muestra y Muestreo.	67
3.4.1.	Población.....	67
3.4.2.	Muestra	67
3.4.3.	Muestreo	67
3.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	68
3.6.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	68
CAPÍTULO IV		69
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS		69
4.1.	Análisis de información	69
4.2.	Discusión de resultados.	80
CONCLUSIONES.....		82
RECOMENDACIONES.....		83
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		84
Apendice.....		87
Matriz de Consistencia		88

RESUMEN

Nuestra constitución política de 1993, la declaración de los derechos humanos y demás normas internacionales prescribe que el trabajo es un derecho fundamental de la persona humana, para su desarrollo social y familiar, de tal forma que este pueda vivir dignamente, pero la realidad en nuestro país es muy distinto, toda vez que existe un gran grado de discriminación hacia las personas, que por errores de la vida, hayan cometido un delito del cual fue penado y a consecuencia de ello, tienen antecedentes penales. Esta discriminación es un problema que viene aquejando a nuestro país desde tiempos inmemoriales, que inclusive los mismos órganos del estado lo realizan al solicitar la carencia de antecedentes penales para acceder a un puesto de trabajo.

Bajo tal contexto La investigación titulada “LA INFLUENCIA DE LOS ANTECEDENTES PENALES EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS DE HUANCVELICA DURANTE EL AÑO 2017”, hace alusión al estudio de los antecedentes penales como un obstáculo para acceder a un puesto laboral, esta investigación busca determinar cuál es el nivel de influencia de los antecedentes penales dentro de las entidades públicas del estado en nuestra ciudad de Huancavelica.

Asimismo con el presente trabajo no solo damos a conocer el nivel de influencia de los antecedentes penales ante una oportunidad laboral, sino que con ello se busca concientizar a los representantes de las entidades públicas del estado, que aquellas personas con un pasado criminal y que hayan cumplido una pena, están aptos para poder reinsertarse en la sociedad, y que el certificado de antecedentes penales solo es un parámetro que limita el acceso a un puesto laboral de aquellas personas.

Palabras clave:

- ANTECEDENTES PENALES
- CONTRATACIÓN DE PERSONAL

ABSTRACT

Our political constitution of 1993, the declaration of human rights and other international norms prescribes that work is a fundamental right of the human person, for his social and family development, in such a way that he can live with dignity, but the reality in our The country is very different, since there is a great degree of discrimination towards people, who due to mistakes in life, have committed a crime of which they were punished and, as a result, have a criminal record. This discrimination is a problem that has been afflicting our country since time immemorial, that even the same organs of the state do when requesting the lack of criminal antecedents to access a job.

In this context The research entitled "THE INFLUENCE OF CRIMINAL RECORDS IN THE HIRING OF STAFF IN THE PUBLIC ENTITIES OF HUANCVELICA DURING THE YEAR 2017", refers to the study of criminal records as an obstacle to access a job, this research seeks to determine what is the level of influence of criminal records within public entities of the state in our city of Huancavelica.

Likewise, with this work we not only disclose the level of influence of criminal records in the face of an employment opportunity, but also seek to raise awareness among representatives of public entities in the state, that those with a criminal past and who have Once a sentence has been served, they are fit to be able to return to society, and the criminal record certificate is only a parameter that limits access to a job of those people.

Keywords:

- CRIMINAL RECORD
- RECRUITMENT

El autor

INTRODUCCIÓN

El trabajo es todo tipo de acción realizada por el hombre, La necesidad de trabajar quizás tuvo su origen hace miles de años, con ese instinto básico de querer sobrevivir y perpetuarse como especie, para proveerse de alimentos, elaborar su vestimenta, construir un lugar donde vivir, fabricar sus herramientas y armas para protegerse asimismo y a sus familiares.

Bajo esa perspectiva, toda persona humana tiene la necesidad de contar con un trabajo para poder desarrollarse dentro de la sociedad, con referirnos a –toda persona humana- quiere decir todos sin excepción alguna.

En las siguientes líneas trataremos de abordar si en nuestra ciudad de Huancavelica, existe un alto grado de discriminación en el momento de querer acceder a un puesto laboral de aquellas personas que una vez cometieron un error, y por ello fue castigado por el estado, toda vez que en las entidades del estado una forma de valorar la aptitud laboral de una persona es muy drástica, ya que antes de contratarlos la entidad, trata de evitar alguna responsabilidad civil que pudiera derivarse por los daños y delitos realizados por quienes fueran contratados, solicitando el certificado de antecedentes penales, el cual les permite determinar que las personas que han sido condenadas o detenidas son menos fiables, menos honestas y eventualmente más peligrosas.

Bajo esa línea de ideas en la presente investigación se planteará que el requisito de antecedentes penales es una forma de discriminación, máxime que las entidades como el Gobierno Regional, Municipalidades, Poder Judicial y hasta el Propio Ministerio Publico quienes dicen llamarse defensores de la legalidad, discriminan a aquellas personas con antecedentes penales, vulnerando así lo señalado por el numeral 2 del artículo 2 de la constitución, que señala, que todas las personas somos iguales ante la ley, y que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. En el capítulo I Problema, se presenta el planteamiento del problema, los objetivos, así como la justificación de la investigación.

En el Capítulo II Marco Teórico, se abordan los antecedentes de investigaciones relacionadas con las variables, las bases teóricas, las hipótesis y las variables.

En el capítulo III Metodología de la Investigación se aborda, el ámbito de estudio, tipo nivel, método y diseño de investigación, la población, nuestra y nuestro, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los procedimientos de recolección de datos y las técnicas de procesamiento de datos.

En el capítulo IV Resultados, se ofrece la presentación de resultados y la discusión.

De ahí se tienen las conclusiones, recomendaciones, bibliografía utilizada y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

En la actualidad se puede evidenciar que muchas personas a causa de tener un antecedente penal son estigmatizados por la sociedad en tal sentido existe una presunción generalizada de que el tener dichos antecedentes comportan, importantes consecuencias en el futuro laboral de la persona y en el ejercicio de sus derechos sociales, siendo así podemos afirmar que los Antecedentes Penales es considerado como aquel requisito discriminatorio requerido por los contratantes; ya que estos solo prestan atención a dicho requisito, muy aparte del proceso objetivo de selección del personal.

Tomando en cuenta la importancia del derecho al trabajo como un medio fundamental para alcanzar la reinserción social, el requisito del certificado de antecedentes penales se convierte en un obstáculo para que los ex convictos puedan demostrar las virtudes y las potencialidades que tienen, pues el trabajo es un derecho fundamental canalizador y facilitador de otros derechos, pues es parte inseparable e inherente de la dignidad humana.

Que, si bien es cierto en nuestra realidad nacional, es de verse que 10.000 personas aproximadamente, salen de prisión cada año. Y que estos al insertarse nuevamente a la sociedad carecen de un puesto laboral, máxime que tras algunas investigaciones realizadas se dio a conocer que entre un 50% y un 80%

de los empresarios revisan los antecedentes penales de los solicitantes a un puesto de trabajo.

Esta justificación se realiza en ocasiones porque lo exige la ley y en otras de forma voluntaria, pues para muchos empresarios es una forma de valorar la aptitud laboral de las personas y en especial de minimizar la responsabilidad civil que pudiera derivarse por los daños y delitos realizados por los empleados.

Ahora bien, el estado peruano ha señalado en distintos medios que realiza un gran esfuerzo para lograr la readaptación de una persona a la sociedad, lo cierto es que a partir de que las personas recuperen la libertad, se encuentran en una gran desventaja frente a los demás, producto de la estigmatización que el propio estado genera mediante el registro de antecedentes penales.

Un claro ejemplo es aquella que se derivó, de aquellas críticas luego de que el programa Panorama revelara que la congresista de Frente Amplio, María Elena Foronda Farro, contrató como asesora a Nancy Madrid, una condenada por terrorismo. Por lo que es muy indignante ver, que el propio congreso de la república, quienes dicen ser defensores de la ley y de nuestra constitución esté discriminando a aquellas personas que tras ser condenadas por la justicia requieren reinsertarse en la sociedad.

Fue este problema que me indujo a investigar respecto a la reinserción laboral en las entidades públicas de nuestra ciudad de Huancavelica, que no es ajena a este tipo de problemas, ya que vemos que existe una arraigada discriminación laboral en distintas instituciones públicas del estado como poder judicial, Ministerio Público, Gobierno Regional, Municipalidades, las cuales se niegan a contratar personas con un indicador de un posible mal comportamiento, por lo que son esos certificados de antecedentes penales lo que lo hace ver de esa manera.

Dicho ello se cree que si los ex-convictos no obtienen un trabajo digno, tienen más probabilidades de reincidir, constituyendo así los Antecedentes Penales una barrera limitante para su integración en la sociedad, debido a que el empleo es importante para el abandono de la delincuencia.

El Derecho del Trabajo ha transitado por un proceso de constitucionalización, de modo tal que los derechos laborales han sido reconocidos como fundamentales en el Estado Social y Democrático de Derecho, brindando tutela a todos los trabajadores. Sin embargo, por motivos de histórica discriminación, un grupo de personas es objeto de una “protección especial” en el marco de las relaciones laborales de personas con antecedentes penales.

En nuestro modelo de Estado Social y Democrático de Derecho, los derechos fundamentales se constituyen como el medio idóneo para defender a la persona humana y a su dignidad. Dentro de la gama de derechos fundamentales que se reconocen en nuestra Constitución Política, los derechos sociales, como los del Derecho del Trabajo, cobran una especial relevancia, toda vez que se considera que el trabajo es una forma de permitir el desarrollo de las personas.

No sólo se debe brindar adecuada protección a las personas con antecedentes penales, sino que deben brindarse todas las herramientas jurídicas posibles para ponerle fin a una situación de discriminación que muchas veces es fomentada no solo por el Estado, sino también por los particulares. Como hemos podido observar a lo largo del presente trabajo, lo cierto es que las personas con antecedentes penales se encuentran expuesta a muchas situaciones que la exponen como un sujeto vulnerable, pasible de sufrir muchas vulneraciones a sus derechos fundamentales en la sociedad en general y en el marco de una relación laboral.

Efectivamente, las personas con antecedentes penales siguen siendo especialmente vulnerable dentro de una relación laboral, no sólo por su condición, sino por la posibilidad de haber quedado estigmatizada y las consecuencias que ello implica. Es por esa razón que nuestro modelo de Estado Social y Democrático de Derecho ha señalado que la sociedad y la comunidad protegen a la persona como fin supremo de la sociedad, extendiéndose ello a la situación de las personas con antecedentes penales en general, pues todas ellas tienen la potencialidad de brindar una nueva vida humana y sobre todo luego del rol que cumple el estado de resocialización.

Ahora, si bien es innegable que el Estado tiene un deber de brindar una especial protección y tutela a la persona, lo cierto es que ello tampoco puede significar avalar cualquier conducta que se presente en el marco de una relación laboral. Si una persona con antecedentes penales comete alguna falta que acarree una sanción de despido, ello deberá ser objeto de una rigurosa evaluación, siguiendo los debidos procedimientos que la ley de la materia haya establecido.

Finalmente, no podemos olvidar que, en un Estado Social y Democrático de Derecho, se hace necesario que los derechos fundamentales se involucren activamente en el bienestar y desarrollo de las personas, pues éste no puede permanecer como un testigo de piedra frente a la desigualdad material en la que viven sus ciudadanos. Dicha tarea se irradia no sólo al Estado cuando ejerce sus funciones, sino también a toda la comunidad, en tanto nos corresponde cumplir y defender lo señalado por nuestra Constitución Política también en el ámbito privado.

Por ello, es nuestro deber lograr que las cláusulas de nuestra Constitución Política sean efectivas y vigentes en el ámbito de la realidad, brindando la tutela necesaria y justa para todas las personas, en concordancia con el modelo de Estado Social y Democrático de Derecho. Y, en el marco de las relaciones laborales, con un especial énfasis en las personas con antecedentes penales.

A decir de Simón (1987), El trabajo es considerado como todo tipo de acción que realiza el hombre ya sea manual o intelectual a cambio de una compensación económica. En ese sentido sostiene que el trabajo manual corresponde con su vinculación directa a la naturaleza física. Del mismo modo el Pacto Internacional de Derechos económicos, Sociales y culturales de 1976 (2018), señala que el trabajo comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, inclusive nuestra Constitución Política del Perú de 1993 (2016), ha señalado que el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

En ese orden de ideas, el trabajo es desde todo punto de vista, considerado como una herramienta valiosa con la que cuenta el hombre para sentirse útil y fortalecer su dignidad, y muy importante para alcanzar una adecuada reinserción social para aquellas personas que fueron condenadas por la justicia, sin embargo este derecho fundamental se ve muy limitada para aquellas personas que fueron condenadas con anterioridad, máxime que en las diferentes instituciones públicas y privadas, se solicita los antecedentes penales, como requisito para acceder a un puesto laboral, constituyendo así una forma de discriminación, y porque no llamarlo como una discriminación perfectamente lícita.

Por Antecedentes Penales debe entenderse según Ossorio (2009), como aquellos datos relativos a una persona en la que consta la existencia de uno o varios hechos delictivos atribuibles a ella, es decir aquel certificado que una persona registra como consecuencia de haber cometido un delito.

En la actualidad existe una presunción generalizada de que el tener dichos antecedentes comportan, importantes consecuencias en el futuro laboral de la persona y en el ejercicio de sus derechos sociales, siendo así podemos afirmar que los Antecedentes Penales es considerado como aquel requisito discriminatorio requerido por los contratantes; ya que estos solo prestan atención a dicho requisito, muy aparte del proceso objetivo de selección del personal.

Tomando en cuenta la importancia del derecho al trabajo como un medio fundamental para alcanzar la reinserción social, el requisito del certificado de antecedentes penales se convierte en un obstáculo para que los ex convictos puedan demostrar las virtudes y las potencialidades que tienen, pues el trabajo es un derecho fundamental canalizador y facilitador de otros derechos, pues es parte inseparable e inherente de la dignidad humana.

1.2. Formulación del problema

Haciendo un somero estudio y además de la conversación con los operadores jurídicos y también es observable que en las distintas convocatorias de personal, existiría un nivel de influencia de las personas con antecedentes penales en la contratación de personal en las entidades públicas de Huancavelica y también es un tema a nivel nacional, es por ello que decidimos elegir como tema de investigación por la importancia que conlleva en relación a nuestra Carta Magna, establece el numeral 2 del artículo 2 lo que prescribe, A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole, así mismo la función que cumple de resocializar

1.2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de influencia de los antecedentes penales en la contratación de personal en las entidades públicas de Huancavelica durante el año 2017?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuáles son los factores que inciden para no contratar a personas con antecedentes penales en las entidades públicas de Huancavelica durante el año 2017?
- ¿Cuáles es el grado de discriminación a las personas con antecedentes penales en las entidades públicas de Huancavelica durante el año 2017?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar el nivel de influencia de los antecedentes penales en la contratación de personal, en las entidades públicas de Huancavelica 2017

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar los factores que inciden para no contratar a personas con antecedentes penales en las entidades públicas de Huancavelica durante el año 2017
- Determinar el grado de discriminación a las personas con antecedentes Penales en las entidades públicas de Huancavelica durante el año 2017.

1.4. Justificación

1.4.1. Social

La finalidad de la presente investigación y el análisis del problema referido a la Influencia de los Antecedentes Penales en la contratación de personal en las entidades públicas de la ciudad de Huancavelica, es necesario para el derecho, específicamente para la institución jurídica de la resocialización, ya que el presente trabajo busca determinar cuál es el nivel de influencia de los antecedentes penales en la contratación de personal en las entidades públicas de Huancavelica, así como determinar cuáles son los factores que inciden para con contratar a personas con pasado criminal, y determina el grado de discriminación que sufren las personas con pasado criminal al querer insertarse en el ámbito laboral de una entidad pública, ya que el requisito de antecedentes penales limita a acceder a un puesto laboral a aquellas personas con pasado criminal,

Asimismo, esta investigación es útil, para divulgar la información acerca de las oportunidades que tienen los ex convictos, para acceder a un puesto laboral en una entidad pública, la cual pueda coadyuvar su reinserción a la sociedad como personas productivas; y como tales, sean útiles al desarrollo.

1.4.2. Científica

Esta investigación será realizada utilizando los últimos conocimientos científicos, para optar nuevos conocimientos sobre el nivel de influencia de los Antecedentes Penales en la contratación de personal en las entidades públicas

de Huancavelica, asimismo cuales son los factores que inciden para no contratar personal con pasado criminal en las entidades Públicas, de tal forma que pueda determinar el nivel de Discriminación a las que están inmersos las personas con pasado criminal.

1.4.3. Metodológica

Se tomará en cuenta la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, para determinar el nivel de influencia de los antecedentes penales en la contratación de personal de las entidades públicas de la ciudad de Huancavelica en el 2017, asimismo determinar el grado de discriminación de parte de las entidades públicas hacia las personas con pasado criminal, así como la determinar los factores que inciden para no contratarlos.

1.5. Limitaciones

Dentro de las limitaciones que pudimos encontrar son aquellas a las que no pudimos tener información relevante de las personas que sufren de discriminación por tener antecedentes penales y lo que es más incómodo es que aun estando rehabilitadas de acuerdo a Ley las personas con antecedentes penales



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel Internacional

Moreno, (2011), realizó la tesis titulada: Implicaciones Jurídicas de la Cancelación de Antecedentes Penales en el Registro Judicial, en la Universidad de Costa Rica, para optar el título de Licenciado en Derecho, el tipo de investigación fue exploratoria, con enfoque cualitativo principalmente comparativo, llegando a las conclusiones: 1) El tema de los efectos y consecuencias del registro de antecedentes penales no ha generado mayor interés para el legislador, a pesar de múltiples legislaturas transcurridas, y paralelamente tampoco en el administrador de justicia, como se concluye de la incuria de inadvertir tales situaciones; 2) Tener que elegir entre la justicia de igualdad y el derecho a la seguridad es un tema que siempre será subjetivo. La política criminal hoy en día va encaminada a endurecerse más, a dejarse llevar por la presión social, satisfaciendo los ecos masificados de una incultura ignorante y claramente desentendida de los derechos de las minorías por los que acá abogamos y lógicamente, desconectados de la realidad pragmática y criminal, de cuya simple observación dimana el hecho de que el desdén hacia las condiciones de esta población no es más un caldo de cultivo, que enerva ánimos, potencializa la comisión de nuevos hechos en una especie de escalada de la descomposición del sujeto, ya no surgida de su propia y deliberada acción,

sino que prohijada por el mismo orden social que le desconoce la necesidad de propiciar las circunstancias necesarias para su reimplantación dentro de dicho; esto por desconocer los principios de igualdad y oportunidad, 3) Los efectos perniciosos que se producen por la publicidad registral de los antecedentes penales de una persona, maximizados y sostenidos irracionalmente en el tiempo, toda vez que la pena no le acaba cuando sale de prisión o paga la multa, sino que ésta se le prorroga en un plazo considerable, claramente desproporcionado, imposibilitándole reincorporarse a la sociedad y sometién­dole en muchos casos a vejatorios condiciones socioeconómicos, que le inducen en muchos casos a los caminos que inicialmente hubieren deseado abandonar. 4) Los efectos estigmatizantes que se generan en contra de quien fue parte de los procesos de definición son en realidad más dolorosos que la pena misma; le acompañan por más tiempo y le postran a una imposibilidad real de tornar funcional, dentro de una sociedad claramente excluyente. 5) En la práctica nos encontramos en un ciclo que no va a acabar, mientras no se modifiquen los mecanismos de represión castrantes que existen en nuestro país, porque el sistema normativo y consecuentemente el administrativo del ramo va a seguir reprimiendo a aquellos que reinciden (independientemente incluso del tipo de reincidencia y del tipo de delincuencia), mientras que no brinda oportunidades reales de reincorporación a la sociedad a quienes buscan dejar una forma de vida o las situaciones coyunturales que le llevaran otrora a delinquir.(...)

Sepúlveda (2017), realizó la tesis titulada: Practicas de Discriminación Laboral en México, por Antecedentes Penales, en la Universidad Autónoma del Estado de México, para optar el Título de Licenciado en Derecho, teniendo como objetivo general: analizar la problemática que gira en torno a las prácticas discriminatorias en el Ámbito laboral hacia personas ex convictas en México, llegando a la conclusión: 1) En México existe una problemática acerca de prácticas discriminatorias, en el entorno laboral hacia personas ex convictas por el hecho de que las mismas poseen Antecedentes Penales, es necesario cambiar esta situación y crear un ambiente de trabajo

verdaderamente antidiscriminatorio.2) Existen en México tratos de desprecio hacia diversos grupos vulnerables reconocidos en razón de alguna característica que estos poseen y aún, que las personas poseedoras de Antecedentes Penales son también excluidas en el ámbito laboral, estas no son un grupo social meramente reconocido como vulnerable por lo que urge se les catalogue como tal. 3) Es claro que una persona que fue convicta ha purgado una sentencia como consecuencia de la comisión de su delito, ahora es nuevamente un miembro más de la sociedad, por lo tanto se le tiene que tratar como tal y no verlo menos o diferente, como sucede cotidianamente. 4) La discriminación en México tiene una historia y una evolución, cabe destacar que cuando surgieron los Antecedentes Penales estos no se crearon con la finalidad de ser exigidos como un requisito para obtener empleo, estos 5) El sistema penal mexicano está basado en la reinserción social, por lo tanto el proceso de internamiento tiene como finalidad la readaptación social de los reos, por lo que a estos se les enseña como mínimo un oficio, sin embargo el oficio u ocupación que en prisión aprendieron los ex convictos, es ignorado por las empresas al momento de solicitar personal, trayendo como consecuencia que la reinserción social de la que se habla no exista realmente, esta se logrará cuando las empresas den oportunidades de trabajo a personas ex convictas, teniendo en cuenta que aún es gente socialmente útil, 12) El ex convicto reinsertado busca en su reintegración a la sociedad, contar con un empleo decente, la manera de conseguirlo es acabar tajantemente con la discriminación laboral.

Carnevale (2015), realizó la tesis titulada Antecedentes Penales y reinserción laboral en Argentina, en la Universidad Nacional del Sur, para optar el grado de Magister en Derecho con orientación en Derecho Penal, teniendo como conclusión: Conforme surge de las regulaciones analizadas, se pueden establecer varios aspectos considerados relevantes que son tenidos en cuenta por los países al momento de establecer sus políticas de regulación de los Antecedentes Penales y compararlo con la regulación vigente en Argentina. Es evidente que nuestra legislación se encuentra desactualizada, es contraria a

nuestros principios constitucionales y perjudica cualquier intento de resocialización de los individuos

2.1.2. A nivel Nacional

Morales (2016), realizó la tesis titulada, El principio Constitucional de la Resocialización de los penados en la era del internet: entre el tratamiento de datos personales y el derecho al olvido, a propósito de la sentencia C-131/12 del Tribunal de Luxemburgo, en la Universidad Nacional de Trujillo, para optar el título de abogado, la investigación ha sido cualitativa, no experimental, con diseño descriptivo, interpretativo y prospectivo, llegando a las conclusiones: 2) El principio constitucional de la resocialización penal implica el reconocimiento de un derecho absoluto que no admite excepciones en su aplicación por criterios específicos que la ley o jurisprudencia le quieran imponer. Por lo tanto, aquellos ciudadanos que han cumplido una pena y se rehabilitan conforme el art. 69 del Código Penal, deberían contar con la Garantía de que el Estado - en esta era de la información basada en el internet – no limite bajo ningún supuesto el reconocimiento de su derecho al olvido sobre aquellos datos personales que lo vinculen con el delito y la pena por cual ha recibido una rehabilitación penal conforme a ley; 3) El Código Penal, a través del artículo 69°, exige la cancelación de los antecedentes del ciudadano rehabilitado, sea cual fuere su delito y sin excepciones; entonces, no tendría por qué negarse a que la autoridad administrativa (Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales) también exija que se olvide dicha información del internet a fin de armonizarse con los criterios del Tribunal Constitucional que interpretan el principio resocializador con la obligación del estado de reestablecer en todos sus derechos al ciudadano que ha cumplido con una pena. (...).

Pérez y Garnique (2017) Realizó la tesis titulada: “Dificultades para acceder a un puesto de trabajo por tener antecedentes penales”, para optar el título de abogado, en la Universidad Católica Santo Toribio de Mongrovejo, Chiclayo, llegando a la conclusión que: 1) El trabajo es el bien que se identifica

inseparablemente con la persona. Como derecho, este alcanza su definitiva consolidación cuando adquiere rango Constitucional. Así lo indica el TC, al establecer dos aspectos importantes el: de acceso a un puesto de trabajo, y el derecho a no ser despedido sin que medie causa justa. Por su parte, La libertad del derecho al trabajo concede a su titular una serie de facultades de acción: “la de trabajar o no hacerlo, la de establecer en qué actividad se va a ocupar, la de determinar si va a trabajar para sí o para otro y, en este último caso, la de precisar a favor de quien, 2) El certificado de antecedentes penales es el documento oficial expedido por el Registro Nacional de Condenas del Poder Judicial, que comporta importantes consecuencias en el futuro laboral de la persona, dificultando las posibilidades para su reintegración a la sociedad. Por lo tanto, es necesaria la intervención del Estado, mediante políticas de reinserción social, que se encuentran legisladas de manera internacional. Así, en México se le otorga reconocimiento constitucional; en Chile, se reconoce a la reinserción social como la misión de la Gendarmería de Chile y pone en marcha algunos programas y proyectos que permiten hacer efectiva dicha reinserción. Al contrario, en nuestro país, las políticas criminales no son efectivas, debido a que el sistema carcelario adolece de muy serios problemas, 3) La exigencia de antecedentes penales para acceder a un puesto de trabajo produce una discriminación directa que corresponde a la etapa pre-ocupacional, vulnerándose el derecho a la igualdad y no discriminación. De esta manera ante la colisión entre el Derecho al trabajo y la libertad de empresa, se debe aplicar el juicio de ponderación. Examinando los sub principios de: a) Adecuación o idoneidad, donde si es posible limitar la libre disposición que tiene la empresa para designar a quienes desea o no contratar, pues permite el desarrollo del Derecho al acceso al trabajo; b) Necesidad, la implementación de las políticas que garanticen que aquellas personas con antecedentes penales accedan a un empleo es una medida adecuada y carente de consecuencia lesiva, que por el contrario si ocurre cuando se afecta este derecho y genera discriminación; c) Proporcionalidad, el grado de afectación de la Libertad de empresa es leve y las premisas que sustentan la intervención del Derecho al trabajo son certeras, 4) Por ello, se han considerado como medidas para evitar

la discriminación de ciudadanos con antecedentes penales y fomentar el acceso al empleo de estos, las siguientes propuestas: la eliminación definitiva de la presentación del certificado de los antecedentes penales de la lista de requisitos para obtener un empleo, pues la existencia de estos no acredita, por sí sola, carencia de probidad y de un modo honesto de vivir; la ampliación del ámbito de aplicación subjetivo de la modalidad formativa laboral de actualización para la reinserción laboral, de esta manera se abarcaría tanto a la población adulta mayor, discapacitados y también a los ex reclusos, lo que se traduciría en mayor producción y reducción del desempleo; el impulso de beneficios tributarios por parte del Estado, que logrará que las empresas encuentren una motivación para contratar con los ex reclusos que se encuentran debidamente calificados para acceder a un puesto de trabajo; y aplicar fiscalización laboral, mediante la creación de un órgano de fiscalización a cargo del INPE, cuya función deba ser la evaluación y supervisión del ex recluso que ha obtenido un empleo. Esto con el fin de brindar un soporte al proceso de reinserción y evitar acentuar sus dificultades de retorno a la libertad. Además, de generar confianza en el empleador.

2.1.3. A nivel Local

Hilario (2014), realizó la tesis titulada –Reinserción Laboral de Ex presidiarios del centro penal de San Fermín en el mercado laboral de la ciudad de Huancavelica durante el año 2014, tuvo como objetivo general; Identificar los factores que intervinieron en la falta de reinserción laboral de expresidiarios del Centro Penal San Fermín en el Mercado Laboral de la Ciudad de Huancavelica durante el año 2014; realiza el nivel de investigación descriptiva, explicativa, asimismo el diseño de investigación fue de tipo descriptivo – explicativo y no experimental, teniendo como objetivos específicos; 1) Establecer los factores penitenciarios que incidieron en la falta de reinserción laboral de ex – presidiarios del Centro penal San Fermín en el mercado laboral de la ciudad de Huancavelica durante el año 2014, 2) Determinar los factores socio - demográficos que incurrieron en la falta de reinserción laboral de ex – presidiarios del Centro Penal San Fermín en el mercado laboral de la ciudad de

Huancavelica durante el año 2014, 3) Fijar los factores jurídicos que influyeron en la falta de reinserción laboral de ex – presidiarios del Centro Penal San Fermín en el mercado laboral de la ciudad de Huancavelica durante el año 2014 y llegando a la siguiente conclusión: “Antecedentes penales. De acuerdo a los informantes encuestados asumo que los antecedentes penales suponen un serio obstáculo para la reinserción laboral de las Personas que han cumplido una condena en la medida de que existen empresas privadas formales e informales en la ciudad de Huancavelica que solicitan el certificado de antecedentes penales y como muchos de ellos ponen el pretexto de que son políticas de la misma empresa se llega a excluir a los ex –reclusos indefinidamente del mercado laboral, lo que implicaría una afectación a sus derechos civiles, ya que en mi opinión las personas culpables de un delito y condenadas no deberían ser castigadas o sometidas a desventajas de forma desproporcionada más allá de lo que determina su pena proporcional, es más hasta me atrevería a decir que la exclusión o discriminación laboral que se hace en contra de esta población vulnerable por el hecho de contar en su historial de vida con antecedentes penales, es una imposición de pena extra de la que ya ellos pagaron, es decir, esta exclusión es una pena frecuente mucho más grave a la merecida, excepto en el caso de la condena a la pena de inhabilitación. Entonces viendo los resultados obtenidos de nuestros informantes encuestados (Directivos de las empresas privadas formales e informales) en un 92.6%, es decir la mayoría, afirma que los antecedentes penales si incidió en la reinserción laboral. En consecuencia, concluiré manifestado que los antecedentes penales también resultó ser un factor negativo que intervino negativamente en la reinserción laboral de ex – reclusos del Centro Penal San Fermín en el mercado laboral de la ciudad de Huancavelica.

2.2. Bases teóricas sobre el tema de investigación.

2.2.1. Historia.

El trabajo existe desde el inicio del hombre porque el trabajo es considerado como una lucha constante para sobrevivir toda vez que la persona tiene esa necesidad de comer, abrigarse, etc. es lo que determina la necesidad de trabajar.

A lo largo de la historia del Derecho Penal se advierte que ha sido común la utilización del incremento de la pena como reacción frente al fenómeno de la recaída en el delito. Uno de los primeros antecedentes escritos que se pueden mencionar según Calderón (1924), resulta ser la disposición del Manava Dharma Sastra que significan literalmente El libro de la ley de Manú, en la que establecía que el Rey castigaba primero con la simple amonestación, después con severos reproches, la tercera vez con multa, finalmente con la pena corporal. A modo de ilustración el párrafo 237 del libro 9 mandaba a señalar la frente de los delincuentes con una marca diferente, según fuere el delito cometido: Que, por haber mancillado el lecho de su padre, se imprimiera sobre la frente del culpable una señal representativa de los órganos sexuales de la mujer; por haberse emborrachado, dando con ello escándalo público, se le grave una señal que muestre la bandera distintiva de los destiladores de alcohol.

Los griegos crearon el término estigma para referirse a signos corporales con los cuales se intentaba exhibir algo malo y poco habitual en el status moral de quien los presentaba. Los signos consistían en cortes o quemaduras en el cuerpo, y advertían que el portador era un esclavo, un criminal o un traidor, En la actualidad, el término es ampliamente utilizado con un sentido bastante parecido al original, pero ahora para designar preferentemente al mal en sí mismo. En algunos casos el estigma ya no se manifiesta con signos corporales, la diferencia del estigmatizado no se revela de modo inmediato. Por lo que es de entenderse que los antecedentes penales son una nueva forma de estratificación social y constituyen un estigma certificado por el propio Estado.

A decir de Carnevale (2015), señala que a finales del s. XVIII, se inicia en toda Europa el movimiento codificador donde se ven reflejadas las ideas reformistas de la Ilustración y junto a la Revolución Francesa, significaron avances importantes en la consideración del delincuente pero no resultaron suficientes para generar cambios significativos en la consideración punitiva frente al reo reincidente. Con la aparición en 1760 del casier Judiciare francés como consecuencia de la Revolución Francesa, la Policía fue la primera en adoptar el sistema del Registro de Procesados y Penados.

La caída de la Monarquía y la entronación de la República con su nuevo caudal normativo va hacer que, en 1808, al proclamarse el Code d instruction criminale, se incluya al Registro Central Judicial como instrumento de necesaria creación. A partir de este momento, y ayudado por la sistemática implantación del Código de Napoleón en toda Europa, el Registro de Sentencias se irá generalizando hasta cobrar esa importancia fundamental que desde mediados de siglo pasado ha tenido hasta nuestros días. (pag. 10).

En nuestro país, señala Pérez y Garnique (2017) , que existe un Registro Nacional de Condenas, el que siendo un ente administrado por el Registro Nacional Judicial, tiene por función registrar las sentencias condenatorias remitidas por los órganos jurisdiccionales. Dicho Registro, expide los Certificados de Antecedentes Penales de uso jurisdiccional a solicitud de los órganos judiciales.

Este Registro Nacional Judicial se encuentra regulado por la Resolución Administrativa N° 003-2012-CE-PJ, de fecha 10 de enero 2012 y posee por característica principal ser un órgano desconcentrado de la gerencia de Servicios Judiciales y Recaudación, encargado de organizar, desarrollar y mantener actualizado el Registro Nacional de Condenas.

Así mismo, en su artículo 4° indica que el Registro Nacional de Condenas (RNC) es una “Unidad Operativa, que tiene por finalidad inscribir las sentencias condenatorias consentidas o ejecutoriadas y toda resolución que

modifique su estado; asimismo emite antecedentes penales a solicitud de usuarios externos e internos.

2.2.2. Doctrina.

Según el Diccionario de la Lengua Española (21° edición), en su segunda acepción, el término antecedente indica “acción, dicho o circunstancia anterior que sirve para juzgar hechos posteriores”. Lo que según Morato (2015), Esta definición nos sitúa en la consideración de que la conducta desarrollada por una persona anteriormente está produciendo efectos en actividades ulteriores. En el plano jurídico, tal circunstancia, cuando se conecta con una sanción penal previa, siempre ha tenido una valoración negativa, estigmatizadora, en el sentido de que se ha utilizado para agravar las responsabilidades criminales posteriores.

Para Carnevale (2015), Nuestro país asigna a la ejecución de las penas y medidas privativas de la libertad una misma función correctora y aún de mejora del delincuente. Ello resulta del ideal resocializador que surge de las normas y principios constitucionales. El propósito de intentar resocializar a las personas que transitan por las cárceles encuentra en el trabajo la herramienta más importante para alcanzar su objetivo. Lo cierto es que en la práctica no resulta suficiente brindar las herramientas para lograr la reinserción laboral mientras el sujeto se encuentra privado de la libertad, sino que es necesario acompañar ese proceso en la etapa de búsqueda de empleo, y que cuando el registro de AP trasciende la esfera judicial, se pone en juego la protección de la intimidad, la dignidad y la rehabilitación, es por ello, que todas las legislaciones que priorizan la resocialización por sobre el derecho a la información, establecen sistemas de registros privados y plazos de caducidad del mismo para evitar la estigmatización que genera la difusión pública de los AP y la permanencia en el tiempo de los mismos. Es decir, se considera que a fin de lograr la mentada resocialización, es necesario que el registro de AP no sea permanente.

2.2.3. Tratados internacionales

Un tratado internacional es una especie de convenio entre dos o más naciones, o entre un estado y un organismo internacional, en donde los involucrados adquieren un compromiso, para cumplir con determinadas obligaciones (2018).

Es bajo los tratados internacionales donde se reconocen los derechos fundamentales, que tienen como base el reconocimiento de la dignidad intrínseca de la dignidad humana de todas las personas.

El estado peruano, ha firmado diversos tratados internacionales para proteger los derechos fundamentales, entre ellas el derecho fundamental del trabajo, bajo ese orden de ideas, los pactos firmados por el estado peruano son:

1) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Es un tratado multilateral general que reconoce Derechos económicos, sociales culturales y establece mecanismos para su protección y garantía, protege al trabajo de la siguiente manera:

Artículo 7: Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - *Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;*
 - *Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto.*
- b) La seguridad y la higiene en el trabajo.

- c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad.
- d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

2) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Es un tratado multilateral general que reconoce Derechos civiles y políticos y establece mecanismos para su protección y garantía, protege al trabajo de la siguiente manera.

Artículo 8. a) Nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio

Artículo 26: Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

2.2.4. Convenios Firmados por el Estado Peruano.

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.

La Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación Racial es un instrumento legal que se construye desde la Declaración de 1963 sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial.

Artículo 5: En conformidad con las obligaciones fundamentales estipuladas en el artículo 2 de la presente Convención, los Estados partes se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar

el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, particularmente en el goce de los derechos siguientes:

a) El derecho a la igualdad de tratamiento en los tribunales y todos los demás órganos que administran justicia.

2.2.5. Declaración Universal de Derechos Humanos.

La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) es considerada generalmente el fundamento de las normas internacionales sobre derechos humanos, La Declaración supone el primer reconocimiento universal de que los derechos básicos y las libertades fundamentales son inherentes a todos los seres humanos.

Artículo 1.

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 23.

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

2.2.6. La influencia de los Antecedentes Penales.

Por influencia se debe entender como un efecto, consecuencia o cambio que produce una cosa en otra, así el Certificado de Antecedentes penales tiene una consecuencia negativa en el ámbito laboral, toda vez que el certificado de Antecedentes penales es un documento que registra las condenas de los ex reclusos, permitiendo la verificación de que esta persona ha registrado alguna sentencia condenatoria o no, por la comisión de un delito, creando así un alto grado de discriminación.

En el Perú existe una discriminación laboral bastante arraigada, pues las condenas son vistas como el reflejo de un determinado carácter y pronostican un comportamiento futuro. Por lo que, los empresarios, al pedir el certificado de Antecedentes Penales y observar que ha habido una condena previa, esto es considerado como un indicador de un posible mal comportamiento o desempeño en el futuro.

En general, los empresarios pueden negarse a contratar, o pueden despedir, a quienes postulan para el trabajo o trabajadores con antecedentes penales. Pero, además, cada Estado tiene leyes que prohíben que personas con antecedentes penales trabajen en diversas posiciones del sector público o privado: policía, seguridad privada, hospitales, educación, cuidado de niños, barberías, funerarias, etc.

En cuanto la revisión de los antecedentes penales es un documento determinante para acceder a un puesto de trabajo, resulta lógico que esto se convierta en un tipo de discriminación laboral. Entendiendo a la discriminación como cualquier trato de inferioridad hacia personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad del trabajo.

Tal como venimos indicando, en el ámbito laboral existen dos tipos de discriminación: (1) directa e (2) indirecta. La discriminación es directa cuando la normativa, las leyes o las políticas, excluyen o desfavorecen explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características tales como la opinión política, el estado civil o el sexo. Este tipo de discriminación se basa en prejuicios y estereotipos que atribuyen ciertas aptitudes o la falta de éstas a determinadas personas, en función de su pertenencia a un cierto colectivo racial, sexual, religioso u otro, independientemente de sus calificaciones y experiencia laboral. Por otro lado, la discriminación es indirecta cuando existen disposiciones y prácticas aparentemente imparciales que perjudican de manera desproporcionada a integrantes de un colectivo determinado, en nuestra ciudad de Huancavelica el 90% de los empleadores revisa los antecedentes penales de los aspirantes a un puesto de trabajo. Esta comprobación se realiza en ocasiones

porque lo exige la ley y en otras de forma voluntaria, pues para muchos empresarios es una forma de valorar la aptitud laboral de las personas y en especial de minimizar la responsabilidad civil que pudiera derivarse por los daños y delitos realizados por los empleados.

Así para Torres y del Carpio (2016), el acto de revisar los antecedentes penales para acceder a un empleo se basaría en aquella discriminación directa que impediría que las personas que hayan recibido una condena, pero que están aptos para poder trabajar, no puedan desarrollarse.

En tanto, la discriminación restringe el acceso de las personas a recursos productivos, al mercado de trabajo y a servicios sociales de buena calidad, genera mayor vulnerabilidad de las mismas, lo cual se traduce, a menudo, en incapacidad de generación de ingresos estables y capaces de atender a las necesidades básicas. Este contexto implica que el individuo enfrenta una situación de pobreza que genera a su vez exclusión y discriminación, repitiéndose el mismo proceso una y otra vez. La discriminación, genera consecuencias tanto en el plano jurídico, pues existe el temor de reincidencia que puede ser usada para agravar la responsabilidad penal; como en el ámbito social, situación que se agrava cuando los antecedentes penales se difunden. Por: tal circunstancia, cuando se conecta con una sanción penal previa, siempre ha tenido una valoración negativa, estigmatizadora, en el sentido de que se ha utilizado para agravar las responsabilidades criminales posteriores. Y, respecto de los efectos de carácter social, debe señalarse la marginación que implica el conocimiento de tales antecedentes en el ámbito laboral y el desprestigio que produce ante la opinión pública, cuando aquéllos se difunden a través de los medios de comunicación.

Además, es de suma importancia permitir que la persona que posea las capacidades necesarias para incorporarse a una empresa reciba en el seno de la misma la experiencia práctica y debidamente programada para adecuarse así a la realidad del entorno laboral.

Esto debe darse con mayor firmeza en el caso de las personas que salen de las cárceles pues son estas personas quienes tienen que reinsertarse a la vida social y laboral. Así como lo indica Paula (2014), Es necesario transformar al individuo en un sujeto activo de su proceso, capaz de promover el cambio y entregar aportes valiosos a la comunidad, para ello es necesaria la preparación que haya recibido el individuo cuando recupera su libertad, además del seguimiento por parte de la empresa en que realice su formación. (pag. 08).

Es más es de advertirse de nuestra realidad nacional, para acceder a un puesto laboral en una entidad pública, uno de los requisitos indispensables, es de no contar con antecedentes penales, judiciales y policiales, la cual estaría limitando a que un ex convicto opte por no postular a dicho puesto laboral, qué hacer entonces frente a dicho problema?, será correcto que el requisito de no contar con antecedentes penales para los diferentes puestos laborales ayudaría a la reinserción laboral de los ex convictos?, pues no, solo estaría limitando y este se vería discriminado por la sociedad y por lo tanto volvería a delinquir.

Asimismo como dice Hilario (2014), los antecedentes penales suponen un serio obstáculo para la reinserción laboral de las Personas que han cumplido una condena en la medida de que existen empresas privadas formales e informales en la ciudad de Huancavelica que solicitan el certificado de antecedentes penales y como muchos de ellos ponen el pretexto de que son políticas de la misma empresa se llega a excluir a los ex –reclusos indefinidamente del mercado laboral, lo que implicaría una afectación a sus derechos civiles, ya que en mi opinión las personas culpables de un delito y condenadas no deberían ser castigadas o sometidas a desventajas de forma desproporcionada más allá de lo que determina su pena proporcional, es más hasta me atrevería a decir que la exclusión o discriminación laboral que se hace en contra de esta población vulnerable por el hecho de contar en su historial de vida con antecedentes penales, es una imposición de pena extra de la que ya ellos pagaron, es decir, esta exclusión es una pena frecuente mucho más grave a la merecida, excepto en el caso de la condena a la pena de inhabilitación. En consecuencia concluiré manifestado que los antecedentes penales también resultó ser un factor

negativo que intervino negativamente en la reinserción laboral de ex – reclusos en el mercado laboral de la ciudad de Huancavelica.

2.2.7. Jurisprudencia.

El Tribunal Constitucional en la sentencia recaída del expediente N° 00930-2014-PHC/TC, caso Emilio Alberto Parra Castañeda, ha señalado explícitamente que: (...) *Por otra parte, y sin perjuicio de lo anotado, este Tribunal considera pertinente exhortar a los órganos jurisdiccionales a resolver prontamente las solicitudes de rehabilitación. Al respecto, es menester recordar que la norma penal (artículo 69 del Código Penal) prescribe que la rehabilitación debe ocurrir "sin mayor trámite", lo cual, sin duda, guarda sintonía con la finalidad 'constitucional' de la pena, a saber: la reeducación, rehabilitación y reincorporación del penado a la sociedad (artículo 139, inciso 22 de la Constitución. En efecto sucede que obstaculizar o demorar la cancelación de los antecedentes conforme a ley en la práctica impide o dificulta, a quienes ya cumplieron una condena, desempeñar diversas actividades – laborales, educativas, administrativas, etc. Encaminadas a su reincorporación plena y armoniosa a la vida de la comunidad.*

2.2.8. Los Antecedentes Penales.

2.2.8.1. Definición de Antecedentes Penales.

Para Ossorio (2009), Por Antecedentes Penales debe entenderse como aquellos datos relativos a una persona en la que consta la existencia de uno o varios hechos delictivos atribuibles a ella, es decir aquel certificado que una persona registra como consecuencia de haber cometido un delito.

2.2.8.2. Características de los Antecedentes Penales

Es preciso señalar que actualmente no existe doctrina alguna referente a las características de los antecedentes penales, ya que dicho tema no ha sido tratado en tal sentido, sin embargo para Pérez (2017), los antecedentes penales tienen ciertas características:

- 1) Personales: Ya que la información que brindan es referente a una persona en particular, en cuanto a la inexistencia o existencia de hechos delictivos que se le atribuyen a una persona en específico.
- 2) Semi Privados: Ya que el trámite de los antecedentes penales es personal, sin embargo, cualquier juez o fiscal puede solicitarlo en cualquier investigación, así lo ha señalado el Artículo 70 del Código Penal (2016).
- 3) Oficiales: La autoridad encargada de la emisión de los antecedentes penales es la Unidad de antecedentes penales de la Corte Superior de Justicia de Huancavelica, por tanto media vez que emitidos se tienen por verídicos y es la forma idónea de acreditar dicho extremo.
- 4) Informativos: Los antecedentes penales, brindan información referente a las personas sentenciadas por la comisión de cualquier delito, reportado por los órganos jurisdiccionales.
- 5) Registrales: Los Antecedentes Penales, constituyen un registro personal, cuidadoso, completo y actualizado, que lleva la Unidad de antecedentes penales, por medio de los cuales se hacen constar datos referentes a las personas sentenciadas por la comisión de cualquier delito, reportado por los órganos jurisdiccionales.
- 6) Estadísticos: Los antecedentes penales, constituyen una parte de estadística judicial, ya que a través de los mismos se recaban información eficaz de datos referentes a las personas que carecen o bien tienen antecedentes penales.
- 7) Variables: En el sentido de que luego de la realización del trámite respectivo, los antecedentes penales pueden ser cancelados, por lo tanto ya no le aparecerán a la persona en dicho registro y por el contrario, si la persona delinque y es sentencia por tal hecho, le aparecerán antecedentes penales en su registro respectivo.

2.2.8.3. Concepto del Trabajo

El trabajo, según Ives Simón (Simon, 1987), es uno de esos términos que vienen precedidos por hechos de la vida cotidiana del hombre, que se esconden tras el misterio de lo habitual, asimismo señala que el trabajo es una actividad útil, esto es, conducente a producir un bien utilizable y deseable por alguien

2.2.8.4. Derecho de trabajo

Como lo señala Urbina (1981) que concibe al derecho del trabajo como el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.

Para determinar en qué consiste el derecho al trabajo es necesario precisar qué es el trabajo. Según el máximo intérprete de la Constitución- Tribunal Constitucional en el Exp. 0008-2005-AI/TC (2005), el trabajo consiste en el uso de la fuerza humana para la transformación de la naturaleza y la producción de algo útil. A través del trabajo el hombre se realiza como tal, imprimiendo su huella en lo que hace y obteniendo una manera de sustentarse. En ese contexto, implica la acción del hombre, con todas sus facultades morales, intelectuales y físicas, en aras de producir un bien, generar un servicio. (Fundamento jurídico N° 18)

Resaltamos que el trabajo se identifica inseparablemente con la persona misma; como un bien del hombre, bien de la humanidad, porque mediante este no sólo se transforma la naturaleza adaptándola a las propias necesidades, sino que se realiza a sí mismo como hombre; es más, en un cierto sentido se hace más hombre.

Asimismo, en la misma sentencia (2005) se ha señalado que; se puede enfatizar que el trabajo tiene el doble signo de lo personal y necesario. Es personal, porque la fuerza con que se trabaja es inherente a la persona y enteramente propia de aquel que con ella labora. Y es necesario, porque del fruto de su trabajo el hombre se sirve para sustentar su vida, siendo un deber

imprescindible impuesto por la misma naturaleza. Por ello, es evidente que la verdadera dignidad del trabajador radica en su condición de sujeto y autor y, por consiguiente, verdadero fin de todo proceso productivo.

2.2.8.5. Derecho a la igualdad y no discriminación

Nuestra Constitución Política (2016), en su artículo 2 numeral 2 hace mención respecto a la igualdad ante la ley y Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

Esta igualdad asumida por nuestra -Supra norma-, exige eliminar las discriminaciones en cualquier ámbito, prohibiendo toda distinción de la persona humana en razón de su raza, sexo, color, religión, y/o cualquier índole, además de su regulación en los ordenamientos constitucionales y legales de los estados, tal derecho queda regulado en la declaración Universal de Derechos Humanos de 1984 y de la misma forma en el Pacto internacional de derechos Civiles y Políticos de Naciones Unidas (1966), en su Artículo 26° señala que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier condición social.

De igual forma la convención Americana de Derechos Humanos (1969), Artículo 24°, Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley, es así que en nuestro país en reiterada jurisprudencia el Tribunal Constitucional en el caso Plaza Vea (2014) ha recordado que la igualdad, consagrada constitucionalmente, concuerda con la dignidad de la persona humana, y se ha recordado además que este derecho no garantiza que todos los seres humanos sean tratados de la misma forma siempre y en todos los casos Como ha sostenido la Corte Interamericana de Derechos Humanos, puesto que igualdad y la no

discriminación se desprenden de la idea de unidad de dignidad naturaleza de la persona, es preciso concluir que no todo tratamiento jurídico diferente es propiamente discriminatorio, porque no toda distinción de trato puede considerarse ofensiva, por sí misma, de la dignidad humana. La igualdad jurídica presupone pues dar un trato igual a lo que es igual lo que no lo es. De modo que se afecta a esta no solo cuando frente a situaciones sustancialmente iguales se da de un trato desigual, si no también frente a situaciones sustancialmente desiguales se brinda un trato igualitario.

A decir de Zerga (2007), quien señala que, la positivización de este principio, que es en esencia un derecho natural y fundamental, encuentra su fundamento en la dignidad humana, a pesar de que muchos sostengan erróneamente que esta condición carece de objetividad y sustento científico, es imposible negar que el mayor sustento real es nuestra propia existencia, para afirmar la posesión de una dignidad inherente a todo ser humano. (pag. 126)

Constitucionalmente, este principio es abordado desde una triple condición: en primer lugar, como valor superior del ordenamiento jurídico; de principio, cuya realidad y efectividad corresponde promover a los poderes públicos; de derecho fundamental que explícita, al mismo tiempo, tres dimensiones; de libertad, democracia y social.

En su dimensión de libertad, la idea de igualdad implica la prohibición de arbitrariedad, tanto en el momento de creación de la norma que introduce la diferencia, así como en su aplicación, Desde la perspectiva del principio democrático, que excluye el aislamiento de ciertas minorías o grupos sociales en desventaja. Y, por último, desde el punto de vista social, la idea de igualdad legitima un derecho desigual a fin de garantizar a individuos y grupos en desventaja una igualdad de oportunidades.

De igual manera, nuestro ordenamiento jurídico, ha distinguido la igualdad formal de la igualdad material. La primera, implica el establecimiento de diversas diferencias jurídicas en favor de ciertos grupos sociales, por criterios

jurídicamente razonables, válidos y legítimos, queridos expresamente por el constituyente. En cuanto a la igualdad material o real, es aquella derivada de la naturaleza misma de las cosas, la situación o condición del individuo en la sociedad.

Esta división de la igualdad se refiere, en primer lugar, a una serie de exigencias jurídico-políticas, que prevé la creación de leyes que contemplen y entiendan la igualdad de todos los hombres frente a la ley y a los demás (Igualdad Formal) y una exigencia de no discriminación en tanto en cuanto ningún individuo debe verse frenado en el ejercicio y desarrollo de sus aptitudes (Igualdad Material).

Entonces, Brou (2010) señala que: en el ámbito laboral, debemos considerar a las convocatorias de trabajo como el primer filtro para la inserción laboral. Las empresas deben atender los mecanismos de protección vigentes al momento de establecer los requisitos que se exigen en las personas que pretenden ingresar en sus diversas empresas, pues deben eliminarse todo tipo de requisitos exorbitantes y evaluar el desempeño laboral.

2.2.8.6. Principio de no Discriminación en el Derecho Laboral Peruano

El Derecho Laboral, tanto en la doctrina cómo en nuestra legislación, protege al trabajador, considerado como la parte más débil de la relación.

Para Rodríguez (1978), es necesario tener en cuenta la dignidad del ser humano y que todos deben ser tratados en forma igualitaria, siempre que estén en situaciones semejantes, pero no en posiciones diferentes.

En nuestro país, el principio de no discriminación está concebido como el tratar igual a los iguales que se encuentran en iguales circunstancias, además, la propia Constitución (2016), consagra la igualdad de trato y no discriminación, en el artículo 2°. Inciso 2, mediante la igualdad ante la ley. En este artículo puede afirmarse que se combinan el principio de igualdad con el de no discriminación; sin embargo la diferencia de contenido entre ambos conlleva un ámbito diferente sobre la eficacia de uno y otro derecho, puesto que la igualdad de trato tiene una eficacia vertical exigible a las relaciones entre los ciudadanos y el Estado, siendo este quien a través de sus poderes puede

vulnerarlo al dictar o aplicar la Ley; mientras que el derecho a la no discriminación posee una eficacia horizontal o inter privados, exigible entre las particulares pues los actos discriminatorios pueden tener como agente a cualquier persona o institución .

Asimismo, el numeral 1, del artículo 26° prevé que en toda relación laboral se debe respetar el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación, prohibiendo tanto la discriminación directa como la indirecta, la primera que se da cuando el trato proscrito se produce sin justificación, en forma arbitraria, carente de causa objetiva y razonable. Por el contrario, la segunda, indica que las medidas aparentemente neutras adoptadas y/ o aplicadas por igual sobre todos causan un impacto adverso sobre un colectivo en proporción mayor que sobre los demás, haya o no intención lesiva en el agente.

El artículo 2° de la Ley 27270 modificatoria de la Ley N° 26772, señala que: se entiende por discriminación, la anulación, alteración de la igualdad de oportunidades o de trato, en los requerimientos de personal, a los requisitos para acceder a centros de educación, formación técnica y profesional, que implique un trato diferenciado basado en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, u otra índole.

En la regulación de la relación laboral, tenemos presente que el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo aprobado mediante Decreto Supremo N° 018-2006-TR, tipifica como una de las infracciones muy graves en materia de relaciones laborales: La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación (...) por motivo de (...) discapacidad, o de cualquiera otra índole.

2.2.8.7. Cancelación de los Antecedentes Penales

De conformidad con el Código Penal, la responsabilidad penal y la pena se extinguen entre otras formas, por el cumplimiento de la pena impuesta por medio de la sentencia condenatoria emitida por el órgano jurisdiccional competente. Por lo tanto, luego del cumplimiento de la condena aún persisten en los registros correspondientes de la Unidad de antecedentes penales los

atestados correspondientes de los antecedentes penales de la personas, por lo que es de suma importancia eliminarlos de dichos registros ya que la persona que ya solventó su situación jurídica ante los tribunales de justicia, por lo tanto ya carecen de sentido dichos registros pero afectan a que la persona se reinsera a la sociedad.

La legislación peruana no regula en ningún aspecto lo referente al trámite para la cancelación de los antecedentes penales, solo la persona que por medio de sentencia emitida por el órgano jurisdiccional competente se le haya inhabilitado, podrá solicitar su rehabilitación a través del trámite de los incidentes, por escrito y ofreciendo la prueba correspondiente que ampare su pretensión y que una vez resuelto lo referente a dicha petición de rehabilitación de los antecedentes penales, se practicarán las comunicaciones correspondientes.

La cancelación de los Antecedentes Penales, tiene como fin asegurar el efectivo goce de los derechos fundamentales de las personas que han cumplido una condena y se encuentran libres, por lo que es cuestión de evaluar concretamente para lograr determinar qué es lo que realmente debe de prevalecer, si bien por un lado el efectivo goce de los derechos fundamentales protegidos con fundamento en numerosos cuerpos normativos referentes a las personas ex privadas de libertad o bien por el otro lado la seguridad ciudadana, considerando que ambas situaciones constituyen deberes que debe de perseguir el Estado de forma simultánea, así como las consecuencias que se derivan de cada situación.

El Tribunal Constitucional (2012) llegó a similar conclusión en la sentencia recaída en el Expediente N° 5212-2011- PHC/TC que resolvió un recurso de agravio constitucional presentado por una persona que desde hace más de 40 años aparecía con antecedentes penales pese a que su condena fue solo de dos años.

La cancelación de los antecedentes Penales es muy importante máxime que pueda dar una nueva oportunidad a la persona con pasado criminal de tal forma pueda reinsertarse en la sociedad sin ningún obstáculo.

2.3. Bases Conceptuales

2.3.1. Fundamentación de la Pena y Abolicionismo

Es necesario el análisis porque tiene por objeto el estudio de la fundamentación de la pena a través de la incursión en las diferentes teorías de la pena como así también en las nuevas tendencias tales como el minimalismo y el abolicionismo penal. Para dar inicio a esta etapa de análisis comenzaremos por efectuar una revisión de las diversas teorías:

2.3.1. Teoría De La Retribución

La teoría de la retribución ve en el sentido de la pena no una persecución de alguna finalidad socialmente útil, sino que, por medio de la imposición de un mal, la culpabilidad que el autor carga sobre sí mismo como consecuencia del hecho, es retribuida, compensada, expiada en forma justa. Se habla aquí de una teoría absoluta porque para esta teoría el sentido de la pena es independiente de su efecto social.

Detrás de la teoría de la retribución se encuentra el antiguo principio del Talión; ojo por ojo, diente por diente. Su fundamentación filosófica proviene del idealismo alemán sustentado por Kant en la “Metafísica de las costumbres”, 1798 y por Hegel en al “Filosofía del Derecho” del 1821 y la ventaja que dicha teoría reporta reside en su fuerza de impresión socio-psicológica , y en que ofrece un principio de medida para la magnitud de la pena

No obstante, es objeto de severas críticas que no puede sortear tales como que “la misión del derecho penal consiste en la protección subsidiaria de los bienes jurídicos, entonces para el cumplimiento de esa tarea, no puede servirse de una pena que prescinda de toda finalidad social

2.3.2. Teoría de la Expiación

La pena como expiación (a diferencia de la pena como retribución) no es una restitución del orden correcto de las cosas, sino la reconciliación del delincuente consigo mismo, con el ordenamiento quebrantado, en definitiva, con la comunidad.

La expiación en este sentido solo puede tener lugar allí donde el culpable preste su libre arrepentimiento. Un arrepentimiento de magnitud tal que sea visto por la sociedad como una redención de su culpa. A esta teoría se la han efectuado un sin número de reproches, tal es así que Schmidhäuser expone que “la expiación se produce en los más recóndito del fondo de la persona autónoma, aquella dependerá tan solo de la disposición psíquica de esta persona, la cual no puede ser obligada por el Estado mediante una pena, frente a un autor que no muestre el más mínimo sentimiento de culpabilidad, fallaría por tanto la raíz la función de la pena”. Asimismo una teoría de la expiación solo puede ser defendida (si puede ser defendida), desde la base de una concepción metafísica, lo que chocaría con problemas de legitimación insuperables en un Estado secular y neutral, al menos así lo entienden autores como Neumann, Schroth y Ostendorf.

2.3.3 Teoría de la Reparación

Quienes se enmarcan en esta teoría entienden que existen motivos inmorales en la voluntad del autor del delito; por ello la pena hace expiar y purificar la voluntad inmoral que hizo nacer el crimen, de manera que destruye la verdadera fuente del mal (Kohler).

Es una necesidad para llevar por el sufrimiento, a la moralidad, que es voluntad divina (Kitz). Otros autores aluden a la retribución vindictiva (Duhring) o incluso estética (Leibnitz).

2.3.4 Teoría de la Retribución Divina

La pena aparece como medio por el cual el Estado vence a la voluntad que hizo nacer el delito y que se sobrepuso a la ley suprema.

Si la violación de la ley humana es también violación de una ley divina, es la pena necesaria por exigencia de la justicia absoluta, resulta totalmente imprescindible para mostrar el predominio del derecho (Stahl). Por su parte la Teoría de la Retribución Divina sufre de las mismas críticas vertidas a la Teoría Retributiva a la cual se le suman los reproches de la Teoría de la Expiación.

2.3.5. Teoría de la Prevención Especial

Su principal sostenedor fue Franz Von Liszt el cual a través del “Programa de Marburgo” sostuvo que el fin de la penas , de acuerdo con esto, la prevención, dirigida al autor individual (especial). Por ello según esta opinión se habla de prevención especial “ como el fin de la pena. A diferencia de la concepción retributiva absoluta, la teoría de la prevención especial es una teoría relativa, porque está referida a la finalidad de la evitación del delito.

La teoría de la prevención especial sigue el principio de la resocialización, que entre sus sostenedores hoy se encuentra en primer plano.

Su falencia más grave consiste en que a diferencia de la teoría de la retribución, no ofrece ningún principio de medida de la pena, llevando a la consecuencia de mantener detenido a un condenado hasta que estuviera resocializado. La teoría de la prevención especial se ve expuesta a la cuestión de con qué derecho hombres adultos están obligados a dejarse educar y tratar por el estado.

2.3.6. Teoría correccionalista

El objeto de la pena es mejorar al sujeto que delinquirió, en hacer un bien tanto para el individuo como para la colectividad. Roeder discípulo de Krausse, fundador de la escuela, concibe a la pena como un bien para el delincuente cuya injusta voluntad tiende a reformar y se trata en definitiva de un mejoramiento de carácter moral.

Los Kausistas entienden que el sujeto exige al Estado el tratamiento s fin de lograr su propia reforma.

Esta doctrina tiene una particular influencia en España a través de las obras de Dorado Montero (“Estudios de Derecho Penal Preventivo” y “El Derecho Protector de los Criminales”). El mecanismo reposa en la corrección y enmienda, cabe considerar al delincuente como un verdadero enfermo, acreedor a una pena que debe estimarse desprovista del espíritu represivo y doloso, encaminado solamente a la reducción del delincuente.

Esta teoría encuentra sustento a nivel criminológico en la Escuela Positiva y se ve expuesta a las mismas falencias que la Teoría de la Prevención Especial Positiva enunciada por Frank Von Liszt.

2.3.7. Teoría de la prevención especial negativa

El principal precursor ha sido Garofalo quien ha fundamentado esta vertiente en su obra “La Criminología.

Para la Prevención Especial Negativa la criminalización también se dirige a la persona criminalizada, pero no para mejorarla, sino para neutralizar los efectos, de su inferioridad, a costa de un mal para persona, pero que es para el cuerpo social. En general, no se encuentra como función manifiesta exclusiva, sino como una combinación con la anterior: cuando las ideologías RE, fracasan o se descartan, se apela a la neutralización y eliminación.

Lógicamente si la Teoría de la Prevención Especial Negativa no se encuentra como función manifiesta exclusiva, sino como combinación con la Teoría de la Prevención Especial Positiva, es decir que se encarga de la neutralización del sujeto cuando la primera ha fracasado, su combinación con la Reparación del Daño como pena también desembocaría en un efecto preventivo igual a cero.

Toda vez que, si el sujeto activo repara el daño, no será necesario resocializarlo ni neutralizarlo.

Por ende, la Reparación del Daño como pena tampoco puede ser sustentada desde una Teoría de la Prevención Especial Negativa.

2.3.8. Teoría de la Prevención General Negativa

Fue desarrollada por Paul Johann Anselm v. Feuerbach quien derivó su teoría de la prevención general a partir de la llamada “Teoría Psicológica de la Coacción”. Esta teoría ve el fin de la pena no en la retribución ni en actuar sobre el autor, sino en la influencia sobre la generalidad, a la cual se le debe enseñar a través de las amenazas penales y de la ejecución de las penas lo relativo a las prohibiciones legales. Se la denomina teoría de la prevención general porque no actúa en forma especial sobre el condenado, sino general, es decir, sobre la generalidad.

Como ventajas cabe recalcar sus consideraciones en la Psicología profunda en que muchos hombres solo ponen freno a sus deseos cuando ven que para la satisfacción de estos se vale de vías extralegales que no tienen éxito y que suponen un grave perjuicio.

Las críticas más considerables consisten en que solo una parte de los hombres con tendencia a la criminalidad se aproximan a un hecho con tanta reflexión como para ser accesibles a la intimidación. Por otro lado, al igual que la teoría de la prevención especial no contiene ningún parámetro para la limitación de la pena.

2.3.9. Teoría contractualista

La pena es una reacción defensiva para la conservación del pacto social ya que el delito coloca al reo fuera de la protección del orden social (criterio proveniente de Rousseau y que se manifiesta específicamente en la obra de Beccaria), porque precisamente, el orden social es un derecho sagrado que sirve de base a todos los otros y ha sido fundado en convenciones por los ciudadanos resultando este acto el que conserva a los contratantes

Por ello el delincuente es un traidor al pacto social y cuando se lo condena se lo hace como enemigo, no como ciudadano. Esta Teoría al igual que la Teoría de la Retribución y la Teoría de la Prevención General Negativa encuentran su fundamentación a nivel criminológico en la Escuela Clásica.

2.3.10 Teoría de la Defensa Indirecta

Su principal precursor ha sido Giandoménico Romagnosi, quien entendía que, si bien el génesis de la pena está en la legítima defensa, la necesidad de ella no se asienta sobre la sola consideración del delito futuro, sino en el efecto destructivo del cuerpo social que tendría la impunidad, posterior al delito. La pena tiene que actuar sobre el futuro delincuente, influyendo en su ánimo mediante el terror (Romagnosi alude al “Contra impulso” “Contra Pinta Criminosa”) y la sociedad tiene derecho de hacer suceder la pena al delito como medio necesario para la conservación de sus individuos. Al igual que la Teoría Retributiva y la Teoría de la Prevención General Negativa la escuela criminológica que otorga fundamento a esta Teoría de la Defensa Indirecta no es otra que la Escuela Clásica.

2.3.11. Teoría Mixtas o Eclécticas de la Unión (Roxin)

Estas teorías tratan de mediar entre las teorías absolutas y relativas, pero no a través de la simple adición de ideas contrapuestas, sino a través de la reflexión práctica de que la pena en la realidad de su aplicación frente al afectado por ella y frente a su mundo circundante siempre desarrolla la totalidad de sus funciones.

Según su principal sostenedor, Claus Roxin, se busca en ellas reunir los fines de la pena en una equilibrada (método deductivo) aunque, en caso de antinomias, haya que inclinarse por uno u otro principio. La principal crítica que sufren es la enunciada por Stratenwerth al sostener que “el sentido de pensar determinados comportamientos irregulares difícilmente pueda deducirse que tesis procuran reunir sobre un común denominador sin tener en cuenta que parte de concepciones incompatibles”.

2.3.12. Teoría Retributiva Funcional (Lesch)

Esta teoría es propuesta por el discípulo de Gunther Jakobs, profesor de la Universidad de Bonn Heiko Lesch y oscila entre una fundamentación absoluta y relativa en donde el fundamento y fin de la pena se unifica y adquieren no sólo una dimensión dialéctica hegeliana, sino también práctico utilitarista. “Es absoluta, en tanto se pena “qui peccatur est” y no “ne peccetur”. Es relativa, porque esa punición no es “absoluta ab effectu”, no es fin en sí mismo, sino que tiene una función, a saber, el mantenimiento de las condiciones fundamentales de la coexistencia social. Esto es lo único que se corresponde con el principio de culpabilidad: el autor responde sólo por su culpabilidad. Esta culpabilidad se encuentra en la perturbación del orden. La pena es la remoción de ésta perturbación, es la cancelación de la culpabilidad.

Lamentablemente habremos de disentir con este postulado, dada la incompatibilidad entre las vertientes llamadas a combinarse. Ello así puesto que se advierte una contradicción in terminis y una incoherencia metodológica al funcionar una teoría sin finalidad social –teoría retributiva- con otra que se caracteriza exclusivamente por ello –funcionalismo bajo prevención general positiva

Debido a que dicha combinación se ensaya en un mismo momento o lapso temporal y no escalonadamente en las distintas etapas de aplicación de la pena –léase “teoría de la unión de Roxin.

Parece ser un intento infructuoso de aglutinar dos formulaciones antagónicas en esencia. Por consiguiente, nuestras críticas se formulan en dos planos. El primero de ellos ensayado hacia ambas teorías eclécticas, pudiendo traerse a colación las críticas efectuadas al postulado precedente. A su turno, la distinción recientemente efectuada en cuanto a que dicha combinación o amalgamado resulta insostenible por no intentarse discriminando los momentos de determinación de la pena.

No parece razonable aditar una finalidad social a una teoría que en su fundamento la descarta, lo que nos llevaría a afirmar lo que acaba de negarse. Por otra parte, bien podría ser necesaria una penalidad mayor o menor al límite de la culpabilidad para lograr la finalidad intimidante o reafirmante del derecho vigente, lo que genera que inevitablemente una facción del discurso predomine por sobre la otra.

Finalmente, cabe efectuar una última crítica a sus fundamentos filosóficos. Dado que el mismo parte de la filosofía hegeliana y del modelo político reseñado por Hobbes, lo cual nos lleva a inferir que sustenta toda su teoría de la pena en un modelo propio de la escuela clásica en donde el delito es visto como un ente jurídico, no parece congruente una combinación desde una óptica propia de una escuela sociológica, en donde el delito es concebido como natural y funcional a la sociedad. Por consiguiente, su contradicción se da a nivel metodológico, penológico y criminológico.

2.3.13. Teoría de la Prevención General Positiva o Integración Prevención (Jakobs)

La teoría sistémica en los últimos años ha proporcionado el marco teórico para dar una solución tentativa a las preguntas que han permanecido sin respuesta en el pensamiento penal. Jakobs quien emplea la concepción de Luhman

Sostiene que la pena constituye una reacción imprescindible para el restablecimiento del orden social quebrantado por el delito. Así para el autor “La misión de la pena es el mantenimiento de la norma como modelo de orientación para los contactos sociales. Contenido de la pena es una réplica que tiene lugar a costa del infractor, frente al cuestionamiento de la norma”.

2.3.14. Teoría Consensual (Nino)

Esta Teoría ha sido desarrollada largamente por el profesor argentino, Carlos Nino. Para su precursor la justificación de la pena como medio eficaz de protección social se construye sobre el consentimiento de la persona sobre quien recae la pena. Para Nino, Es necesario considerara a los individuos como unidades elementales, debiendo tenerse en cuenta el bienestar comparativo de cada uno de ellos para juzgar acerca de la legitimidad o no de las medidas puedan alterarlo.

Tal es así que el solía afirmar: “mi sugerencia es que la pena, en cuanto medida coactiva generalmente gravosa que implica una privación de derechos, puede justificarse, en principio, cuando es un medio necesario y efectivo de protección social y se la distribuye de acuerdo con el consentimiento previo de sus destinatarios.

Por lo tanto, además del arrepentimiento y redención de culpa del autor, se requiere que el mismo preste su consentimiento, no en este caso en la aplicación de la pena, sino en efectuar la Reparación del Daño causado a la víctima.

Aquí es donde cobra vigencia la Teoría Consensual de Carlos Nino.

2.3.15. Teoría Negativa o Agnóstica de la Pena (Zaffaroni)

Su mentor, Eugenio Raúl Zaffaroni, parte de la concepción que en toda sociedad existen relaciones de poder que intervienen en la solución de conflictos.

Toda sociedad o cultura tolera que en la mayoría de los conflictos no intervenga el poder formalizado o, mejor dicho, ninguna sociedad admite que en todos los conflictos intervenga ese poder”

Explicando que las agencias políticas programan su intervención sobre una parte de la conflictividad mediante los principales modelos Decisorios”: A) El Reparador B) El Conciliador C) El Coercitivo D) El Terapéutico E) El Punitivo.

No obstante, cabe aclarar que dentro de estos cinco modelos mencionados “el modelo punitivo es poco apto para la solución de los conflictos, pues cuando prisioniza no resuelve el conflicto, sino que suspende, o sea lo deja pendiente en el tiempo, dado que por definición excluye la víctima”. De esta manera “todos los inconvenientes de las teorías positivas se eluden si se adopta un criterio de construcción Teleológica que tenga por meta la protección de los bienes Jurídicos (Seguridad Jurídica) pero en lugar de caer en la ilusión que protege a la víctima de las demás, asume el compromiso real de proteger los que son efectivamente amenazados por el crecimiento incontrolado del poder punitivo.

2.3.16. Derecho Penal Mínimo o Minimalismo (Ferrajoli)

El representante más autorizado sobre la materia es Luigi Ferrajoli con su obra “Il Diritto Penale Minimo”. “Esta corriente de política criminal reconoce la inutilidad del actual esquema de represión penal de la criminalidad. Se incluye la lentitud judicial, el proceso de estigmatización, la selectividad del proceso penal, la cifra negra de la criminalidad. Propicia la reducción del derecho penal a la mínima expresión que pueda ser tolerada por la sociedad” Es claro que el Derecho Penal Mínimo tiene correlato con el “máximo grado de tutela de las libertades de los ciudadanos respecto del arbitrio punitivo”

Los Minimalistas proponen descriminalizar un sin número de comportamientos como los delitos contra la familia, la moralidad pública, entre otros.

2.3.17. Abolicionismo Penal

La teoría Abolicionista se halla dentro de un contexto epistemológico que se puede caracterizar por su actitud no positivista ante el concepto de verdad. La “Verdad” es finita y transitoria como la humanidad, nunca se la puede descubrir completamente.

La propuesta abolicionista comenzó como una tendencia a la abolición primero en la pena de muerte y posteriormente de la cárcel, hasta la suspensión de todo el sistema penal para implantar un sistema de solución de los conflictos sobre la base de la pequeña sociedad o comunidad circundante. “La idea central es simple. Las sociedades occidentales enfrentan dos problemas principales: la distribución desigual de la riqueza y la distribución desigual del acceso al trabajo remunerado. Ambos problemas pueden dar lugar a disturbios. La industria del control del delito está preparada para enfrentarlos, proveer ganancias y trabajo al mismo tiempo que produce control sobre quienes de otra manera perturbarían el proceso social”. Dentro del abolicionismo, las tendencias a la destrucción han buscado diversos fundamentos teóricos y políticos.

2.3.18. Teoría de la Abolición Política

Del noruego Thomas Mathiesen (promotor de la KROM organización que lucha por la reforma penal) el cual propone la abolición del sistema penal en el ámbito de las acciones políticas.

2.3.19 Teoría de la Personalidad Usurpadora del Estado

Del holandés Louk Hulsman, el cual entiende que la intervención del estado es una tercerización anónima e interezada que impide la participación de las partes en el acuerdo.

2.3.20. Teoría Negadora Del Castigo

Del noruego Christie Nils, el cual hace hincapié en la deslegitimación del estado para la imposición de la pena pública.

No obstante, estos no son los únicos expositores desde escandinavia. Kjersti Ercsson, Kristin Skorten, Angelika Schafft, desde Holanda Rene Swaaningen y agrupaciones tales como la KROM en Noruega, la KRUM en Suecia, la KRIM en Dinamarca y Finlandia y el KRAK en Alemania.

Por consiguiente, es dable afirmar que en esta etapa histórica y sociocultural es insostenible la fundamentación de la pena por medio de ninguna de las teorías positivas: ya sean las absolutas denominadas retribucionistas o relativas como la prevención general o especial como así también eclécticas o de la unión o integración prevención.

Sustentamos dicha afirmación en el sin número de críticas que han sido vertidas respecto de cada una de ellas, como así también en el hecho de que todas desconocen el rol que ejerce el estado como principal medio de control social.

Es por ello que abogamos por una fundamentación de la pena basada en una teoría negativa o agnóstica de la pena la cual reconoce que el poder “punitivo” no es apto para dar una solución, complementada con una postura minimalista que paulatinamente propicie la reducción del derecho penal a la mínima expresión que pueda tolerar la sociedad. Hasta que finalmente se pueda desembocar de lleno dentro de una tendencia abolicionista que permita la supresión de todo el sistema penal sustituyéndolo por un sistema de solución de conflictos el cual pueda encontrar asidero en una sociedad basada en el principio de tolerancia como consecuencia de la prosperidad económica y homogeneidad cultural.

Cabe destacar que propiciamos una fundamentación compleja de la pena, es decir Agnóstica- Minimalista con tendencia Abolicionista, toda vez que consideramos que en la realidad sociocultural imperante es imposible desembocar en el abolicionismo penal ya que para arribar al mismo sería necesario superar las condiciones culturales, sociales, económicas y educativas imperantes en Escandinavia y Holanda. Con lo cual queda claro que el abolicionismo en su expresión más pura solo configura hasta el momento un parámetro teórico a tomar en consideración.

2.4. Definición de términos.

ACUSACIÓN FISCAL.- Define (Valencia Llerena, 2013), Es el acto procesal que realiza el Fiscal, después de haber considerado la existencia de un delito

ANTECEDENTES PENALES.- Define (Ossorio, 2009), Por Antecedentes Penales debe entenderse como aquellos datos relativos a una persona en la que consta la existencia de uno o varios hechos delictivos atribuibles a ella, es decir aquel certificado que una persona registra como consecuencia de haber cometido un delito.

CARCEL. - Lugar donde se encuentran los internos por algún delito, ya sea procesados o sentenciados

DELITO.- Define (Chico, 2013), Es una conducta típica (tipificada por ley), antijurídica (contraria al derecho) y sancionable penalmente por la acción u omisión culposa o dolosa.

DERECHO AL TRABAJO.- Conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana (1981).

DERECHOS HUMANOS.- Define la (Constitución Política del Estado, 1993), Son deberes primordiales del Estado: defender la soberanía nacional, garantizar la plena vigencia de los derechos humanos.

DISCRIMINACIÓN LABORAL. - La discriminación en el empleo hace referencia al trato diferente e injusto por parte del empleador con sus empleados.

DOLO.- Define (Castillo Alva, 2002), Los elementos del dolo son el conocimiento, llamado también elemento cognoscitivo o saber, y la voluntad, denominada elemento volitivo o simplemente querer.

IMPUTACIÓN OBJETIVA.- Define (Jakobs, 1997), El hecho de atribuir un delito a una persona. “La teoría de la Imputación desarrolla los conceptos que se han empleado: comportamiento del sujeto, infracción de la norma y culpabilidad.

INTERNO. - Persona que se encuentra privada de su libertad en un Penal, ya sea sentenciada o procesada.

PENA.- Define (Muñoz Conde, 2007), Determinado el grado de perjuicio, de acuerdo con los criterios de imputación, se procederá a establecer dentro de sus límites la cantidad concreta de pena, que debe ser impuesta.

PENAL. - Lugar donde se encuentran los internos por algún delito, ya sea procesados o sentenciados

PRISIÓN PREVENTIVA.- Define (Neyra Flores, 2010) es la forma más grave en que el ordenamiento jurídico procesal penal puede restringir la libertad de los ciudadanos.

REALIDAD PENITENCIARIA. - Es la situación y realidad jurídica social en la ejecución de las penas privativas de la libertad.

REINSERCIÓN. - Reinserción es la acción y el resultado de reinsertar o reinsertarse. Este verbo se refiere a hacer que un integrante o componente de un conjunto vuelva a formar parte de él, después de haber estado separado o aislado. Define, Porto y Gardey (2015).

RESOCIALIZACIÓN.- Define (Roxin, 2006) es decir no expulsarlo ni marcarlo, sino integrarlo; con ello cumple mejor que cualquier otra doctrina, las exigencias del principio del Estado social.

SENTENCIA. - “es la decisión que pone fin a la instancia, dictada por el tribunal decisor sobre base de un juicio oral

SISTEMA DE PENAS.- Define (Villa Stein, 2008)opta por un sistema dual. Las penas para los culpables de un delito y medidas de seguridad para los realizadores inimputables de un tipo penal.

TÉCNICO. - Personal de seguridad de un Penal

TEORÍA DEL CASO.- Define (Moreno Holman, 2012)“...habremos que pensar en un conjunto de actividades que deben desarrollar un litigante frente a un caso, que le permitirán decidir la manera más eficiente y eficaz de presentarlo ante un tribunal”.

TRABAJO.- Ives Simón (1987), es uno de esos términos que vienen precedidos por hechos de la vida cotidiana del hombre, que se esconden tras el misterio de lo habitual, asimismo señala que el trabajo es una actividad útil, esto es, conducente a producir un bien utilizable y deseable por alguien

TRATAMIENTO GRUPAL.- Define (Ramos Suyo, 2009)“En el grupo establecido se han de encontrar las diversas características peculiares de las personas que están integradas; y esto es fácil de identificar cuando su número no sea numeroso”.

TRATAMIENTO INDIVIDUAL.- Define (Ramos Suyo, 2009)“el individuo es considerado por los terapeutas, como un caso especial cada uno...´el terapeuta no podría ignorar el tratamiento individual que ha de recibir un presidiario”

2.5. Hipótesis

2.2.2. Hipótesis General

El nivel de influencia de los antecedentes penales es muy alto en la contratación de personal en las entidades públicas de Huancavelica durante el año 2017.

2.2.3. Hipótesis Específicas

- El temor de un mal comportamiento a futuro podrían ser los factores que inciden para no contratar a personas con antecedentes penales en las entidades públicas de Huancavelica durante el año 2017.
- El grado de Discriminación es muy alta hacia las personas que tienen pasado criminal en las entidades públicas de Huancavelica durante el año 2017.

2.6. Variables

- Variable 01. Antecedentes Penales

Por Antecedentes Penales debe entenderse como aquellos datos relativos a una persona en la que consta la existencia de uno o varios hechos delictivos atribuibles a ella, es decir aquel certificado que una persona registra como consecuencia de haber cometido un delito Es un documento oficial que certifica si una persona registra o no sentencias condenatorias impuestas como consecuencia de haber cometido un delito.

El Certificado de Antecedentes Penales, como documento oficial, es utilizado para realizar diversos trámites personales ante instituciones públicas y privadas, como, por ejemplo, para postular a un nuevo trabajo o solicitar una Visa de viajes.

- Variable 02 Contratación de personal

Por contratación de personal El contrato de trabajo es el documento que acredita la relación laboral existente entre una empresa y un trabajador. En él, se establecen todas las condiciones laborales que van a determinar la actividad del trabajador en la empresa.

De esta forma, el contrato determina el acuerdo al que han llegado un empresario y un trabajador, a que este último ocupe un puesto de trabajo a cambio de una contraprestación económica. Cuánto tiempo durará, las horas que trabajará al día o su salario, son algunos de los datos que deberá incluir un contrato de trabajo.

2.7. Operacionalización de variables

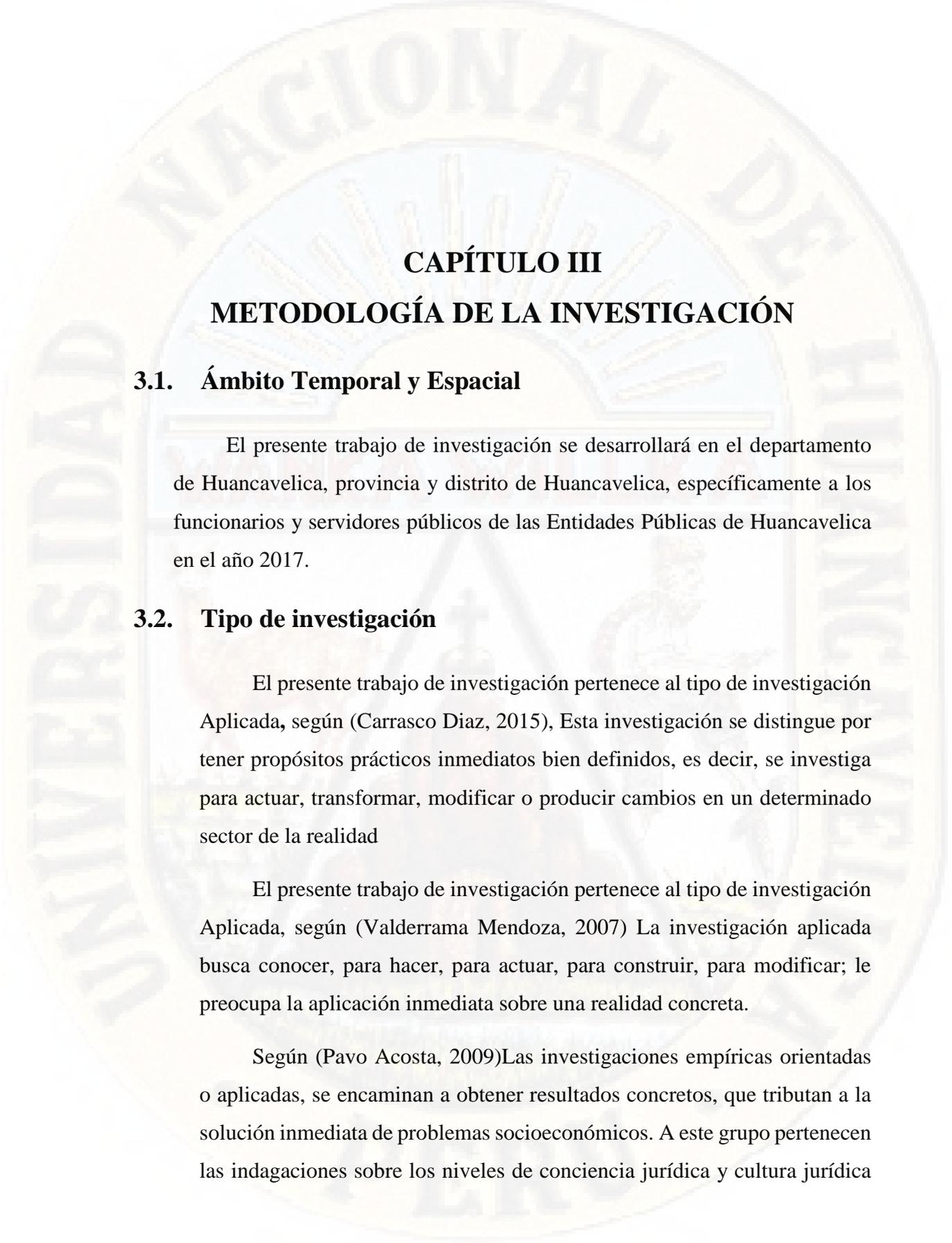
LA INFLUENCIA DE LOS ANTECEDENTES PENALES EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS DE HUANCAMELCA DURANTE EL AÑO 2017.

Tabla 1 Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Sub dimensión	Indicadores	ITEMS	Alternativa Si/No	
Antecedentes penales	Antecedentes	antecedentes penales	Personas con antecedentes penales, que se encuentren laborando	¿En la entidad Pública de la que usted representa, existen personas con antecedentes penales, que se encuentren laborando?	SI	NO
	Cumplieron una pena	Personas que cumplieron una pena	Personas que cumplieron una pena, están aptos para la reinserción social y laboral	¿Cree usted que las personas que ya cumplieron una pena, están aptos para la reinserción social y laboral?	SI	NO
	Influencia de los antecedentes	Influye los antecedentes en el ámbito laboral	Los antecedentes penales y cumplimiento de la condena, influyen en el acceso a un puesto laboral	¿Cree usted que el registro de antecedentes penales de aquellas personas que ya cumplieron una condena, influyen en el momento de querer acceder a un puesto laboral dentro de las entidades públicas?	SI	NO

	Perfil laboral y los antecedentes	El perfil laboral y el pasado criminal	El perfil laboral y el pasado criminal influye en la reinserción laboral	¿Considera usted que el perfil laboral de las personas con pasado criminal influye en su reinserción laboral?	SI	NO
	La falta de empleo y el ámbito laboral	Interviene de forma negativa la falta de empleo en el ámbito laboral	La falta de empleo interviene negativamente en el ámbito laboral	¿Usted considera que la falta de empleo es un factor que interviene negativamente en la reinserción laboral?	SI	NO
Contratación de personal	La sociedad y estigmatización	La sociedad y estigmatización de las personas con pasado criminal	Apreciación negativa de la sociedad hacia las personas con pasado criminal	¿Cree usted que la apreciación negativa de la sociedad hacia las personas con pasado criminal conlleva a un desempleo forzoso?	SI	NO
	Requisito de antecedentes penales y la reinserción laboral	Requisito de no contar con antecedentes penales y la reinserción laboral	Requisito de no contar con antecedentes penales, obstáculo para la reinserción laboral	¿Cree usted que el requisito de no contar con antecedentes penales sea un obstáculo para la reinserción laboral en las entidades públicas?	SI	NO
	Reincidencia y reinserción laboral	Reincidencia factor en la reinserción laboral	Reincidencia como factor en la reinserción laboral	¿Cree usted que la condición de reincidentes es un factor negativo que incide en la reinserción laboral?	SI	NO
	Leyes que promueva la	Existe leyes para la	Conocimiento de alguna ley que	¿Tiene conocimiento de alguna ley que promueva la reinserción laboral para aquellas personas que han cumplido una condena?	SI	NO

	reinserción laboral	reinserción laboral	promueva la reinserción laboral			
	Comportamiento o como factor de influencia	Posible mal comportamiento o como factor de influencia	Posibilidad de mal comportamiento como factor de influencia para no ser contratado	¿Usted cree que el posible mal comportamiento sería uno de los factores que podrían influir para no contratar personas con pasado criminal en las entidades públicas del estado?	SI	NO



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Ámbito Temporal y Espacial

El presente trabajo de investigación se desarrollará en el departamento de Huancavelica, provincia y distrito de Huancavelica, específicamente a los funcionarios y servidores públicos de las Entidades Públicas de Huancavelica en el año 2017.

3.2. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación pertenece al tipo de investigación Aplicada, según (Carrasco Diaz, 2015), Esta investigación se distingue por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos, es decir, se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado sector de la realidad

El presente trabajo de investigación pertenece al tipo de investigación Aplicada, según (Valderrama Mendoza, 2007) La investigación aplicada busca conocer, para hacer, para actuar, para construir, para modificar; le preocupa la aplicación inmediata sobre una realidad concreta.

Según (Pavo Acosta, 2009) Las investigaciones empíricas orientadas o aplicadas, se encaminan a obtener resultados concretos, que tributan a la solución inmediata de problemas socioeconómicos. A este grupo pertenecen las indagaciones sobre los niveles de conciencia jurídica y cultura jurídica

de la población, las actitudes de las personas ante las normas, las investigaciones sobre los operadores del derecho y otras.

3.3. Nivel de Investigación

El presente trabajo de investigación se circunscribe en un nivel de investigación denominada descriptiva – explicativa, ya que por un lado el presente estudio está orientado a la descripción o identificación de rasgos o características del objeto de estudio

Nivel de investigación es explicativa, según (Carrasco Diaz, 2015), Aquí se explica cuáles son los factores que han dado lugar al problema social (variable de estudio), es decir las causas condicionantes y determinantes que caracterizan al problema social que se investiga.

Nivel de investigación es descriptiva, indica (Carrasco Diaz, 2015), en este nivel se conoce, identifica y describe las características esenciales del fenómeno social en estudio.

Indica (Hernández Sampieri, 2010), La investigación es de tipo Descriptivo no experimental, debido a que no se manipulo variable alguna, ya que la presente investigación nos permitió observar e identificar los factores que inciden en la no contratación de personas con pasado criminal en las entidades públicas de Huancavelica, todo esto dentro de un contexto natural.

M ----- O

Dónde:

M: Es la muestra, y;

O: La observación relevante sobre los factores que inciden en la contratación de personas con pasado criminal en las entidades públicas de Huancavelica.

3.4. Población Muestra y Muestreo.

3.4.1. Población

A decir de (Hernández Sampieri, 2010), La población es el conjunto de todos los casos que coinciden con determinadas especificaciones. (pag. 174)

En el presente caso la población corresponde a las Entidades Públicas de la ciudad de Huancavelica, que para el presente caso tomaremos como población 55 funcionarios públicos de las entidades públicas de Huancavelica.

3.4.2. Muestra

Define (Hernández Sampieri, 2010), es un subgrupo de la población. Es utilizado por economía de tiempo y recursos, define la unidad de análisis y delimita la población para generalizar resultados estableciendo parámetros (pág. 172).

Para (Silva, s.f.), La muestra es un conjunto representativo de la población, la cual es determinado de acuerdo a la investigación que se realice y tomando ciertos criterios de selección que permitan extraer unidades de estudio representativos.

La muestra está conformada por 55 entidades públicas de Huancavelica.

3.4.3. Muestreo

El muestreo es un método que hace uso de un conjunto de reglas, procedimientos y criterios para poder determinar un conjunto representativo de la población en estudio, (Mata & Macassi, 1997).

Para Gómez (2012), el muestreo es un mecanismo que emplea el investigador para poder determinar la cantidad representativa de una población, el cual permitirá obtener información verídica para la investigación.

Para el presente trabajo de investigación, se realiza el muestreo no probabilístico, y por conveniencia; esto por la misma cantidad de la muestra que se ha considerado.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

1. En el presente trabajo de investigación, se dará uso como técnicas e instrumentos de recolección de datos, los siguientes:

Tabla 2 Técnicas e instrumentos a utilizar

TÉCNICA	INSTRUMENTO	APLICACIÓN
La encuesta	cuestionario	Este instrumento será aplicada a los funcionarios o representantes de las Entidades Públicas de Huancavelica, para determinar el nivel de influencia de los antecedentes penales en la contratación de personal en las entidades públicas de Huancavelica durante el año 2017, asimismo determinar el grado de discriminación hacia las personas con pasado criminal en las entidades públicas.

2. Fuente: Elaboración propia

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se realizará una previa ordenamiento de datos, en base a los datos ordenados, se hará un análisis de datos probabilísticos con el Software estadístico SPSS versión 21, para procesar la información correspondiente a las variables y dimensiones que fueron materia de estudio en esta investigación, para determinar el nivel de influencia de los antecedentes penales en la contratación de personal en las entidades públicas de la ciudad de Huancavelica durante el año 2017

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

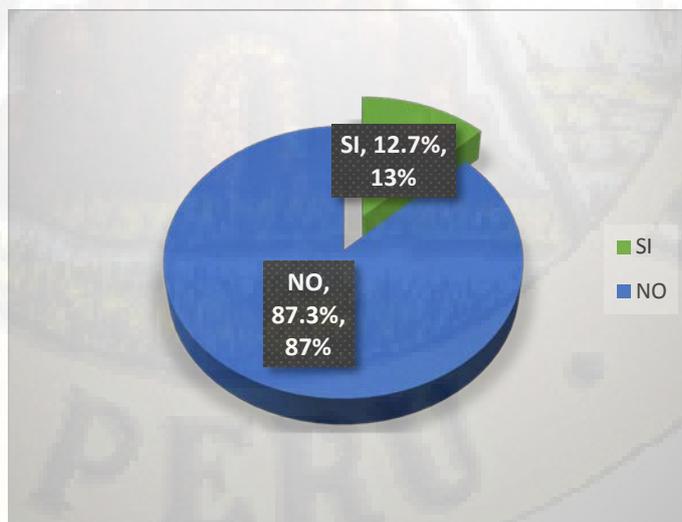
4.1. Análisis de información

Resultados de la encuesta aplicada a los funcionarios de las entidades públicas de Huancavelica.

Tabla N° 1

En la entidad Pública de la que Usted es representante, existen personas con antecedentes penales, que se encuentren laborando?	Opciones	Entidades Públicas	Porcentaje
	SI	7	12.7%
	NO	48	87.3%
	TOTAL	55	100%

Figura N° 1



Fuente: Elaboración Propia

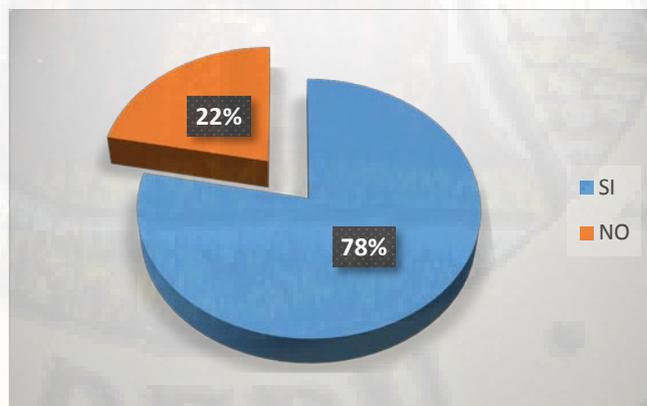
INTERPRETACIÓN: De la tabla N° 01 y la figura que se observa, en relación a la pregunta formulada se advierte que el 12.7% (07) de las entidades Públicas de Huancavelica, tienen laborando a personas con antecedentes penales, mientras que el 87.3% (48), consideran que no hay ninguna persona con antecedentes penales laborando en la entidad que representan.

ANALISIS: De ello se advierte que la gran mayoría de las entidades Públicas que tienen cedes en la ciudad de Huancavelica no cuentan con personas con antecedentes penales laborando, excluyéndolos así de su derecho al trabajo, ello es un problema fundamental en nuestra ciudad de Huancavelica, máxime que para que una persona con pasado criminal pueda reinsertarse por completo en la sociedad es necesario que este pueda contar con un trabajo digno.

Tabla N° 2

Cree usted que las personas que ya cumplieron una pena, están aptos para la reinserción social y laboral?	Opciones	Entidades Públicas	Porcentaje
	SI	43	78%
	NO	12	22%
	TOTAL	55	100%

Figura N° 2



Fuente: Elaboración Propia

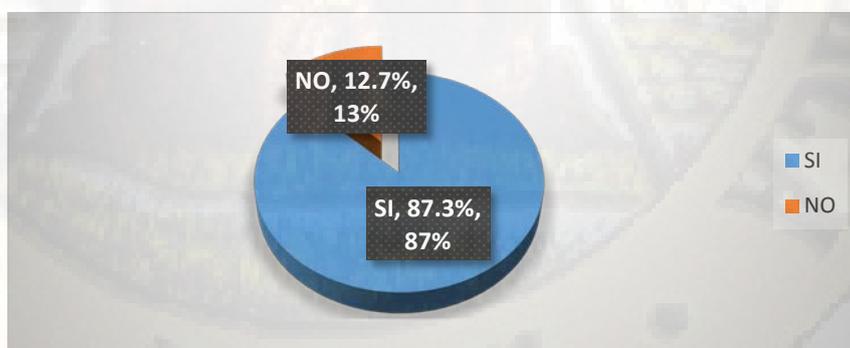
INTERPRETACIÓN: De la tabla N° 02 y la figura que se observa, en relación a la pregunta formulada se advierte que el 78% (43) de los representantes de las entidades Públicas de Huancavelica, señalan que aquellas personas que cumplieron una pena están aptos para reinsertarse en la sociedad y también laboralmente, mientras que el 22% (12), consideran que las personas con un pasado criminal que hayan purgado una pena no se encuentran preparados para la reinserción laboral.

ANÁLISIS: cómo podemos apreciar en el gráfico, la mayoría de los representantes de las entidades públicas de Huancavelica, considera que las personas que hayan purgado una pena están aptos para reinsertarse socialmente y laboralmente, sin embargo esto no refleja la realidad, máxime que del cuadro anterior se advierte que solo una entidad tiene a personas con antecedentes penales laborando en las instituciones públicas.

Tabla N° 3

Cree usted que el registro de antecedentes penales de aquellas personas que ya cumplieron una condena, influyen en el momento de querer acceder a un puesto laboral dentro de las entidades públicas	Opciones	Entidades Públicas	Porcentaje
	SI	48	87.3%
	NO	7	12.7%
	TOTAL	55	100%

Figura N° 3



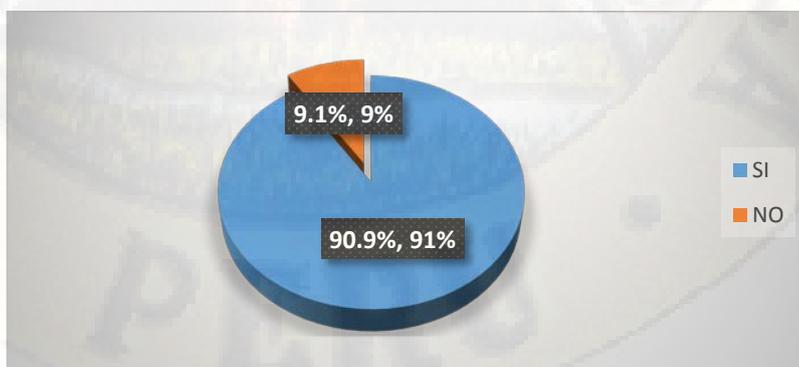
Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN: De la tabla N° 03 y la figura que se observa, en relación a la pregunta formulada se advierte que el 87.3% (48) de los representantes de las entidades Públicas de Huancavelica, señalan que los antecedentes penales influyen en el momento de querer acceder a un puesto laboral dentro de las instituciones públicas del estado, mientras que el 12.7% (7), consideran que el certificado de los antecedentes penales no influye al momento de acceder a un puesto laboral.

ANÁLISIS: cómo podemos apreciar en el gráfico, la mayoría de los representantes de las entidades públicas de Huancavelica, considera que el nivel de influencia que tiene el certificado de antecedentes penales es muy alta para poder conseguir un puesto laboral dentro de una institución pública, lo que además puede ser corroborado con el cuadro numero 1 donde se advierte que solo en una institución del estado tiene dentro de sus trabajadores a personas que cuentan con antecedentes penales

Tabla N° 4 y Figura N° 4

Considera usted que el perfil laboral de las personas con pasado criminal influye en su reinserción laboral?	Opciones	Entidades Públicas	Porcentaje
	SI	50	90.9%
	NO	5	9.1%
	TOTAL	55	100%



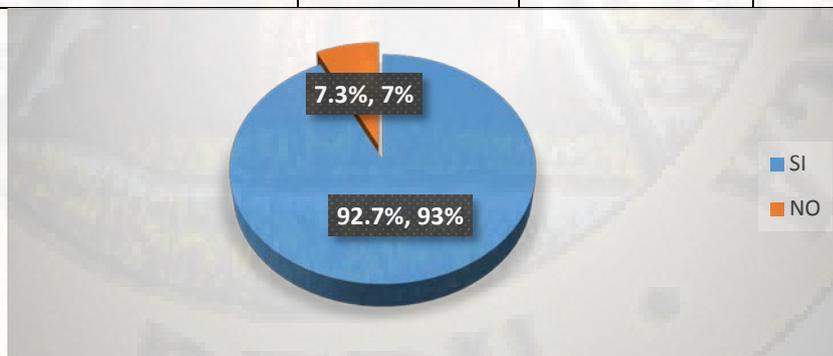
Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN: De la tabla N° 4 y la figura que se observa, en relación a la pregunta formulada se advierte que el 90.9% (50) de los representantes de las entidades Públicas de Huancavelica, señalan que es necesario contar con un perfil laboral de tal forma que pueda ayudar en el momento de querer acceder a un puesto laboral, mientras que el 9.1% (5), consideran que no es necesario contar con un perfil laboral para acceder a un puesto laboral dentro de una institución público.

ANALISIS: cómo podemos apreciar en el gráfico, la mayoría de los representantes de las entidades públicas de Huancavelica, considera que, para que una persona que cuenta con registros de antecedentes penales pueda reinsertarse en el ámbito laboral, tiene que ser necesario que estos tengan un perfil laboral, es decir, que cuenten con un documento idóneo que pueda acreditar las capacidades que tenga la persona, todo ello para que una vez que sea contratado pueda realizarlo de manera responsable.

Tabla N° 5 y Figura N° 5

Usted considera que la falta de empleo es un factor que interviene negativamente en la re inserción laboral?	Opciones	Entidades Públicas	Porcentaje
	SI	51	92.7%
	NO	4	7.3%
	TOTAL	55	100%



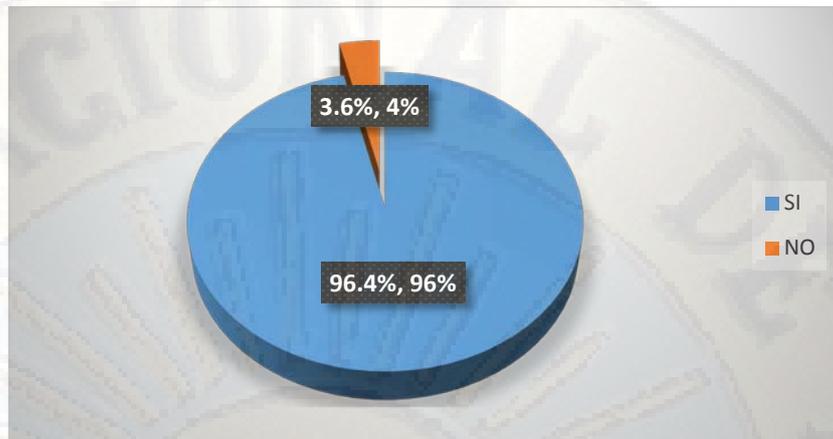
Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN: De la tabla N° 5 y la figura que se observa, en relación a la pregunta formulada se advierte que el 92.7% (51) de los representantes de las entidades Públicas de Huancavelica, señalan que la falta de empleo es uno de los factores que intervienen negativamente en la reinserción laboral, mientras que el 7.3% (4), consideran que la falta de empleo no interviene negativamente en la reinserción laboral. Es decir, la mayoría de los encuestados del sector privado formal y sector privado informal consideran que la falta de empleo SI es un factor que interviene negativamente en la reinserción laboral.

ANÁLISIS: cómo podemos apreciar en el gráfico, la mayoría de los representantes de las entidades públicas de Huancavelica, considera que, la falta de empleo puede ser considerado como un límite que impide que la persona que haya purgado una pena pueda trabajar, además cabe precisar que la falta de empleo de estas personas es podría conllevar a que se ponga en riesgo su subsistencia, máxime que por la falta de trabajo este no encuentre los medios suficientes para solventa las necesidades básicas de él y de su familia si es que la tuviere, es más una falta de empleo podría conllevar a que este pueda reincidí cometiendo otros delitos.

Tabla N° 6 y Figura N° 6

Cree usted que la apreciación negativa de la sociedad hacia las personas con pasado criminal conlleva a un desempleo forzoso?	Opciones	Entidades Públicas	Porcentaje
	SI	53	96.4%
	NO	2	3.6%
	TOTAL	55	100.0%



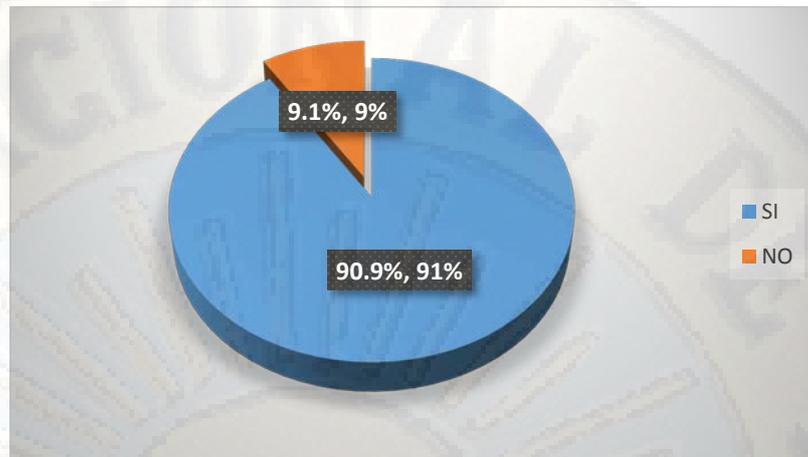
Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN: De la tabla N° 6 y la figura que se observa, en relación a la pregunta formulada se advierte que el 96.4% (53) de los representantes de las entidades Públicas de Huancavelica, señalan que la apreciación negativa de las personas con antecedentes penales conlleva a un desempleo forzoso.

ANÁLISIS: cómo podemos apreciar en el gráfico, La totalidad de los representantes de las entidades públicas de Huancavelica, consideran que, el pasado criminal de una persona conlleva forzosamente al desempleo puesto que la sociedad apoyado por los medios de comunicación etiquetan a una persona por su pasado, por purgar una pena o por el simple hecho de haber ingresado a un penal con o sin una sentencia firme y consentida; lo mencionado líneas supra en la mayoría de los casos tendrá como consecuencia la reincidencia delictiva de un ex convicto.

Tabla N° 7 y Figura N° 7

Cree usted que el requisito de no contar con antecedentes penales sea un obstáculo para la reinserción laboral en las entidades públicas?	Opciones	Entidades Públicas	Porcentaje
	SI	50	90.9%
	NO	5	9.1%
	TOTAL	55	100.0%



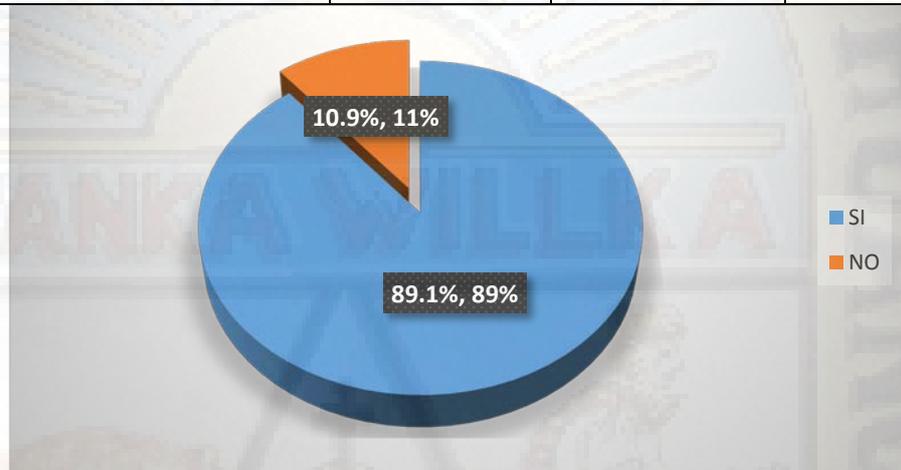
Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN: De la tabla N° 7 y la figura que se observa, en relación a la pregunta formulada se advierte que el 90.9% (50) de los representantes de las entidades Públicas de Huancavelica, consideran que el requisito de no contar con antecedentes penales es un obstáculo en la reinserción laboral, puesto que sería considerado un límite para el trabajo en las entidades del estado, mientras que el 9.1% (5), consideran que el requisito de no contar con antecedentes penales no sería una limitativa para poder laborar en las entidades públicas.

ANALISIS: cómo podemos apreciar en el gráfico, la mayoría de los representantes de las entidades públicas de Huancavelica, considera que el requisito de no contar con antecedentes penales es un obstáculo en la reinserción laboral, ya que este sería un límite para el trabajo en las entidades del estado, no olvidemos el emblemático caso de la congresista que contrató labores profesionales de una ex convicta por delito de terrorismo (caso: congresista de Frente Amplio, Maria Elena Foronda Farro, quien contrató como asesora a Nancy Madrid, una condenada por terrorismo), si nuestras propias autoridades discriminan de esta forma, que es lo que podemos esperar de los integrantes de la sociedad.

Tabla N° 8 y Figura N° 8

Cree usted que la condición de reincidentes es un factor negativo que incide en la reinserción laboral?	Opciones	Entidades Públicas	Porcentaje
	SI	49	89.1%
	NO	6	10.1%
	TOTAL	55	100.0%



Fuente: Elaboración Propia

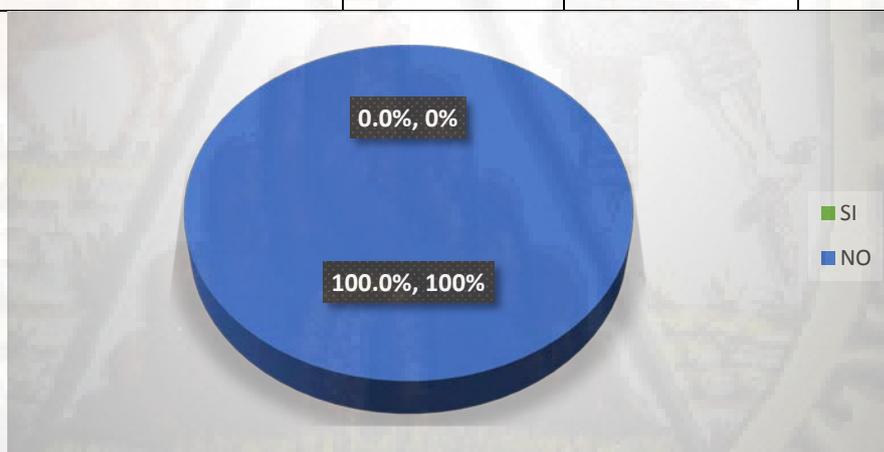
INTERPRETACIÓN: De la tabla N° 8 y la figura que se observa, en relación a la pregunta formulada se advierte que el 89.1% (49) de los representantes de las entidades Públicas de Huancavelica, consideran que la condición de reincidente es un factor negativo para la reinserción laboral, mientras que el 10.1% (6), consideran que la condición de reincidente no sería un factor negativo en la reinserción laboral.

ANALISIS: cómo podemos apreciar en el gráfico, la mayoría de los representantes de las entidades públicas de Huancavelica, consideran que la reincidencia en cometer delitos es un obstáculo para poder reinsertarse en el ámbito laboral, en este punto pondremos un ejemplo: aquellas personas que al purgar una condena por el delito de robo, extorción u otros al entrar a un penal son reclusos con otros internos que en muchos casos son cabecillas de bandas, y las amistades que se inician de esa forma conlleva a reincidir en actos

delictivos o en su consecuencia llegar a ser más avezados, por ello la mayoría de los representantes de las entidades públicas y/o privadas temen contratar a alguien que haya purgado una condena y es esto lo que conllevaría a ser un obstáculo para una reinserción laboral puesto que para la mayoría no es seguro que una persona con antecedentes pueda cumplir con reinsertarse a la sociedad; si bien es cierto uno de los verbos rectores de la penas es la reinserción a la sociedad en todos los puntos a lo que se refiere, pero con la idea que nos siembran los medios de comunicación etiquetando a una persona por el delito que haya cometido, es por ello que existe el factor negativo.

Tabla N° 9 y Figura N° 9

Tiene Conocimiento De Alguna Ley Que Promueva La Reinserción Laboral Para Aquellas Personas Que Han Cumplido Una Condena?	Opciones	Entidades Públicas	Porcentaje
	SI	0	0.0%
	NO	55	100.0%
	TOTAL	55	100.0%



Fuente: Elaboración Propia

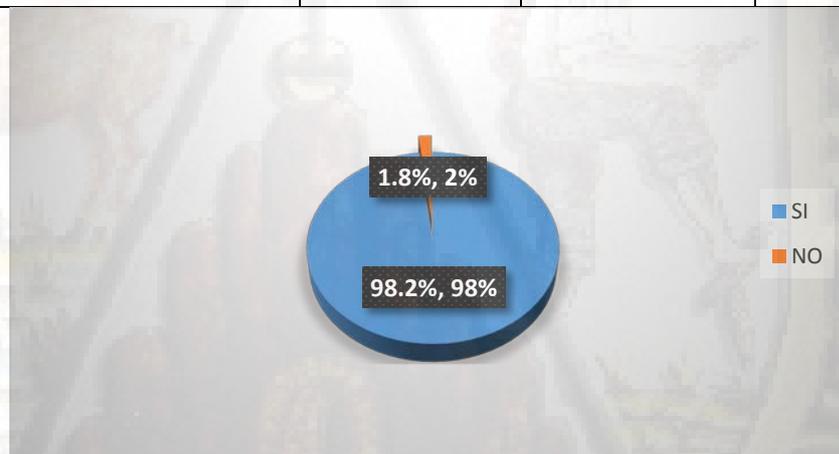
INTERPRETACIÓN: De la tabla N° 9 y la figura que se observa, en relación a la pregunta formulada se advierte que el 100% (55) de los representantes de las entidades Públicas de Huancavelica, no conocen una ley

que promueva la reinserción laboral para aquellas personas que hayan cumplido una condena.

ANÁLISIS: cómo podemos apreciar en el gráfico, la totalidad de los representantes de las entidades públicas de Huancavelica, desconocen la existencia de una ley que promueva la reinserción laboral para las personas que hayan cumplido una condena y es cierto en nuestro país no existe ninguna norma que regule este tema.

Tabla N° 10 y Figura N° 10

¿Usted cree que el posible mal comportamiento sería uno de los factores que podrían influir para no contratar personas con pasado criminal en las entidades públicas del estado?	Opciones	Entidades Públicas	Porcentaje
	SI	54	98.2%
NO	1	1.8%	
TOTAL	55	100.0%	



Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN: De la tabla N° 10 y la figura que se observa, en relación a la pregunta formulada se advierte que el 98.2%, (54) de los representantes de las entidades Públicas de Huancavelica, consideran que el mal comportamiento es un factor que influye para no poder contratar personas con pasado criminal, mientras que el 1.8%, (1), consideran que el comportamiento no es un factor para contratar personas con pasado criminal.

ANÁLISIS: cómo podemos apreciar en el gráfico, la mayoría de los representantes de las entidades públicas de Huancavelica, consideran que la mala conducta es uno de los factores para no poder contratar a las personas con pasados criminales, puesto que existe el riesgo de que puedan reincidir en hechos delictivos y puedan afectar en la economía u otros de las entidades en donde puedan laborar.

4.2. Discusión de resultados.

Aquellas personas que una vez fueron castigados por el estado, y este a consecuencia del castigo enmarco en un certificado su actuar delictivo como una forma de marca, que influye negativamente en el momento de querer reinsertarse laboralmente dentro de la sociedad, haciendo que las personas con un pasado criminal sea una población discriminada frente a los ojos de los demás.

Si bien la presente investigación tuvo como finalidad determinar el nivel de influencia de los antecedentes penales en la contratación de personal en las entidades públicas de Huancavelica durante el periodo del 2017.

De los resultados que se obtuvieron en la investigación realizada, podemos señalar que el nivel de influencia que tiene un certificado de antecedente penal, al momento de querer ingresar a un puesto laboral, es muy alta, por lo que es factible mencionar que las personas con un pasado criminal, han sido excluidos por el mismo estado, sin saber que si dichas personas no pueden contar con un trabajo digno que pueda solventar los gastos de el y de su familia, puede volver a reincidir, y por lo tanto el escaso tiempo carcelario habría sido en vano, no cumpliendo con ese propósito por la que fue creado, de resocializar al hombre.

Bajo esa perspectiva, una vez aplicada el instrumento de la investigación (encuesta) a los representantes de las entidades públicas de Huancavelica, permite alegar que solo un mínimo porcentaje (01) de las entidades públicas, tiene entre sus trabajadores una persona con antecedentes penales, y que un

posible mal comportamiento sería el factor principal por las cuales, los representantes de las entidades públicas no pueden contratar a una persona con un pasado criminal.

Asimismo, se llegó a identificar que una apreciación negativa de las personas, conlleva a un desempleo forzoso, toda vez que los representantes de las entidades públicas de Huancavelica, una vez que una persona haya presentado su hoja de vida, tratan de averiguar el comportamiento de ella, por lo que una apreciación negativa de esta, conlleva a no contratarlo.

Uno de los puntos que más llamó la atención tras realizar el instrumento, y resulta muy preocupante, es aquella pregunta que dice: ¿Cree usted que las personas que ya cumplieron una pena están aptas para la reinserción social y laboral?, de lo que se pudo observar que en gran cantidad respondieron que sí, pero lo preocupante es que en las convocatorias que realizan uno de los requisitos para acceder a un puesto laboral es el de no contar con antecedentes penales. A ello cabe precisar que no solamente es decir sí, que tal vez sea un sí por compromiso, sino que ello debe verse reflejado en las entidades a las cuales representan.

CONCLUSIONES

Respecto al primer objetivo específico de Identificar los factores que inciden para no contratar a personas con pasado criminal en las entidades públicas de Huancavelica durante el año 2017, cabe señalar que una vez realizado el instrumento y verificado las respuestas de los representantes de las entidades públicas encuestadas se concluye que uno de los principales factores por las cuales el estado no contrata una persona que cuenta con un certificado de antecedentes penales es por el posible mal comportamiento que pudiera darse a posteriori, y el posible daño que pueda causar a la entidad con ese posible mal comportamiento.

En lo que atañe al objetivo específico segundo, de determinar el grado de discriminación a las personas con pasado criminal en las entidades públicas de Huancavelica durante el año 2017, se concluye que, la discriminación de las personas que cuentan con certificado de antecedentes penales se da cuando alguien concurre para acceder a un puesto de trabajo convocada por una entidad pública, teniendo las capacidades específicas que requerían para el desempeño en el puesto, pero que, debido a sus antecedentes penales no es contratado por el empleador, que por si representa a un sector del estado, por ello es de precisar que, el nivel de influencia de los antecedentes penales es muy alta, a tal punto de llegar a discriminar a las personas, discriminación que se da pese a que nuestra constitución política de 1993, consagra el derecho fundamental a no ser víctima de discriminación y a trabajar libremente con sujeción a la ley en los incisos 2) y 23), teniéndose así que los antecedentes penales suponen un gran obstáculo para la reinserción laboral de las personas que han cumplido una condena.

RECOMENDACIONES

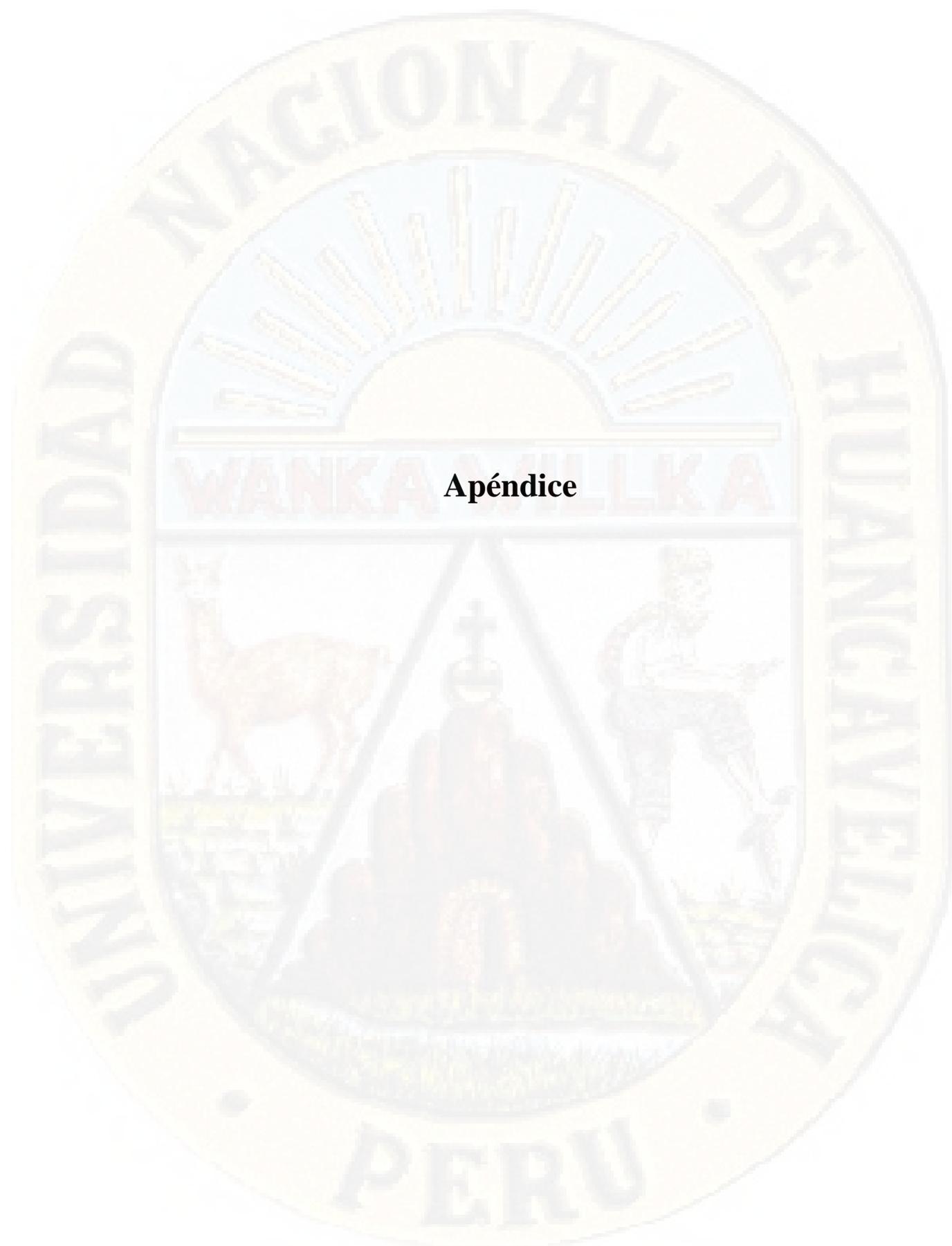
- Los representantes de las entidades públicas deberían realizar el proceso de selección de la manera más objetiva posible, donde la persona que aspira a dicho puesto, alcance dicho trabajo por sus méritos, estudios, capacidades, habilidades, experiencias y aptitudes, mas no truncarlos por el solo hecho de contar con un certificado de antecedentes penales.
- Asimismo, es recomendable a los representantes de las entidades públicas que aquellas convocatorias que realizan, no debieran contener requisitos que constituyan algún tipo de discriminación, anulación o alteración de oportunidades o de trato, tales como motivos prohibidos, de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier índole, como lo es el requisito de no contar con antecedentes penales.
- Que, se debería crear una ley para todas las empresas, que pueda generar un puesto de trabajo digno para aquellas que cuenten con un pasado criminal, de tal forma que pueda solventar los gastos que él y su familia realiza, lo que además conllevaría a una mejor reinserción social y laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Exp. 0008-2005-AI/TC (Tribunal Constitucional 2005).
- Exp. N° 5212-2011-PHC/TC (Tribunal Constitucional 2012).
- Brou, J. E. (2010). *Retención del Talento e inversión para su desarrollo p.173*. Soluciones Laborales.
- Calderón, J. G. (2016). *Contitución Política del Perú*. Lima: Alegre E.I.R.L.
- Calderón, V. G. (1924). *Leyes del Manu - Instituciones Religiosas y Civiles de la India*. Paris: Garnier Hermanos .
- Carnevale, C. A. (2015). *Antecedentes Penales y Reinserción Laboral en Argentina*. Argentina: Universidad Nacional del Sur.
- Carrasco Diaz, S. (2015). *Metodología de la Investigación Científica*. San Juan de Lurigancho Lima: San Marcos.
- Caso Plaza Veá, Exp. N° 2437-2013-PA/TC (Tribunal Constitucional 16 de abril de 2014).
- Castillo Alva, J. I. (2002). *Principios de Derecho Penal Parte General*. Lima Perú: Gaceta Jurídica.
- Chico, F. (2013). *Casos de Derecho Penal*. Trujillo Perú: Ediciones BLG, E.i.r.l.
- ConceptoDefinición*. (16 de 12 de 2018). Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/tratado-internacional/>
- Constitución Política del Estado*. (1993). Perú.
- Cristina, G. P., & Ramirez Garnique, L. P. (2017). *Dificultades para acceder a un puesto de trabajo por tener Antecedentes Penales*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mongrovejo.
- Departamento de Derecho Internacional, DEA*. (22 de noviembre de 1969). Obtenido de https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm
- DerechosHumanos.net*. (02 de setiembre de 1966). Obtenido de https://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/1966-PactoDerechosCivilesyPoliticos.htm?gclid=Cj0KCQjwIK7cBRCnARIsAJiE3MjhsAaGx8U85IRFbWrZL3WHuNbpQaPs2ytLDFid74fr3oHo7Kb2CkMaAglzEALw_wcB
- DOLORIER TORRES, J. R., & DEL CARPIO TORRES, P. (2016). "Los actos discriminatorios en materia laboral. Análisis del principio de discriminación en el acceso al empleo. *Actualidad Juridica*.

- Estudio Preliminar Alonso Peña Cabrera. (2016). *Código Penal Jurisprudencia Actualizada al 2016*. Lima: Legales.
- Galván, G. (1983).
- Gomez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. México: Red tercer milenio.
- Hernández Sampieri, R. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc. GRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Hilario, W. d. (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: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Hilario, W. d. (2014). *Reinserción Laboral de Ex presidiarios del centro penal de San Fermín en el mercado laboral de la ciudad de Huancavelica durante el año 2014*.
- Humanium. (s.f.). Obtenido de https://www.humanium.org/es/pacto-internacional-de-derechos-economicos-sociales-y-culturales-4/?gclid=EAIaIQobChMI2sPQtIH03AIVy0oNCh00lwSwEAAAYASAAEgI9mvD_BwE
- Jakobs, G. (1997). *Derecho Penal Parte General Fundamentos y Teoría de la Imputación*. Madrid España: Jurídicas y Sociales.
- Larrauri, E., & Jacobs, J. B. (2011). Reinserción Laboral y Antecedentes Penales. *Revista Electronica de Ciencia Penal y Criminología*, 25.
- Mata, M. C., & Macassi, S. (1997). *Como elaborar muestras para los sondeos de audiencias*. Quito, Ecuador.
- Morales, P. A. (2016). *El principio Constitucional de la Resocialización de los penados en la era del internet: entre el tratamiento de datos personales y el derecho al olvido, a proposito de la sentencia C-131/12 del Tribunal de Luxemburgo*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Morato, M. A. (2015). Antecedentes Penales. 39.
- Moreno Holman, L. (2012). *Teoría del Caso*. Buenos Aires Argentina: DIDOT.
- Moreno, P. S. (2011). *Implicaciones Jurídicas de la Cancelación de Antecedentes Penales en el Registro Judicial*. Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Muñoz Conde, F. (2007). *Derecho Penal Parte General*. Valencia España.
- Naciones Unidas Derechos Humanos. (2018). Obtenido de <https://www.ohchr.org/sp/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>
- Neyra Flores, J. A. (2010). *Manual del Nuevo Proceso Penal*. Lima Perú: Moreno.
- Ossorio, M. (2009). *Diccionario de Ciencias Jurídicas*. Guatemala: Heliasta.

- Paula, V. R. (2014). *Volver a confiar. Caminos para la integración post carcelaria.* Instituto de Asuntos Públicos.
- Pavo Acosta, R. (2009). *La Investigación Científica del Derecho.* Lima Perú: Fondo Editorial IG.V.
- Pérez, B. E. (2017). *Consecuencias Que Provocan Los Antecedentes Penales Y Policiales Frente al goce de los Derechos Humanos y la Seguridad Ciudadana.* Guatemala de la Asunción: Universidad Rafael Landivar.
- Porto, J. P., & Gardey, A. (2015). *Definición.De.* Obtenido de <https://definicion.de/reinsercion-laboral/>
- Ramos Suyo, J. A. (2009). *Derecho de Ejecución Penal y Ciencia Penitenciaria.* Lima Perú: San Marcos.
- Rogriguez, A. P. (1978). *Los principios del Derecho del Trabajo 2ª edición.* Buenos Aires: Depalma.
- Roxin, C. (2006). *Derecho Penal Parte General.* España: Civitas.
- Sepulveda, R. D. (2017). *Practicas de Discriminación Laboral en Mexico, por Antecedentes Penales.* mexico: Universidad Autonoma del Estado de Mexico.
- Silva, A. (s.f.). *Determinando la poblacion y muestra.*
- Simon, I. (1987). *Trabajo, sociedad y cultura.* Caracas: Ifedec.
- Simón, I. (1987). *Trabajo, Sociedad y Cultura.* Caracas: Ifedec.
- Trueba Urbina, A. (1981). *Nuevo Derecho del Trabajo .* mexico: Porrua.
- Valderrama Mendoza, S. (2007). *Pasos Para Elaborar Proyectos y Tesis de Investigación Científica.* San Juan de Lurigancho Lima: San Marcos.
- Valencia Llerena, N. (2013). *Teoría y Técnicas Procesales.* Trujillo Perú.
- Villa Stein, J. (2008). *Derecho Penal Parte General.* Lima Perú: Grijley.
- Zerga, L. P. (2007). *La dignidad Humana en el Derecho del Trabajo.* Navarra: Arazandi.

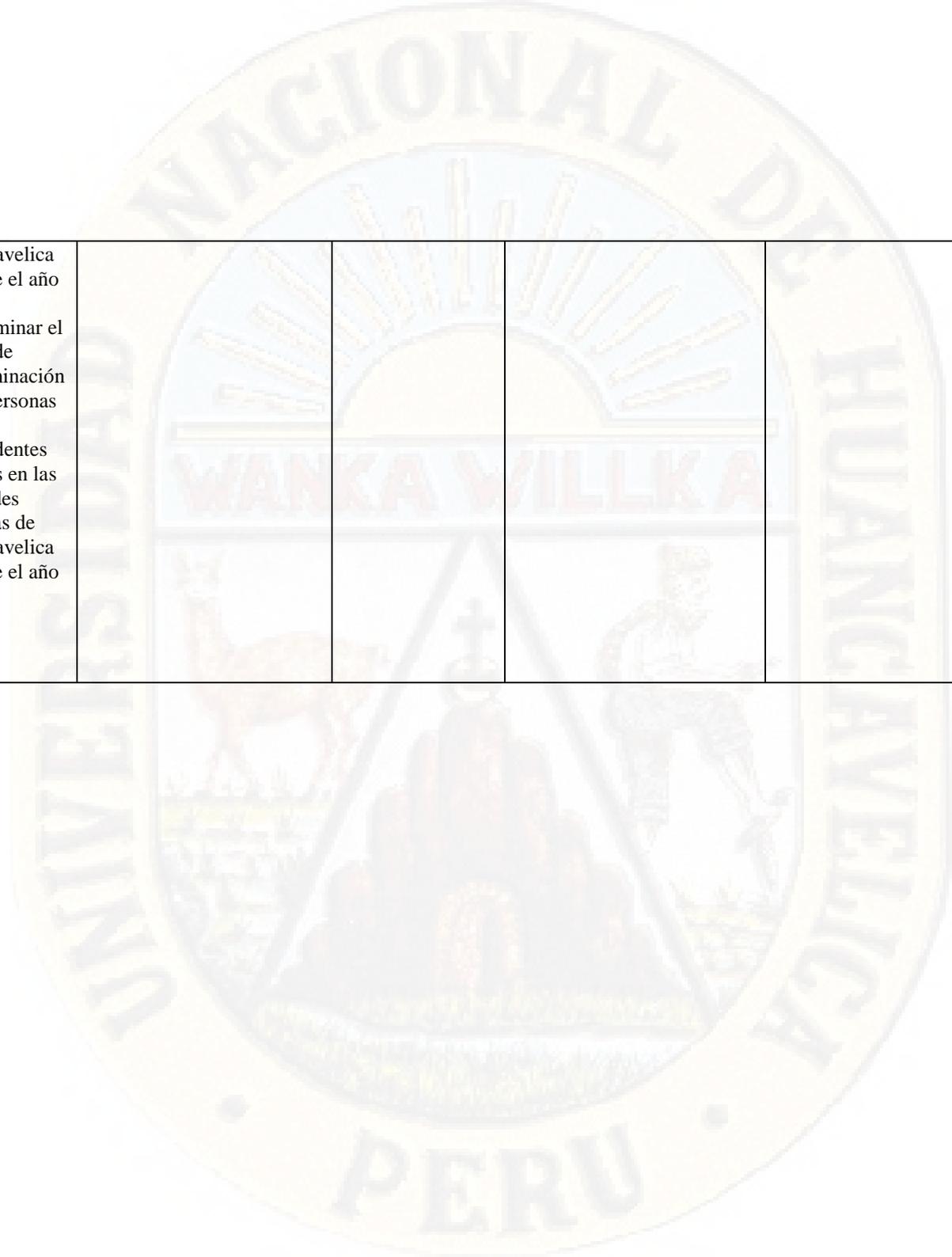


Apéndice

Matriz de Consistencia

LA INFLUENCIA DE LOS ANTECEDENTES PENALES EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS DE HUANCVELICA DURANTE EL AÑO 2017.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA	MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Problema General: ¿Cuál es el nivel de influencia de los antecedentes penales en la contratación de personal en las entidades públicas de Huancavelica durante el año 2017?</p> <p>Problemas Específicos: -¿Cuáles son los factores que inciden para no contratar a personas antecedentes penales en las</p>	<p>Objetivo General: Determinar el nivel de influencia de los antecedentes penales en la contratación de personal, en las entidades públicas de Huancavelica 2017.</p> <p>Objetivos Específicos: -Identificar los factores que inciden para no contratar a personas con antecedentes penales en las entidades públicas de</p>	<p>Hipótesis General: El nivel de influencia de los antecedentes penales es muy alto en la contratación de personal en las entidades públicas de Huancavelica durante el año 2017.</p> <p>Hipótesis Específicas: -El temor de un mal comportamiento a futuro podrían ser los factores que inciden para no contratar a personas con antecedentes penales en las entidades públicas de Huancavelica durante el año 2017. -El grado de Discriminación es muy alta hacia las personas con Antecedentes Penales en las entidades públicas de Huancavelica durante el año 2017.</p>	<p>Variable Variable 1- antecedentes penales Variable 2.- Contratación de personal</p>	<p>Tipo de Investigación: investigación Aplicada</p> <p>Nivel de Investigación: DESCRIPTIVO</p> <p>Diseño: La investigación fue de tipo Descriptivo no experimental, debido a que no se manipulo variable alguna, ya que la presente investigación nos permitió observar e identificar los factores que inciden en la no contratación de personas con pasado criminal en las entidades públicas de Huancavelica, todo esto dentro de un contexto natural.</p>	<p>Población: 55 Las Entidades Públicas de la ciudad de Huancavelica.</p> <p>Muestra: -conformada por 55 funcionarios de las entidades públicas de Huancavelica.</p> <p>Muestreo: -conformada por 55 funcionarios de las entidades públicas de Huancavelica.</p>	<p>Técnicas: Cuestionario</p> <p>Instrumentos: encuesta</p>



<p>entidades públicas de Huancavelica durante el año 2017? -¿Cuáles es el grado de discriminación a las personas con antecedentes penales en las entidades públicas de Huancavelica durante el año 2017?</p> <ul style="list-style-type: none">•	<p>Huancavelica durante el año 2017 -Determinar el grado de discriminación a las personas con antecedentes penales en las entidades públicas de Huancavelica durante el año 2017</p>					
--	--	--	--	--	--	--

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La encuesta fue realizada totalmente anónima en las áreas de recursos humanos.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

CUESTIONARIO: LA INFLUENCIA DE LOS ANTECEDENTES PENALES EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS DE HUANCAMELICA
DURANTE EL PERIODO 2017

Código:

Buen día Sr(a) funcionario (a), este cuestionario pretende recopilar información para Determinar, cual es el nivel de influencia de los Antecedentes Penales en las Entidades Públicas de Huancavelica durante el periodo 2017.

I. INFORMACIÓN GENERAL

1.2. Entidad : _____

II. INFLUENCIA DE LOS ANTECEDENTES PENALES EN LA REINSECCIÓN LABORAL DE LOS EX CONVICTOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS DE HUANCAMELICA

A continuación se presenta un total de 10 interrogantes respecto a la posible influencia que pudiera ocasionar la tenencia de los Antecedentes Penales para la contratación de personas con pasado criminal en las entidades Públicas de Huancavelica.

Marque con un aspa (X) cada ítem

N°	ITEMS	SI	NO
1	En la entidad Pública de la que usted es representante, existen personas con antecedentes penales, que se encuentran laborando		
2	Cree usted que las personas que ya cumplieron una pena , están aptos para la reinserción social y laboral		
3	Cree usted que el registro de antecedentes penales de aquellas personas que ya cumplieron una condena, influye en el momento de querer acceder a un puesto laboral dentro de las entidades públicas?		
4	Considera usted que el perfil laboral de las personas con pasado criminal influye en su reinserción laboral?		
5	Usted considera que la falta de empleo es un factor que interviene negativamente en la reinserción laboral?		
6	Cree usted que la apreciación negativa de la sociedad hacia las personas con pasado criminal conlleva a un desempleo forzoso?		
7	Cree usted que el requisito de no contar con Antecedentes Penales, sea un obstáculo para la reinserción laboral en las entidades públicas?		
8	Cree usted que la condición de reincidentes es un factor negativo que incide en la reinserción laboral?		
9	Tiene conocimiento de alguna Ley que promueva la reinserción laboral para aquellas personas que han cumplido una condena?		
10	usted cree que el posible mal comportamiento sería uno de los factores que podría influir para no contratar personas con pasado criminal en las entidades públicas del estado?		

Hemos terminado. Muchas gracias por tu colaboración

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAYELICA
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUANCAYELICA
ADMINISTRACION
RECEPCION

FECHA: 26 DIC. 2018

RECEP. N°: 11-18

FIRMA: POLIOS: 03

SOLICITO: aplicación de instrumento
(Encuesta) de recolección de
Información de trabajo de
Investigación.

SEÑOR JEFE DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUANCAYELICA
S.D.

JHON ALBERT INOCENTE CHAHUAYLACC,
identificado con D.N.I. 47350715, domiciliado en Av.
Ollantay N° 252 del barrio de San Cristobal, Bachiller
en Derecho Y Ciencias Políticas ante usted con el
debido respeto me presento y expongo:

Que, teniendo la necesidad de aplicar el instrumento de recolección de datos (encuesta) dirigido a jefes, directores, gerentes, subgerentes y personal administrativo solicito encuestar a todo el personal del **ÁREA DE RECURSOS HUMANOS** de la entidad pública, respecto al proyecto de tesis "LA INFLUENCIA DE LOS ANTECEDENTES PENALES EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS DE HUANCAYELICA DURANTE EL AÑO 2017." con la finalidad de recaudar información necesaria para mi proyecto de tesis y optar el título profesional de abogado, espero su colaboración a mi petición en concordancia a la norma.

ADJUNTO LO SIGUIENTE:

- ✓ Resolución decanal (copia simple)
- ✓ Instrumento (encuesta)

POR LO EXPUESTO:

A usted Señor Jefe del Área de recursos humanos,
solicito acceder a mi petición por estar enmarcado a derecho

Huancavelica, 12 de diciembre del 2018


INOCENTE CHAHUAYLACC, Jhon Albert
DNI: 47350715

DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA
HUANCAVELICA

26 DIC. 2018

Reg: 7187 Hora: 11:02

Folios: 03 Firma: 

SOLICITO: aplicación de instrumento
(Encuesta) de recolección de
Información de trabajo de
Investigación.

SEÑOR DIRECTOR DE LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE HUANCVELICA
S.D.

JHON ALBERT INOCENTE CHAHUAYLACC,
identificado con D.N.I. 47350715, domiciliado en Av.
Ollantay N° 252 del barrio de San Cristóbal, Bachiller
en Derecho Y Ciencias Políticas ante usted con el
debido respeto me presento y expongo:

Que, teniendo la necesidad de aplicar el instrumento de recolección de datos (encuesta) dirigido a jefes, directores, gerentes, subgerentes y personal administrativo, solicito encuestar a todo el personal del ÁREA DE RECURSOS HUMANOS de la entidad pública, respecto al proyecto de tesis "LA INFLUENCIA DE LOS ANTECEDENTES PENALES EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS DE HUANCVELICA DURANTE EL AÑO 2017." con la finalidad de recaudar información necesaria para mi proyecto de tesis y optar el título profesional de abogado, espero su colaboración a mi petición en concordancia a la norma.

ADJUNTO LO SIGUIENTE:

- ✓ Resolución decanal (copia simple)
- ✓ Instrumento (encuesta)

POR LO EXPUESTO:

A usted Señor Jefe del Área de recursos humanos,
solicito acceder a mi petición por estar enmarcado a derecho

Huancavelica, 12 de diciembre del 2018


.....
INOCENTE CHAHUAYLACC, Jhon Albert
DNI: 47350715

SOLICITO: aplicación de instrumento
(Encuesta) de recolección de
Información de trabajo de
Investigación.

SEÑOR JEFE DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE
HUANCAMELICA



JHON ALBERT INOCENTE CHAHUAYLACC,
identificado con D.N.I. 47350715, domiciliado en Av.
Ollantay N° 252 del barrio de San Cristóbal, Bachiller
en Derecho Y Ciencias Políticas ante usted con el
debido respeto me presento y expongo:

Que, teniendo la necesidad de aplicar el instrumento de recolección de datos (encuesta) dirigido a jefes, directores, gerentes, subgerentes y personal administrativo solicito encuestar a todo el personal del **ÁREA DE RECURSOS HUMANOS** de la entidad pública, respecto al proyecto de tesis "LA INFLUENCIA DE LOS ANTECEDENTES PENALES EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS DE HUANCAMELICA DURANTE EL AÑO 2017." con la finalidad de recaudar información necesaria para mi proyecto de tesis y optar el título profesional de abogado, espero su colaboración a mi petición en concordancia a la norma.

ADJUNTO LO SIGUIENTE:

- ✓ Resolución decanal (copia simple)
- ✓ Instrumento (encuesta)

POR LO EXPUESTO:

A usted Señor Jefe del Área de recursos humanos,
solicito acceder a mi petición por estar enmarcado a derecho

Huancavelica, 12 de diciembre del 2018

[Signature]
.....
INOCENTE CHAHUAYLACC, Jhon Albert
DNI: 47350715



SOLICITO: aplicación de instrumento
(Encuesta) de recolección de
Información de trabajo de
Investigación.

SEÑOR JEFE DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
ASCENSION
S.D.



JHON ALBERT INOCENTE CHAHUAYLACC,
identificado con D.N.I. 47350715, domiciliado en Av.
Ollantay N° 252 del barrio de San Cristobal, Bachiller
en Derecho Y Ciencias Politicas ante usted con el
debido respeto me presento y expongo:

Que, teniendo la necesidad de aplicar el instrumento de recolección de datos (encuesta) dirigido a jefes, directores, gerentes, subgerentes y personal administrativo solicito encuestar a todo el personal del **ÁREA DE RECURSOS HUMANOS** de la entidad pública, respecto al proyecto de tesis "LA INFLUENCIA DE LOS ANTECEDENTES PENALES EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS DE HUANCVELICA DURANTE EL AÑO 2017." con la finalidad de recaudar información necesaria para mi proyecto de tesis y optar el título profesional de abogado, espero su colaboración a mi petición en concordancia a la norma.

ADJUNTO LO SIGUIENTE:

- ✓ Resolución decanal (copia simple)
- ✓ Instrumento (encuesta)

POR LO EXPUESTO:

A usted Señor Jefe del Área de recursos humanos,
solicito acceder a mi petición por estar enmarcado a derecho

Huancavelica, 12 de diciembre del 2018


.....
INOCENTE CHAHUAYLACC, Jhon Albert
DNI: 47350715

SOLICITO: aplicación de instrumento
(Encuesta) de recolección de
Información de trabajo de
Investigación.

SEÑOR JEFE DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE
HUANCAVELICA
S.D.

JHON ALBERT INOCENTE CHAHUAYLACC,
identificado con D.N.I. 47350715, domiciliado en Av.
Ollantay N° 252 del barrio de San Cristobal, Bachiller
en Derecho Y Ciencias Politicas ante usted con el
debido respeto me presento y expongo:

Que, teniendo la necesidad de aplicar el instrumento de recolección de datos (encuesta) dirigido a jefes, directores, gerentes, subgerentes y personal administrativo solicito encuestar a todo el personal del **ÁREA DE RECURSOS HUMANOS** de la entidad pública, respecto al proyecto de tesis "LA INFLUENCIA DE LOS ANTECEDENTES PENALES EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS DE HUANCANELICA DURANTE EL AÑO 2017." con la finalidad de recaudar información necesaria para mi proyecto de tesis y optar el título profesional de abogado, espero su colaboración a mi petición en concordancia a la norma.

ADJUNTO LO SIGUIENTE:

- ✓ Resolución decanal (copia simple)
- ✓ Instrumento (encuesta)

POR LO EXPUESTO:

A usted Señor Jefe del Área de recursos humanos,
solicito acceder a mi petición por estar enmarcado a derecho

Huancavelica, 12 de diciembre del 2018


.....
INOCENTE CHAHUAYLACC, Jhon Albert
DNI: 47350715

GOBIERNO REGIONAL HUANCANELICA	
SECRETARIA GENERAL	
MESA DE PARTES.	
21 DIC. 2018	
Reg. Doc.	1014592
Reg. Exp.	42150
Folio: 03	Hora: 0.20. Firma: 



SOLICITO: aplicación de instrumento
(Encuesta) de recolección de
Información de trabajo de
Investigación.

SEÑOR JEFE DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE HUANCAVELICA
S.D.

JHON ALBERT INOCENTE CHAHUAYLACC,
identificado con D.N.I. 47350715, domiciliado en Av.
Ollantay N° 252 del barrio de San Cristobal, Bachiller
en Derecho Y Ciencias Politicas ante usted con el
debido respeto me presento y expongo:

Que, teniendo la necesidad de aplicar el instrumento de recolección de datos (encuesta) dirigido a jefes, directores, gerentes, subgerentes y personal administrativo solicito encuestar a todo el personal del **ÁREA DE RECURSOS HUMANOS** de la entidad pública, respecto al proyecto de tesis "LA INFLUENCIA DE LOS ANTECEDENTES PENALES EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS DE HUANCAVELICA DURANTE EL AÑO 2017." con la finalidad de recaudar información necesaria para mi proyecto de tesis y optar el título profesional de abogado, espero su colaboración a mi petición en concordancia a la norma.

ADJUNTO LO SIGUIENTE:

- ✓ Resolución decanal (copia simple)
- ✓ Instrumento (encuesta)

POR LO EXPUESTO:

A usted Señor Jefe del Área de recursos humanos,
solicito acceder a mi petición por estar enmarcado a derecho

Huancavelica, 12 de diciembre del 2018


INOCENTE CHAHUAYLACC, Jhon Albert
DNI: 47350715

SOLICITO: aplicación de instrumento
(Encuesta) de recolección de
Información de trabajo de
Investigación.

SEÑOR DIRECTOR REGIONAL DE SALUD HUANCAVELICA
S.D.

JHON ALBERT INOCENTE CHAHUAYLACC,
identificado con D.N.I. 47350715, domiciliado en Av.
Ollantay N° 252 del barrio de San Cristóbal, Bachiller
en Derecho Y Ciencias Políticas ante usted con el
debido respeto me presento y expongo:

Que, teniendo la necesidad de aplicar el instrumento de recolección de datos (encuesta) dirigido a jefes, directores, gerentes, subgerentes y personal administrativo, solicito encuestar a todo el personal del **ÁREA DE RECURSOS HUMANOS** de la entidad pública, respecto al proyecto de tesis "LA INFLUENCIA DE LOS ANTECEDENTES PENALES EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS DE HUANCAVELICA DURANTE EL AÑO 2017." con la finalidad de recaudar información necesaria para mi proyecto de tesis y optar el título profesional de abogado, espero su colaboración a mi petición en concordancia a la norma.

ADJUNTO LO SIGUIENTE:

- ✓ Resolución decanal (copia simple)
- ✓ Instrumento (encuesta)

POR LO EXPUESTO:

A usted Señor Jefe del Área de recursos humanos,
solicito acceder a mi petición por estar enmarcado a derecho

Huancavelica, 12 de diciembre del 2018


INOCENTE CHAHUAYLACC, Jhon Albert
DNI: 47350715

GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA	
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - HUANCAVELICA	
SECRETARÍA GENERAL	
26 DIC. 2018	
REG. DOC. N°	1016538
REG. EXP. N°	HORA 12:20
FOLIOS	03 FIRMA



SOLICITO: aplicación de instrumento
(Encuesta) de recolección de
Información de trabajo de
Investigación.

SEÑOR JEFE DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA DIRECCIÓN DISTRITAL DE
DEFENSA PÚBLICA Y ACCESO A LA JUSTICIA - HUANCVELICA
S.D.

JHON ALBERT INOCENTE CHAHUAYLACC,
identificado con D.N.I. 47350715, domiciliado en Av.
Ollantay N° 252 del barrio de San Cristóbal, Bachiller
en Derecho Y Ciencias Políticas ante usted con el
debido respeto me presento y expongo:

Que, teniendo la necesidad de aplicar el instrumento de recolección de datos (encuesta) dirigido a jefes, directores, gerentes, subgerentes y personal administrativo, solicito encuestar a todo el personal del ÁREA DE RECURSOS HUMANOS de la entidad pública, respecto al proyecto de tesis "LA INFLUENCIA DE LOS ANTECEDENTES PENALES EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS DE HUANCVELICA DURANTE EL AÑO 2017." con la finalidad de recaudar información necesaria para mi proyecto de tesis y optar el título profesional de abogado, espero su colaboración a mi petición en concordancia a la norma.

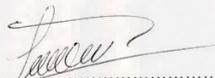
ADJUNTO LO SIGUIENTE:

- ✓ Resolución decanal (copia simple)
- ✓ Instrumento (encuesta)

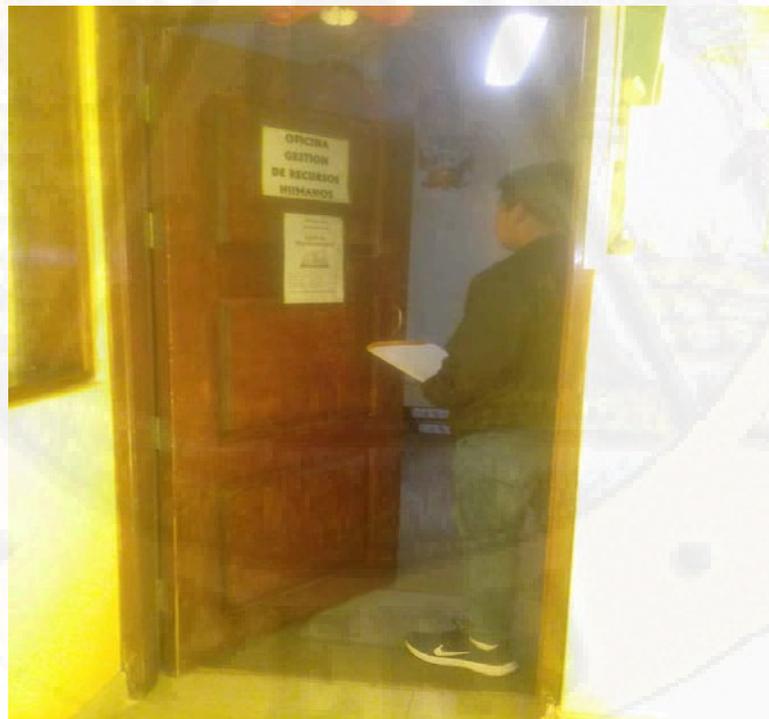
POR LO EXPUESTO:

A usted Señor Jefe del Área de recursos humanos,
solicito acceder a mi petición por estar enmarcado a derecho

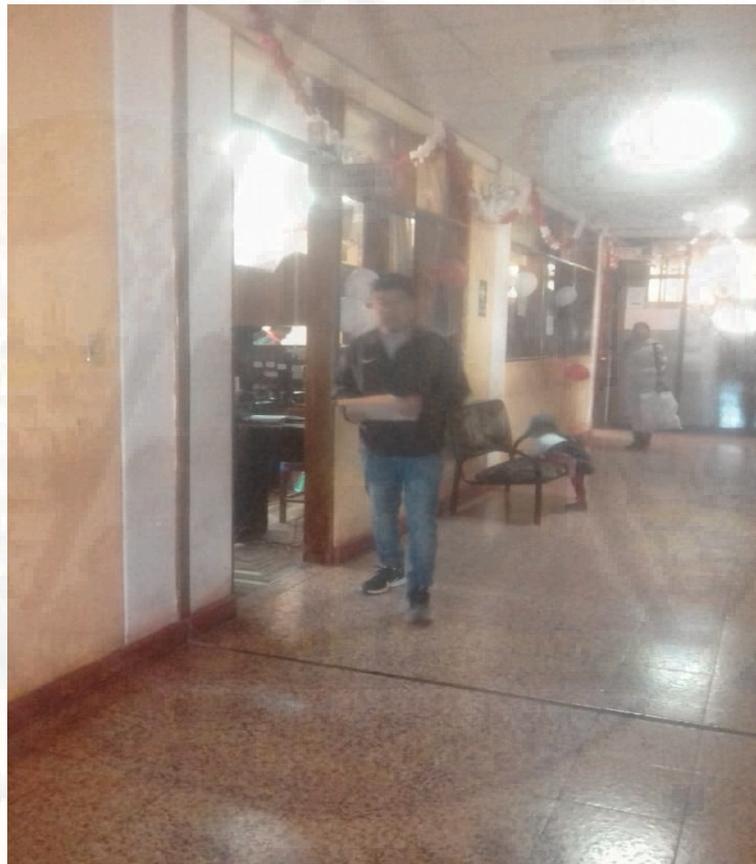
Huancavelica, 12 de diciembre del 2018


.....
INOCENTE CHAHUAYLACC, Jhon Albert
DNI: 47350715

FOTOS DE LA ENCUESTA REALIZADA EN LAS ENTIDADES PUBLICAS DE HUANCAMELICA















UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
(Creada por Ley N° 25265)
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
REPOSITORIO INSTITUCIONAL



UNICHECK

Certificado de Originalidad

Por medio de este documento de Originalidad el área de Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Huancavelica, certifica y da fe que el trabajo de investigación titulado: **“LA INFLUENCIA DE LOS ANTECEDENTES PENALES EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS DE HUANCAVELICA DURANTE EL AÑO 2017”** presentado por el autor: **INOCENTE CHAHUAYLACC, Jhon Albert** con la finalidad de obtener el Título Profesional de **ABOGADO** el Repositorio Institucional hace saber que **es una obra original** y no ha sido presentado ni publicado en otras revistas científicas nacionales e internacionales ni en sitio o portal electrónico.

Por tanto, basándonos en el cumplimiento del Art.7 inciso b) del Reglamento del Software Anti plagio de la UNH y su Directiva, el área de Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Huancavelica dictamina que este trabajo de investigación fue analizado por el software anti plagio UNICHECK y al estar dentro de los parámetros establecidos, esta investigación es **aceptado como original**.

ADJUNTO:

- ✓ Captura de pantalla de la revisión del trabajo de investigación en el software anti plagio - UNICHECK.

El presente Certificado se expide el 24 de julio del año 2019.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
REPOSITORIO INSTITUCIONAL
Dr. RAUL ORTEGA JURADO
Jefe de la Oficina de Repositorio Institucional