



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TESIS**

**PROPUESTA DE MODIFICATORIA AL ARTÍCULO  
37° DEL T.U.O DE LA L.I.R PARA PROMOVER LA  
REINSERCIÓN LABORAL DE LAS MADRES CON  
ANTECEDENTES PENALES**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADA**

**Autor:**

**Bach. Mechán Asalde Selene del Milagro**

**<https://orcid.org/0000-0002-1871-5077>**

**Asesor:**

**Dr. Idrogo Pérez Jorge Luis**

**<https://orcid.org/0000-0002-3662-3328>**

**Línea de Investigación:**

**Ciencias Jurídicas**

**Pimentel – Perú**

**2020**

**Aprobación del Jurado:**

---

Dr. Idrogo Pérez Jorge Luis  
**PRESIDENTE**

---

Mg. Cabrera Leonardini Daniel Guillermo  
**SECRETARIO**

---

Mg. Samillán Carrasco José Luis  
**VOCAL**

## **DEDICATORIA**

A Dios, que durante este periodo de investigación me enseñó a mirar con misericordia y justicia a nuestra sociedad, pues “Dichoso es el hombre a quien el Señor no le apunta el delito”.

A mi familia, en especial a mis queridos padres, José Alberto e Hilda Alida, quienes han sido mi fortaleza, motivación y apoyo en toda mi vida.

A las madres con antecedentes penales con hijos menores de edad a su cargo, sector vulnerable y olvidado por la sociedad; y a mis docentes quienes con sus conocimientos y valores permitieron mi desarrollo académico.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios Padre, mi roca, quien adiestra mis manos para la guerra y mis dedos para la batalla. A la Divina Misericordia, y a mi Reina, Señora, Abogada y Madre, María; gracias por darme fortaleza, valentía y sabiduría durante el desarrollo de mi carrera profesional.

A mis padres, por su apoyo incondicional, sacrificio, amor y entrega; a Carlos Eduardo, por su motivación y apoyo para logro de mis proyectos; y a mis docentes de la Facultad de Derecho de la Universidad Señor de Sipán por su incansable labor para la formación de buenos profesionales.

## RESUMEN

La tesis titulada “**Propuesta de modificatoria al artículo 37° del T.U.O de la L.I.R para promover la reinserción laboral de las madres con antecedentes penales**”, es una investigación aplicada con diseño no experimental, explicativo y propositivo, cuyo objetivo es proponer una modificatoria legislativa de la ley del impuesto a la renta a fin de incluir una nueva causal de deducción a dicho impuesto, a favor de las empresas privadas que contraten madres con antecedentes penales, que tengan a su cargo hijos menores de edad, con la finalidad de incentivar su contratación.

Para la recolección de la información doctrinaria se ha utilizado el método dogmático y en cuanto a la recopilación de datos de campo se aplicó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento es el cuestionario, conociendo así la opinión de la comunidad jurídica.

Respecto a los resultados más importantes, se evidencia que los niveles de reinserción laboral de las madres con antecedentes penales, que tienen hijos menores de edad a su cargo, en nuestro país, son mínimos, teniendo como factores influyentes la estigmatización que sufren las mismas, por parte de la sociedad y del mercado laboral, así como la condena reprochable que cae sobre ellas al tener una sentencia condenatoria, que les generó antecedentes penales; además, la desigualdad por cuestión de género y la discriminación hacia la mujer por presuntos sobrecostos laborales, son situaciones que la ubican en desventaja al momento de buscar reinsertarse laboralmente y ejercer su derecho al trabajo; concluyendo que es factible la modificatoria del artículo 37° de la Ley del Impuesto a la Renta, como una forma de promoción de la reinserción laboral de esta población vulnerable, además de aportar en la reducción del desempleo, la informalidad y los índices de reincidencia criminal; favoreciendo a la sociedad, a las empresas y al Estado.

**PALABRAS CLAVE:** *Reinserción Laboral, Madres, Antecedentes Penales, Impuesto a la Renta, Derecho al Trabajo.*

## ABSTRACT

The thesis entitled "Proposal for amendment to article 37° of T.U.O. of the L.I.R. to promote labor reinsertion of mothers with criminal background", is an applied research with a non-experimental, explanatory and purposeful design, the objective of which is to propose a legislative amendment of the income tax law in order to include a new causal deduction to said tax, a favor of private companies that contract mothers with a criminal record, who are responsible for minor children, with the intention of encouraging their hiring

For the collection of doctrinal information we use the dogmatic method and as for the collection of data from the field we use the survey technique, whose instrument is the questionnaire, thus knowing the opinion of the legal community.

Regarding the most important results, it is evident that the levels of labor reintegration of mothers with criminal records, who have minor children in their care, in our country, are minimal, having as influencing factors the stigmatization that affects them, by society and the labor market, as well as the reprehensible sentence that falls on them by having a conviction, which generates a criminal record; In addition to this, gender inequality and discrimination against women for alleged labor costs are situations that place them at a disadvantage when seeking to re-enter the labor market and fully exercise their right to work; concluding that it is feasible to modify article 37° of the Income Tax Law, as a way of promoting the reintegration of this vulnerable population into employment, in addition to contributing to the reduction of unemployment, informality and criminal recidivism rates ; favoring society, companies and the State.

***KEY WORDS: Labor Reintegration, Mothers, Criminal Record, Income Tax, Right to Work.***

## INDICE

I.	INTRODUCCION .....	13
1.1.	Realidad problemática.....	18
1.2.	Antecedentes de Estudio .....	25
1.3.	Teorías relacionadas al tema .....	43
1.3.1.	La modificatoria del artículo 37° del T.U.O. de la Ley del Impuesto a la Renta .....	43
1.3.2.	La reinserción laboral de las madres con antecedentes penales .....	67
1.4.	Formulación del problema.....	103
1.5.	Justificación e importancia del estudio.....	103
1.6.	Hipótesis .....	104
1.7.	Objetivos .....	105
1.7.1.	Objetivo general.....	105
1.7.2.	Objetivos específicos .....	105
II.	MATERIAL Y MÉTODO.....	106
2.1.	Tipo de estudio y diseño de investigación.....	106
2.2.	Población y muestra.....	106
2.2.1.	Población .....	106
2.2.2.	Muestra.....	106
2.3.	Variables y operacionalización.....	107
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	109
2.5.	Procedimientos de análisis de datos.....	109
2.6.	Criterios éticos. ....	109
2.7.	Criterios de rigor científico:.....	110
III.	RESULTADOS .....	111
3.1.	Resultado en Tablas y Figuras.....	111
3.2.	Discusión de resultados .....	126
3.3.	Aporte práctico .....	137
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	149
4.1.	Conclusiones.....	149
4.2.	Recomendaciones.....	151

REFERENCIAS.....	152
ANEXOS .....	165
Anexo 1.- Matriz de consistencia .....	166
Anexo 2.- Instrumento.....	167
Anexo 3.- Ficha de Validación de Instrumento por Juicio de Expertos .....	170
Anexo 4.- Información Estadística actualizada, remitida por el INPE, respecto a la población de mujeres egresadas en el año 2018, según tipo de egreso.....	176
Anexo 5.- Información Estadística actualizada, remitida por el INPE, respecto a la población de mujeres egresadas en el año 2019, según tipo de egreso.....	177
Anexo 6.- Información Estadística actualizada, remitida por el INPE, la cual fue requerida mediante solicitud de acceso a la información Pública .....	178
Anexo N° 7: Ofertas de empleo requiriendo no contar con antecedentes penales .....	181
Anexo N° 8: Jurisprudencia.....	184



## INDICE DE TABLAS

1. ¿Cree usted que, actualmente en el Perú, a las madres con antecedentes penales les resulta difícil insertarse a la vida laboral?.....	111
2. ¿Considera usted que el Estado ha omitido la implementación programas de reinserción laboral para las madres con antecedentes penales que egresan de los establecimientos penitenciarios?.....	112
3. ¿Considera usted que no existen políticas públicas que promuevan la reinserción laboral de madres con antecedentes penales? .....	113
4. ¿Considera usted que es las mujeres madres son discriminadas, para acceder a un empleo, por su condición de tal? .....	114
5. ¿Considera Ud. que las madres con antecedentes penales son discriminadas para acceder a un empleo?.....	115
6. ¿Considera usted que las mujeres que buscan un empleo son estigmatizadas por ser madres y tener hijos menores a su cargo, es decir por tener responsabilidades familiares? .....	116
7.¿Considera usted que la estructura normativa del artículo 37° del T.U.O. de la L.I.R. permite incorporar una nueva causal de deducción? .....	117
8. ¿Considera usted que es factible establecer una deducción adicional en el inciso z del artículo 37° del T.U.O. de la ley del impuesto a la renta a favor de las empresas que contraten madres con antecedentes penales con hijos menores a su cargo? .....	118
9. ¿Cree usted la citada modificación del inciso z artículo 37° del T.U.O.de la L.I.R. promoverá la reinserción laboral de las madres con antecedentes penales, con hijos menores de edad a su cargo?.....	119
10. ¿Considera usted que el aumento en los índices de reinserción laboral de madres con antecedentes penales, disminuirá el nivel de discriminación hacia dicha población?.....	120
11. ¿Cree usted que la modificación del artículo 37° del T.U.O. de la ley del impuesto a la renta para establecer deducciones del Impuesto a la Renta a favor de las empresas que contraten madres con antecedentes penales traerá un beneficio económico al Estado Peruano? .....	121

12. ¿Considera usted que la citada deducción en el impuesto a la renta beneficiará económicamente a las empresas que contraten madres con antecedentes penales?.....	122
13. ¿Considera usted que la reinserción de madres con antecedentes penales incidirá directamente en la disminución de los índices de desempleo e informalidad en el país?.....	123
14. ¿Considera usted que la implementación de la modificatoria del artículo 37° del T.U.O de la L.I.R, adicionando como supuesto de deducción sobre el impuesto a la renta, la contratación de madres con antecedentes penales con hijos menores a su cargo, es acorde al interés superior del niño?.....	124
15. Si usted fuera gerente de una empresa ¿Consideraría usted la posibilidad de contratar madres con antecedentes penales con hijos menores a su cargo, como política de responsabilidad social?.....	125

## INDICE DE FIGURAS

Fig. 1. ¿Cree usted que, actualmente en el Perú, a las madres con antecedentes penales les resulta difícil insertarse a la vida laboral?.....	111
Fig. 2. ¿Considera usted que el Estado ha omitido la implementación programas de reinserción laboral para las madres con antecedentes penales que egresan de los establecimientos penitenciarios?.....	112
Fig 3. ¿Considera usted que no existen políticas públicas que promuevan la reinserción laboral de madres con antecedentes penales? .....	113
Fig. 4. ¿Considera usted que es las mujeres madres son discriminadas, para acceder a un empleo, por su condición de tal? .....	114
Fig. 5. ¿Considera Ud. que las madres con antecedentes penales son discriminadas para acceder a un empleo?.....	115
Fig. 6. ¿Considera usted que las mujeres que buscan un empleo son estigmatizadas por ser madres y tener hijos menores a su cargo, es decir por tener responsabilidades familiares? .....	116
Fig. 7. ¿Considera usted que la estructura normativa del artículo 37° del T.U.O. de la L.I.R. permite incorporar una nueva causal de deducción?.....	117
Fig. 8. ¿Considera usted que es factible establecer una deducción adicional en el inciso z del artículo 37° del T.U.O. de la ley del impuesto a la renta a favor de las empresas que contraten madres con antecedentes penales con hijos menores a su cargo? .....	118
Fig. 9. ¿Cree usted la citada modificación del inciso z artículo 37° del T.U.O.de la L.I.R. promoverá la reinserción laboral de las madres con antecedentes penales, con hijos menores de edad a su cargo?.....	119
Fig 10. ¿Considera usted que el aumento en los índices de reinserción laboral de madres con antecedentes penales, disminuirá el nivel de discriminación hacia dicha población?.....	120
Fig. 11. ¿Cree usted que la modificación del artículo 37° del T.U.O. de la ley del impuesto a la renta para establecer deducciones del Impuesto a la Renta a favor de las empresas que contraten madres con antecedentes penales traerá un beneficio económico al Estado Peruano? .....	121

Fig 12. ¿Considera usted que la citada deducción en el impuesto a la renta beneficiará económicamente a las empresas que contraten madres con antecedentes penales? .....	122
Fig 13. ¿Considera usted que la reinserción de madres con antecedentes penales incidirá directamente en la disminución de los índices de desempleo e informalidad en el país?.....	123
Fig 14. ¿Considera usted que la implementación de la modificatoria del artículo 37° del T.U.O de la L.I.R, adicionando como supuesto de deducción sobre el impuesto a la renta, la contratación de madres con antecedentes penales con hijos menores a su cargo, es acorde al interés superior del niño? .....	124
Fig 15. Si usted fuera gerente de una empresa ¿Consideraría usted la posibilidad de contratar madres con antecedentes penales con hijos menores a su cargo, como política de responsabilidad social? .....	125

## I. INTRODUCCION

La Constitución Política del Perú tipifica al derecho al trabajo como uno de los principales derechos sociales y económicos de la persona humana, por lo cual las políticas de estado están dirigidas a fomentar el empleo formal; sin embargo, pese a las múltiples acciones tomadas a lo largo de los años, el Estado aún no ha logrado concretizar una política que promueva la reinserción laboral de las personas con antecedentes penales, ni siquiera al sector que más lo necesita, quienes son las madres con hijos menores de edad a su cargo; pues en la búsqueda de trabajo, son consideradas una población estigmatizada y en cierto sentido vulnerable al rechazo del empleador, que escudado en su libertad de contratación evalúa y selecciona a su personal de acuerdo a criterios establecidos en su empresa.

La presente investigación busca promover la reinserción laboral de las madres con antecedentes penales que tienen hijos menores a su cargo, por cuanto ellas son el sustento de sus hijos, y al no acceder a un puesto de trabajo por la discriminación hacia ellas, se vulnera no sólo dicho derecho, sino el principio del interés superior del niño, que debe ser plenamente garantizado; sin embargo, al contar con antecedentes penales, muchas veces, son consideradas como personas poco fiables, menos honestas y más peligrosas, siendo de vital importancia que se prevea la normativa pertinente, a fin de mejorar el contexto social de este grupo vulnerable.

Dentro de los principales antecedentes investigados a nivel internacional se cita a Sáenz (2013) con su investigación, “Análisis jurídico de los antecedentes penales y policíacos como requisito previo a la contratación laboral a la luz de los principios que inspiran el derecho de trabajo”; Ortega (2016) en su investigación titulada “La integración al empleo de los condenados a una pena privativa de libertad”; Espinel (2016) en su investigación “Reinserción laboral de las personas que estuvieron privadas de libertad”; Pérez (2015) en su tesis “Impacto tributario en el impuesto a la renta de una compañía de la ciudad de Guayaquil por la aplicación de la Ley de

Discapacidades, periodo 2012”. De la misma manera, se cita a Marín (2017) en su tesis “Un estudio cualitativo en el Centro de Inserción Social de Granada”. Asimismo, respecto a los incentivos tributarios, Viera (2001) en su tesis titulada “Incentivos Tributarios”; Trepelkow (2018) en su investigación titulada “Diseño y evolución de incentivos tributarios en países en desarrollo”; Quagliotti (2012) en su tesis "Incentivos Tributarios a la Inversión en Uruguay".

Respecto a la Reinserción Laboral de las personas con antecedentes penales, se cita a Morales (2013), en su investigación titulada “Reinserción laboral de privados de libertad: El Rol del partenariado público – privado”; Ojeda (2012) en su investigación “Reinserción Social y función de la pena”; y Larrauri E. & Jacobs J. (2011) en su investigación titulada “Reinserción laboral y antecedentes penales”; Benítez (2012) con su tesis “Inserción Laboral para las personas que han cumplido una sanción penal en ciudad de Latacunga”; Rovira (2016), en su tesis “Antecedentes penales y mercado laboral”; y Macay (2016) en la tesis “La reinserción laboral como medida integral de rehabilitación del condenado en el sistema penitenciario penal”.

En el ámbito nacional, como antecedente se cita al autor Peñaloza (2017) en su investigación titulada “El fenómeno de la reinserción carcelaria en el Perú: análisis de los factores asociados a las trayectorias exitosas de reinserción social”; y, William (2016) en su tesis “Reinserción Laboral de Ex - Presidarios del Centro Penal San Fermín en el Mercado Laboral de la Ciudad de Huancavelica durante el año 2014”.

Respecto a los incentivos tributarios, se cita a Niño (2017) en su investigación titulada, “Incentivos tributarios para las empresas privadas frente a los límites de contratación de las personas discapacitadas en la Legislación Peruana”; Morazzani (2018) en su tesis “Las normas de inclusión del personal con discapacidad y su acceso al trabajo en el sector público y privado de la ciudad de Arequipa y su impacto en los estados financieros de las empresas. Caso: Minera Escorpio”; Chanduví (2013) en su tesis “El principio de causalidad en los gastos por prácticas de responsabilidad social empresarial

en el Perú”; y, se cita a Meza (2018) en su investigación titulada “Incidencia de la capacitación técnico productiva en la reinserción laboral y social de las mujeres privadas de libertad en el establecimiento penal de Ayacucho -2017”.

En el ámbito local, se cita como antecedente a las investigaciones de Padilla (2018) titulada “Incorporación del trabajo forzado como pena accesoria para el delincuente reincidente”; Nuñez & Ramirez (2008) en su tesis “La educación y el trabajo penitenciario en el tratamiento de resocialización del interno en el establecimiento penal de Picsi – Lambayeque”; Morales (2016) con su investigación “Gestión Penitenciaria y Reinserción Laboral en la Población Extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario – 2014”. Del mismo modo, se cita a Díaz (2015) en su investigación “La educación y el trabajo penitenciario en el tratamiento de resocialización de los internos del establecimiento penitenciario de Piura - Rio Seco - Año 2013 – 2014”; Castañeda (2018), con su investigación titulada “La vulneración a los derechos fundamentales por el hacinamiento penitenciario a internos del establecimiento penitenciario de Picsi – Chiclayo”; Guevara & Ramírez (2017) en su tesis titulada “Dificultades para acceder a un puesto de trabajo por tener antecedentes penales”; y Pereyra & Vera (2009), en su tesis para optar el título de abogado de la Universidad Señor de Sipán, titulada “El derecho al trabajo del interno en el establecimiento penal de Picsi”.

Cabe precisar que, en las investigaciones señaladas anteriormente, han estudiado a la población de personas con antecedentes penales y a los incentivos tributarios de manera general, no diferenciando a un sector interno más reducido como el que se plantea, las madres con antecedentes penales que tienen hijos menores de edad a su cargo; ni estableciendo en modo alguno nuestra propuesta, la cual es íntegramente original.

El problema planteado en la presente investigación es ¿Cómo promover la reinserción laboral de las madres con antecedentes penales que tienen hijos menores a su cargo?, el cual se justifica en que el trabajo, es el medio fundamental para que se logre la reinserción social de las madres que

tienen antecedentes penales e hijos menores de edad que mantener, y a fin de que esta mano de obra sea considerada a acceder a un empleo, es que se debe brindar incentivos tributarios a las empresas privadas que apuesten por contratar este personal, por lo cual cuando se empleen madres con antecedentes penales, con hijos menores de edad a su cargo, tendrán derecho a una deducción adicional sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas en un porcentaje que será fijado por Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas.

La hipótesis que se ha planteado en la presente investigación es: Sí se modifica el artículo 37° del T.U.O de la Ley del Impuesto a la Renta, incluyendo en el inciso z) el supuesto de que, cuando las empresas empleen madres con antecedentes penales con hijos menores de edad a su cargo, tendrán derecho a una deducción adicional sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas, en un porcentaje que será fijado por Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas; entonces se promovería la reinserción laboral de las madres con antecedentes penales, con hijos menores de edad a su cargo.

El objetivo general de la investigación es: Proponer la modificatoria del artículo 37° del T.U.O de la Ley del Impuesto a la Renta para promover la reinserción laboral de las madres con antecedentes penales, con hijos menores de edad a su cargo. Respecto a los objetivos específicos planteados son: a. Diagnosticar el estado actual de la reinserción laboral de las madres con antecedentes penales, con hijos menores de edad a su cargo; b. Identificar los factores influyentes en la reinserción laboral de las madres con antecedentes penales, con hijos menores de edad a su cargo; c. Diseñar la modificatoria del artículo 37° del T.U.O de la Ley del Impuesto a la Renta para promover la reinserción laboral de las madres con antecedentes penales, con hijos menores de edad a su cargo; y d. Estimar los resultados que generará la implementación de la modificatoria del artículo 37° del T.U.O de la Ley del Impuesto a la Renta en la reinserción laboral en las madres con antecedentes penales.



Finalmente, se precisa que la presente investigación, se efectúa en beneficio de las madres con antecedentes penales que tienen hijos menores de edad bajo su cargo, hayan ingresado o no a un establecimiento penitenciario; motivo por el cual se considera que es de vital importancia realizar la presente investigación, puesto que como operadores del derecho debemos buscar alternativas normativas para mejorar la calidad de vida de todos los ciudadanos, sin excepción alguna.

## 1.1. Realidad problemática

Toda persona que registra sentencias condenatorias por la comisión de un delito, tiene antecedentes penales, haya ingresado o no a un establecimiento penitenciario. Este certificado es requerido, casi siempre, para acceder a un empleo, situación que ubica a la persona que los registra, en una total desventaja frente a quien no cuenta con antecedentes penales.

Generalmente, las personas con antecedentes penales temen que un posible empleador no los contrate por tenerlos, o si no se los requieren, subsiste el temor de que en cualquier momento esta condición sea conocida y genere su desvinculación; sin embargo, no es solo una condición de miedo interno, de baja autoestima o de inseguridad, pues al buscar trabajo, hayan estado o no en un establecimiento penitenciario, logran comprobar la verdadera estigmatización por parte de la sociedad en general, muchas veces sin conocer el tipo de delito cometido o las circunstancias de su internamiento en prisión; la sociedad no los individualiza o clasifica y eso definitivamente es aún más desfavorable. Sin embargo, es necesario que estas personas trabajen a fin de autosostenerse y atender las necesidades de sus dependientes.

A nivel internacional, según Muller (2016), en América Latina y el Caribe, la reinserción social y laboral es clave para disminuir la reincidencia y lograr seguridad ciudadana; siendo esencial integrar a las personas con antecedentes penales como contribuyentes de la economía, así brindarán apoyo a sus familias, dejarán de ser una carga para el sistema penitenciario público; se integrarán como sociedad, sin discriminación; logrando el desarrollo del país.

Del mismo modo, Vonderkova (2014), señala que “en República Checa el desempleo es una de las causas por qué los ex presos recaen en el delito, por cuanto al tener problemas para conseguir trabajo por desesperación vuelven a violar la ley. Muchos ex reclusos buscan ayuda en

Organizaciones No Gubernamentales; y en este sentido, en el año 2013, más de 300 personas que cumplieron su pena, acudieron a la ONG Rubikon Centrum, pidiendo ayuda en la búsqueda de empleo; logrando conseguir trabajo una de cada cinco de estas personas; además el 90% de los antiguos reclusos siguen en el trabajo aún después de terminados los tres meses de prueba". Así también señala: "al inicio la mayoría de los empleadores desconfiaba de los antiguos reclusos, pero con el tiempo sus posturas cambiaron, debido a que gran parte de las personas que pasaron por la prisión están decididas a no regresar y hacen todo por lograrlo; apreciando la posibilidad de poder trabajar".

Montes (2018), señala que en Chile, "existe insuficiente cobertura para acceder a programas laborales e infraestructura inadecuada, que dificulta el desarrollo de los talleres. Según la Primera Encuesta de Percepción de Calidad de Vida Penitenciaria, solo un 30,4% de los presidiarios que dejan la cárcel, acceden a un trabajo". En la legislación chilena, a pesar de promover diversos programas de resocialización para los internos, su problemática es similar a la nuestra, ya que en muchos casos al salir en libertad las personas tienen dificultades para lograr ser contratados por entidades privadas.

En ese sentido, el Equipo de Comunicaciones Defensoría Nacional de Chile (2014), argumenta que "la mayoría de mujeres con antecedentes penales son madres de familia, siendo necesario saber qué hacer para subsistir, ya que se exponen ella y su familia al no tener los medios adecuados para sobrevivir". En Chile, actualmente se desarrolla el programa "Más Capaz", el cual el gobierno destina más recursos en materia de capacitación directa a mujeres y jóvenes. Fomentando el emprendimiento a través de microempresas, ya que muchas mujeres pertenecen a sectores socioeconómicos bajos, teniendo más limitaciones, ya que al tener niños, les cuesta más cumplir horarios laborales.

De la misma manera, Dos Santos (2017) señala que, en Uruguay, "debido a la falta de oportunidades laborales de las empresas privadas hacia

las personas que salieron de prisión, el gobierno a través de la Dirección Nacional de Apoyo al Liberado (DINALI) del Ministerio del Interior, creó la fundación Caleidoscopio, que capacita a ex reclusos en oficios, talleres de emprendimiento, y planea acciones para prestar servicios y facturar como cualquier otra empresa incorporando en la planilla de pago a liberados, lo cual denota que en otros países ya se están ejecutando políticas públicas a fin de reinsertar laboralmente a las personas con antecedentes penales”.

Asimismo, Larrauri & Jacobs (2011), afirma que, en Estados Unidos, “es normal que exista discriminación laboral basados en antecedentes penales, estos antecedentes reflejan un determinado carácter y pronostica un mal comportamiento futuro”. Acota a su vez que, “algunos estados de EE.UU, cuentan con leyes anti-discriminatorias que protegen de manera expresa a las personas con Antecedentes Penales, solo justificándose que la negativa a ser contratados se base en una directa relación entre la condena impuesta y el tipo de trabajo”.

Es así que, a nivel internacional, se puede evidenciar que la discriminación laboral para las personas con antecedentes penales no es ajeno al conocimiento de la sociedad, e incluso como se señalan en algunas investigaciones, del rechazo del mismo sujeto, quien se autocalifica y rechaza antes de acceder a algún puesto de trabajo, para evitar tener que pasar el complicado momento de presentar sus antecedentes penales.

Respecto a la realidad peruana, Ramos (2012) señala que “generalmente los empleadores dudan al contratar a un criminal. El estigma encarcelamiento es un factor, y son pocas las personas que tienen la capacidad y experiencia requerida por los empleadores; más aún si son mujeres”, pues conforme lo señala el portal Semana Económica (13 de octubre de 2011) “las mujeres son discriminadas en las empresas, al no permitir modelos laborales que posibiliten un balance entre la familia y el trabajo”.

Según el Primer Censo Nacional Penitenciario del año 2016, realizado por el INEI, muchos de los reclusos son reincidentes, ello debido al fracaso de los procesos de resocialización, siendo uno de sus principales problemas, no conseguir empleo.

Es de precisar que Lavado (2016), efectuando un análisis a los indicadores de calidad de empleo basados en la Encuesta Nacional de Hogares 2016, determinó que “las madres, en su mayoría, obtienen puestos laborales vulnerables, sin protección social e informales, un 54% de las mujeres con hijos está en empleos vulnerables; en contraste, solo un 28% de las mujeres sin hijos está en la misma situación”.

En concordancia con ello, el Primer Censo Nacional Penitenciario del 2016 realizado por el INEI, evidencia que el 86,3% (3 922) de la población femenina tiene hijos, es decir que en gran mayoría, las mujeres recluidas en los establecimientos penitenciarios, son madres, por ello este sector merece especial atención.

De conformidad con el Informe Estadístico Penitenciario - INPE 2018, se precisa que, la mayoría de mujeres que han sido detenidas y privadas de su libertad, son madres con hijos menores a cargo; existen madres con niños menores de 3 años viviendo en el centro penitenciario, siendo el INPE quien asume el deber de brindar albergue, educación, alimento, etc., en cumplimiento de las Reglas de Bangkok y normas vigentes; además existen madres recluidas en estado de gestación, y que al dar a luz, esos niños forman parte de esta población a cargo; por ello, esta población merece atención prioritaria.

Asimismo, el Diario La República (21 de mayo de 2018) informa que “menos del 1% de ex reclusos encuentra un trabajo tras salir de prisión; siendo víctimas de prejuicios, teniendo como opción reincidir en delitos o inventarse un oficio para subsistir; ya que no existen bolsas de trabajo, convenios con empresas privadas o con el Estado para que accedan al

mercado laboral. La sociedad estigmatiza y no perdona a aquel que cometió un delito. Asimismo, relata la historia de una mujer de 36 años, madre soltera, quien fue recluida en el penal a fines del 2011 por el delito de extorsión. Su hija es una adolescente de 15 años, y ella es su único sustento, siendo que al egresar de prisión durante casi un año, y con el fin de mantener a su familia y subsistir, se dedicó a diversas labores, trabajó como empleada de limpieza, mensajera, vendedora ambulante, empleada del hogar y actualmente labora en un locutorio; todo ello pese a ser Contadora Titulada”.

Según el Reporte de Cumplimiento Misional elaborado por el INPE (periodo setiembre 2018 a junio 2019), a pesar de que a través de los diversos programas de tratamiento extramuros se atendió a 1,244 personas en el medio libre, solo se reinsertaron en el mercado laboral 48 personas.

La situación expuesta es preocupante, sin embargo, pese a que el Estado, a través Ministerio de Trabajo es el llamado a ejecutar políticas que fomenten el empleo en general a toda la sociedad, al parecer a olvidado a las personas con antecedentes penales, pues no existe programa alguno dirigido a promover el fomento de empleo para ellos; se cuentan con múltiples programas dirigidos a diversos sectores teniendo como principal sujeto a la población juvenil. Aunado a ello, el hecho de que las madres con antecedentes penales, vean limitado el acceso a un empleo, no sólo vulnera su derecho al trabajo, sino también el interés superior del niño, ya que verá limitado el goce y disfrute de su alimentación, educación y acceso a la salud, entre otros, por ello en la presente investigación nos orientamos a proponer una reforma que favorezca su reinserción como población vulnerable.

Cabe precisar que, hay una empresa que apuesta por la mano de obra de las mujeres peruanas encarceladas y con antecedentes penales, conforme lo relata el periódico The New York Times (22 de febrero de 2019), en su artículo “De las cárceles de Perú a las tiendas de lujo”, en el cual D’Souza (Cofundadora de la Empresa CARCEL, dedicada a dar trabajo a las mujeres reclusas, en la confección de ropa) manifiesta que “todas las prisioneras son

madres reclusas por delitos relacionados con la pobreza, como robo o prostitución. Muchas mujeres son personas no violentas que cometen delitos por primera vez”. Según datos del INPE, “el 85% tiene hijos que mantener en casa. Generalmente las mujeres son encarceladas y después liberadas, sin embargo tienen dificultades para encontrar la forma de mantener a sus hijos. Sin embargo, a través del trabajo que les brinda, obtienen salarios justos, pueden mantenerse a sí mismas, a sus hijos, y ahorrar para el reinicio de sus vidas, ya que tendrán la alternativa cuando salgan de la cárcel de continuar laborando en CARCEL”.

En relación a la realidad local, mediante informe periodístico de RPP edición digital (01 de mayo de 2017), se precisa que “más de 20 mil personas se encuentran desempleadas en Lambayeque, cifra que corresponde al Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) del Gobierno Regional”, además señalan respecto a la PEA desocupada “se debe desarrollar políticas estatales dirigidas a desarrollar mano de obra calificada y generar oportunidades de empleo en el sector agroindustria”. Además existe brechas salariales entre hombres y mujeres, siendo necesario humanizar los regímenes salariales, y disminuir las diferencias salariales,”

En el mismo sentido, el Diario Correo (25 de junio de 2018), informó que el Gerente Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, comunicó que para dicho año, el 75% de empleo en la región Lambayeque es informal.

Cabe precisar que, ante la falta de inserción laboral, el Instituto Nacional Penitenciario, mediante el programa Medio Libre, capacita laboralmente en gastronomía (20), emprendimiento laboral (15), crianza de cuyes (20) y temas agropecuarios, Albañilería, y de los cuales en Chiclayo, un ex recluso, el Sr. Ermitaño Acuña Bustamante, aprovecho los conocimientos adquiridos y cuenta con su microempresa, la cual si empleará a personas con antecedentes penales.

En relación a esto, en la publicación de RPP (5 de enero de 2018), el Director Regional de la Zona Norte del INPE, señala que “del total de internos con acceso a beneficios penitenciarios (libertad o semilibertad), se capacitaron a 67 en diversos rubros, a fin de crear microempresas debidamente formalizadas”. Asimismo, manifiesta que la política del INPE en las cárceles es generar talleres y medios productivos; en concordancia con el Decreto Legislativo N° 1343.

Es así que, respecto a las personas que han sido recluidas, solo un pequeño porcentaje accede a programas de capacitación, talleres de formación, educación y el desarrollo de algún oficio, que se presume favorecerá su reinserción laboral una vez egresado de la prisión; sin embargo, es poco común escuchar historias exitosas de reintegración social y laboral de hombres y mujeres que egresan año a año de las cárceles a nivel nacional e internacional, por el contrario, el común denominador son historias que reafirman la estigmatización y discriminación laboral de la que son víctimas, y que les impide establecer una vida normal, con trabajo formal para sustentar a su familia; más aún si son madres.

A pesar de la lucha de las mujeres por conseguir la equidad de género, siguen existiendo dificultades en algunos aspectos, uno de ellos es el laboral, pues una posible maternidad (que para el empleador supone sobrecostos laborales), puestos o funciones no adecuadas para mujeres, “capacidades reducidas” y otras supuestas condiciones, reducen su espectro laboral; además, la condición de que dicha mujer posea antecedentes penales y sea madre con hijos menores a su cargo, lógicamente dificulta el reinsertarse laboralmente; convirtiendo a las madres con antecedentes penales, y con hijos menores de edad a su cargo, en un grupo vulnerable; por ello hay que trabajar medidas adecuadas para asegurar la no vulneración de su derecho al trabajo, y derecho a la no discriminación laboral de la población materia de la presente investigación.



## 1.2. Antecedentes de Estudio

### Internacional

Como primer antecedente internacional se cita a **Sáenz (2013)**, en su investigación titulada **“Análisis jurídico de los antecedentes penales y policíacos como requisito previo a la contratación laboral a la luz de los principios que inspiran el derecho de trabajo”**, Tesis para optar los títulos de Abogada y Notaria, y el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales, de la Universidad Rafael Landívar, en Guatemala, señala que “los antecedentes penales tienen un carácter estigmatizante y negativo para aquellos que han cumplido condena, pues no basta con haber cumplido la pena, sino también tienen dificultad en ser contratados y ejercer su derecho al trabajo; limitándose su reinserción laboral; por lo cual es necesario implementar políticas de responsabilidad social empresarial, a fin de promover la no discriminación para las personas con antecedentes penales”.

La citada investigación, sirve como antecedente de investigación al determinar el carácter negativo con el cual se identifican las personas con antecedentes penales, cuya premisa también es parte de la presente investigación; asimismo señala que es necesario reinsertarlos laboralmente; sin embargo, mediante el presente trabajo de investigación se busca delimitar esta reinserción laboral a la población más necesitada de trabajo: las madres con antecedentes penales que tienen hijos menores a su cargo, por cuanto deben brindarles los alimentos (educación, vestido, servicios de salud, etc.), siendo que debe primar el interés superior de sus menores hijos.

Del mismo modo, se cita a **Ortega (2016)**, en su investigación titulada **“La integración al empleo de los condenados a una pena privativa de libertad”**; con el trabajo de fin de grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Valladolid - España, el cual en su sexta conclusión expresa “desacuerdo respecto a que la sociedad considere actualmente al liberado como una lacra social, siendo marginado y excluido.

Señala que, la salida de prisión implica la purga de la deuda por la que fue condenado, pasando a ser un ciudadano más. No obstante, es bastante difícil sensibilizar a la población y en concreto a los empresarios protagonistas de la integración laboral, ante este hecho”.

La citada investigación, toma como premisa principal la estigmatización que tiene la sociedad al evaluar a una persona que cuenta con antecedentes penales, antes de ingresar a laborar; situación que es conocida ampliamente; sin embargo, en el caso peruano el salir de la cárcel, no rehabilita al penado, por cuanto ahora es un requisito sine quanon, el pago de la reparación civil, a fin de poder anular los antecedentes penales; razón por la cual es necesario que el ex recluso, genere ingresos a fin de cumplir con dicha obligación. La presente investigación, no solo busca sensibilizar a los empresarios, a fin de que contraten a personas con antecedentes penales, sino también generarles deducciones tributarias en función a sus remuneraciones y en porcentajes fijados por el MEF, tornando su contratación en una propuesta “atractiva”.

Así también, **Espinel (2016)**, en su investigación titulada **“Reinserción laboral de las personas que estuvieron privadas de libertad”**, para optar por el título de abogado en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de las Américas señaló que “el Estado tiene la obligación de prestar el apoyo necesario al liberado, a fin de lograr su reincorporación a la sociedad, su reinserción laboral y prevenir la reincidencia; sin embargo, en la actualidad no existe política pública que brinde protección a los derechos laborales del liberado”

La citada investigación, refleja la despreocupación que tienen los Estados, respecto a la reinserción laboral de los liberados con antecedentes penales, situación que no es ajena a nuestra realidad nacional. En ese sentido, la presente investigación busca plasmar esta política pública, mediante la modificación del artículo 37º del T.U.O. de la L.I.R, y establecer que, de la renta de 3era categoría se deducirá un porcentaje efectuado por

concepto de las remuneraciones a las madres con antecedentes penales con hijos menores bajo su cargo.

De la misma manera, **Pérez (2015)**, en su tesis titulada “**Impacto tributario en el impuesto a la renta de una compañía de la ciudad de Guayaquil por la aplicación de la ley de discapacidades, periodo 2012**”, presentada en la Universidad de Guayaquil, para obtener el grado de Magíster en Tributación y Finanzas, señala que “aplicando la Ley de Discapacidades, las medianas empresas la ciudad de Guayaquil disminuirán el pago del Impuesto a la Renta” y demostró que el impacto tributario al acogerse al incentivo, en la mediana empresa es positivo, ya que permite el ahorro. Asimismo, señaló que este impuesto “es la fuente más importantes de recaudación tributaria; por ello, el Estado promueve incentivos tributarios que permitan cumplir con leyes inclusivas no solo con el medio ambiente, sino socialmente responsable”.

Esta investigación, respalda la rentabilidad que le produce a una empresa acogerse a incentivos tributarios, si bien en este caso se analiza específicamente el beneficio de la deducción sobre la renta por contratación de personas con discapacidad, este es el supuesto considerado en el artículo 37° inciso z) del T.U.O. de la L.I.R, en el cual se pretende incluir a las madres con antecedentes penales que tienen hijos menores de edad a su cargo. Asimismo, la citada investigación, respalda la necesidad de promover beneficios e incentivos tributarios socialmente responsable, eso sin duda incluye la promoción del empleo de personas en situación de vulnerabilidad.

De la misma manera, se cita a **Marín (2017)**, en su investigación titulada “**Un estudio cualitativo en el Centro de Inserción Social de Granada**”, presentado en la Universidad de Granada, para obtener el Grado en Pedagogía; la cual afirma que: “el fracaso de la reinserción social y laboral del liberado, es debido a la falta de formación, ya que la mayoría solo cuenta con estudios primarios, sin embargo competencia académica y profesional es cada vez mayor; además cuentan con una experiencia laboral mínima, con

trabajos temporales relacionados a la agricultura, oficios, venta ambulante y tráfico de drogas, presentando a su vez desconocimiento importante del mercado de trabajo. La prisión es un lugar de exclusión temporal, siendo estigmatizados, por ello pocos empresarios incluyen en su planilla a personas liberadas.”

Además, Marín (2017) señala “que si las empresas deciden realiza contrataciones laborales con liberados, es con el fin de tener beneficios fiscales y económicos”; pero a pesar de este beneficio, las empresas no cuentan con planes específicos que mejoren la inserción del liberado; “los liberados son la población más vulnerables ante los empresarios, quienes se benefician ofreciéndoles trabajos precarios o contratos no ajustados a su jornada laboral; señalando como causas que impiden la inserción socio-laboral, aquellas que repercuten directamente hacia ellos como la deficiente formación, falta de experiencia, desmotivación y falta de autoestima teniendo una percepción negativa hacia sí mismos, además, causas que repercuten de manera indirecta, como el rechazo social (estigmatización) o la vulnerabilidad ante el mercado laboral”.

Las dificultades que enfrenta un ex reo al momento de reinsertarse laboralmente, lo hacen vulnerable frente a este mercado, siendo muy cierto que dada su condición, muchos empresarios se benefician al ofrecerles puestos de trabajo precarios (informales, inadecuados, con bajos salarios) y sin los beneficios que por ley les corresponde; siendo una nueva razón para sustentar la presente propuesta.

Respecto a los incentivos tributarios, **Viera (2001)**, en su investigación titulada, “**Incentivos Tributarios**”, tesis para optar el título de abogado de la Universidad de Montevideo, expresa que “es importante para la empresa manejar los diferentes incentivos, utilizando en los casos que la reglamentación lo permita más de una a la vez. Una opción de este tipo es la utilización de la exoneración por inversiones conjuntamente con la canalización del ahorro, en cuyo caso se deberá evaluar en que momento

conviene aplicar cada uno de estos instrumentos de forma de optimar ambos beneficios. Cabe resaltar la importancia que tiene en la empresa, utilizar una buena política de planeamiento y un análisis de los beneficios fiscales, para reducir costos y lograr una mayor eficiencia. Las empresas deben tener la responsabilidad de cooperar con el gobierno y los particulares para solucionar problemas económicos (falta de inversión) y sociales (desempleo) y para que esta herramienta de política fiscal sea usada para el logro del desarrollo económico y social del país”. En consecuencia, al plantear la deducción de las remuneraciones de las madres con antecedentes penales que tienen hijos bajo su dependencia, se fomentará su contratación.

De la misma forma, **Trepelkow (2018)**, en su investigación titulada, **“Diseño y evolución de incentivos tributarios en países en desarrollo”**, aduce que “los incentivos tributarios se justifican para fomentar la inversión y promover economías de aglomeración; estos los programas de incentivos tributarios son óptimos y se justifican si pasan evaluaciones costo-beneficio evaluando el impacto económico, el impacto de los ingresos, y el beneficio neto para la sociedad”.

En ese sentido, la presente investigación coincide que el análisis a efectuar, al permitir la deducción de las remuneraciones pagadas a las trabajadoras que son madres con antecedentes penales con hijos menores de edad, cumple con su función de costo beneficio, puesto que permite que la empresa cuente con más personal, permitiendo incluir a este sector discriminado en la relación laboral, a su vez con la deducción del incentivo tributario, se formalizará la contratación de estas personas; lo cual disminuye la evasión fiscal.

De igual modo, **Quagliotti (2012)**, en su tesis **"Incentivos Tributarios a la Inversión en Uruguay"**, para optar al título de Master en Legislación y Técnica Tributaria, argumentó que: “los incentivos tributarios son instrumentos específicos de la política fiscal, utilizados por los países desarrollados y en desarrollo para atraer inversiones. Si bien su aplicación

implica en el presente un sacrificio de los recursos financieros del Estado, en el futuro genera un mayor desarrollo económico; siendo esencial que los gobiernos realicen una permanente revisión y evaluación al sistema de incentivos tributarios implementado, a fin conocer la efectividad de los resultados, y realizar los ajustes necesarios, que aseguren que el sacrificio fiscal realizado contribuye al logro de los objetivos de política económica previamente definidos”.

En este caso la política económica atiende a reactivar la economía en las madres con antecedentes penales que tienen hijos menores de edad a su cargo, convirtiendo este porcentaje en Población Económicamente Activa Ocupada, que al estar en planilla, tendrá acceso a salud y pensiones, así como asignación familiar; del mismo modo es un contribuyente más, con la renta de quinta categoría que genere.

**Morales (2013)**, en su investigación titulada “**Reinserción laboral de privados de libertad: El Rol del partenariado público – privado**”, presentado en la Universidad de Chile, para optar al Grado de Magister en Gestión y Políticas Públicas, señala que: “El empresario tiene poco interés de incidir directamente en la reinserción socio-laboral de personas con A.P, debido a que sus objetivos están centrados en la maximizar la productividad de la empresa”. Además “las empresas indican que la razón por la que no contratan a esta población vulnerable es debido a la inexistencia de incentivos, es especial de tipo fiscal a comparación de otros países que si ofrecen incentivos tributarios; además sienten inseguridad, limitando la participación de estas personas, este miedo es infundado ya que se basan en la percepción social (estigmatización) sobre las personas, y no los hechos reales que corroboren la veracidad y causas de la comisión del delito”.

La investigación citada, señala como limitación de las empresas chilenas para la contratación estas personas con antecedentes, a la inexistencia de incentivos fiscales, es decir incentivos tributarios que les permitan maximizar su rentabilidad, situación similar a la peruana pues en

nuestra legislación no existen deducciones para tal condición. Por ello, la propuesta de esta investigación, ofrece un beneficio tangible a los empleadores, a fin de que contraten a las madres con antecedentes penales con hijos bajo su cargo, permitiéndoles la deducción porcentual del impuesto a la renta.

De igual manera, **Ojeda (2012)**, en su investigación **“Reinserción Social y función de la pena”**, afirma, “lo recomendable es que los programas de asistencia pos-carcelaria y de reinserción estén basados en un enfoque de gestión de casos y que su plan de trabajo este diseñado para asistir a los reclusos preparándolos para su liberación, brindando capacitaciones y terapias para que adquieran destrezas, cualidades y valores requeridos para el desenvolvimiento adecuado en la comunidad, a fin de que modifiquen su conducta delictiva, y se reincorporen en la sociedad a través de un empleo, apoyo en el transporte o alojamiento, y estableciendo los contactos y relaciones necesarias en la comunidad”.

En ese sentido, la presente investigación, propugna como política de Estado, en ayuda y promoción de reinserción laboral de las madres con antecedentes penales con hijos menores de edad bajo su cargo, el establecimiento de deducciones respecto a sus remuneraciones, en el impuesto a la renta.

Del mismo modo, **Larrauri E. & Jacobs J. (2011)**, en su investigación titulada, **“Reinsercion laboral y antecedentes penales”**, en el libro electrónico de Ciencia Penal y Criminología de la Universidad de Huelva – España, señala que: “es racional y habitual, que en Estados Unidos exista discriminación laboral basándose en los antecedentes penales; debido a que los empresarios consideran y ven a estas personas con condenas tendrán como pronóstico de un posible mal comportamiento en el futuro. A pesar de que cada Estado en EEUU tiene su propia regulación y existe diversidad de leyes, en general los empresarios discriminan habitualmente a las personas no solo con antecedentes penales sino también policiales. Además, en

EE.UU, 33 estados poseen leyes antidiscriminatorias que de manera expresa protegen a aquellos que poseen A.P, exigiendo que esta negativa a contratar se base en una relación directa entre el tipo de trabajo y la condena impuesta”.

La citada investigación, concuerda con las anteriores al afirmar la discriminación que sufren las personas con antecedentes penales a nivel internacional; sin embargo, en algunos países se ha establecido leyes antidiscriminatorias, lo cual aún no está regulado en el Perú. Es de precisar que, a la fecha encontramos la Sentencia del 10 de julio de 2018, recaída en el Expediente N°: 00761-2017-0-0501-JR-DC-01, ha señalado expresamente que “siendo la revisión de los antecedentes penales, en el caso en controversia para ser feriante, un documento determinante y requisito para acceder a la condición de feriante, es un tipo de discriminación laboral directa, que impide que estas personas aptas para poder trabajar, pero que han recibido condena y tienen antecedentes penales, no puedan laborar; teniendo en cuenta que la rehabilitación produce como uno de los efectos la restitución de los derechos suspendidos o restringidos por la sentencia”.

Respecto a la Reinserción Laboral de las personas con antecedentes penales, también se cita a **Benítez (2012)**, en su investigación titulada, **“Inserción Laboral para las personas que han cumplido una sanción penal en ciudad de Latacunga”**, tesis para optar el título de Abogado de la Universidad Nacional Autónoma de México, se concluye que: “es muy importante la inserción laboral, ya que al negarles la oportunidad de acceder a un trabajo y servir, se corre un mayor riesgo, reincidir en el delito. Siendo la carencia de empleo un importante factor de reincidencia, ya que a pesar de no estar justificado dicho acto delictivo, los liberados están obligados a buscar un medio para cubrir necesidades de alimentación y salud de sus familias”.

La presente investigación, coincide en parte con la citada precedente, en el extremo de considerar de vital importancia la reinserción laboral de las personas con A.P; sin embargo, se difiere en la justificación que da al delito de robo, ya que nada justifica delinquir; no obstante, es menester buscar



alternativas que incentiven al empleador a contar con personal con antecedentes penales, y apostar por su reinserción a la sociedad y a la vida laboral.

De igual manera, **Rovira (2016)**, en su investigación titulada **“Antecedentes penales y mercado laboral”**, tesis para optar el grado de doctor de la Universidad Pompeu Fabra, en España, señala que, “el tener antecedentes penales es un problema para insertarse en el mercado laboral. Las diferentes investigaciones permiten señalar cómo estos antecedentes tienen un efecto en el mundo laboral: existen leyes que disminuyen las oportunidades laborales de esta población; los responsables de selección de personal, tratan desfavorablemente a las personas de este colectivo al enterarse que han estado en prisión; y las personas con este estigma se autoexcluyen cuando creen que van a ser rechazadas”. En la medida en que el empleo es un factor importante para los procesos de desistimiento del delito, los efectos de los antecedentes penales pueden reforzar, en algunas personas, un círculo vicioso entre desempleo y delincuencia que puede ser difícil salir. Aporte intelectual con la cual se concuerda plenamente, y que es una de las premisas que he tomado en la presente investigación.

Asimismo, **Macay (2016)**, en su investigación titulada **“La reinserción laboral como medida integral de rehabilitación del condenado en el sistema penitenciario penal”**, tesis para optar el grado de Abogado de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes – UNIANDES en Ecuador, concluye que: “Las personas que han sido privadas de su libertad y cumplido su condena atraviesan problemas sociales al momento de reinsertarse a la sociedad, debido a la discriminación social y la falta de empleo. Los empleadores no se ven motivados por contratar personas con antecedentes penales por desconfianza, miedo y temor social. Una alternativa de contribuir a la disminución del desempleo de las personas privadas de su libertad y que han cumplido su condena es generar leyes y políticas que garanticen el derecho al trabajo y la inclusión social”.

La citada investigación, ha recogido información relevante respecto a la tan buscada reinserción laboral, concluyendo en que los empleadores tienen temor de contratarlos por los antecedentes penales que poseen, sin embargo cabe precisar que: Una vez culminada la condena o habiendo obtenido beneficios penitenciarios, el reo está en libertad, y si cumple además con el pago de la reparación civil, puede requerir que sus antecedentes sean eliminados del sistema; en consecuencia, al salir del penal, se puede decir que está en un 90% rehabilitado, siendo de vital importancia que trabaje y con ese dinero pueda subsistir, atender su carga familiar y pagar la reparación civil, por ello es de vital importancia la presente investigación .

## **Nacional**

En el ámbito nacional, se cita a **Peñaloza (2017)**, en su investigación titulada **“El fenómeno de la reinserción carcelaria en el Perú: análisis de los factores asociados a las trayectorias exitosas de reinserción social”**, tesis para optar el Título de Licenciado en Sociología de Pontificia Universidad Católica del Perú, ha precisado que “en el Perú, la reinserción carcelaria cuenta con una errática política pública, ya que las instituciones estatales durante el proceso de reinserción social carecen de lineamientos que operen en conjunto para el logro de un fin común, que es su rehabilitación para impedir que recaigan nuevamente en un conflictos penal. El apoyo familiar, apoyo económico y emocional contribuye a que no recurran nuevamente al delito para generar rentas.”.

En ese sentido, es ampliamente conocida la estigmatización de la que son objeto las personas con antecedentes penales, por lo cual, mediante la presente investigación, se contribuye en gran parte en la adopción de medidas a fin de generar la reinserción laboral de las madres con antecedentes penales que tienen hijos a su cargo, atendiendo a que es de vital importancia que puedan laborar para poder subsistir y atender las necesidades de sus hijos.

Así también, **William (2016)**, en su investigación titulada, **“Reinserción Laboral de Ex - Presidarios del Centro Penal San Fermín en el Mercado Laboral de la Ciudad de Huancavelica durante el año 2014”**, para obtener el título académico de Abogado por la Universidad Nacional de Huancavelica, concluye que “el tratamiento penitenciario es ineficaz y un factor negativo en la reinserción laboral no solo del recluso sino de los ex reclusos; e incluso la mayoría de empresarios privados (ya sea formales e informales), consideran a estas personas como no aptas para la reinserción social y laboral.”

En ese sentido, el investigador concluyó que es trascendental que el INPE, brinde un adecuado tratamiento penitenciario, a lo cual podemos acotar que se debe generar talleres de artes y oficios, con posibilidad de recibir un amplio quorum, de tal manera todos los internos tendrían la posibilidad de capacitación, y al cumplir su condena, pueden ofertar sus servicios al empresariado, así como generarse recursos propios mediante el emprendimiento independiente.

Respecto a los incentivos tributarios, **Niño (2017)**, en su investigación titulada, **“Incentivos tributarios para las empresas privadas frente a los límites de contratación de las personas discapacitadas en la Legislación Peruana”**, tesis para optar el grado de abogado de la Universidad Nacional Santiago Antúñez de Mayolo, señala que “las ventajas que otorgarían la regulación de los incentivos tributarios para las empresas que contratan personas con discapacidad es deducción adicional del pago del impuesto a la renta de tercera categoría, sobre las remuneraciones que se les paguen. A mayor beneficio tributario respecto de las personas con discapacidad, estas adquirirían un puesto de trabajo. Los beneficios tributarios deben jugar un papel activo en el Perú para captar la inclusión social, por tanto, laboral de las personas discapacitadas. El límite principal que tienen las personas discapacitadas para acceder al trabajo es la discriminación”.

Es de precisar que, se considera como antecedente la investigación precitada, por cuanto el artículo 37° en el inc. z) del T.U.O de la L.I.R que se encuentra regulado el beneficio de deducción sobre las remuneraciones del personal discapacitado (en un porcentaje fijado por el MEF), en ese sentido ese beneficio es coincidente con el que se plantea en la presente investigación, pero enfocado en otro sector vulnerable: las madres con antecedentes penales que tienen hijos menores de edad a su cargo, a quien deben brindarles asistencia. Además, es una forma de incentivar la inclusión social y laboral.

En el mismo sentido, **Morazzani (2018)**, en su tesis de grado en la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, titulada **“Las normas de inclusión del personal con discapacidad y su acceso al trabajo en el sector público y privado de la ciudad de Arequipa y su impacto en los estados financieros de las empresas. Caso: Minera Escorpio”**, concluye que “la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N 29973 fue creada por el Estado con la finalidad de establecer mecanismos legales que puedan beneficiar a este sector vulnerable de la población, para garantizar una cuota de empleados tanto en empresas públicas y privado, cuya finalidad es que sean tratados de forma correcta, para las empresas del Estado y empresas del sector privado generadoras de renta de 3era categoría, el Estado ofrece beneficios tributarios, deducción adicional por gastos sobre las remuneraciones que se paguen a las personas con discapacidad, un crédito de hasta un 50% por gastos generados por ajustes razonables, siempre y cuando no exceda el límite, y el último crédito por pago a las remuneraciones por contratar personal con discapacidad, se podrá tomar hasta un 3% siempre y cuando no exceda el límite”. De acuerdo al estudio de investigación y a la encuesta realizada, en la empresa objeto de investigación al término de su ejercicio en sus estados financieros dio el resultado de S/. 14419.41 de beneficio tributario obtenido por los beneficios de dicha ley. Cabe resaltar que del total de 98 trabajadores, 21 fueron trabajadores discapacitados.

En ese sentido, colocamos en el mismo escenario a las personas con discapacidad, como a las madres con antecedentes penales que tienen hijos menores a su cargo, ambos sectores en desventaja del empleado normal, es que se equiparán las ventajas como es la deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas. A mayor beneficio tributario respecto de estas personas, estas adquirirían un puesto de trabajo. Es así que, los incentivos tributarios deben jugar un papel activo en el Perú para generar inclusión social.

Por otro lado, **Chanduví (2013)** en su tesis denominada **“El principio de causalidad en los gastos por prácticas de responsabilidad social empresarial en el Perú”**, para obtener el grado académico de Maestro en Derecho en la Universidad Antenor Orrego, analiza la RSE en el ámbito del derecho tributario; encontrándose en el artículo 37 de la LIR en la figura de donaciones, sin embargo estas empresas para tener beneficios y realizar acciones de RSE que no generen mayores costos deben justificar sus gastos con el principio de causalidad y conforme al artículo 37 de la LIR, para no ser considerado como liberalidades. Concluye que “el principio de causalidad tiene una interpretación amplia, e influye de manera indirecta en empresas que desarrollan programas de RSE, permitiendo deducir cualquier gasto que cumpla con este principio; debiendo cumplir ciertos criterios como normalidad, razonabilidad, fehaciencia, entre otros”. Además hace énfasis en que el Estado tiene la función de regular la RES ya que existe un interés principal que es el bienestar de la comunidad, el ambiente y la economía; sin embargo, esta función no es restrictiva, ni obliga a las empresas a desarrollar prácticas u actividades que el Estado no puede suplir. Es decir, se promueve y facilita a las empresas a desarrollar RSE, de manera voluntaria, orientadas a la formalización de la actividad económica, en virtud de lo cual, las empresas deben contratar a las madres con antecedentes penales que tienen hijos menores de edad a su cargo.

Así también, **Meza (2018)**, en su investigación titulada **“Incidencia de la capacitación técnico productiva en la reinserción laboral y social de**

**las mujeres privadas de libertad en el establecimiento penal de Ayacucho – 2017”**, presentada en la Universidad José Carlos Mariátegui – Moquegua, para obtener el título profesional de Segunda Especialidad en Docencia Técnica, señala que: “Las mujeres en prisión son un grupo especialmente vulnerable, debiendo ser consideradas al momento de establecer políticas de Estado en materia penitenciaria, o al adoptar decisiones judiciales que las involucran. La discriminación contra las mujeres se ha convertido en un fenómeno transversal como pocos, por cuanto está presente en los diversos estratos sociales. Esa discriminación es más notoria en los lugares de encierro donde se estigmatiza a las mujeres”.

La discriminación hacia las mujeres viene siendo objeto de relaciones desiguales de poder y de participación en los aspectos más importantes de la sociedad y por ende acceso limitado a obtener mejores recursos económicos, esto conlleva a que la mayoría se involucre en el aspecto delictivo o ponerse al margen de la sociedad. Existe gran incidencia en capacitación técnico productiva en especial en confección textil en el aspecto de reinserción socio-laboral de las internas, por cuanto se puede observar que el 100% de las internas encuestadas consideran que la capacitación técnico productiva contribuye a su reinserción social y laboral.

La citada investigación sin duda ilustra una realidad actual de nuestro país; existe aún mucha discriminación hacia la mujer, la cual se intensifica al estar en prisión, dado que para nuestra sociedad es mucho más normal que sea el hombre el que delinque. Una vez fuera de la prisión, el ex reo solo suele ser contratado en fábricas, para oficios o trabajos que muchas veces la sociedad considera que la mujer no puede hacer, eso sin duda la pone en una situación de desventaja para con el varón al momento de conseguir un trabajo, teniendo antecedentes penales.

Conforme indica la investigación, las capacitaciones técnico productivas dentro de la prisión son de gran ayuda, pues generan mano de obra capacitada; sin embargo a dicho trabajo se suma el de fuera de prisión y

reinsertarlos laboralmente, y que las capacitaciones no queden solo en conocimientos, sino que al egresar puedan conseguir un trabajo digno y la estigmatización y discriminación no les quiten la posibilidad de una mejora social y económica, dentro de su proceso de resocialización.

## **Local**

En el ámbito local, **Padilla (2018)**, en su investigación titulada **“Incorporación del trabajo forzado como pena accesoria para el delincuente reincidente”**, tesis para optar título profesional de Abogado de la Universidad Señor de Sipán - Pimentel, manifiesta que “con el trabajo forzado se puede controlar al delincuente reincidente, se puede convertir al reo en una persona de bien y útil no solo para la familia, sino para el Estado. Según las legislaciones internacionales su objetivo primordial no solo es la resocialización, si no también orientar y proporcionar al reo herramientas que le ayudarán a desarrollarse como persona”. La presente investigación, no se enfoca en el trabajo forzado, sino en el trabajo como ejercicio libre y voluntario del penado, con la finalidad de reinsertarse a la sociedad y al trabajo colectivo.

Así también, **Nuñez & Ramirez (2008)**, en su tesis para obtener el título de Abogado de la Universidad Señor de Sipán, **“La educación y el trabajo penitenciario en el tratamiento de resocialización del interno en el establecimiento penal de Picsi – Lambayeque”**, establece que “el Sistema Penitenciario Peruano considera al trabajo penitenciario, como un derecho y un deber, cumpliendo una función reeducadora y de reinserción social, siendo un instrumento creador, formativo, y conservador de hábitos laborales, a fin de competir en el mercado laboral. Por esta razón, existen talleres productivos en las cárceles, que permiten la formación educativa, ocupacional y profesional y facilitar la reinserción social y laboral”.

Es decir, esta función reeducadora y de reinserción social, debe iniciarse en los establecimientos penitenciarios, a fin de que cuando el interno

sea puesto en libertad, tenga las herramientas necesarias para conseguir un empleo, y no tenga la delincuencia como opción.

De la misma manera, **Morales (2016)**, en su investigación titulada **“Gestión Penitenciaria y Reinserción Laboral en la Población Extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario – 2014”**, tesis para optar el título de Abogada de la Universidad César Vallejo - Pimentel, señaló que “existen programas de intervención en el medio libre como FOCOS - Fortalecimientos de Competencias Sociales para Liberados; diseñada por la Dirección de Medio Libre como estrategia para el logro de la reinserción social positiva del liberado, centrándose en tres ejes: fortalecer las competencias personales, la mejora de la convivencia y relaciones familiares de manera pacífica, y la mejora del grado de empleabilidad del liberado. Además brindan capacitación técnica y enseñanza de oficios, en sectores como panadería, gastronomía construcción, transporte, electricidad, entre otros. Los liberados tienen acompañamiento durante su reinserción socio laboral, reciben un seguimiento hasta cumplir su pena. Sin embargo, la cobertura de este programa es insuficiente, pues sólo tiene acceso el 8.5% de la población total de liberados, perjudicando nivel de empleabilidad y la inserción en el mercado laboral”.

Del mismo modo, **Díaz (2015)**, en su investigación titulada **“La educación y el trabajo penitenciario en el tratamiento de resocialización de los internos del establecimiento penitenciario de Piura - Rio Seco - año 2013 – 2014”**, tesis para optar el título profesional de licenciado en derecho de la Universidad Señor de Sipán - Pimentel, señala que “la Educación y el Trabajo son mecanismos de resocialización de los internos, e instrumento fundamental creador, formativo, y conservador de hábitos laborales, permitiendo al recluso competir en condiciones iguales al ser liberado, en este sentido este trabajo penitenciario tiene función reeducadora (a través de una formación profesional u ocupacional) y de reinserción social y laboral, asimismo la autora propone fomentar talleres productivos”.



La presente investigación coincide en que el INPE es un actor trascendental en el proceso de resocialización y reinserción laboral del interno, asimismo el hecho de que el interno esté capacitado técnicamente, permite que al término de su internamiento, busque trabajos afines a lo aprendido en el establecimiento penitenciario, contando así con capacitación previa la cual hará más atractiva su contratación al empleador, aunado a ello el beneficio tributario que proponemos, activará la vida económicamente activa del ex recluso con antecedentes penales. Es de precisar que nuestra investigación se circunscribe a la deducción del impuesto a la renta por un porcentaje de las remuneraciones pagadas a las madres con antecedentes penales que tienen hijos a su cargo.

Por otro lado, **Castañeda (2018)**, en su investigación titulada “**La vulneración a los derechos fundamentales por el hacinamiento penitenciario a internos del establecimiento penitenciario de Picsi-Chiclayo**”, tesis para optar el título profesional de Abogado de la Universidad Señor de Sipán - Pimentel, determina que “el Establecimiento Penal de Picsi es inoperativo y tiene muchas deficiencias administrativas, que repercuten de manera negativa en la sociedad, amenazada con conductas antisociales, por ello es importante la implantación de talleres, para el logro de resultados óptimos en la resocialización de los internos, a través de un empleo digno, adecuado y productivo, que permita mejorar la calidad de vida de esta población, su rehabilitación y reincorporación a la sociedad”. En ese sentido, la citada investigación contempla la capacitación y el trabajo en el establecimiento penitenciario como alternativa para permitir la reeducación, rehabilitación y reincorporación del penado a la sociedad, postura con la cual se coincide.

Así también, **Guevara & Ramírez (2017)**, en su Tesis para optar el título de Abogado de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, titulada “**Dificultades para acceder a un puesto de trabajo por tener antecedentes penales**”, analiza el ámbito jurídico y en el ámbito laboral respecto al certificado de antecedentes penales, y lo plantea como “un

requisito discriminatorio, que es solicitado por empleadores durante el proceso de selección del personal; convirtiéndose este certificado en un obstáculo para el acceso al empleo, teniendo en cuenta que el derecho al trabajo es medio fundamental para lograr la reinserción social y es un canalizador y facilitador del cumplimiento de otros derechos. Concluyendo que “se produce discriminación directa en la etapa pre - ocupacional, al exigir los antecedentes, a fin de obtener un puesto de trabajo, vulnerándose el derecho a la igualdad y no discriminación”. Por ello señala que, el Estado debe motivar e impulsar a que las empresas contraten a este grupo vulnerable o desfavorecido otorgando estímulos económicos a través de beneficios tributarios (que dispensan de manera total o parcial la obligación tributaria), o de alguna modalidad formativa.

En ese sentido, la tesis anteriormente citada, coincide con la presente investigación al determinar la creación de un incentivo tributario a fin de que los empleadores contraten personas con antecedentes penales, sin embargo, plantea un beneficio diferente al desarrollado en la presente investigación.

Del mismo modo, **Pereyra & Vera (2009)**, en su tesis para obtener el título de Abogado de la Universidad Señor de Sipán, titulada “**El derecho al trabajo del interno en el establecimiento penal de Pícsi**”, señala que “la inadecuada política penitenciaria, debido a la ausencia de trabajo dentro del establecimiento penitenciario, ya sea por escasos talleres o recursos económicos del Estado, para adquirir la materia prima, e infraestructura adecuada, por ello la mayor parte de la población penal se mantiene inactiva”. Al respecto, consideramos que en gran porcentaje los internos no reciben talleres de capacitación para el trabajo (como se ha señalado en los comentarios precedentes); sin embargo, el INPE juega un papel trascendental en la rehabilitación del reo, máxime si estando en el establecimiento tiene todo el tiempo para aprender, razón por la cual, las cárceles deben ser productivas.

En las siguientes líneas, se describe las teorías relacionadas al tema que sustentan la presente investigación:

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. La modificatoria del artículo 37° del T.U.O. de la Ley del Impuesto a la Renta**

##### **1.3.1.1. El Impuesto a la Renta**

Según Bravo (2002), el Impuesto a la Renta está definido como el tributo que afecta de manera directa sobre la renta, entendida como manifestación de riqueza. Este tributo grava el hecho de generar o percibir renta, generadas por fuentes pasivas como el capital, generadas por fuentes activas como el trabajo ya sea de manera dependiente o de manera independiente, o generadas por fuentes mixtas que es la combinación del capital y el trabajo, consideradas dentro de una actividad empresarial.

La doctrina señala que el impuesto a la renta es un tributo: a) Directo y no trasladable, ya que el contribuyente soporta de manera directa la carga económica. b) De carácter real, dado que considera aisladamente la riqueza gravada, independientemente del sujeto que recibe el beneficio. c) De realización periódica, referido a que el hecho imponible se configura al final de cada ejercicio gravable, teniendo en cuenta el total de rentas generadas en ese periodo. El impuesto contempla el principio de equidad (vertical, cuando los contribuyentes con menor o mayor capacidad contributiva tienen menos y más presión tributaria respectivamente y horizontal, cuando los contribuyentes que se encuentran en igual situación deben soportar una idéntica carga tributaria).

La renta es la manifestación de riqueza; por ejemplo la ganancia de venta de un bien, los intereses por préstamo de dinero, ganancias por arrendamiento de un bien, una donación, una ganancia por la realización de un servicio, etc. Sin embargo, para identificar que la manifestación de renta

califica como tal, se debe tener en cuenta 3 teorías: 1) Renta producto, 2) Flujo de la riqueza y 3) Consumo más incremento patrimonial.

El T.U.O de la L.I.R no establece normativamente la definición de dicho impuesto, sino que dentro del ámbito de aplicación hace una descripción de los supuestos que generan renta, en este sentido, el artículo 1 del T.U.O de la L.I.R considera renta a: 1) las provenientes del factor de capital, factor trabajo y de la aplicación conjunta de los dos factores (capital y trabajo), además deben provenir de fuente durable y susceptible de generar rentas periódicas; este concepto hace referencia a la teoría de renta producto, en concordancia con el Informe N° 025-2019-SUNAT/7T0000; 2) Las ganancias de capital, que hace referencia a la teoría del flujo de riquezas, en concordancia al Informe N° 0257-2017-SUNAT/5D0000, el cual según el artículo 2 del T.U.O de la L.I.R, hace referencia a la ganancia de capital cualquier ingreso proveniente de la enajenación de bienes de capital (es decir bienes no destinados a ser comercializados dentro del giro del negocio o de empresa), por ejemplo, la enajenación de acciones y participaciones, enajenación de marcas, negocios o empresas, etc.; 3) Otros ingresos provenientes de terceros, establecidos por la ley; que también hace referencia a la teoría del flujo de las riquezas y que según el artículo 3 del T.U.O de la L.I.R señala que grava las indemnizaciones destinadas a reponer un bien del activo de la empresa, si excede el costo computable del bien, indemnización en favor de empresas por seguro de su personal y que no implique la reparación del daño, etc.; 4) Rentas imputadas, incluyendo el goce y disfrute imputadas por la ley, relacionado con la teoría del consumo más incremento patrimonial.

Respecto al criterio de vinculación, según Humberto Medrano, hace referencia que es el nexo, la relación que el Estado hace entre la descripción hipotética de los hechos (hipótesis de incidencia establecido en la norma) y los que serán sujetos pasivos. Los criterios de vinculación son nacionalidad, domicilio y fuente. Generalmente los países desarrollados aplican los tres criterios. Perú ha considerado conveniente dos criterios; Domicilio (dividido en

domiciliado y no domiciliado) y Fuente de la Renta (puede ser Peruana y Extranjera). La persona domiciliada está obligada a pagar todo tipo de renta (es decir, renta de fuente peruana, refiriéndonos a las cuatro categorías del impuesto a la renta dentro del territorio nacional; y renta de fuente extranjera, proveniente de una fuente ubicada fuera del territorio nacional, por ejemplo renta obtenida por prestar servicios en el exterior); sin embargo la persona no domiciliada solo está obligada al pago del impuesto solo respecto a la renta de fuente peruana.

La renta de fuente peruana se divide según el artículo 22 del T.U.O de la L.I.R en cinco categorías: a) Primera categoría, referida a las rentas producidas por el arrendamiento, subarrendamiento y cesión de bienes. b) Segunda categoría, referida a las renta de capital no comprendidas en la renta de primera categoría. c) Tercera categoría, referida a la renta empresarial, es decir renta del comercio, la industria y otras expresamente consideradas por la ley. d) Cuarta categoría, referida a la renta del trabajo independiente. e) Quinta categoría, referida a la renta del trabajo dependiente, y otras rentas del trabajo independiente expresamente señalados por la ley.

Las rentas de fuente peruana afectas al impuesto se dividen en rentas de personas naturales, que comprenden la 1era, 2da, 4ta y 5ta categoría, mientras que las rentas de personas jurídicas, comprenden las rentas de tercera categoría. A efectos de desarrollar la presente investigación, es necesario realizar un análisis de la renta de 3era categoría, en general las que están derivadas de actividades comerciales, industriales, servicios o negocios, puesto que son ellas a las que se pretende otorgar el beneficio de una deducción tributaria. Cabe resaltar que, este impuesto se determina de forma anual, el ejercicio inicia el 01 de enero y termina el 31 de diciembre.

Conforme al artículo 28º del T.U.O. de la L.I.R, son rentas de tercera categoría; “aquellas que provienen de la combinación de los factores trabajo y capital; mencionando algunos ejemplos como las actividades que derivan del comercio, la industria o minería; explotación agropecuaria, forestal,

pesquera u otros recursos naturales; la prestación de servicios comerciales, industriales, transportes, comunicaciones, hoteles, depósitos, reparaciones, construcciones, bancos, financieras, seguros, entre otros; además, las derivadas de la actividad de los agentes mediadores de comercio, rematadores y martilleros y de cualquier otra actividad similar; y las que obtengan los notarios; entre otros”.

El artículo 37° del T.U.O de la L.I.R. señala que “para establecer la renta neta de 3ra categoría se deducirá de la renta bruta aquellos gastos necesarios para producir y mantener la fuente, y los vinculados con la generación de ganancias de capital. Esta deducción no debe estar expresamente prohibida por esta ley”, enumerando gastos deducibles. Debiendo resaltar el inciso z) del artículo en comentario, que taxativamente señala: *“Cuando se empleen personas con discapacidad, tendrán derecho a una deducción adicional sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas en un porcentaje que será fijado por decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas”*.

En ese sentido, el citado artículo consigna la necesaria causalidad, entre los gastos y fuentes generadoras de la renta bruta, así como los vinculado con la generación de las ganancias de capital, como causas de producción de la renta bruta; a partir de la cual se establece la renta de tercera categoría, la cual sería pasible deducciones; razón por la cual se puede afirmar que este principio es de observancia obligatoria e irrestricta al deducir los gastos, pudiendo ser interpretado no solo de manera restringida sino de manera amplia, dado que el artículo 37° es una cláusula *numerus apertus*.

En ese escenario, para que sea deducible el gasto, debe sustentarse la necesidad de los mismos, para producir la renta; en ese sentido, la deducción propuesta deviene en necesaria por cuanto: se propone deducir un porcentaje adicional por contratar a madres con hijos menores a su cargo; en ese sentido se atiende a la necesidad de personal de la Empresa, y a las políticas públicas de inclusión social; más aún de que a través de este

beneficio tributario se busca reinsertar a las madres a un trabajo, y al darse esta reinserción se cumpliría uno de los fines de la pena

Así mismo, es obligación del Estado el proteger los derechos fundamentales de todas las personas; sin embargo, se advierte que es el mismo estado quien estigmatiza a este sector de la población, requiriendo el certificado de antecedentes penales, como requisito indispensable para la postulación a un puesto laboral en la administración pública.

### **1.3.1.2. Teorías sobre el Impuesto a la Renta**

Según García (1967), considera que “es conveniente señalar los caracteres de la renta. Ello permite conocer con alguna precisión cuál es el marco dentro del cual puede exigirse el gravamen, de modo que cuando el intérprete necesite establecer si determinada ganancia está o no afecta, le resulte útil contrastarla con tales caracteres”.

Según Medrano (2018) refiere que siguiendo a Roque García Mullín, podría señalarse que respecto a renta se refiere al producto periódico de un capital; al total de ingresos materiales o enriquecimientos provenientes de fuera, de terceros, de cualquier origen, periódicos o no; García (1978) hace referencia al total de enriquecimiento de la persona, como satisfacciones (consumo) o en ahorros, a largo plazo; es decir, todo lo consumido en el periodo, más o menos el cambio producido en su situación patrimonial”.

Si la manifestación de la riqueza guarda relación con las tres teorías del impuesto, que se estudiará posteriormente; significa que dicha riqueza se califica como renta. Nuestra legislación no define expresamente el concepto de renta; sin embargo, ha acogido en el artículo 1 del T.U.O de la L.I.R las tres teorías que el impuesto gravara como renta.

## **A. Teoría de la fuente o de la renta producto**

Según Medrano (2018), “solo se considera como renta, a aquella utilidad periódica, susceptible de obtenerse periódicamente y de fuente más o menos durable. Las fuentes productoras de renta son, en principio, dos (capital y trabajo), de cuya combinación surge una tercera: la empresa”.

Cabe resaltar que, la fuente de explotación debe ser durable, que no se agote en la generación de una renta, es decir que sobreviva a la producción, a fin de que se siga produciendo; el resultado de la explotación debe ser un producto, una nueva riqueza, distinta a la fuente de producción. La renta debe ser periódica (producto periódico), es decir que se pueda repetir en el tiempo; por ejemplo ingresos por arrendamiento, remuneraciones periódicas de los trabajadores, o aquellos ingresos que ha obtenido la empresa por la prestación de un servicio, etc.

En consecuencia no se considera renta, por ejemplo en el caso de la persona que recibe premios obtenidos en una lotería, sorteo, juegos de azar, casinos, apuesta en carrera de caballos y ganancias similares, ya que no existe una fuente durable en estado de explotación, y no son ingresos periódicos; o en el caso de una donación o herencia, y que así incrementa su patrimonio, pero este aumento de su fortuna carece de periodicidad y no proviene de una fuente inmodificable, no califica como renta.

Medrano (2018), señala un ejemplo, el de las distinciones literarias, artísticas o científicas que representan un ingreso cuantioso para los ganadores, como el Premio Nobel. Quienes reciben estos honores tampoco están obligados a tributar, si es que la legislación de la que se trata asume la teoría de la fuente. No existe aquí periodicidad en la ganancia ni una fuente productora. Pero, en el caso de los ingresos generados por la venta de los libros de los escritores, el autor percibirá determinados importes que sí tendrían la condición de renta gravable, pues estaríamos frente a regalías que se producen periódicamente de una fuente durable. Del mismo modo, si el



monto del premio que no constituye renta se entrega en préstamo o se deposita en un banco, serán gravables los intereses que generen.

En el T.U.O de la L.I.R se podrá advertir que la teoría de la renta producto ha sido recogida en el inc. a) del artículo 1, al referir que el impuesto a la renta grava: “Aquellas rentas provenientes del capital, del trabajo y la combinación de ambos factores... provenientes de una fuente durable... y generen ingresos periódicos”. No obstante lo indicado, las normas de Impuesto a la Renta también consideran como gravadas dentro de esta teoría a las siguientes operaciones:

- Las regalías (Núm. 1 del segundo párrafo del artículo 1 T.U.O de la L.I.R);
- Enajenación de inmuebles, terrenos rústicos o urbanos por el sistema de urbanización o lotización... (Núm. 2 literales i) y ii) del 2do párrafo del artículo 1 del T.U.O de la L.I.R) y;
- Los resultados de la venta, cambio o disposición habitual de bienes (Núm. 3 del 2do párrafo del artículo 1 del T.U.O de la L.I.R).

### **B. Teoría del balance o del incremento patrimonial**

Según Medrano (2018), define que “toda ganancia se encuentra gravada, aun cuando no se derive de una fuente durable ni sea susceptible de producir ingresos periódicos; siendo lo único que importa es la diferencia entre el patrimonio que se tenía al inicio del ejercicio y el que se cuenta al cierre de este, con independencia del origen, de derivarse o no de la venta de activo fijo o circulante”.

Es decir, bajo esta teoría no se propone calificar el tipo de ingresos que puede obtener un sujeto, ya que es más importante gravar la totalidad del enriquecimiento que obtenga en un periodo determinado (ejercicio gravable). Existen variables que miden el enriquecimiento del sujeto; tales como el consumo de bienes y también de servicios efectuados en el periodo; el goce o disfrute de bienes que se adquirieron en periodos anteriores.; y las variaciones de su patrimonio.

SUNAT (2019), señala que esta teoría está presente en el supuesto legal de la presunción por “incremento patrimonial no justificado” de acuerdo al artículo 52° de la L.I.R: “el cual presume que aquellos incrementos patrimoniales cuyo origen no puede ser justificado, es renta neta no declarada por el deudor tributario”; por ejemplo, producto de su trabajo diario no documentado (no tiene boletas de pago ni ningún tipo de documento admitido por Ley como sustento) un sujeto va a acumulando una pequeña cantidad de dinero cada cierto tiempo sin utilizar el sistema bancario, hasta que llega un momento determinado en que se presenta con todo el dinero acumulado y adquiere un departamento o un vehículo al contado; aquí se aplicaría la presunción de incremento patrimonial no habiendo justificado los ingresos.

Medrano (2018), señala que esta teoría graba el integro de la capacidad contributiva, y considera renta a la suma de los consumos más el incremento patrimonial al final del periodo. Además, expresa que “esta posición nunca ha sido recogida en forma químicamente pura en nuestra legislación positiva, pues ella no ha comprendido como renta todas las utilidades, beneficios e incrementos patrimoniales percibidos o devengados a favor de una empresa”.

### **C. Teoría del flujo de riqueza**

García (1978), indica al respecto que comprende el cualquier enriquecimiento proveniente de terceros, es decir, “el total del flujo de riqueza que desde los terceros fluye hacia el contribuyente”. Entonces, lo esencial es que la ganancia o beneficio derive de operaciones con terceros, sin considerar si provienen o no de una fuente durable. Esta teoría abarca todas las rentas producto, e incluso abarca más ingresos, ya que no toma en cuenta si proviene de una fuente productora durable o periódica.

Esta teoría incluye los ingresos eventuales o por actividades accidentales, cuya producción es ajeno a la voluntad de quien los percibe, por

ejemplo los premios por juegos de azar y lotería. También las ganancias de capital, cuya realización de bienes patrimoniales no sea objeto de una habitual actividad lucrativa; los ingresos a título gratuito entre vivos (donaciones o regalos) o por causa de muerte (legados y herencias).

En el T.U.O de la L.I.R se podrá advertir que la teoría del flujo de riqueza se aplicaría en el artículo 1 incisos b) y c) al referir que el impuesto a la renta grava; es decir en el inc. b) referido a las ganancias de capital y el inc. c) referido a algunos ingresos que provienen de terceros conforme lo establecido por Ley.

### **1.3.1.3. Principios a considerar en materia tributaria.**

#### **A. Principio de igualdad**

Según Ruiz de Castilla (2017), “el principio de igualdad en materia tributaria, está señalado de modo expreso en el artículo 74° de la Constitución; y hace referencia a la graduación de la carga tributaria en función a la riqueza económica a fin de dar cumplimiento al deber de contribuir”.

El principio de igualdad, exige un trato igual para los individuos sujetos al deber tributario, es decir, que cuando se establezca una hipótesis de incidencia para describir un determinado tributo, este debería respetar el trato igual para todos, definición que ha sido desarrollada en su interpretación literal, sin embargo, la igualdad no solo abarca un trato igual o parecido en las mismas circunstancias.

Málaga (2016), señala que: “La igualdad no consiste en una igualdad matemática que englobe a todos los ciudadanos, ya que no tienen los mismos medios y necesidades, pues esto conlleva a una contradicción, al eliminar el derecho de los ciudadanos a la libertad de iniciativa privada, propiedades, derecho a la herencia, etc., que evidencian desigualdades económicas, siendo admitidas por este principio”.

En este sentido, según Ruiz de Castilla (2017), señala que este principio de igualdad se clasifica en igualdad horizontal e igualdad vertical:

La igualdad horizontal hace referencia a que “todos los sujetos con un determinado nivel de riqueza económica tienen que soportar un mismo nivel de carga tributaria”, es decir, la norma es impuesta de manera general para todos, de tal manera que afecte a todos los individuos por igual; por ejemplo supongamos la existencia de un impuesto a la renta para empresas del régimen Mype Tributario, en cuya virtud las empresas que poseen ingresos de hasta 15 UIT anuales, se ven expuestos a una alícuota de 10 %; mientras que, tratándose de empresas que poseen ingresos que superan las 15 UIT anuales, se tiene que la alícuota es 29.5%. En caso de la igualdad horizontal significa que, si dos empresas obtienen ingresos de hasta 15 UIT anuales, entonces en ambos casos, la carga tributaria habrá de ser 10%. Es decir, los dos sujetos que tienen un mismo nivel de riqueza económica tienen que soportar la misma carga tributaria.

En la igualdad vertical, señala que “los sujetos con mayor riqueza económica tienen que soportar mayor carga tributaria, en este sentido, también los sujetos con menor riqueza económica tienen que soportar menos carga tributaria”, es decir, se tiene en cuenta otros criterios como serían la capacidad económica de los individuos. En el ejemplo citado anteriormente, tratándose de la igualdad vertical, se aprecia que, si las dos empresas ya mencionadas, que obtienen ingresos de hasta 15 UIT anuales, se encuentra sometido a una carga tributaria del 10%; y existe otra empresa que obtiene ingresos mayores a 15 UIT anuales, entonces, la carga tributaria habrá de ser 29.5 %; es decir en este caso, existe una graduación de la carga tributaria en función del nivel de riqueza económica del sujeto que tiene que cumplir con el deber de contribuir.

El principio de igualdad ante la ley, exige que ante iguales circunstancias se aplique iguales consecuencias jurídicas, en ese sentido, la norma propuesta presenta el beneficio de manera general, de tal forma que,

cualquier empresa que cumpla con los requisitos previstos, podría acceder al beneficio si contrata madres con antecedentes penales.

Para Bravo (2017), el principio de igualdad es un límite, y considera que, la carga tributaria, deberá ser aplicada de manera simétrica o equitativa por todos aquellos sujetos que están en una misma situación económica; sin embargo, ante situaciones económicas diferentes, se debe aplicar de manera asimétrica o desigual. Además, considera que “el principio de igualdad tributaria no se refiere al principio de igualdad recogido en el artículo 2º núm. 2 de la Constitución; ya que la igualdad tributaria se refiere a la materia imponible, sin embargo el derecho a la igualdad se refiere a una consideración subjetiva”.

Es decir, para determinar si un beneficio o incentivo tributario vulnera la igualdad tributaria (igualdad vertical), al establecer un tratamiento desigual basado en la materia imponible, la jurisprudencia constitucional ha señalado que se debe aplicar un test de razonabilidad.

El principio de generalidad o universalidad está relacionado con el principio de igualdad, pues ambos fijan los parámetros de razonabilidad en cuanto a los aspectos económicos de la estructura de un tributo. La norma tributaria debe aplicarse a todos los que realizan el hecho generador de la obligación, no cabe privilegios, es decir, en principio, no tienen lugar la posibilidad que ciertos hechos previstos por la norma queden liberados de la carga tributaria.

Según Ruiz de Castilla (2017), Hernández Berenguel señala que por excepción se acepta que algunos hechos previstos en la norma tributaria puedan ser liberados de la carga tributaria siempre que medien razones objetivas y razonables. Por ejemplo, en materia tributaria, tenemos a las empresas que pertenecen a un régimen común en la que toda persona deberá cumplir el pago del impuesto a la renta. Es decir, puede verse vulnerado por incentivos tributarios y, en general, por cualquier beneficio de índole tributaria.

Sin embargo, la doctrina señala que no existe violación de dicho principio cuando el incentivo o el beneficio se otorgan por razones especiales como el orden social, el desarrollo económico del país, o al incentivar ciertas actividades económicas, fomento de empleo, o la ocurrencia de calamidades públicas. Por ello, los beneficios e incentivos tributarios son temporales.

Sin embargo, la norma propuesta no vulneraría el principio de igualdad, toda vez que la norma tal como se ha diseñado tiene un carácter general, invitando a todas las empresas jurídicas sin distinción, a gozar de este beneficio tributario, que sería la deducción de su impuesto a la renta un porcentaje como resultado de la contratación de madres con antecedentes penales que tienen hijos a su cargo.

## **B. Principio de causalidad**

Para realizar la determinación del impuesto a la renta empresarial, los contribuyentes deben considerar algunos criterios y principios generales establecidos en la L.I.R, siendo uno de ellos, el principio de causalidad, por el cual, es necesario que los gastos tengan relación (causa- efecto) con la generación de la renta o el mantenimiento de su fuente productora.

Chanduví (2013) hace referencia que “en la L.I.R, el principio de causalidad tributario se da solo para contribuyentes domiciliados que generan rentas de 3era categoría”; señalándose en el artículo 37° del T.U.O de la L.I.R que “los gastos necesarios para producir y mantener la fuente, y los vinculados con la generación de ganancia de capital; se deducirán de la renta bruta”. Cabe resaltar que, el gasto será deducible cuando expresamente no se encuentre prohibido por ley; especificando en el artículo 44° del T.U.O de la L.I.R. los gastos no deducibles; por ejemplo, no es deducible los gastos personales del contribuyente y sus familiares, cumpliéndose así el Principio de Causalidad.

Según Durán (2009), señala “algunos sostienen que al revisar los supuestos descritos en el artículo 37 del T.U.O de la L.I.R, se verifica que

existen gastos que, conceptualmente, no corresponden al principio de causalidad; por ejemplo, las provisiones y castigos por deudas incobrables (establecidas en el inc. i), las pérdidas extraordinarias (establecidas en el inc. d), gastos por donaciones (establecidas en el inc. x), gastos en recreación, salud, cultura y educación para el personal (señaladas en el inc. ll), y deducción adicional sobre remuneraciones de personas con discapacidad (señalado en el inc. z). Cabe resaltar, que lo ya mencionado ha sido sostenido en la doctrina comparada, señalando que, para determinar la renta neta, se necesita restar diversos rubros (descritos en los incisos), además de los gastos causales”.

Incluso, García Mullín (1980) considera a estos gastos deducibles como “desgravaciones”, que son las detracciones que la ley autoriza por razones de política económica, sin tener en cuenta que se relacionen con generar renta o mantener la fuente ya sea de manera directa o indirecta.

Pese a que la norma tiene como fundamento que los gastos para que puedan ser deducibles deben responder a una relación que le permita justificar la generación de la renta, existen gastos que no guardan estrictamente relación con dicha interpretación, sin embargo, son deducibles porque la norma lo establece.

Dicho esto, la propuesta planteada puede ser ampliamente aceptada considerando que el artículo 37° del T.U.O. de la L.I.R., ha recogido gastos deducibles que no se basan en el principio de causalidad y el mismo Tribunal fiscal ha ratificado el fundamento señalando que está permitido realizar las deducciones pertinentes así no guarden relación directa con la fuente, debiendo en todo caso sustentar la propuesta y porqué sería pertinente realizar la deducción.

#### **1.3.1.4. Incentivos tributarios y sus Beneficios**

##### **A. Incentivo tributario**

Es la figura desgravatoria; en la que existe una obligación tributaria; sin embargo, cierta ley propone a los privados una determinada conducta. Este privado, decide optar por la referida conducta (es decir esta inducido a que de manera voluntaria realice una determinada acción). Entonces, por mandato de ley, al cumplir dicha conducta gozará de una disminución parcial o total del monto de la obligación tributaria. Es decir, la ley induce a los privados (contribuyentes) a que adopten una determinada conducta, a fin de obtener una disminución de la cuantía del tributo por pagar al Estado.

Según Ruiz de Castilla (2010), “los incentivos tributarios son instrumentos que recurren al factor tributario, a fin de inducir a que agentes económicos tomen ciertas decisiones o conductas; es decir, se debe cumplir con una conducta específica, a fin de reducir o eliminar de la carga tributaria”.

Estas figuras liberatorias tienen un carácter excepcional, por ello son de carácter temporal, es decir las liberaciones tributarias, están sujetas a plazo y nos permanentes por ello su vigencia según el código tributario es de 3 años; sin embargo, una vez cumplido el objetivo y el período de vigencia, las actividades económicas y sociales involucradas en la dación del incentivo o beneficio tributario pasan a un sistema tributario común.

##### **B. Beneficios**

Villanueva (2011), conceptualiza a los incentivos tributarios como “una forma de impulsar a las empresas a contratar personas de grupos vulnerables o desfavorecidos, pues el objetivo es dispensar de manera total o parcial la obligación tributaria, como motivación, a fin de que realicen ciertas conductas”.



Del mismo modo, Quagliott (2012) manifiesta que “los incentivos tributarios procuran afectar el comportamiento de los agentes económicos, es decir que cambien una conducta, con el fin de que el Estado alcance ciertos objetivos relacionados a la política económica, como, por ejemplo: promoción y fomento de empleo; aumentar o incentivar el ahorro, proteger la industria nacional, promover la inversión, el desarrollo regional, entre otros. Estos incentivos han sido una herramienta muy utilizada para fomentar el crecimiento económico en países en desarrollo y desarrollados.

#### **1.3.1.5. Deducciones en el Impuesto a la Renta**

El impuesto a la renta establece deducciones, con la finalidad de determinar la renta neta, en ese sentido el impuesto a la renta de personas jurídicas ha recogido en el artículo 37° del T.U.O. de la L.I.R, veintiocho tipos de deducciones, entre las cuales algunas responden al principio de causalidad, por el cual entendemos que cuando se establecen las deducciones estas deben responder a la generación de la renta producto, caso contrario no cumplirían con el principio de causalidad, sin embargo el mismo principio a señalado también que se podrían hacer deducciones sin considerarlo, toda vez que la misma ley así lo permite; es así que amparados lo señalado en este principio se permite la realización de una propuesta para establecer una deducción adicional a las que ya recoge el art 37° del T.U.O. de la L.I.R, como sería el beneficio de hacer un descuento a los empleadores que contraten madres con antecedentes penales que tengan hijos menores a su cargo.

Sobre la deducción propuesta, las empresas se acogerían a este beneficio tributario teniendo como consecuencia una renta neta menor, mientras que en el ámbito laboral y social se lograría que las madres que tienen hijos menores de edad, que a la fecha han sido discriminadas por tener antecedentes penales; al cumplir con su condena o en su defecto ante la vigencia de la misma, pero estando en libertad, tendrían una oportunidad laboral incentivada por el Estado.

Asimismo, como se ha venido desarrollando en la presente investigación, la citada deducción atiende al principio de causalidad, y al deber del estado de emitir normas que concreten sus políticas públicas; en este caso, la reinserción del penado a la sociedad, el interés superior del niño y la madre, y la búsqueda del bien común en igualdad de condiciones.

#### **1.3.1.6. Marco Normativo**

##### **A. Legislación Nacional**

###### **- Constitución Política del Perú**

El artículo 74° de la Constitución señala expresamente: “Los tributos se crean, modifican o derogan, o se establece una exoneración, exclusivamente por ley o decreto legislativo en caso de delegación de facultades”; además “los gobiernos regionales y locales pueden crear, modificar y suprimir contribuciones y tasas, o exonerar de éstas, dentro de su jurisdicción, según los límites que establece la ley”.

En el artículo mencionado se manifiesta la potestad tributaria que tiene el Estado, en los diferentes niveles de gobierno para crear, modificar, suprimir o exonerar tributos; es decir ejerce este poder conocido como poder impositivo, supremacía tributaria o potestad impositiva. Además el mencionado artículo 74 de la Constitución señala que se debe respetar principios tributarios como reserva de la ley, igualdad y respeto de los derechos fundamentales de la persona, y el principio de no confiscatoriedad. Es decir, Esta potestad tributaria que se señala en la Constitución no es absoluta, sino que tiene límites constitucionales basados en principios, a fin de no vulnerar los derechos fundamentales de la persona.

## - Código Tributario

La Norma IV del T.P del Código Tributario señala expresamente que “sólo por Ley o Decreto Legislativo, en caso de delegación, se puede crear, modificar y suprimir tributos”; siendo concordante con el artículo 74° de la Constitución; además señala otras facultades tales como, precisar el hecho generador de la obligación tributaria, la base para el cálculo y la alícuota; señalar quienes son los acreedores y deudores tributario, entre otros. Incluso también se pueden conceder exoneraciones y otros beneficios tributarios (es decir se pueden otorgar incentivos). Además, de definir infracciones y establecer sanciones, privilegios, preferencias y garantías para la deuda tributaria; normar las formas para extinguir la obligación tributaria, entre otros.

La Norma VII del T.P del Código Tributario hace referencia a las reglas de manera general para conceder exoneraciones, incentivos o beneficios tributarios; señalando que “la norma legal debe encontrarse debidamente sustentada mediante una exposición de motivos (detallando el objetivo, alcances de la propuesta, además el efecto de vigencia de la norma, analizando el costo fiscal o los ingresos que se dejarían de percibir; detallar el beneficio económico debidamente sustentado a través de estudios y documentación). Por otro lado, el articulado de la propuesta legislativa deberá señalar de forma clara, precisa y detallada, cuál es el objetivo de la medida, quienes son los beneficiarios; además la vigencia, que no puede exceder de 3 años; cabe resaltar que si el beneficio, incentivo tributario o exoneración se ha concedido sin especificar el plazo, se asume otorgado por 3 años; no existe prórroga tácita e incluso se podrá dar prórroga de 3 años más contados a partir del término de la vigencia del incentivos o beneficios tributarios o exoneración, previa evaluación del sector respectivo que analice el impacto de la medida, a través de aspectos económicos o sociales, su influencia en las zonas, actividades, sujetos beneficiados, generación de empleo, evaluando el costo fiscal, que sustente la necesidad e importancia de la continuidad del incentivo o beneficio, acorde también con la política nacional.

Finalmente es importante señalar que para la aprobación de la propuesta se requiere de un previo informe del MEF”.

- **Normas específicas**

En Perú, el marco legal es el T.U.O de la L.I.R, el mismo que se encuentra en el D.S N° 179-2004-EF, organizado en XVII capítulos.

No existe en el Perú, dentro de las normas señaladas, alguna disposición que regule beneficios tributarios para empresas que contraten personas con antecedentes penales, mucho menos a las madres con antecedentes penales, con hijos menores de edad. Dentro de las deducciones existentes al impuesto a la renta, si figura una dirigida a fomentar la contratación, pero de personas en estado de discapacidad, más no existe alguna deducción adicional que grave las remuneraciones de madres con antecedentes penales. En ese, sentido es viable la modificación del artículo 37° para incluir una nueva deducción, dado que dicha materia no se encuentra regulada en ningún otro acápite de la norma.

El citado artículo 37°, contempla 28 deducciones expresadas en los literales de la a) a la z), en ese sentido la modificación propuesta, permitirá establecer un nuevo supuesto dentro del literal z), el mismo que establece la deducción existente sobre las remuneraciones de personas con discapacidad, en un porcentaje fijado por el MEF. Dentro de dicho literal operaría la modificación planteada, por lo que no se alteraría la estructura normativa, respetando su contenido y fin.

El artículo 37 del T.U.O. de la L.I.R establece las deducciones al impuesto a la renta. La modificación propuesta busca incorporar dentro de las deducciones ya establecidas la contratación de madres con antecedentes penales (deducción sobre las remuneraciones otorgadas a dicha población). La idea es utilizar como herramienta los incentivos tributarios, a manera de favorecer la inclusión laboral de las madres con antecedentes penales, asegurando la rentabilidad de las empresas, siendo muy favorable tanto para

el empresario que tendrá deducciones adicionales sobre el impuesto, y para las madres con antecedentes penales pues tendrán acceso a un puesto de trabajo reduciendo la discriminación laboral de la que son víctimas y además para el estado, pues además de favorecer la protección del derecho del trabajo, se garantiza que el gasto estatal que generan los reingresos a los establecimientos penitenciarios por reincidencia, son mucho mayores que el costo que significaría establecer incentivos tributarios.

#### **1.3.1.7. Estructura de la Norma a modificar**

El T.U.O de la L.I.R, consta de diecisiete 17 Capítulos, 124 Artículos y 51 Disposiciones Transitorias y Finales, conformando así el D.S N° 179-2004-EF. La parte medular, que establece las deducciones que se aplican sobre el impuesto a la renta, se centra en el VI capítulo de la misma ley, específicamente en el artículo 37°.

El artículo 37, contempla 28 deducciones expresadas en los literales a) a la z), en ese sentido la modificación medular no correspondería a incluir un nuevo literal, sino establecer un nuevo supuesto dentro del literal z), que establece la deducción existente sobre las remuneraciones de personas con discapacidad, en un porcentaje fijado por el MEF. Dentro de dicho literal operaría la modificación planteada, por lo que no alteraría la estructura normativa, respetando su contenido y fin.

#### **1.3.1.8. Parámetros de Aplicación de la norma propuesta**

Para su aplicación se considera la posibilidad de utilizar los criterios descritos en la Resolución de Superintendencia N° 296-2004/SUNAT, la que establece “el procedimiento para calcular el porcentaje de deducción adicional aplicable a las remuneraciones pagadas a personas con discapacidad”; esto en concordancia con el D.S N° 102-2004-EF, que fija el porcentaje adicional (Hasta 30% de trabajadores, una deducción de 50% de la remuneración; y más de 30% de trabajadores contratados, deducción del 80%), y

disponiéndose además que la SUNAT dictará normas administrativas dar mejor cumplimiento; fórmula que ha tenido gran acogida por parte de las empresas, no siendo necesario modificar su estructura de deducción, sino solo determinar la población vulnerable que será parte de tal condicional.

Esta propuesta, deberá ser aplicada para todo tipo de empresas que se encuentran dentro del Régimen MYPE Tributario (RMT) y Régimen General (RG).

Respecto a la población vulnerable, cuya inclusión laboral se propone mediante la presente, son las madres con antecedentes penales que tienen hijos menores de edad a su cargo.

La efectividad se podrá medir de forma posterior, en atención a su nivel de uso, al aporte en la reducción de la renta neta y en su incidencia al disminuir los niveles de desempleo y discriminación laboral de las madres con antecedentes penales.

#### **1.3.1.9. Análisis Costo-Beneficio**

El análisis de costo beneficio es una forma de cuantificar los beneficios y los costos que implica la aplicación este proyecto de ley, siendo además una manera de identificar a los beneficiados y los perjudicados por la propuesta legislativa desarrollada como aporte práctico en la presente tesis.

Según Arguedas (s/f) en el artículo denominado “Calidad legislativa y análisis costo beneficio de las normas”, expresa cuáles son los aspectos principales a tomar en cuenta en el análisis costo-beneficio de la norma, los mismos que se detallan a continuación, y de los cuales se ha tomado en cuenta dichos aspectos, en el desarrollo de esta propuesta legislativa:

- Definir el proyecto y sus alternativas: Descripción de la realidad problemática y de posibles soluciones.

- Ventajas y desventajas: Analizando tres actores, el Estado, el empresario, y la madre con antecedentes penales con hijos menores a su cargo.
- Causalidades complejas: Se ha analizado las causas de una inadecuada reinserción laboral en las madres con antecedentes penales.
- Determinar costos y beneficios directos e indirectos: Determinar estimados de monto de reducción de la renta neta para los empresarios, disminución de gastos por reincidencia para el Estado y disminución de los niveles de desempleo de las madres con antecedentes penales.
- Costos y beneficios no monetarios o cuantificables: En referencia a la no vulneración del derecho de trabajo de la población seleccionada; a la reducción de estigmatización, favorecimiento de la aceptación social y personal, ocasionados por bajos niveles de autoestima; entre otros.
- Establecer la tasa de descuento (evaluación): Se tomará como referencia la establecida en el artículo 37 inc. Z del T.U.O de la L.I.R, y el procedimiento señalado en el artículo 21 inc. X del Reglamento de la L.I.R.
- Evaluación intertemporal: Intervención del Medio Libre del área de Reinserción Laboral en el logro del objetivo propuesto que es la contratación por parte de empresas privadas.
- Ganadores y perdedores, pobres y no pobres, género, grupos etarios: Mujeres y madres con antecedentes penales.

Cabe precisar que con la finalidad de conocer la población beneficiaria a nivel nacional, es que mediante solicitud de acceso a la información pública se requirió dicha data al INPE, quien mediante Carta N.º 040-2020-INPE/09 de 04 de mayo de 2020, nos remitió el listado de egresos de mujeres de los establecimientos penitenciarios, evidenciándose que en el año 2018 egresaron 1383 (anexo 3), y en el año egresaron 1394 mujeres (anexo 4); no contando con una estadística de su calidad de madres con hijos menores a

su cargo; asimismo nos refirieron que a febrero de 2020, 168 reclusas tienen hijos menores de edad (entre 1 y 3 años), los cuales conviven conjuntamente con ellas en los establecimientos penitenciarios (anexo 5).

### **1.3.1.10. Legislación comparada**

#### **A. Argentina**

Respecto a los incentivos tributarios otorgados a empresas privadas que contraten personas con antecedentes penales; la legislación Argentina otorga este beneficio, según lo estipulado en el artículo 208 del Código Fiscal, Ley N° 10397, y actualizado por la Ley N° 14301, que señala:

“Los empleadores (empresarios) que incorporen en su planilla personal discapacitado, además personas que tengan la categoría de tutelados o liberados (conforme establece el artículo 161 de la Ley N° 12256), y aquellas personas declaradas judicialmente víctimas del delito de trata de personas (conforme la Ley Nacional N° 26364 o sus delitos conexos), podrán imputar, según las condiciones que establezca la autoridad o agencia recaudadora (por ejemplo ARBA en Buenos Aires), el equivalente al 50% de las remuneraciones nominales que se perciba, como un pago a cuenta del impuesto sobre los Ingresos Brutos”. Cabe resaltar que, el monto a deducir no puede exceder el impuesto determinado para el período que se liquida, y no puede originar saldos a favor del contribuyente. El beneficio se aplica para cualquier tipo de trabajo (presencial y a domicilio).

Como se mencionó ARBA, es el ente recaudador de tributos, realiza el trámite de manera online mediante la página web de ARBA ([www.arba.gov.ar](http://www.arba.gov.ar)); debiendo presentarse una declaración jurada con los datos de los empleados y los certificados correspondientes.

Con esta medida ARBA, aplica herramientas de inclusión social, no solo en empresas privadas sino también en entidades del Estado, según la



Ley 14.301 (publicado el 08/09/2011), estipula en el artículo 1: “que el Estado, organismos descentralizados y empresas estatales, salvo lo establezca la reglamentación, están obligados a contratar liberados domiciliados en el territorio provincial, estos liberados deben haber cumplido más de 5 años de privación de libertad y reunir condiciones idóneas para el cargo; debiendo contratar una proporción no inferior al 2 % del total de personal; además las empresas estatales deben reservar puestos de trabajo exclusivamente a favor de los liberados, y deben priorizar el ingreso al puesto de trabajo a liberados sobreesidos o absueltos. Además se realizará bajo cualquier modalidad de contratación. Además, las entidades estatales tienen el deber de comunicar a la Autoridad vacantes existentes, las vacantes ocupadas y cuáles son las condiciones para acceder al puesto o cargo a cubrir”.

## **B. Colombia**

El artículo 10° de la Ley 1429 (Ley de Formación y Generación de Empleo) del año 2010, hace referencia a que los empleadores que contratan personas en situación de desplazamiento, en proceso de reinserción o con discapacidad pueden tomar los aportes al Sena, ICBF y caja de compensación familiar, además del aporte en Salud a la subcuenta de solidaridad del Fosyga y el aporte al Fondo de Garantía de Pensión Mínima, correspondientes a los nuevos empleos, como descuento tributario en el impuesto de renta. Sin embargo, para acceder a este incentivo tributario debe cumplir ciertos requisitos; como el pago efectivo y oportuno de los aportes; debe existir un incremento en el número de empleados; debe existir un incremento en el valor total de la nómina, reflejado en la suma de los ingresos base de todos los empleados. Además también la norma señala los requisitos que se debe solicitar al empleado, por ejemplo en el caso de una persona en proceso de reinserción, se debe acreditar mediante certificado expedido por la Alta Consejería para la Reintegración; y si es una persona con discapacidad con el certificado expedido por el Ministerio de Salud y Protección Social para discapacitados.

Este beneficio busca incentivar la vinculación laboral, es decir, generar empleo a los grupos más vulnerables. Además, cabe resaltar que este beneficio no genera un perjuicio para los demás trabajadores que laboran en la empresa, pues solo es aplicable a empleadores que generen nuevos puestos de trabajo. El beneficio no podrá exceder los 3 años, de manera consecutiva por cada empleado, y solo por el monto pagado en el respectivo año gravable.

Cabe resaltar que es diferente un descuento tributario que una deducción, ya que las deducciones reducen la base gravable del impuesto y el descuento tributario reduce de manera directa el impuesto básico de renta; es decir, cuando el empleador tome como descuento tributario los aportes al Sena, ICBF y caja de compensación familiar, el aporte en salud a la subcuenta de solidaridad del Fosyga y el aporte al Fondo de Garantías de Pensión Mínima, va a disminuir estos montos del impuesto a la renta ya calculado; pero estos valores ya no podrán ser incluidos como costos o deducciones, al determinar el impuesto sobre la renta.

### **C. Uruguay**

En Uruguay, existe la Ley 17.897 (14 de setiembre del 2005), que prevé la inserción laboral específicamente de personas liberadas del sistema, en el artículo 14; y señala que “para que las empresas privadas participen de las licitaciones públicas con el estado, es obligatorio e imperativo que los empresarios contraten e inscriban en sus planillas, a personas liberadas registradas en la bolsa de trabajo del Patronato Nacional de Encarcelados y Liberados, debiendo cumplir como mínimo de 5% del personal afectado, en tareas operarias como peones o similares,; de esta manera el Poder Ejecutivo también puede otorgar bonificaciones (puntajes extras en la evaluación durante el concurso) si han contratado a liberados por encima del 5% estipulado precedentemente”.

La Ley 18.489 en el artículo 1, hace referencia que el Patronato Nacional de Encarcelados y Liberados, y sus departamentos, podrá otorgar becas de trabajo a encarcelados que tienen salidas transitorias laborales, también se otorgaran becas a personas liberadas, a sus concubinos, cónyuges, también hijos mayores de dieciocho años, quienes prestaran servicios a través de convenios laborales con empresas públicas y privadas. Tienen preferencia para acceder a estos convenios laborales, personas que tienen hijos menores a cargo, y sean primarios, los convenios se rescinden por causales como: haber cometido nuevamente un delito, abandono del empleo sin causa, o mala conducta.

### **1.3.2. La reinserción laboral de las madres con antecedentes penales**

#### **1.3.2.1. Reinserción laboral de las madres**

Ser madre e insertarse en el mercado laboral, logra su realización personal y bienestar social (sustento para su familia), basándose en el artículo 22° de la Constitución, forma parte de su derecho al trabajo. Además el artículo 23° de la Constitución, señala que “el Estado protege de manera especial a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan”.

Según Boza (2009), este principio constitucional se encarga de establecer una prelación respecto del ámbito subjetivo de tutela del principio protector, ya que no es protección exclusiva, sino preferente, justificada a partir de las características de estos grupos vulnerables; requiriendo una tutela adicional, a fin de equiparar su condición con los demás trabajadores, y no perjudicándolos.

Según Meza (2017), la madre trabajadora es sujeto de especial protección respecto de otros trabajadores, e inclusive frente otras mujeres que no son madres. Este trato diferenciado se basa en su maternidad, que le dota de la compañía de un nuevo ser, y sobre el cual tiene la obligación de cuidado,

protección y alimento en el amplio sentido de la palabra, más aún cuando es menor de edad y depende totalmente de ella, y considerando que conforme lo señala el artículo 6° de la Constitución es “el deber y derecho de los padres de alimentar, educar y dar seguridad a sus hijos”, si bien, hace referencia a la responsabilidad de ambos (padre y madre); sin embargo, en la realidad muchas familias están constituidas solo por la madre y su descendencia; recayendo sobre ellas las labores de crianza, alimento y provisión económica. Por lo tanto, se debe diseñar medidas legislativas o políticas públicas dirigidas al acceso al empleo de madres, sustentados en el artículo 23° de la Constitución, tal como se plantea en la presente investigación.

Asimismo, el principio de protección especial hacia la madre trabajadora no solo se encuentra vinculado a los intereses de la madre, sino también a los intereses del hijo a su cargo; haciendo referencia el artículo 4° de la Constitución, respecto a que “La comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, al adolescente, a la madre y al anciano en situación de abandono”. Es decir, el principio del interés superior del niño, es amparado por la Constitución mediante el artículo 4°, respecto a una protección general, y el artículo 23°, que otorga una protección únicamente en el ámbito laboral.

El Principio del Interés Superior del Niño, es considerado como un derecho, un principio y una normatividad de procedimiento, que permite considerar como prioridad su interés superior frente a una totalidad las decisiones e intereses puedan afectar directamente o indirecta al menor, respetando sus derechos humanos.

Según la Observancia General N° 14 del año 2013, emitido por el Comité de la Convención sobre los Derechos del Niño, respecto al interés superior del niño; se entiende: 1) Como principio jurídico fundamental e interpretativo, ya que, ante una disposición jurídica que admita más de una interpretación, se debe elegir aquella interpretación otorgue de manera más efectiva el interés superior del niño. 2) Como norma; hace referencia que al momento de aplicar cualquier decisión judicial, deben explicar cómo se ha

respetado este derecho, qué consideraciones o criterios han tenido respecto al interés superior del niño, y cómo se ha ponderado los intereses frente a otras consideraciones según las cuestiones normativas generales o los casos concretos, siempre priorizando lo más favorable para el menor. 3) Como derecho, a su interés superior debe tener una consideración primordial, evaluada frente a distintos intereses a fin de tomar una decisión sobre la cuestión debatida; este derecho se aplicara siempre antes de adoptar una decisión que afecte al niño ya sea de manera individual o general.

Según el artículo 27 núm. 1 de la Convención de Derechos del Niño (CDN); hace referencia a que los estados partes reconocen al desarrollo integral: “siendo el derecho de todo niño a un nivel adecuado para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social”. Así mismo, en el núm. 2 de la CDN señala “que los padres o personas a cargo del niño tienen la responsabilidad primordial de proporcionar las condiciones de vida necesarias para lograr ese desarrollo, de acuerdo a las posibilidades y medios económicos”. Por último, los Estados Partes del Convenio, según el artículo 27° núm. 3 de la CDN, “pueden adoptar medidas apropiadas que apoyen a los padres y personas responsables del niño, a fin de hacer efectivo este derecho, y de ser necesario, brindar asistencia material y programas de apoyo, específicamente respecto a la nutrición, el vestuario y la vivienda”.

En este sentido, el Estado debe brindar apoyo a los padres a fin de garantizar el desarrollo integral en sus hijos, considerándose una conexión o la triangulación niño – familia – Estado sostenida por Daniel O’Donell, que resalta el papel de la familia, al actuar como coresponsable con el Estado en el logro del bienestar del niño y el cumplimiento de sus derechos, además traza límites en los padres y madres, frente a la autonomía y el bienestar del niño, sin embargo, existen responsabilidades del Estado en la tutela de esos límites. Esta responsabilidad se muestra en la intervención estatal exigiéndosele la implementación de políticas públicas de carácter social cuando existen intereses colectivos y homogéneos entre los niños y adolescentes resguardando sus derechos; y en apoyo a los padres que no

tienen posibilidades de brindar a sus hijos el alimento y los cuidados necesarios de manera autónoma.

El principio de protección especial a la madre trabajadora está también basada en el orden jurídico internacional, pues de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) que contempla:

- Artículo 16° núm. 3: “La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado”.
- Artículo 25° núm. 2: “La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”...

De igual manera, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), los Estados miembros, reconocen a la familia como elemento natural y fundamental de la sociedad, específicamente en el artículo 10° señala que “se les debe otorgar la más amplia protección y asistencia posible, especialmente para su constitución y ***mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo...*** (Negrita y cursiva nuestro)”.

Incluso en el artículo 6° y 7° del Pacto de los D.E.S.C hace referencia a la obligación de no discriminación y el derecho de acceso al trabajo; reconociendo “el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado”,

Así también, en el artículo 2° núm. 2 de la Constitución hacen referencia al derecho a la igualdad y a la no discriminación, señalando que cualquier trato distinto por parte del Estado o un particular, como expresión de la eficacia vertical (derecho frente a poderes públicos o Estado) y eficacia horizontal (frente a particulares o privados) de los derechos fundamentales, hacia toda persona en base al origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

El ámbito laboral no es ajeno a esta prohibición constitucional, inclusive en el artículo 26° inc. 1 de la Constitución, la igualdad de oportunidades sin discriminación es un principio de la relación de trabajo. Según Meza (2017), pese a estar constitucionalmente prohibido, no puede desconocerse que en la realidad existen actos que vulneran el derecho a la igualdad, teniendo en consideración el objeto de estudio de la presente investigación, las formas discriminatorias a causa del sexo de la trabajadora, en su condición de madre y al poseer antecedentes penales.

Blancas (2006), señala “el derecho al trabajo manifiesta; primero, el derecho a adquirir un empleo, y segundo, el derecho a conservar un empleo”. La presente investigación se enfoca en el primer supuesto, pues las madres con antecedentes penales, son discriminadas al requerir acceder a un trabajo, pese a la gran necesidad que tienen para poder subsistir y atender con los alimentos a sus menores hijos.

Según Gómez (2016), respecto al derecho al trabajo: “primero, debe entenderse como la protección que el Estado formula contra los poderes del empleador, ya que existe un orden jurídico superior que debe ser acatado sin condiciones por quienes desarrollan actividades productivas; segundo, tiene que ver con los poderes provenientes de las autoridades públicas en todas sus instancias para hacer respetar la legalidad que ella misma ha impuesto al dictar las normas de protección que favorecen a los trabajadores. Es aquí donde encuentra el trabajo ajeno su razón de ser: la tutela del Estado consciente de la desigualdad existente en todo contrato de trabajo subordinado, y en el deslinde hecho con el trabajo autónomo para el cual no se ha otorgado protección social alguna hasta el momento. Tercero, la protección social habría que asociarla con el respeto que sobre la legalidad y la dignidad del trabajador se tiene, luego de superada la tesis de inicios del industrialismo que sostenía que el trabajo ajeno era una mercancía.”

De igual modo, para Gómez (2016) “el trabajador o empleado es aquella persona física que de forma voluntaria está obligado a prestar servicios de manera lícita, dentro de una organización empresarial, que realiza sus fines usufructuando dichas prestaciones, que pueden dirigir o hacer cesar, siendo subordinado y recibiendo una remuneración”.

Los mentores de la teoría de la relación de trabajo contra la voluntad de una de las partes sostienen que existen ocasiones donde los órganos estatales o gremiales, vía bolsas de trabajo, convenios colectivos, etc., imponen al empleador el reclutamiento de determinadas personas y, al hacerlo, dicha contratación laboral se está produciendo contra la voluntad del empleador. Es decir, en el perfeccionamiento de estos contratos la voluntad de contratación del empleador está ausente, al existir mecanismos exógenos que le imponen a este contratar, aun contra su voluntad, a fin de incluir un porcentaje de trabajadores discriminados en su derecho al acceso al empleo.

El consentimiento presunto, tácito o expreso siempre será la forma a través del cual discurrirá el contrato de trabajo. Sin embargo, el Estado como ordenador de la sociedad puede imponer que determinados trabajadores, por su especial consideración de carácter humanitario y solidario, sean contratados por empleadores privados (discriminación positiva). La doctrina indica que se presenta esta especial contratación de trabajo en tres casos:

- a.** Contratación de un porcentaje de trabajadores, p. ej., minusválidos, ex combatientes, mutilados, etc. (razón de orden general: en ningún caso se impone a la persona, sino a quien advierta el carácter obligado del empleo a tomar por el legislador: la persona a elegir será siempre indeterminada);
- b.** Obligación patronal de retomar a los trabajadores que dejaron sus labores por el servicio militar o cívico, prisioneros de guerra, refugiados, etc. (estamos ante el respeto de la teoría de los derechos adquiridos que son como se conoce, irrenunciables y que se imponen por la puesta en práctica de políticas de empleo);



- c. Gómez, (2014) y Cabanellas (1945) Obligación patronal de tomar a los trabajadores enviados por las oficinas nacionales de colocación (despedidos, mayores de cierta edad con dificultad para encontrar trabajo, jóvenes trabajadores, etc.).

La presente propuesta, de reinsertar laboralmente a las madres con antecedentes penales que tienen hijos menores de edad, estamos ante un servicio social obligatorio de carácter igualmente social que deberá cumplir el empleador. Debe existir una intervención coactiva por parte del Estado para asegurar un tipo especial de colocaciones de trabajo para las madres con antecedentes penales, puesto que de otra forma ello sería imposible; y debe articularse a través de coherentes políticas de empleo con las que se pretende dar oportunidades de empleo a quienes tienen aptitudes para el trabajo, aun cuando sean discapacitados (Ley N° 27050), o tengan antecedentes penales.

En síntesis, el derecho al trabajo es un derecho reconocido y protegido constitucionalmente, el Estado debe prever este acceso oportuno y sin discriminación de ningún tipo, estableciendo normatividad que permita asegurarlo y fomentarlo, de tal manera que este garantice el derecho de todos.

Por otro lado, en nuestro país siempre ha estado presente el problema de reinsertión de las personas con antecedentes penales. Desde épocas antiguas existe discriminación laboral por diversos criterios, tal es así que poco a poco los niveles de reincidencia fueron aumentando en demasía; pese a que el Perú ha ratificado diversos convenios internacionales y poseen leyes que prohíben la discriminación al acceso al empleo, y promueven igualdad de oportunidades, ésta discriminación y estigmatización persiste y refleja los prejuicios de nuestra sociedad.

### **1.3.2.2. El contrato de trabajo**

Según Sanguinetti (1988), "El contrato de trabajo es un convenio a través del cual una persona física, llamada trabajador o empleado, se pone a

disposición de manera voluntaria y subordina su propia y personal energía o fuerza de trabajo, a fin de lograr los objetivos de una persona natural o jurídica, llamada empleador, recibiendo una remuneración”.

Contrato de Trabajo, para Toyama (2011), “es un acuerdo de voluntades (verbal, escrito, expreso o tácito) entre trabajador y empleador, para la prestación de servicios personales y subordinados”. Incluso también lo define como un negocio jurídico, en el que el trabajador o empleado presta servicios personales por cuenta ajena para un empleador (relación de ajenidad), en el que mantiene una relación de subordinación, con el fin de recibir a cambio una remuneración por el trabajo realizado. Este contrato se da en concordancia con el artículo 62° de la Constitución referido a la libertad de contratar.

En el artículo 4° de la LPCL, aplicable en el régimen privado y algunas entidades estatales, encontramos una descripción muy somera del contrato laboral, en la cual se indican básicamente los elementos que lo componen: “En toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado”.

La Casación N°1581-97, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema especifica en su 3er considerando: “Que, el contrato de trabajo supone la existencia de una relación jurídica que presenta tres elementos: la prestación personal del servicio, la dependencia o subordinación del trabajador al empleador y el pago de una remuneración periódica. Resalta además que la dependencia o subordinación es el elemento que lo diferencia de los contratos civiles de prestación de servicios y el contrato comercial de comisión mercantil”.

Para Israel, J & Nuñez, I. (2010), “está basada en la relación bilateral, teniendo que las obligaciones para una de las partes llegan a constituir derechos para la otra parte; es decir, que el trabajador está obligado a prestar

sus servicios (fuerza de trabajo) y el empleador está obligado a pagar una retribución, una remuneración, que es una percepción económica no solo dineraria sino puede ser mediante especies, según lo establecido en el contrato de trabajo”.

Respecto a la remuneración según Villarán (2002), señala que “es una variable económica y social muy importante en el país, específicamente de las familias, siendo un medio para satisfacer sus necesidades; también, las remuneraciones tienen gran importancia en las empresas, ya que son parte de los costos de producción; y para los gobiernos fomentan un clima social del país, es un indicador que repercute sobre el empleo, los precios, la productividad, entre otros”.

En este sentido, el contrato de trabajo; es aquel acuerdo voluntario, por el cual una parte, trabajador presta sus servicios personales, por cuenta ajena y subordinados a otra, empleador, el cual como contraprestación a su labor otorga una remuneración. Este carácter de contrato laboral se obtiene con la presencia de los tres elementos mencionados, pues si bien existen muchos contratos en los cuales se puede ofrecer una prestación de servicios, esta no es subordinada, y la contraprestación recibida no se considera una remuneración; es grande la diferencia de los efectos que produce un contrato laboral con un contrato de otra naturaleza, por eso merece estipulaciones legales especiales para su tratamiento, así como la existencia base de principios que lo protejan y antepongan la verdad real a la verdad legal en una relación de trabajo, pues siempre en ella existirá un desbalance entre las partes que debe procurar ser equiparada con la imparcialidad de nuestras leyes y operadores.

### **1.3.2.3. Certificado de Antecedentes penales y sus implicancias**

Este certificado es un documento oficial que especifica si una persona registra o no sentencias condenatorias por la comisión de un delito. Este documento es expedido por el Registro Nacional de Condenas (RNC) del

Poder Judicial (administrado por el Registro Nacional Judicial - RENAJU), en su sede central en Lima, o también a nivel nacional, a través de los Registros Distritales de Condenas. La Resolución Administrativa N° 003-2012-CE-PJ, de fecha 10 de enero del 2012, en el artículo 4° indica que, el RNC “es una unidad operativa, que se encarga de inscribir las sentencias condenatorias consentidas o ejecutoriadas y toda resolución que modifique su estado”.

Cuando una persona posee algún antecedente penal, esto tiene consecuencias no sólo penal sino en el ámbito laboral, por cuanto es uno de los documentos más solicitados en todas las convocatorias no solo de entidades privadas sino públicas, a fin de determinar de alguna u otra forma “si es una persona apta para el trabajo”, lo que evidentemente lo descalifica liminarmente de poder acceder a la plaza laboral deseada.

En casi toda postulación el primer documento oficial que se solicita es la hoja de antecedentes penales, lo que para muchos genera un estigma y prejuicios tanto en el seleccionador, como en el mismo empleador; quien evidentemente ante dos personas con la misma capacidad laboral, preferirá contratar a quien no posee antecedentes penales en su expediente, por considerarlo más apto para la labor, pese a que esto no incide de ninguna manera en su capacidad o posible eficiencia laboral; generando como reitero una evaluación prejuiciosa.

Respecto al tema de estudio, es evidente que los antecedentes penales se configuran actualmente como documento vital para el acceso a un puesto de trabajo, siendo lógico que en ese sentido esto conlleve a un tipo de discriminación laboral. Este documento es solicitado en la práctica, desde muchos años atrás; sin embargo, a partir del año 2012, con la Resolución Administrativa N° 222-2012-CE-PJ, que dispone en el artículo primero, autorizar al RNC la expedición de Certificados de Antecedentes Penales de Uso Administrativo con firma digitalizada del Jefe de la mencionada dependencia, a fin de que sean emitidos en el Banco de la Nación (B.N) y los diversos Kioscos Multimedia; estos certificados tendrán valor oficial para todos

sus efectos; esta disposición se da debido a que la emisión y requerimiento de los certificados de antecedentes penales, se ha vuelto una práctica más común en todas las empresas y entidades públicas.

Como puede observarse la discriminación laboral de las personas con antecedentes penales no es un tema reciente, en nuestra sociedad peruana siempre se ha gestado una especie de estigmatización o falta de aceptación del ex reo, dado que nuestra población es de carácter desconfiada en ese sentido, ello lleva a que se genere rechazo por estas personas.

En ese sentido, un sector de la doctrina considera que el solicitar antecedentes penales y establecerlos como requisito para el acceso a un puesto de trabajo es una forma de discriminación, vulnerando el derecho al trabajo y la libertad de trabajo; posición que ha quedado sentada en la sentencia del **Proceso de Amparo del Exp. N° 00761-2017-0-0501-JR-DC-01**, cuyos fundamentos 4, 5 y 6 sustentan de nuestra posición investigativa. A continuación se expondrá lo contenido de los mencionados fundamentos:

**Cuarto fundamento:** Se pronuncia respecto al Derecho al trabajo.

En el numeral 4.1; de la presente sentencia; hace mención al artículo 22° de la Constitución Política del Perú como fundamento constitucional del derecho al trabajo que establece que, el trabajo es un deber y un derecho, siendo base del bienestar social y un medio de realización de toda persona. Por ello, más que un deber, el trabajo es un derecho que dignifica a la persona. Cabe resaltar, el principio protector que el artículo 23° de la Constitución, reconoce “siendo objeto de atención prioritaria del Estado” además es importante señalar que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, desconociendo la dignidad del trabajador.

**Quinto fundamento:** Se pronuncia respecto al derecho a la igualdad y a la prohibición de discriminación.

En el numeral 5.1; hace referencia al artículo 2 núm. 2 de la Constitución que reconoce el principio de derecho de igualdad, señalando que “toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”. Cabe resaltar que según STC N° 0045-2004-AI/TC, fj. 20; otorga a la igualdad, una doble condición: a) De principio (como contenido material objetivo del carácter axiológico del fundamento del ordenamiento constitucional; como principio se vincula de modo general y se proyecta sobre todo el ordenamiento jurídico); y b) De derecho subjetivo constitucional (como derecho fundamental, reconoce el derecho subjetivo, la titularidad de la persona sobre un bien constitucional). Por lo tanto, se reconoce el derecho a no ser discriminado por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica, entre otros, que resulten jurídicamente relevantes. En el numeral 5.3 hace referencia que este derecho a la igualdad no garantiza que toda persona sea tratada siempre de la misma forma; cabe resaltar que no todo tratamiento jurídico diferente es discriminatorio, ya que la igualdad jurídica se refiere a dar un trato igual a lo que es igual y un trato desigual a lo desigual. Esta discriminación se ve afectada cuando ante situaciones iguales se da un trato desigual (existiendo discriminación directa, indirecta), o cuando en situaciones desiguales se brinda un trato igualitario (discriminación por indiferenciación).

**Sexto fundamento:** Referido a la discriminación laboral y los antecedentes penales.

En el fundamento 6.1, señala que en el caso particular materia de controversia, siendo la revisión de los antecedentes penales determinante para el acceso a la condición de feriante, este requisito se convierte en un tipo de discriminación laboral; y hace énfasis a que este tipo de discriminación es cualquier trato de inferioridad por motivos ajenos a la capacidad de la persona, dentro del ámbito de la

libertad del trabajo; es decir que, el acto de revisar los antecedentes penales se basa en una discriminación directa e impide que estas personas que tienen condena, pero se encuentran fuera de un establecimiento penitenciario y están aptos para poder trabajar, no puedan reincorporarse a la sociedad adecuadamente ni lograr su realización como persona; más aún si la rehabilitación produce como efecto la restitución de los derechos suspendidos o restringidos por la sentencia. Cabe resaltar que en el numeral 6.2 señala en este caso específico que no se puede solicitar información respecto a los antecedentes penales de los aspirantes a feriante, ya que no está dentro de los casos específicos establecidos por ley.”

En conclusión, el solicitar antecedentes penales, debe justificarse con la prestación a brindar por parte del trabajador, a fin de que esta situación no vulnere su derecho al empleo, y se elimine toda forma de discriminación laboral directa.

Asimismo, en referencia al derecho al trabajo y los antecedentes penales, es necesario revisar el artículo 29° del T.U.O. del D.L 728, que establece ser nulo todo despido por motivo de discriminación, claro no señalando taxativamente la causal de antecedentes penales, pero se podría entender que existe protección en ese extremo y que el legislador considera dicha situación como vulneratoria de derechos; no obstante en ese extremo se refiere a una relación laboral ya constituida; sin embargo, la mayor dificultad se encuentra en el acceso al trabajo, etapa que abarca la propuesta de investigación.

#### **1.3.2.4. Barreras sociales que limitan el acceso al empleo de las madres con antecedentes penales**

En este acápite se analiza las barreras sociales que limitan la reinserción laboral de las personas con antecedentes penales, en específico

de las que componen nuestra población de estudio.

Cabe precisar que, estas limitaciones no solo provienen de la comunidad en general, sino también de la misma persona vulnerable, pese a ser la víctima directa de la discriminación y estigmatización; sino del mismo Estado, por su omisión en la generación de políticas públicas.

Respecto a la estigmatización, término con el cual nos referimos a la discriminación de la que son víctimas las madres con antecedentes penales, Goffman (2006) señala que “tiene un origen griego, ya que ellos crearon el término estigma, con el fin de referirse a signos corporales (como cortes o quemaduras en el cuerpo) que muestran algo malo y poco habitual en la moral de quien lo presentaba; es decir estas señales advertían que el portador era un esclavo, un criminal o un traidor”.

Así también, Carnevale (2015) señala que la palabra estigmatización e actualmente es ampliamente utilizada, y es similar al termino original ya explicado, pero ahora se refiere al mal en sí mismo y no a sus manifestaciones corporales; es decir, el estigma está basado en factores como edad, clase social, color, grupo étnico, creencias religiosas, etc; que con frecuencia inducen su aceptación por parte de la sociedad”.

Para Goffman, sociólogo canadiense que acuña el concepto de estigma social, y hace los primeros aportes a este tema definiéndolo como un atributo, condición, rasgo o comportamiento, descalificador, sobre un individuo, y como consecuencia este es colocado en una categoría social que genera una respuesta negativa para sus miembros y es culturalmente calificado como inaceptables o inferior”.

Según Farah (2014), “la estigmatización de los liberados es afrontada y trabajada durante proceso de reinserción laboral y tiene consecuencias en los procesos psicosociales de aceptación y rechazo”; por ejemplo, durante la búsqueda de un empleo, el liberado tiene la posibilidad en primera instancia



de ocultar su estigma (los antecedentes), hecho que podría favorecerlo, por ser un atributo estigmatizante.

Sin embargo, esta conducta no se podrá mantener de forma permanente puesto que el empleador generalmente solicita la documentación pertinente a los antecedentes penales (conforme se evidencia en el Anexo N° 06), donde podrá constatar que el postulante a una plaza laboral tuvo un proceso judicial, en el cual se le determinó culpable obteniendo así una sentencia condenatoria, que le generó antecedentes, y que en muchos casos estuvo privado de su libertad (en algunos casos tiene sentencia condenatoria suspendida), hecho que será determinante en el rechazo, dado que el hecho de tener antecedentes penales, trae consigo una serie de prejuicios.

La estigmatización resulta ser una manifestación que tiene repercusiones en la autoestima y en las oportunidades personales de algunos, las personas estigmatizadas pueden sentirse infelices, amargadas, su perspectiva respecto de ellos mismo resulta ser negativa; es decir, existe una propia devaluación.

Asimismo, se considera muchas veces, de forma errónea, que las personas con antecedentes penales son ciudadanos iletrados, sin estudios superiores o sin estudios mínimos; siendo que no se les considera capaces de ejercer puestos medianamente importantes en diversas empresas. Esto lleva a que los puestos característicos a los que puedan acceder son de operarios, ayudantes, personal de limpieza, vigilantes, etc; no permitiéndoles acceder a otros puestos de trabajo calificados por su presunto bajo nivel educativo.

Según el Informe Estadístico Penitenciario 2018, existe presencia de internos con solo tienen nivel de primaria o secundaria; siendo que, el 21% ha seguido únicamente el nivel primario, mientras que el 68% logró el nivel secundario. Si bien es cierto estas estadísticas del INPE que nos revelen que el mayor porcentaje de reos no poseen estudios superiores, es cierto que un porcentaje de ellos si cuentan con dichos estudios y están calificados para

acceder a otro tipo de puesto de trabajo, sin embargo es mucho más difícil poder reinsertar a un profesional a su labor habitual antes de su internamiento en la cárcel, pues al momento de buscar trabajo como reitero, los únicos puestos a los que puede acceder son a oficios que no corresponden a su perfil profesional, ello como indico porque la concepción errada de la sociedad es que el reo no tiene un nivel educativo aceptable.

Esta es otra limitante identificada, que nos lleva a colegir que el ámbito de puestos de trabajo y ofertas laborales debe ser más amplio, y directamente relacionado con las necesidades y requerimientos de quien busca acceder a su reinserción laboral y cuenta con un título profesional.

#### **1.3.2.5. Discriminación laboral**

Según la Sentencia del T.C Exp. 03461-2010-PA/TC, la Sala Primera del TC, señala en su fundamento 3 que “la igualdad, no solo es un derecho fundamental, sino además un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho, y de la actuación de los poderes públicos. Además resalta lo ya mencionado respecto a que “no toda desigualdad es discriminación”; pues la igualdad solo será vulnerada cuando el trato desigual carece de justificación objetiva y razonable. Es decir, que el aplicar el principio de igualdad no excluye un tratamiento desigual; es decir no existe vulneración de dicho principio cuando hay diferencia de trato, si se fundamenta de manera objetiva y razonable”. Cabe resaltar que diferenciación no es lo mismo que discriminación, ya que según el fundamento 4, “la diferenciación está admitida, porque no todo trato desigual es discriminatorio; y hace referencia a que la diferenciación se da cuando el trato desigual se basa en causas objetivas y razonables. Sin embargo, si la desigualdad de trato no es razonable ni proporcional, existe discriminación”.

Según el Convenio N° 111 de la O.I.T, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, en su artículo 1 inc. a) señala respecto a la discriminación como “cualquier tipo de distinción, exclusión o preferencia

(debe existir un acto) en base a motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto (resultado) anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. Es decir, en aquella situación en la que ciertas personas son tratadas desfavorablemente (existe un acto) por los motivos o razones ya expuestos; pero a la vez genera un resultado como consecuencia de esta diferenciación, la anulación o alteración del derecho a la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, teniendo un impacto negativo. Además, en el artículo 1 núm. 2 hace referencia que no es considerada discriminación, las distinciones, exclusiones o preferencia respecto a las calificaciones exigidas para un empleo determinado; y señala que empleo y ocupación, según el artículo 1 núm. 3 “incluyen el acceso a medios de formación profesional y la admisión en el empleo y ocupaciones”.

En el artículo 5 núm. 2 del Convenio, señala que es discriminación, aquellas medidas especiales que el Estado da con el fin de satisfacer las necesidades particulares, por razones de sexo, edad, invalidez, carga familiar, nivel social, y que realmente necesiten de protección o asistencia especial. Lo que da a entender que si se pueden tomar medidas especiales que no constituyen actos discriminatorios, cuando se realicen actividades en perjuicio del estado (cuando afectan la seguridad del estado según el artículo 4 del Convenio); o aquellas medidas que se dan con el fin de proteger a un grupo específico vulnerables.

En el Convenio N° 111 de la OIT, artículo 2, señala “todo miembro está obligado a formular y ejecutar una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, a fin de eliminar cualquier tipo de discriminación.” Cabe resaltar que dicho convenio fue aprobado mediante Decreto Ley 17687, y publicado el 7 de junio de 1969 en el Diario Oficial “El Peruano”.

De lo anteriormente citado, se concluye que la discriminación laboral es cualquier forma de diferenciación por diversos factores como

edad, sexo, orientación sexual, discapacidad, religión, raza, u otros que se produzcan en el ámbito del empleo, ya sea en entidades públicas o privadas. Este tipo de discriminación se produce en el acceso al empleo (al exigir y valorar requisitos sin tener en consideración la capacidad de la persona), como una vez establecida la relación laboral.

Mediante el artículo 2° núm. 2 de la Constitución que reconoce de manera general a la igualdad de todas las personas ante la ley, y enfatiza la discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de otra índole. Sin embargo también lo contempla en materia laboral, en lo específico, el artículo 26° de la Constitución señalando como principio laboral, la igualdad de oportunidades sin discriminación.

En el ámbito legislativo, existen normas relacionadas a la igualdad de oportunidades; tales como la Ley N° 28983, que garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Además, las Leyes N° 26772 (y modificatoria Ley N° 27270), respecto a la discriminación en las ofertas de empleo; que dispone de manera expresa y clara que “las ofertas de empleo y acceso a centros de formación educativa, no pueden contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato”. Asimismo, la Ley N° 30709, prohíbe la discriminación remunerativa entre personas de distinto sexo; y establece que mediante categorías y funciones se cumpla con el principio de igual remuneración por igual trabajo.

Salomé (2017) señaló diferentes tipos de discriminación laboral:

- **Discriminación Directa:** Según la STC Exp. N° 05652-2007-PA; es discriminación directa “cuando las normas jurídicas, las políticas y los actos del empleador, excluyen, desfavorecen o dan preferencia de manera explícita a determinados trabajadores, por características que están prohibidas en nuestro ordenamiento jurídico, como estado civil, opinión política, sexo, nacionalidad,

raza, entre otros, sin considerar las cualificaciones y experiencia laboral”. Es decir, se da al producirse un trato desigual e injustificado con motivos prohibidos establecidos expresamente por ley. Para mayor comprensión tenemos, los anuncios de ofertas de empleo que excluyen a personas mayores de cierta edad, por el estado de embarazo, o solicitando solo mujer u hombre, o no se aceptan personas con discapacidad, etc.

- **Discriminación indirecta:** Según la S.T.C Exp. N° 05652-2007-PA; es discriminación indirecta, “cuando normas jurídicas, políticas y actos del empleador de carácter aparentemente imparcial o neutro tienen efectos perjudiciales para un determinado grupo, sin embargo, sin justificar o cumplir con los requisitos para ocupar el puesto de trabajo; la aplicación de una misma condición, un mismo trato o una misma exigencia no se les exige a todos por igual”. Este tipo de discriminación existe mediante un tratamiento diferenciado y constante, con apariencia constitucional, es decir no está expresamente prohibido por ley. Para comprender mejor el concepto tenemos como caso, el especificar como requisito para la obtención de un puesto laboral, el dominio del idioma chino, cuando en realidad la capacidad lingüística del idioma, no es requisito indispensable para su desempeño, siendo discriminación indirecta por razón de la nacionalidad o la etnia de origen.

Para Rubio, Eguiguren & Bernales (2010), la discriminación laboral contra la mujer cada vez es mayor, reflejándose en “la preferencia en contratar hombres; menor remuneración para las mujeres a igualdad de trabajo; no se contratan a mujeres que tengan posibilidades de salir embarazadas; y escasas de facilidades para equilibrar el trabajo con la maternidad, entre otros”.

El T.U.O del Decreto Legislativo N° 728 LPCL (D.S N° 003-9-TR), protege la discriminación hacia la mujer y madre; en el artículo 29 inc. d)

señala que es nulo el despido basado en discriminación por sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole; además en el inciso e) señala que es despido nulo por motivo, el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o lactancia; teniendo en cuenta que el despido se produzca durante el periodo de gestación o dentro de los 90 días después del nacimiento. Además que se presume que el despido es por la causal de embarazo y nacimiento; si el empleador no acredita causa justa para despedir.

Además, el artículo 30 del T.U.O del D. Leg. N° 728 LPCPL, no solo protege a la madre y mujer trabajadora sino a cualquier persona ante actos de hostilidad laboral, tales como falta de pago de la remuneración en el momento oportuno, salvo fuerza mayor o caso fortuito; la reducción de la categoría y remuneración, e incumplimiento de requisitos para el ascenso del trabajador; el traslado del trabajador a un lugar diferente al que habitualmente se presta el servicio, a fin de ocasionarle perjuicio; el acto de violencia hacia el trabajador o su familia; siendo importante señalar los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de otra índole; los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador (por ejemplo acoso verbal, físico, sexual, etc.), entre otros.

Cabe resaltar que, acción positiva significa las medidas específicas para determinados colectivos (grupos vulnerables) realizadas a fin de prevenir o compensar las desventajas respecto a la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo.

El 90% de países que conforman la OIT han ratificado los convenios de la Organización, estando comprometidos en contar con un sistema público y normativo contra la exclusión laboral; no obstante, se evidencia que pese a ello aún subsiste en gran porcentaje la discriminación laboral.

La población de estudio enfrenta tres características básicas que la someten a discriminación:

- Persona con antecedentes penales: Estigmatización, no aceptación social, previsión de una posible conducta futura no adecuada en el trabajo por parte del empleador.
- Mujer: Desigualdad y discriminación de género. Posibles sobrecostos en su contratación. No puede realizar todo tipo de trabajo.
- Madre: Incapacidad física para realizar tareas, falta de tiempo y concentración en su trabajo.

Generalmente, la discriminación para el acceso al trabajo es aquella que muchas personas e incluso empleadores no perciben como una arista más de discriminación, por el contrario se suele percibir como decisiones basadas en la libertad contractual del empleador, quien en otras palabras puede reservarse el derecho de contratar a una u otra persona, si así lo desea; no obstante, las situaciones atravesadas por las personas con antecedentes penales, no colindan con la justificación de libertad contractual, sino con una mera y evidente discriminación laboral, en ese sentido es necesario conocer un poco más acerca de la Libertad Contractual y a que faculta dicho principio al empleador.

La Política Nacional de Empleo del Estado Peruano, son el conjunto de acciones específicas que el Gobierno Central a través de la Comisión Intersectorial de Empleo presidida por el MTPE y que está integrada por representantes de diversos ministerios; con el fin de hacer frente a los problemas de desempleo y subempleo. Esta política nacional es de obligatorio cumplimiento; e incluso según el Convenio 122 de la O.I.T que ha ratificado Perú, obliga al país a aplicar una política de empleo, esto en concordancia con el artículo 1 inc. 1 y 3 que señala que, a fin de estimular y promover el desarrollo y crecimiento económico, mejorar la calidad de vida, satisfacer las necesidades de mano de obra resolviendo el problema de desempleo y subempleo existente, debiendo Perú y todos los países miembros, formular y llevar a cabo una política activa que fomente el empleo pleno y productivo; además se debe tener en cuenta dentro de la política planteada el nivel de

desarrollo económico, y la relación existente entre los objetivos del empleo y los objetivos económicos y sociales”.

La política nacional de empleo está definida por el D,S N° 002-97-TR, del T.U.O del D. Leg. N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, que “constituye un conjunto de instrumentos normativos que en concordancia con los artículos 22°, 23°, 27° y 59° de la Constitución Política, están orientados a promover, la igualdad de oportunidades de empleo que asegure acceder a una ocupación útil y proteja contra el desempleo y subempleo”; es decir, busca la realización del derecho humano y fundamental al trabajo, y a fin de promover el trabajo decente (empleos de calidad, con ingresos adecuados y cantidad suficiente, con seguridad y respeto a los derechos de los trabajadores, con formación profesional continua, con dignidad, etc).

En ese sentido, el MTPE y de conformidad con el D.S. N° 002-97-TR, se debe implementar de manera periódica programas específicos que fomenten el empleo de aquellos que tengan dificultades para acceder al mercado de trabajo; por ejemplo: mujeres con responsabilidades familiares sin límite de edad; mayores de 45 años de edad víctimas del desempleo abierto; y, personas con discapacidad o con limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales. Estos programas deberán atender en su diseño y ejecución de acuerdo a las características de los segmentos de la fuerza laboral; pero estos programas serán de efectividad, si van acompañados de beneficios tributarios para las empresas.

#### **1.3.2.6. Responsabilidad social de las empresas**

La teoría de la institución de la Empresa, según la cual Cabanellas (1945) señala que “el establecimiento o empresa sería considerado como una sociedad profesional a la que pertenecen los trabajadores, quienes estarían sometidos a la ley de esta sociedad como los ciudadanos lo están a las leyes del Estado, porque son miembros de la comunidad en cuya vida participan”.



Lama & Urbina (2012) refieren que “la responsabilidad social empresarial (RSE) es la ampliación de la responsabilidad individual de todo ciudadano hacia su entorno físico y social; a esta concepción se le llama ciudadanía corporativa”.

La RSE se caracteriza por el carácter voluntario de la iniciativa por incorporar a la identidad empresarial las preocupaciones de los stakeholders (grupos de interés o actores sociales), es decir la empresa tiene como objetivo no solo proveer a la sociedad de bienes y servicios, sino generar nuevos puestos de trabajo decente, y generar lucro; es decir deben buscar el bienestar social, laboral y económico de la empresa; otorgando un sentido ético a la actividad económica. En otras palabras buscan dentro de sus estrategias, políticas y procedimientos, el respeto a los derechos humanos.

Para algunos se reconoce tradicionalmente como asistencialismo, beneficencia o filantropía; sin embargo este reconocimiento de RSE no solo se limita a sus trabajadores ni al mero cumplimiento de la legalidad, sino involucra el orden social, económico y ambiental.

La RSE es una iniciativa de sostenibilidad empresarial de carácter internacional basada en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas adoptada en el año 1999, en el Foro Económico Mundial de Davos (Suiza), en la que se adoptaron 10 principios en responsabilidad social para ser ejercidas por las empresas basándose en los derechos humanos, laborales, medioambientales y la lucha contra la corrupción. Respecto al derecho laboral es importante resaltar el principio sexto abolición de la discriminación en el empleo; adoptados posteriormente por la OIT en la Declaración de 1998. Posterior a ello es importante resaltar la Guía ISO 26000, que permite a las empresas acreditarse como socialmente responsables; en la cual las empresas deben implantar un modelo de conducta basado en principios éticos; e incluso algunas empresas adoptan códigos de conducta empresarial, que comprometen a las empresas a cumplir frente a sus trabajadores, extendiéndose los deberes al entorno familiar, la comunidad y el medioambiente.

El T.C, mediante Pleno Jurisdiccional N° 0048-2004-PI-TC, precisa que: “La responsabilidad social es una conducta exigible a las empresas, de forma ineludible”. Asimismo, en el Exp. N° 0008-2003- AI-TC señala que: “La economía social de mercado debe ser ejercida con responsabilidad social”. Según lo resuelto por el T.C, refiere que el contenido social debe expresarse en tres aristas, como mecanismo para establecer legítimamente algunas restricciones a la actividad de los privados; además **como cláusula que permite optimizar al máximo el principio de solidaridad, corrigiendo las posibles deformaciones que pueda producir el mercado de modo casi natural**; también, como fórmula de promoción del uso sostenible de los recursos naturales. (Zapata Gutiérrez, 2012, 69) (Negrita y cursiva nuestro).

En la Legislación Peruana, la Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ley N° 27711, publicada el 30 de abril del 2002, en el Diario Oficial El Peruano, en su artículo 5° señala que es su función del MTPE, promover normas y estándares de responsabilidad social empresarial. Además, la Ley de Organización y Funciones del MTPE N° 29381, señala en su artículo 7° núm. 9 que dentro de sus funciones exclusivas, también se encuentra el “promover normas y estándares nacionales de responsabilidad social en materia laboral”.

El MTPE promueve el empleo sostenible mediante la RSE, a través del “Programa Perú Responsable”, que tiene como objetivo el promover la R.S.E que genera empleo decente, mediante: Capacitaciones, talleres, acompañamiento y asistencia técnica a empresas, a fin de promover una cultura de RSE, y fortaleciendo la competitividad de las empresas; otro objetivo es implementar programas de RSE que generen empleo, mejoren empleabilidad o emprendimiento a favor de grupos vulnerables, articulando de manera conjunta con las empresas, universidades, gobiernos, organismos no gubernamentales, entre otros; con el fin de promocionar prácticas de RSE, cerrando brechas, y contribuyendo al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. Otro objetivo de este programa es, incentivar

a las empresas a asumir la RSE a través de una cultura y ponerlo en práctica; este incentivo visibiliza los programas y proyectos mediante un "Registro de Empresas Socialmente Responsables", también con los Reportes de Sostenibilidad que de manera transparente informan la gestión de la organización a través del "Directorio Nacional de Empresas con Reportes de Sostenibilidad", además el incentivo se da al otorgar la certificación "Perú Responsable", a las empresas con gestión socialmente responsable.

Este programa busca concientizar a la empresa desde la RSE, la inclusión laboral de personas vulnerables, brindando asistencia técnica para el desarrollo de proyectos de RSE que generen empleo, empleabilidad o emprendimiento para personas en situación vulnerable (jóvenes, madres solteras, mujeres víctima de violencia y personas con habilidades diferentes), el acompañamiento y seguimiento posterior para el aseguramiento de generación de empleo inclusivo y sostenible; también busca otorgar un reconocimiento de las empresas, ya que tienen un registro y certificación de empresas socialmente responsables.

Sin embargo a la fecha, no ha promovido una norma que beneficie a las personas que cuentan con antecedentes penales, menos aún a las madres con antecedentes penales, que tienen hijos menores a su cargo; sin embargo, con el presente proyecto se propone una norma, cual política pública, a fin de promover la actuación social de las empresas, avalándose en beneficios económicos otorgados por el Estado, como lo es la deducción proporcional del impuesto a la renta, por concepto de las remuneraciones de las madres con antecedentes penales y con hijos menores de edad, contratadas por las empresas, la cual beneficiará no sólo a las empresas, sino a la sociedad.

#### **1.3.2.7. La Reinserción Laboral como Política Pública**

Según Martínez (2013), el término reinserción se entiende "al proceso evolutivo o progresivo, mediante el cual la persona se reintegra en la sociedad; además pretende mejorar las condiciones de vida del individuo, para que

tenga igualdad de condiciones con los demás ciudadanos, capacitándolo de autonomía, y así brindarle la oportunidad para tener un nuevo proyecto de vida respetando el orden y las normas sociales”.

Según la Política Nacional Penitenciaria y Plan Nacional de la Política Penitenciaria 2016 – 2020, aprobado por D.S N° 005-2016-JUS, diagnostica que las actividades penitenciarias en libertad (extramuros o medio libre) no son debidamente monitoreadas; es decir, que para lograr una reinserción social positiva de los liberados, específicamente la población extramuros (compuesta por aquellos condenados a penas privativas de libertad que egresaron con beneficio penitenciario pero que aún continúan en medio libre, con asistencia post penitenciaria; y aquellos condenados a penas limitativas de derecho), se debe considerar tres factores: la reinserción del penado en el mercado laboral; el acceso a la atención a la salud y a la seguridad social; apoyo familiar (quienes según el diagnóstico las internas con mayor apoyo familiar tienen más probabilidades de obtener empleo, y tienen mayor estabilidad sobre sí mismos, seguridad, autoestima, que aquellos con menos o ningún apoyo). Este apoyo familiar, o la carencia de esta, es importante para las ex reclusas, ya que son más estigmatizadas a comparación de los hombres, e incluso tienen tanta presión que no son capaces de retornar con su familia, es decir están desprotegidas en el medio libre.

La Política Nacional Penitenciaria tiene 3 ejes: el sistema judicial, el tratamiento y la resocialización; de los cuales se basa cada lineamiento general (son 6 lineamientos generales), en la presente investigación se detallaran los lineamientos que hacen referencia o ayudan dentro del proceso de reinserción laboral para la población extramuros.

La implementación de la Política Nacional Penitenciaria considera dentro de su lineamiento general N° 02, el “Fomento de la eficacia de los servicios y programas de tratamiento penitenciarios para régimen cerrado y medio libre”. En el que propone como uno de los lineamientos específicos la “Participación activa de las entidades públicas y privadas en el tratamiento de

la población penitenciaria, a través de programas o servicios diferenciados”, haciendo énfasis en que se debe impulsar el desarrollo de actividades que incrementen el nivel de empleabilidad de la población extramuros, sin embargo esto debe ser de manera articulada no solo con la participación de las entidades públicas sino también con participación de empresas privadas.

Es importante señalar el lineamiento general N° 06, relacionada al “Fomento de la resocialización de la población en medio libre y que ha cumplido la medida o pena impuesta”, es importante este lineamiento ya que para lograr de la resocialización es importante también trabajar en la reinserción laboral; planteándose como lineamientos específicos el “Involucramiento de la comunidad en el proceso de resocialización” , el lineamiento específico de “Promoción de la inserción laboral de la población que ha culminado su pena o se encuentre en medio libre”. De este modo se puede decir que, estos lineamientos específicos, tratan de impulsar programas orientados a la resocialización pero involucrando a la comunidad, a fin de evitar la estigmatización de la que son víctimas; además, mediante la promoción de la inserción laboral, se orientan en generar oportunidades laborales, mediante incentivos que fomenten e impulsen la participación de empresas privadas en la contratación de la población del medio libre.

En este sentido, según el Plan Nacional de Política Penitenciaria 2016-2020, ha establecido acciones y objetivos estratégicos a fin de cumplir los lineamientos generales y específicos de la Política Nacional Penitenciaria. Teniendo que para el eje de resocialización se han establecido como acción estratégica relacionada a la inserción laboral: que las empresas privadas obtengan incentivos económicos o tributarios al contratar a personas que han cumplido su pena y personas que están en el medio libre. Sin embargo, hasta el momento la estrategia mencionada no se viene aplicando, siendo la propuesta de investigación una alternativa de aplicación.

Existen diversos programas que actúan como medidas de reinserción, ya sea de forma intramuros o extramuros; siendo necesario analizar y

determinar cuánto han favorecido la verdadera reinserción laboral de los ex reclusos o en su defecto si no han cumplido la misión para la que fueron creados; respaldando la posición de optar por la propuesta investigativa.

### **1.3.2.8. Programas de Reinserción Laboral**

A nivel de Estado, a través del Ministerio de Trabajo, existen una serie de programas de inserción laboral, la mayoría de ellos dirigidos a jóvenes; no obstante de la revisión de los mismos, ninguno se adapta a la reinserción laboral de personas con antecedentes penales; no existe ningún programa dirigido a tal fin; más aún en el mismo Centro de Empleo, al acercarse a solicitar una vacante, se te elabora una hoja de vida que incluye el Certificado Único Laboral, que comprende un detalle de la experiencia profesional y los antecedentes penales del sujeto que requiere una vacante laboral; ello definitivamente lo pone en desventaja frente a otros postulantes, pues al final la empresa decide a quien contrata, escudada en su libertad contractual.

Tanto el Ministerio de Trabajo, como los colectivos privados han establecido iniciativas o programas para reinsertar laboralmente a los ex reos, solo se cuentan con los programas desarrollados por el INPE. Es decir, el INPE a través de los tratamientos penitenciarios (intramuros y extramuros), los mismos que resultan ser insuficientes:

#### **a) Programas intramuros**

- **“Construyendo rutas de esperanzas y oportunidades”-CREO**

Este programa busca generar hábitos, comportamientos adaptativos, incrementa los niveles de empleabilidad, mejora la habilidades cognitivas y sociales, previene el consumo de drogas. Los requisitos para el ingreso a este programa son que los privados de libertad ingresen al programa de manera voluntaria, que cuenten con 18 a 29 años de edad, deben ser primarios, sentenciados por delitos contra el patrimonio y que la sentencia no exceda los 15 años de pena privativa de la libertad.

- **INPE – DEVIDA**

“La Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas” –DEVIDA estableció este programa, a fin de disminuir o erradicar el consumo de drogas ilegales. El programa busca mejorar en el interno su funcionamiento físico, psicológico, familiar, social, académico y laboral; y está dirigido a la población penitenciaria privada de libertad consumidora y dependiente de drogas ilegales. El programa está estructurado en 4 fases: Motivación, Adaptación, Tratamiento y Seguimiento. Se prioriza la atención a los privados de libertad próximos a salir, sentenciados por delito doloso contra el patrimonio, con un máximo de dos ingresos, e historial delictivo asociado al consumo de drogas.

- **“Programa de tratamiento para agresores sexuales” - TAS**

Este programa beneficia a los sentenciados primarios, reclusos por delitos sexuales. Este programa ofrece una intervención individualizada y permanente llevada a cabo por profesionales con experiencia; busca la reinserción social positiva, que será contrastada con la disminución de la tasa de reincidencia; de esta manera se disminuye la tasa de víctimas. Este programa actualmente sólo opera en el centro penitenciario de Lurigancho.

- **CHASCA**

Este programa está dirigido para población con altos factores de riesgos, por ejemplo problemas con el consumo de drogas, enfermos de TBC. En el mes de marzo del año 2018, 20 personas fueron atendidas en el programa CHASCA, que representa el 6,7%. Actualmente solo opera en el establecimiento penitenciario de Lurigancho.

## **b) Programas extramuros:**

- **“Fortalecimiento de Competencias Sociales” - FOCOS**

Este programa beneficia a liberados, y se encarga de fortalecer las habilidades sociales básicas (agradecer, presentarse, etc.) y habilidades sociales intermedias (asertividad, tener un razonamiento crítico, escoger buenas amistades) para obtener una convivencia pacífica; está dirigido a personas que han egresado del establecimiento penitenciario por beneficios de semilibertad y libertad condicional. Este programa se aplica a catorce establecimientos del medio libre a nivel nacional, por ejemplo: E.M.L Chiclayo, Cusco, Piura, Trujillo, Huánuco, Huancayo y Lima.

Cuenta con tres fases: 1) Etapa de Inducción: sensibilización y selección (se localiza a la población objetivo). 2) Etapa de Intervención: se da la ejecución de los talleres al liberado y familia; aplicado en el área personal con talleres de fortalecimiento de competencias psicosociales a fin de mejorar su convivencia pacífica; en el área familiar, mediante evaluaciones y entrevista con la familia, visitas domiciliarias e intervención individual y familiar; y en el área laboral, con la sensibilización y capacitación laboral que busca mejorar niveles de empleabilidad del participante. 3) Etapa de Seguimiento: es el acompañamiento al liberado hasta la culminación de la pena, para ello es importante el trabajo con la familia del liberado; esta etapa implica entrevistas personales, talleres de reforzamiento visitas domiciliarias, entrevistas familiares y monitoreo de la actividad laboral que realiza.

En conclusión, este programa fortalece tres ejes; competencias personales; relaciones familiares; y el nivel de empleabilidad del liberado. En el mes de setiembre del 2019, se ha brindado bajo ese programa atención a 543 liberados; considerando el indicador de eficacia que de 543 liberados, el 85,8% son insertados socio-laboralmente.



- **“Recuperación eficacia, tomando oportunidades” – RETO**

Este programa es diseñado por la Dirección de Medio Libre, y se encarga de atender a la población extramuros (liberados y sentenciados) que consumen drogas de manera poco frecuentes, y brinda atención a internos que formaron parte de DEVIDA. Tiene como objetivo, fortalecer las capacidades personales y sociales a fin de rechazar el consumo de drogas, y así mejorar las relaciones interpersonales, aprendan a desarrollar sus habilidades cognitivas y fortalecimiento de competencias emocionales; esto a fin de que acepte, asuma y prevenga el problema.

Cuenta con tres fases: Fase I – Sensibilización (brinda información sobre drogas, sus desventajas en el entorno familiar y social). Fase II – Intervención (Fortalecimiento de capacidades para enfrentar el uso de drogas). Fase III - Reinserción Social Libre de Drogas.

- **CAPAS**

Programa denominado “Capacidades Personales para Afrontar Situaciones de Riesgo con Éxito”, está diseñado por la Dirección de Medio Libre; atiende a población penitenciaria extramuros (liberados y sentenciados), a fin de que la población aprenda a identificar cuáles son los factores que influyen en la comisión del delito, es decir cuáles son las situaciones de riesgo, y brinda estrategias para afrontarlo. En marzo del 2018 se ha brindado atención a 409 personas, siendo atendidos 186 en la etapa de intervención y 233 en la etapa de seguimiento; teniendo como resultado que el 86.5% tienen una evolución favorable.

- **“No más problemas pensar antes de actuar no es difícil”**

Este programa otorga el aprendizaje de estrategias cognitivas de solución de problemas interpersonales, a fin de evitar la conducta problemática. Está dirigido a sentenciados con faltas y delitos relacionadas

con conductas agresivas o violentas, y especialmente está dirigido a sentenciados a pena de prestación de servicio a la comunidad, reserva del fallo condenatorio y suspensión de ejecución de penas. Se ha atendido a 215 personas en marzo del 2018, atendiendo el seguimiento de 79, y atención de intervenidos 136.

- **“Asumiendo responsabilidades, educando emociones”-AREE**

El programa “está dirigido a varones inscritos en el Medio Libre que hayan sido sentenciados por delitos relacionados con actos de agresión y/o violencia sexual que tengan máximo dos sentencias, con estudios secundarios incompletos, que tengan un nivel de comprensión promedio, con edades entre 18 a 60 años, contar con algún familiar responsable, y permanencia de 20 meses como mínimo, no deben tener indicios de consumo de drogas, ni en personas que tengan o evidencien algún diagnóstico psiquiátrico como esquizofrenia, psicosis o psicopatía. El programa acompañar a la población objetivo en el reconocimiento de mecanismos de defensa, en las distorsiones cognitivas, a pensar cómo afrontar los problemas, empatía con la víctima, prevención de recaída, sexualidad saludable, habilidades socioafectivas, intervención familiar transversal, evitar conductas de agresión y/o violencia sexual, logrando establecer relaciones saludables y positivas.

- **“Programa de Competencias Laborales y Emprendimiento”**

Este programa mejora las competencias laborales de la población extramuros, aquellos liberados primarios que han egresado de los establecimientos penales a través de un beneficio penitenciario, y cualquier población que lo requiera (cumpliendo los requisitos como haber ingresado al penal una o dos veces; ser analfabetos o con estudios básicos o superiores incompletos, entre 18 a 65 años de edad y que estén gozando de buena salud, sin signos de presentar patologías o conductas asociadas al consumo de drogas). Este programa implementa lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1343; y promueve el acceso de la población extramuros al mercado laboral

según sus habilidades; por ello se interviene en áreas que mejoren el aspecto educativo y aspecto laboral. Existen tres fases: Fase de formulación (se da con la identificación de las habilidades, el impulso al desarrollo de los mismos, y la planificación a través de un plan individual de reinserción laboral). En la fase de ejecución (se da a nivel socio educativo, a través de capacitación técnico y productivo, orientación y acompañamiento laboral). Finalmente en la fase del seguimiento (se brinda asesoría, un involucramiento y seguimiento educativo y laboral).

Según el Área de Trabajo de los Establecimientos Penitenciarios del INPE, las actividades productivas, se realizan en ambientes debidamente implementados con maquinaria, equipos y herramientas destinados para tal fin. Los internos que trabajan en actividades productivas son 15,282 dividido en: actividades talleres (impulsan la fabricación, elaboración, confección y/o producción de bienes) como carpintería en madera (2,545 internos), trabajo en cuero (996 internos), confecciones o sastrería (839 internos) y otros talleres; actividades de servicio, como gastronomía (925 internos) y cocina (518 internos); y actividades múltiples, que realizan productos manuales con o sin uso de máquinas domésticas o artesanales; por ejemplo, manualidades, bisutería, juguetería (3,028 internos), tejidos manuales (704 internos), tallado de madera o piedra (629 internos).

Por otro lado, según el Área de Trabajo de los Establecimientos Penitenciarios del INPE, también realizan actividades de apoyo administrativo, que son actividades auxiliares o de mantenimiento en apoyo a la administración penitenciaria al interior de los establecimientos penitenciarios, estos internos son registrados en planillas laborales a fin que puedan acceder al beneficio de redención por el trabajo.

Se evidencia la existencia de diversos programas a nivel del INPE, la mayoría de ellos inciden en la capacitación en oficios, a fin de que los reclusos puedan tener una oportunidad de desempeñarse en el ámbito laboral, no obstante estos programas que son muy favorables en el proceso de

reinserción, no se han anclado con socios estratégicos externos o programas de generación de empleo, que permitan a los reos reinsertarse en la vida laboral y evidenciar la capacitación de la que fueron parte en el INPE. Ello sin duda no favorece a los fines de resocialización. Si bien es cierto, un porcentaje al salir se dedica a generar sus propios ingresos a través de emprendimientos, lo cierto es que, no todos tienen esa capacidad o facilidad para hacerlo de forma independiente, algunos de ellos optan por el trabajo informal y hay un porcentaje que preferiría acceder a un trabajo dependiente asalariado; el mismo que dada la estigmatización y discriminación no logran encontrar; dejando como letra muerta las capacitaciones o conocimientos adquiridos en los programas trabajados por el INPE. Es ahí donde el Ministerio de Trabajo no se ha aliado con el INPE para resolver esa problemática, dejando en el olvido a esta población, quienes no forman parte de las políticas de estado para el fomento del empleo generadas por este Ministerio.

#### **1.3.2.9. El efecto económico de la Reinserción Laboral**

La reinserción laboral y su estudio implica también un efecto económico, que se reflejan directamente desde el PBI sobre el que índice el desempleo e informalidad; además del gasto que genera al estado la reincidencia por el fracaso de la reinserción de un ex reo; en ese sentido analizaremos conceptos de índole económico que tienen incidencia en la investigación. Es necesario explicar las principales definiciones:

##### **a. Población en edad de trabajar (PET):**

Según las normas internacionales, el Convenio 138 O.I.T sobre la edad mínima requerida para ingresar a este grupo; señala que la población definida como apta por la edad son los mayores de 14 años y pueden ejercer funciones o trabajar. La PET se sub-divide en dos tipos: Población Económicamente Activa y Población Económicamente Inactiva.

**Población económicamente activa (PEA):** Se refiere a la oferta de mano de obra, conformada por las personas mayores de 14 años, que se encuentran trabajando (llamada población económicamente activa ocupada), y conformada por aquellos que se encuentran buscando de manera activa un trabajo (llamado desempleado abierto). Cabe resaltar que la PEA Ocupada está compuesta por la población que tiene un empleo adecuado y por la población subempleada. Según el INEI en el año 2018 en el Perú, del total de mujeres económicamente activas, el 40.4% tiene un empleo adecuado, el 55.2% tiene un subempleo (el 2.8% por insuficiencia de horas y un 52.4% por ingresos) y el 4.4% de las mujeres se encuentran desocupadas.

**PEA Adecuadamente Empleada:** Este tipo de población está conformada por dos grupos de trabajadores (según horas e ingresos). Las personas que laboran 35 horas o más a la semana y reciben una remuneración por encima del ingreso mínimo referencial; por otro lado, las personas que laboran menos de 35 horas semanales y no desean trabajar más horas.

**PEA Subempleada:** Constituida por trabajadores con empleos no adecuados cualitativa y cuantitativamente. No existe uniformidad internacional respecto a la clasificación del subempleo. En Perú se considera dos grupos de subempleo; el subempleo visible manifestada en insuficiente volumen de empleo (jornada parcial de trabajo), por horas (labora menos de 35 horas a la semana); y otro es, el subempleo invisible, manifestado por los bajos ingresos que reciben (el ingreso mensual es menor que el mínimo de referencia).

**Desempleo abierto:** Esta referido a la carencia total de trabajo. Según el 13° CIET (decimotercera Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo) del año 1982; señala que desempleados son las personas sin empleo, es decir, no tienen empleo asalariado o independiente; las personas disponibles para trabajar, y buscan empleo pero no consiguen pese a tomar medidas para su obtención. Existen 2 tipos de desempleo abierto: cesantes (desempleados con experiencia laboral) y aspirantes (desempleados sin experiencia, y buscan por primera vez un empleo).

## **b. Población económicamente inactiva**

Son aquellas personas que tienen edad para trabajar, sin embargo, no participan en el mercado laboral, ya que no buscan alguna actividad económica; por ejemplo: aquellos estudiantes, personas que se dedican exclusivamente a los quehaceres del hogar, los ancianos, jubilados, entre otros. Dentro de esta población económicamente inactiva, se encuentran dos grupos: Inactivos con deseos de trabajar pero no realizan una búsqueda activa (Desempleo Oculto), aquellos Inactivos que no tienen deseos de trabajar (Inactivos Plenos). De conformidad con la OIT, la tasa de desocupación regional (en América Latina y el Caribe) promedio para fines del 2019 es de 8,1%, para el año 2018, fue 8,0%, es decir que incremento levemente una décima porcentual; pero demuestra que más de 25 millones de personas están buscando de manera activa un empleo y no lo consiguen. Se estima que esta tendencia al alza del desempleo puede llegar a 8,4% en el año 2020.

La OIT (2019) señala que a pesar del aumento de la participación laboral de las mujeres, ellas ocupan el 50,9 % al 3er trimestre del 2019; sin embargo, la participación es menor que los hombres (74,3%). Aunado a ello, la desocupación femenina fue de 10.2%, mientras la desocupación de los hombres se mantuvo en 7,3%, es decir, el aumento del desempleo afectó de manera desproporcionada a las mujeres.

Para centrarnos en la población de estudio, precisaremos el desempleo en mujeres y también en ex reclusos. En este caso, según la OIT, el desempleo en las mujeres es ligeramente más alta y llegara a 6% a nivel global durante este año, en comparación con el 5,2% del desempleo de hombres. Este último dato supone que sólo seis mujeres están empleadas por cada diez hombres.

Según informe emitido en el Diario La República, en la edición digital del 21 de mayo de 2018, se precisó que, “en Perú, menos del 1% de ex reclusos encuentra un trabajo tras salir de prisión”. Es de precisar que es el último dato estadístico encontrado al respecto.

No existen datos o estadísticas que nos refieran cuantas personas con antecedentes penales se encuentren en calidad de informales, pero es evidente que al ser solo el 1% de ex reos empleados, el porcentaje restante (99%) opta por empleos informales, empleos independientes o en el peor de los escenarios, la reincidencia. Cabe agregar que, según ADEX al finalizar el año 2019, a nivel nacional, el 72% de la PEA ocupada tienen empleos informales. Además, del total de la PEA de mujeres, el 75.3% tiene trabajo informal.

#### **1.4. Formulación del problema**

En base al análisis de la realidad descrita, se ha formulado el siguiente problema de investigación:

*¿Cómo promover la reinserción laboral de las madres con antecedentes penales que tienen hijos menores a su cargo?*

#### **1.5. Justificación e importancia del estudio**

La presente investigación busca promover la reinserción laboral de las madres con antecedentes penales, que tienen hijos menores a su cargo, por cuanto ellas son el sustento de sus hijos, y al no acceder a un puesto de trabajo por la discriminación hacia ellas, se vulnera también el principio derecho del interés superior del niño, que debe ser plenamente garantizado; sin embargo, al contar con antecedentes penales, muchas veces, son consideradas como personas poco fiables, menos honestas y más peligrosas.

El derecho al trabajo, reconoce en el artículo 22° de la Constitución, que “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. Es deber del Estado promover la inserción laboral de quienes tienen antecedentes penales por haber sido sentenciados por la comisión de delitos, en algunos casos habiendo sido reclusos en establecimientos penitenciarios; sin embargo, mientras cuentan con los mismos, sus posibilidades de acceder a un empleo se ven recortadas; más aún si con la dación del D. Leg. N° 1453, no se anulan sus antecedentes penales hasta que hayan pagado la reparación civil, para lo cual es necesario que cuenten con un trabajo.

En este sentido, se toma en cuenta que el derecho al trabajo, es el medio fundamental para que se logre la reinserción social de las madres que tienen antecedentes penales e hijos menores de edad que mantener, y con la finalidad de que esta mano de obra sea considerada a acceder a un empleo, es que se debe brindar incentivos tributarios a las empresas que apuesten por contratar este personal, por lo cual cuando se empleen madres con antecedentes penales y con hijos menores de edad a su cargo, tendrán una deducción adicional sobre las remuneraciones pagadas según el porcentaje fijado por decreto supremo refrendado por el MEF.

Esta propuesta materia de investigación es útil para la implementación de la acción estratégica de la Política Nacional y también del Plan Nacional de Política Penitenciaria, del periodo 2016-2020, logrando la resocialización de la población de medio libre y que ha cumplido la pena impuesta, en especial a las madres.

## **1.6. Hipótesis**

Sí se modifica el artículo 37° del T.U.O de la Ley del Impuesto a la Renta, incluyendo en el inciso z) el supuesto de que cuando las empresas



empleen madres con antecedentes penales con hijos menores de edad a su cargo, tendrán derecho a una deducción adicional sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas en un porcentaje que será fijado por Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas; entonces se promovería la reinserción laboral de las madres con antecedentes penales, con hijos menores de edad a su cargo.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo General**

Proponer la modificatoria del artículo 37° del T.U.O de la Ley del Impuesto a la Renta para promover la reinserción laboral de las madres con antecedentes penales, con hijos menores de edad a su cargo.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

- a. Diagnosticar el estado actual de la reinserción laboral de las madres con antecedentes penales, con hijos menores de edad a su cargo.
- b. Identificar los factores influyentes en la reinserción laboral de las madres con antecedentes penales, con hijos menores de edad a su cargo.
- c. Diseñar la modificatoria del artículo 37° del T.U.O de la Ley del Impuesto a la Renta para promover la reinserción laboral de las madres con antecedentes penales, con hijos menores de edad a su cargo.
- d. Estimar los resultados que generará la implementación de la modificatoria del artículo 37° del T.U.O de la Ley del Impuesto a la Renta en la reinserción laboral en las madres con antecedentes penales.

## **II. MATERIAL Y MÉTODO**

### **2.1. Tipo de estudio y diseño de investigación.**

La presente es una investigación aplicada, por cuanto a través de ella se ha resuelto el problema de investigación, enfocándose en la búsqueda y consolidación del conocimiento para su aplicación y, a fin de lograr el enriquecimiento del desarrollo cultural y científico.

Por otro lado, la metodología empleada es de tipo mixta, que mezcla una investigación cualitativa y cuantitativa, al utilizar la teoría fundamentada, pero se apoya en datos estadísticos.

El diseño de la Investigación no experimental, estuvo basada fundamentalmente en la observación del fenómeno en su contexto natural, los cuales han sido analizados, conforme se evidencia en el siguiente capítulo. Asimismo, es explicativo y propositivo; presentando una propuesta de solución ante el problema observado.

### **2.2. Población y muestra.**

#### **2.2.1. Población**

Teniendo en consideración que la población es el conjunto de individuos que se desean investigar. En este caso, la población está conformada por la comunidad jurídica de abogados colegiados en el Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque, que ascienden a 8720 abogados, conforme lo señala la carta de fecha 15 de noviembre de 2019.

#### **2.2.2. Muestra**

Conociendo el tamaño de la población, el tamaño de la muestra se calcula con la fórmula:

$$n = \frac{Np(1-p)Z^2_{1-\alpha}}{(N-1)\epsilon^2 + p(1-p)Z^2_{1-\alpha}}$$

Muestra de abogados litigantes:

Z = 1.96 Valor al 95% de confianza

p = 0.5 Variabilidad positiva

ε = 0.08 Error muestral permitido

N = 8720

$$n = \frac{8720(0.5)(0.5)(1.96)^2}{(8720-1)(0.08)^2 + (0.5)(0.5)(1.96)^2}$$

$$n = \frac{8374.688}{56.764} = 147.535198 = 148$$

La encuesta fue aplicada a la muestra de expertos o decisionales, siendo 148 abogados, especialistas en derecho laboral y derecho tributario, por cuanto ambas opiniones son relevantes en la presente investigación.

## 2.3. Variables y operacionalización

### 2.3.1. Variables

**A. Variable Independiente:** La modificatoria del artículo 37° del T.U.O de la Ley del Impuesto a la Renta, incluyendo en el inciso z) el supuesto de que cuando las empresas empleen madres con antecedentes penales con hijos menores de edad a su cargo, tendrán derecho a una deducción adicional sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas en un porcentaje que será fijado por Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas.

**B. Variable Dependiente:** Promover la reinserción laboral de las madres con antecedentes penales, con hijos menores de edad a su cargo.

### OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Instrumento
<b>V. Independiente</b>  La modificatoria del artículo 37° del T.U.O de la Ley del Impuesto a la Renta, incluyendo en el inciso z) el supuesto de que cuando las empresas empleen madres con antecedentes penales con hijos menores de edad a su cargo, tendrán derecho a una deducción adicional sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas en un porcentaje que será fijado por decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas.	El inc. z) del artículo 37° del T.U.O de la L.I.R establece deducciones al impuesto a la renta de 3era categoría para contratar personas discapacitadas. La modificación propuesta busca incorporar dentro de las deducciones ya establecidas, la deducción adicional sobre las remuneraciones otorgadas a las madres con antecedentes penales con hijos menores de edad a su cargo, en el porcentaje dispuesto por Decreto Supremo refrendado por el M.E.F.	<b>Legal</b>	Legislación nacional Legislación comparada Estructura normativa	Análisis documentario
		<b>Técnica</b>	Teorías Impuesto a la Renta Deducciones	Análisis documentario
		<b>Fiscalizadora</b>	Aplicación Efectividad de la norma Costo - beneficio	Encuesta
<b>V. Dependiente</b>  Promover la reinserción laboral de las madres con antecedentes penales, con hijos menores de edad a su cargo.	El término Promover es impulsar algo procurando su logro (DRAE, 2001), y reinserción es el proceso evolutivo mediante el cual un individuo se reintegra en la sociedad, con el que se pretende mejorar las condiciones del individuo al nivel de los ciudadanos, capacitándolo de autonomía, y de esta forma, brindarle así un nuevo proyecto de vida acorde con el respeto al orden y las normas sociales. (Martínez, P., 2013).  La presente propuesta busca su reinserción en el ámbito laboral, que estas madres accedan a un empleo.	<b>Social</b>	Estigmatización Discriminación Políticas públicas	Encuesta
		<b>Cultural</b>	Programas de reinserción	Análisis documentario
		<b>Económica</b>	PEA ocupada Desempleo Informalidad	Encuesta

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

- **Técnica:** La encuesta.
- **Instrumento:** El cuestionario.

## 2.5. Procedimientos de análisis de datos.

Los datos han sido obtenidos aplicando las técnicas e instrumentos de recolección de datos, es decir mediante una encuesta teniendo como instrumento el cuestionario aplicado a los informantes (abogados colegiados especialistas en derecho laboral y tributario en el Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque); dicha información han sido analizada e incorporada en el presente trabajo de investigación, el cual se expondrá más adelante al ser información relevante, ya que permite contrastar la hipótesis con la realidad.

Los datos recogidos han sido revisados, se han tabulado, y sometidos a porcentajes y son presentados como investigaciones en cuadros y gráficos estadísticos, con ayuda del programa estadístico informático SPSS. Por otro lado, la fiabilidad de la información fue medida a través del Coeficiente Alfa de Cronbach.

## 2.6. Criterios éticos.

- a) Dignidad Humana:** El apersonamiento al lugar de aplicación de instrumentos, se da mediante el respeto a las personas, con un trato amable y escuchando sus opiniones.
- b) Consentimiento informado:** Validez de expertos.
- c) Información:** Se dará una breve descripción de los beneficios de la investigación.

- d) **Voluntariedad:** La no obligación de participar en la encuesta.
- e) **Beneficencia:** Se ha tenido en cuenta el bienestar del participante, teniendo resultados positivos que puede tener la investigación, además de los obstáculos que se tiene para su realización.
- f) **Justicia:** Beneficio para las madres con antecedentes penales y para la sociedad.

## 2.7. Criterios de Rigor Científico:

Es basada en los actos tanto cuantitativos y cualitativos, los cuales ayudarán a una validez de la investigación además de dar una posible solución al problema de acuerdo a su confiabilidad.

- **Valor de verdad:** Conocido como credibilidad o validez interna; evidencia los fenómenos y experiencias como realmente son percibidas por los sujetos. Los resultados de la investigación son reconocidos como reales o verdaderos por aquellos profesionales sensibles a la temática estudiada.
- **Aplicabilidad:** Conocido como transferencia o también validez externa; en la que se puede transferir los resultados de la investigación hacia otros contextos; es decir, será aplicable a otras investigaciones relacionadas.
- **Consistencia:** Conocido como dependencia o también fiabilidad interna; permite la estabilidad de los datos; es el alto grado de confianza de todos los instrumentos relacionados a los indicadores de las variables. Los datos obtenidos dan certeza a la investigación.
- **Neutralidad:** Conocido como confiabilidad u objetividad; se ha tenido como estrategia replicar la encuesta de manera individual con diferentes abogados especialistas de la materia laboral y tributario; a fin de saber la precisión o exactitud de la información.

### III. RESULTADOS

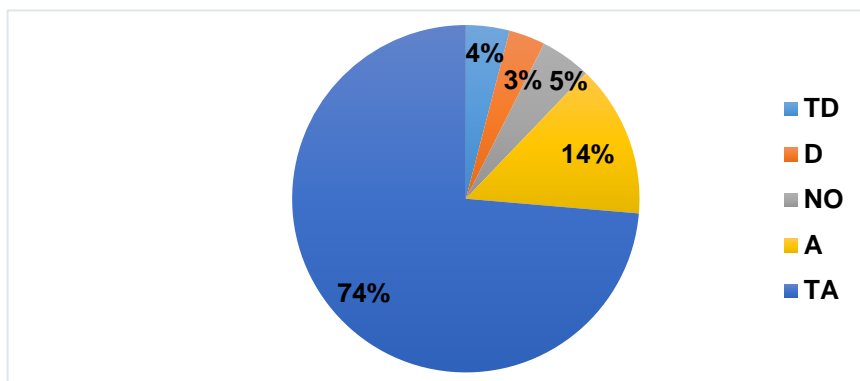
#### 3.1. Resultado en Tablas y Figuras

Tabla N° 01

1. ¿Cree usted que, actualmente en el Perú, a las madres con antecedentes penales les resulta difícil insertarse a la vida laboral?

Descripción	Fi	%
TD	6	4
D	5	3
NO	7	5
A	21	14
TA	109	74
<b>Total</b>	<b>148</b>	<b>100</b>

Fig. 1: ¿Cree usted que, actualmente en el Perú, a las madres con antecedentes penales les resulta difícil insertarse a la vida laboral?



Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta realizada a abogados especialistas en Derecho Laboral y Tributario del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque.

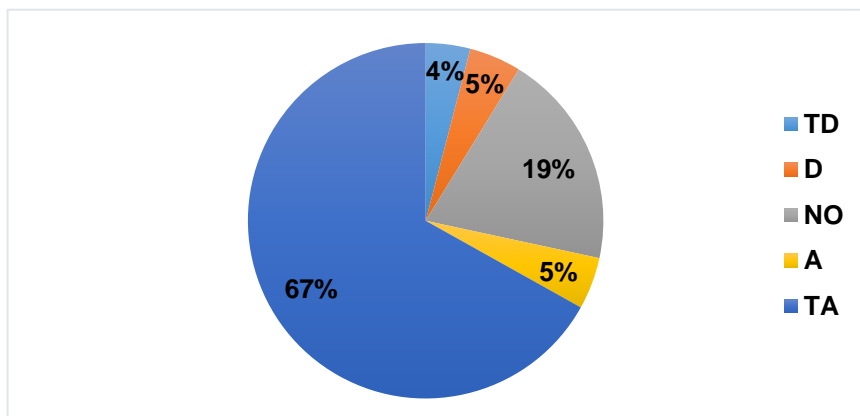
Descripción: Respecto a que si a las madres con antecedentes penales les resulta difícil insertarse a la vida laboral, el 74% de los informantes está totalmente de acuerdo con la dificultad que representa, el 14% de acuerdo, el 5% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 3% en desacuerdo y el 4% se encuentra en total desacuerdo; evidenciándose que esta población tiene dificultades para acceder a un empleo.

Tabla N° 02

2. ¿Considera usted que el Estado ha omitido la implementación programas de reinserción laboral para las madres con antecedentes penales que egresan de los establecimientos penitenciarios?

Descripción	Fi	%
TD	6	4
D	7	5
NO	29	19
A	7	5
TA	99	67
<b>Total</b>	<b>148</b>	<b>100</b>

Fig. 2. ¿Considera usted que el Estado ha omitido la implementación programas de reinserción laboral para las madres con antecedentes penales que egresan de los establecimientos penitenciarios?



Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta realizada a abogados especialistas en Derecho Laboral y Tributario del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque.

Descripción: Respecto a que si el Estado ha omitido la implementar programas de reinserción laboral para las madres con antecedentes penales que egresan de los establecimientos penitenciarios, el 67% está totalmente de acuerdo; 5% de acuerdo; 19% no está de acuerdo ni en desacuerdo; 5% está en desacuerdo y 4% en total desacuerdo; se evidencia que la mayoría de encuestados percibe la omisión de programas de reinserción laboral para esta población vulnerable.

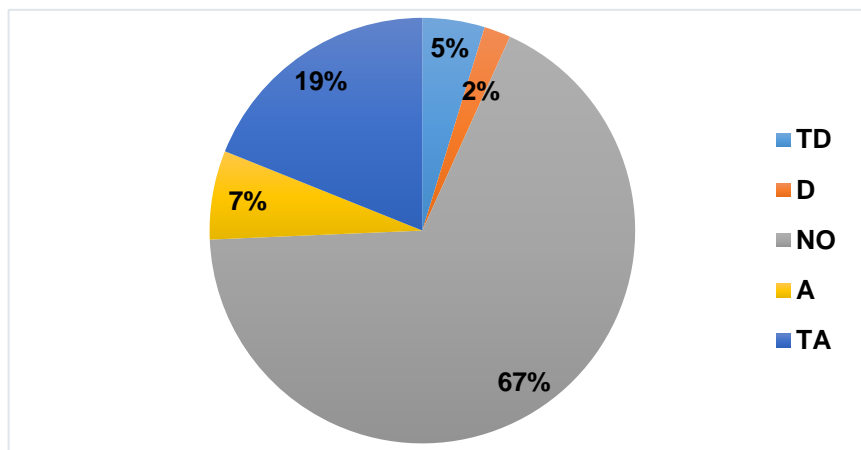


Tabla N° 03

3. ¿Considera usted que no existen políticas públicas que promuevan la reinserción laboral de madres con antecedentes penales?

Descripción	Fi	%
TD	7	5
D	3	2
NO	100	67
A	10	7
TA	28	19
<b>Total</b>	<b>148</b>	<b>100</b>

Fig. 3 ¿Considera usted que no existen políticas públicas que promuevan la reinserción laboral de madres con antecedentes penales?



Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta realizada a abogados especialistas en Derecho Laboral y Tributario del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque.

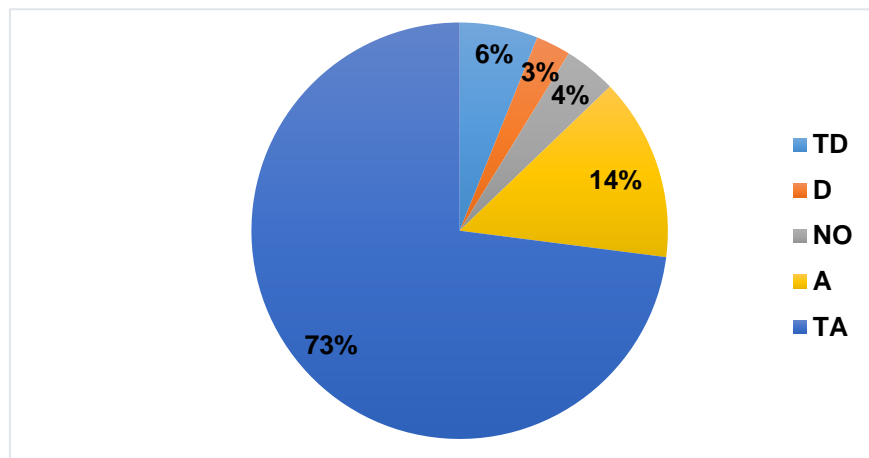
Descripción: Respecto a la pregunta si consideran que no existen políticas públicas que promuevan la reinserción laboral de madres con antecedentes penales, los resultados son que el 67% de los informantes no está de acuerdo ni en desacuerdo; además el 19% se encuentra totalmente de acuerdo, el 7% de acuerdo, el 2% en desacuerdo, y 5% en total desacuerdo; lo cual permite aseverar que los informantes desconocen la existencia de políticas públicas que permitan ejercer el derecho al trabajo a favor de las madres con antecedentes penales.

Tabla N° 04

4. ¿Considera usted que es las mujeres madres son discriminadas, para acceder a un empleo, por su condición de tal?

Descripción	Fi	%
TD	9	6
D	4	3
NO	6	4
A	21	14
TA	108	73
<b>Total</b>	<b>148</b>	<b>100</b>

Fig. 4: ¿Considera usted que es las mujeres madres son discriminadas, para acceder a un empleo, por su condición de tal?



Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta realizada a abogados especialistas en Derecho Laboral y Tributario del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque.

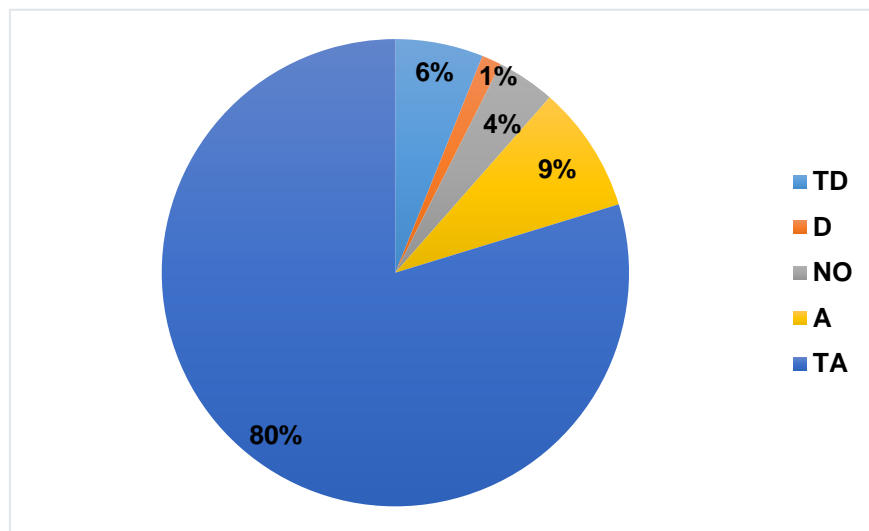
Descripción: Respecto a la pregunta si considera que las mujeres madres son discriminadas, para acceder a un empleo, por su condición de tal, el 73% de los informantes se mostró totalmente de acuerdo, un 14% está de acuerdo, el 4% no está de acuerdo ni en desacuerdo, 3% en desacuerdo y el 6% totalmente en desacuerdo, reflejando los abogados encuestados perciben que la brecha de discriminación a las mujeres y madres, en relación a los hombres, es amplia.

Tabla N° 05

5. ¿Considera Ud. que las madres con antecedentes penales son discriminadas para acceder a un empleo?

Descripción	Fi	%
TD	9	6
D	2	1
NO	6	4
A	13	9
TA	118	80
<b>Total</b>	<b>148</b>	<b>100</b>

Fig. 5 ¿Considera Ud. que las madres con antecedentes penales son discriminadas para acceder a un empleo?



Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta realizada a abogados especialistas en Derecho Laboral y Tributario del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque.

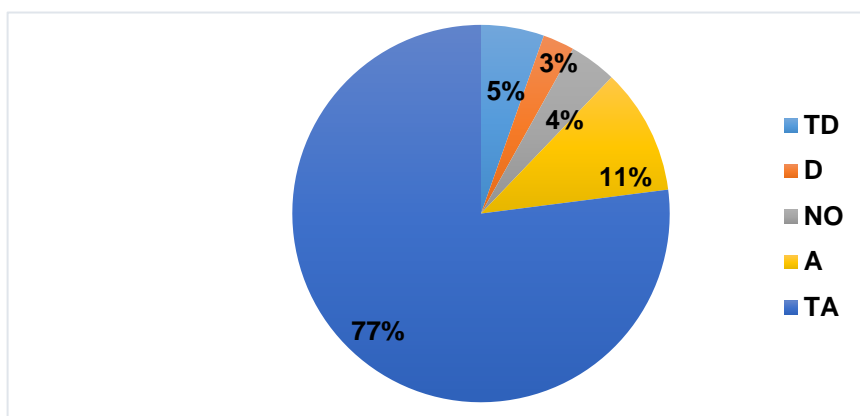
Descripción: Respecto a la pregunta que las madres con antecedentes penales son discriminadas para acceder a un empleo, el 80% de los informantes está totalmente de acuerdo, 9% de acuerdo, 4% no está de acuerdo ni en desacuerdo, 1% está en desacuerdo; y 6% totalmente en desacuerdo; esto afianza la tesis en el extremo que las madres con antecedentes penales sufren discriminación laboral.

Tabla N° 06

6. ¿Considera usted que las mujeres que buscan un empleo son estigmatizadas por ser madres y tener hijos menores a su cargo, es decir por tener responsabilidades familiares?

Descripción	Fi	%
TD	8	5
D	4	3
NO	6	4
A	16	11
TA	114	77
<b>Total</b>	<b>148</b>	<b>100</b>

Fig. 6 ¿Considera usted que las mujeres que buscan un empleo son estigmatizadas por ser madres y tener hijos menores a su cargo, es decir por tener responsabilidades familiares?



Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta realizada a abogados especialistas en Derecho Laboral y Tributario del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque.

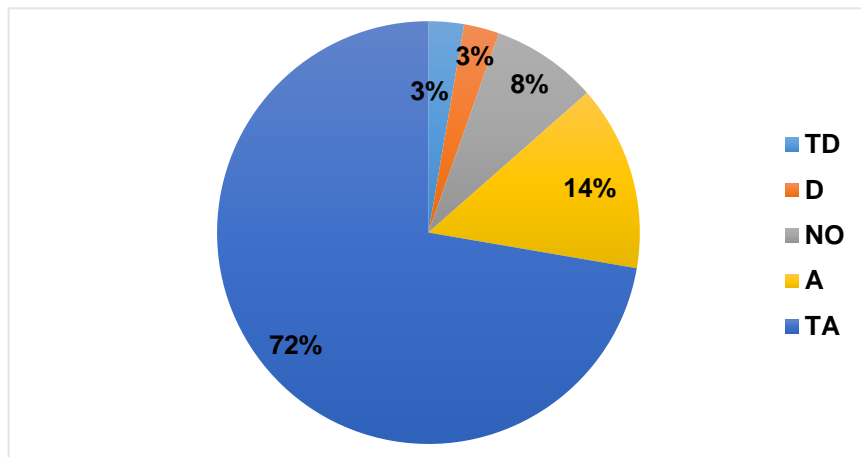
Descripción: Respecto a si las mujeres que buscan empleo son estigmatizadas por ser madres y tener hijos menores a cargo, por tener responsabilidades familiares, el 77% de encuestados está totalmente de acuerdo; 11% de acuerdo, 4% no está de acuerdo ni en desacuerdo; 3% está desacuerdo; y 5% totalmente desacuerdo; evidenciando que las madres, tienden a no ser elegibles, por los permisos laborales que requerirán para cumplir su labor de madre de familia.

**Tabla N° 07**

**7. ¿Considera usted que la estructura normativa del artículo 37° del T.U.O. de la L.I.R. permite incorporar una nueva causal de deducción?**

Descripción	Fi	%
TD	4	3
D	4	3
NO	12	8
A	21	14
TA	107	72
<b>Total</b>	<b>148</b>	<b>100</b>

**Fig. 7: ¿Considera usted que la estructura normativa del artículo 37° del T.U.O. de la L.I.R. permite incorporar una nueva causal de deducción?**



Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta realizada a abogados especialistas en Derecho Laboral y Tributario del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque.

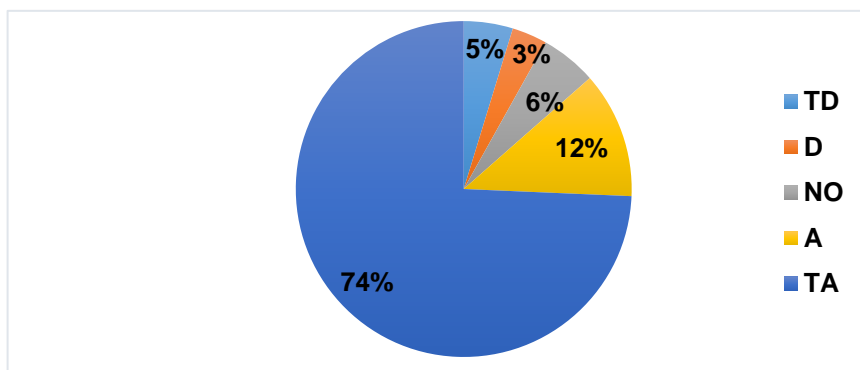
Descripción: Respecto a la pregunta si considera que la estructura normativa del artículo 37° del T.U.O. de la L.I.R. permite incorporar una nueva causal de deducción, los abogados informantes señalan en un contundente 72% que se encuentra totalmente de acuerdo, el 14% están de acuerdo, el 8% no están de acuerdo ni en desacuerdo, 3% en desacuerdo, y 3 % totalmente en desacuerdo; lo cual reafirma la solidez y consistencia de la propuesta, con la finalidad de incluir un nueva causal de deducción en el citado artículo del T.U.O. de la L.I.R.

Tabla N° 08

8. ¿Considera usted que es factible establecer una deducción adicional en el inciso z del artículo 37° del T.U.O de la ley del impuesto a la renta a favor de las empresas que contraten madres con antecedentes penales con hijos menores a su cargo?

Descripción	Fi	%
TD	7	5
D	5	3
NO	8	5
A	18	12
TA	110	74
<b>Total</b>	<b>148</b>	<b>100</b>

Fig. 8. ¿Considera usted que es factible establecer una deducción adicional en el inciso z del artículo 37° del T.U.O de la ley del impuesto a la renta a favor de las empresas que contraten madres con antecedentes penales con hijos menores a su cargo?



Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta realizada a abogados especialistas en Derecho Laboral y Tributario del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque.

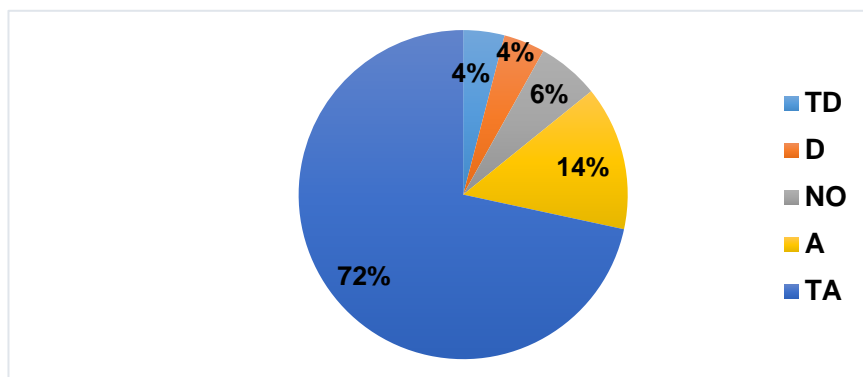
Descripción: Respecto a que si se considera factible establecer una deducción adicional en el inc. z del artículo 37° del T.U.O de la Ley del Impuesto a la Renta, a favor de las empresas que contraten madres con antecedentes penales con hijos menores a su cargo, el 74% de encuestados está totalmente de acuerdo, 12% de acuerdo, 6% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 3% en desacuerdo y 5% en total desacuerdo; lo cual afianza la tesis de su inclusión en el citado artículo.

Tabla N° 09

9. ¿Cree usted la citada modificación del inciso z artículo 37° del T.U.O de la L.I.R promoverá la reinserción laboral de las madres con antecedentes penales, con hijos menores de edad a su cargo?

Descripción	fi	%
TD	6	4
D	6	4
NO	9	6
A	21	14
TA	106	72
<b>Total</b>	<b>148</b>	<b>100</b>

Fig. 9. ¿Cree usted la citada modificación del inciso z artículo 37° del T.U.O de la L.I.R promoverá la reinserción laboral de las madres con antecedentes penales, con hijos menores de edad a su cargo?



Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta realizada a abogados especialistas en Derecho Laboral y Tributario del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque.

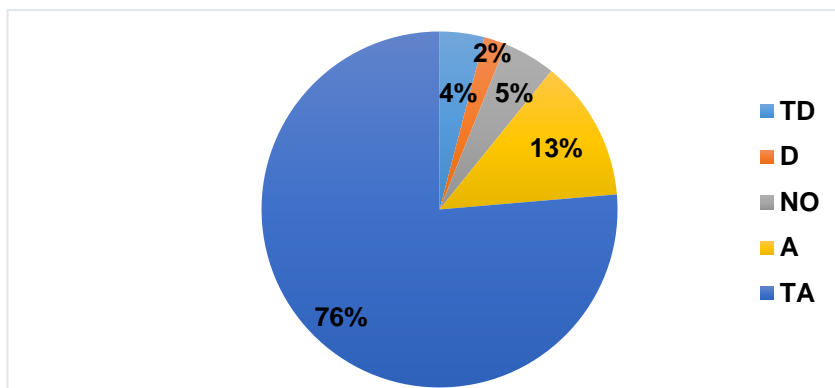
Descripción: Respecto a la pregunta si modificación del inciso z artículo 37° del T.U.O de la L.I.R promoverá la reinserción laboral de las madres con antecedentes penales, con hijos menores de edad a su cargo, los resultados indican que el 72% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo, 14% de acuerdo, 6% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4% en desacuerdo y 4% en total desacuerdo; lo cual afianza nuestra tesis de los beneficios que origina la deducción, siendo necesaria la implementación y pronta aplicación de la misma.

**Tabla N° 10**

**10. ¿Considera usted que el aumento en los índices de reinserción laboral de madres con antecedentes penales, disminuirá el nivel de discriminación hacia dicha población?**

Descripción	fi	%
TD	6	4
D	3	2
NO	7	5
A	19	13
TA	113	76
<b>Total</b>	<b>148</b>	<b>100</b>

**Fig. 10. ¿Considera usted que el aumento en los índices de reinserción laboral de madres con antecedentes penales, disminuirá el nivel de discriminación hacia dicha población?**



Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta realizada a abogados especialistas en Derecho Laboral y Tributario del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque

Descripción: Respecto a considerar que el aumento en los índices de reinserción laboral de madres con antecedentes penales, disminuirá el nivel de discriminación hacia dicha población, los resultados son que el 76% de encuestados está totalmente de acuerdo, 13% de acuerdo, 5% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 2% en desacuerdo y 4% en total desacuerdo; lo cual afianza la tesis en que la reinserción laboral de las madres con antecedentes penales, disminuirá la discriminación hacia ella, e indirectamente hacia sus hijos.

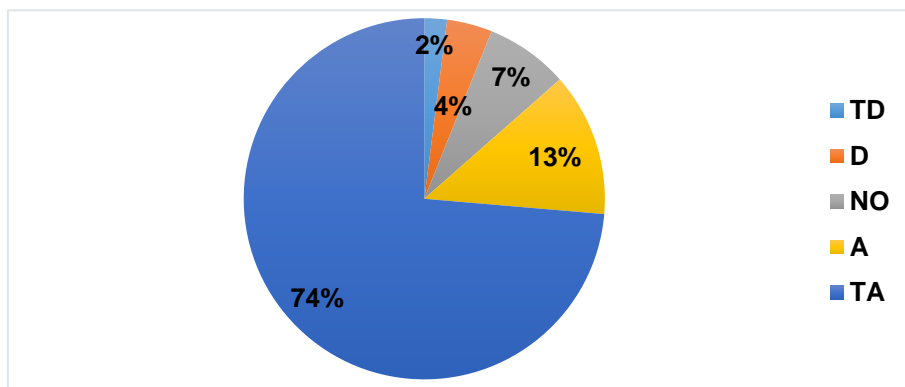


**Tabla N° 11**

**11. ¿Cree usted que la modificación del artículo 37° del T.U.O de la Ley del Impuesto a la Renta para establecer deducciones del impuesto a la renta a favor de las empresas que contraten madres con antecedentes penales traerá un beneficio económico al Estado Peruano?**

Descripción	fi	%
TD	3	2
D	6	4
NO	11	7
A	19	13
TA	109	74
<b>Total</b>	<b>148</b>	<b>100</b>

**Fig. 11. ¿Cree usted que la modificación del artículo 37° del T.U.O de la Ley del Impuesto a la Renta para establecer deducciones del impuesto a la renta a favor de las empresas que contraten madres con antecedentes penales traerá un beneficio económico al Estado Peruano?**



Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta realizada a abogados especialistas en Derecho Laboral y Tributario del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque.

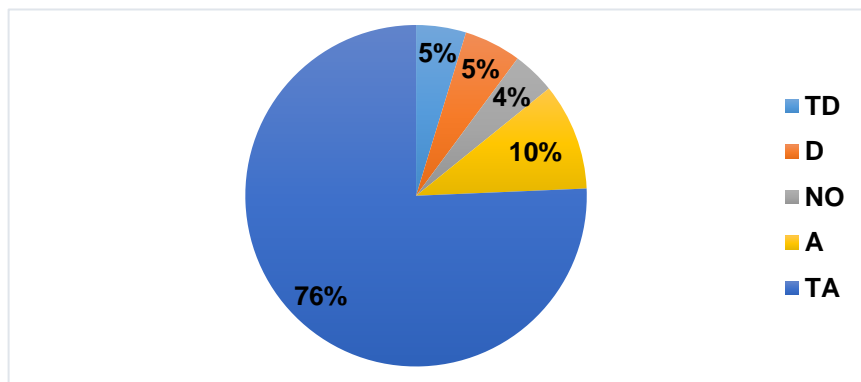
Descripción: Los resultados son que el 74% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo, el 13% está de acuerdo, el 7% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 4% en desacuerdo y el 2% en total desacuerdo; afianzando la tesis de los beneficios que trae al Estado Peruano, tales como el incremento del PEA adecuadamente empleada, y la disminución del desempleo e informalidad.

Tabla N° 12

12. ¿Considera usted que la citada deducción en el impuesto a la renta beneficiará económicamente a las empresas que contraten madres con antecedentes penales?

Descripción	fi	%
TD	7	5
D	8	5
NO	6	4
A	15	10
TA	112	76
<b>Total</b>	<b>148</b>	<b>100</b>

Fig. 12. ¿Considera usted que la citada deducción en el impuesto a la renta beneficiará económicamente a las empresas que contraten madres con antecedentes penales?



Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta realizada a abogados especialistas en Derecho Laboral y Tributario del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque

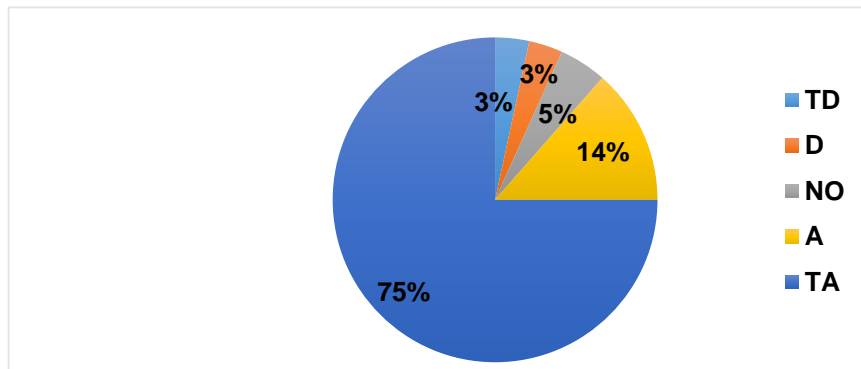
Descripción: Respecto a la pregunta si considera que la deducción en el impuesto a la renta beneficiará económicamente a las empresas que contraten madres con antecedentes penales, los resultados son que el 76% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo, 10% de acuerdo, 4% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5% en desacuerdo y 5% en total desacuerdo; opinión que será contrastada con el aporte práctico desarrollado en la presente investigación.

Tabla N° 13

13. ¿Considera usted que la reinserción de madres con antecedentes penales incidirá directamente en la disminución de los índices de desempleo e informalidad en el país?

Descripción	Fi	%
TD	5	3
D	5	3
NO	7	5
A	20	14
TA	111	75
<b>Total</b>	<b>148</b>	<b>100</b>

Fig. 13. ¿Considera usted que la reinserción de madres con antecedentes penales incidirá directamente en la disminución de los índices de desempleo e informalidad en el país?



Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta realizada a abogados especialistas en Derecho Laboral y Tributario del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque

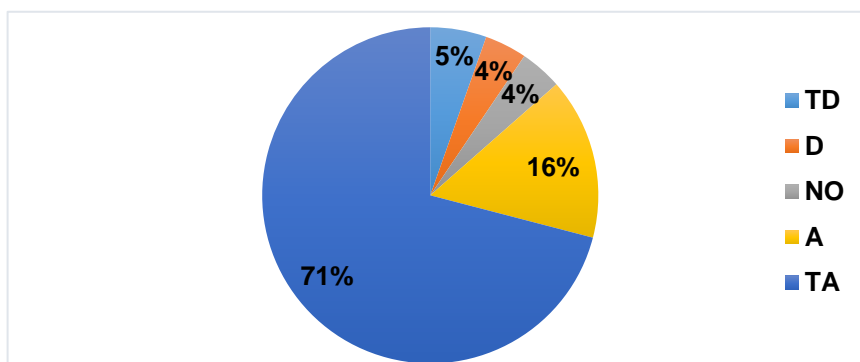
Descripción: Respecto a si la reinserción de madres con antecedentes penales incidirá directamente en la disminución de los índices de desempleo e informalidad en el país; el 75% de encuestados está totalmente de acuerdo, 14% de acuerdo, 5% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 3% en desacuerdo y 3% en total desacuerdo; respaldando la tesis del beneficio a favor del estado, pues al reducir el desempleo e informalidad, habrá crecimiento económico y bienestar social; además las madres aportarían al estado con el impuesto de quinta categoría.

Tabla N° 14

14. ¿Considera Ud. que la implementación de la modificatoria del artículo 37° del T.U.O de la L.I.R, adicionando como supuesto de deducción sobre el impuesto a la renta, la contratación de madres con antecedentes penales con hijos menores a su cargo, es acorde al interés superior del niño?

Descripción	fi	%
TD	8	5
D	6	4
NO	6	4
A	23	16
TA	105	71
<b>Total</b>	<b>148</b>	<b>100</b>

Fig. 14. ¿Considera Ud. que la implementación de la modificatoria del artículo 37° del T.U.O de la L.I.R, adicionando como supuesto de deducción sobre el impuesto a la renta, la contratación de madres con antecedentes penales con hijos menores a su cargo, es acorde al interés superior del niño?



Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta realizada a abogados especialistas en Derecho Laboral y Tributario del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque

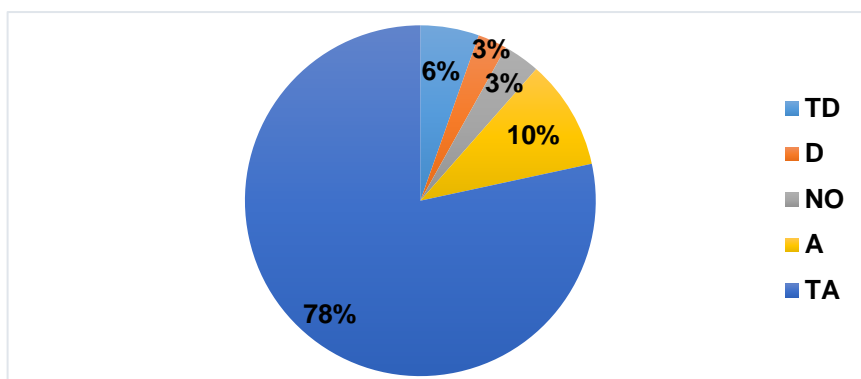
Descripción: Los resultados obtenidos son que el 71% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo, el 16% está de acuerdo, el 4% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 4% en desacuerdo y el 5% en total desacuerdo, esto evidencia que la modificatoria propuesta es acorde al interés superior del niño.

Tabla N° 15

15. Si usted fuera gerente de una empresa ¿Consideraría usted la posibilidad de contratar madres con antecedentes penales con hijos menores a su cargo, como política de responsabilidad social?

Descripción	fi	%
TD	8	5
D	4	3
NO	5	3
A	15	10
TA	116	78
<b>Total</b>	<b>148</b>	<b>100</b>

Fig. 15. Si usted fuera gerente de una empresa ¿Consideraría usted la posibilidad de contratar madres con antecedentes penales con hijos menores a su cargo, como política de responsabilidad social?



Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta realizada a abogados especialistas en Derecho Laboral y Tributario del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque.

Descripción: Respecto a la pregunta si considera la posibilidad de contratar madres con antecedentes penales con hijos menores a su cargo, como política de responsabilidad social, se obtuvo que el 78% de encuestados está totalmente de acuerdo, 10% de acuerdo, 3% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 3% en desacuerdo y 6% en total desacuerdo; respaldando la teoría de que las empresas pueden y deben contratar madres con antecedentes penales con hijos menores a su cargo, ya que genera responsabilidad social a favor de ellas y sus hijos.

### 3.2. Discusión de resultados

Habiendo expuesto los resultados obtenidos en tablas y gráficos, como consecuencia del trabajo de campo de la presente investigación, se obtuvo importante información para la contratación de la hipótesis, validándose la postura respecto a que la modificatoria del artículo 37° del T.U.O de la Ley del Impuesto a la Renta promovería la reinserción laboral en las madres con antecedentes penales.

En este sentido, según los objetivos planteados en la presente investigación, tenemos que:

Según los resultados de encuesta desarrollada, respecto al **diagnóstico actual de la reinserción laboral** de las madres con antecedentes penales con hijos menores de edad a su cargo, se ha evidenciado conforme a la Tabla N° 01 que: un 74% de los informantes se encuentra totalmente de acuerdo con la dificultad que representa para las madres con antecedentes penales acceder a un empleo y reinsertarse la vida laboral.

Asimismo, conforme a la Tabla N° 02, un representativo 67% está totalmente de acuerdo en que el Estado ha omitido la implementación programas de reinserción laboral para las madres con antecedentes penales que egresan de los establecimientos penitenciarios; en el mismo sentido en la Tabla N° 03, un 19% está totalmente de acuerdo y un 7% de acuerdo al considerar que no existen políticas públicas que promuevan la reinserción laboral de madres con antecedentes penales, y un 67% desconoce de la existencia de políticas públicas a favor de ellas; así también, con relación a la Tabla N° 04, respecto a la pregunta si las mujeres madres son discriminadas, para acceder a un empleo, por su condición de tal, el 73% de los informantes se mostró totalmente de acuerdo, reflejando que los encuestados perciben que la brecha de discriminación a las mujeres madres, en relación a los hombres, es amplia.

Es así que se evidencia que actualmente para madres con antecedentes penales con hijos menores a su cargo, existe un bajo índice de reinserción laboral; advirtiéndose que el Estado no ha creado programas de inserción laboral, ni existen políticas públicas que promuevan su reinserción laboral; en ese sentido estas mujeres madres sufren una doble discriminación pues no bastando con sus antecedentes penales, los posibles sobrecostos que le generan al empleador contratar a una mujer con responsabilidades familiares, tales como el otorgamiento de permiso por lactancia materna, uso de lactario, y permisos para concurrir a las actividades escolares de sus hijos, la pone en una situación de desventaja en el mercado laboral.

Aunado a los resultados expuestos, cabe acotar que concuerdo con el autor **Meza, M (2018)**, quien en su investigación titulada **“Incidencia de la capacitación técnico productiva en la reinserción laboral y social de las mujeres privadas de libertad en el establecimiento penal de Ayacucho – 2017”**, presentada en la Universidad José Carlos Mariátegui – Moquegua, para obtener el título profesional de Segunda Especialidad en Docencia Técnica, concluyó que:

“Las mujeres en prisión constituyen un grupo especialmente vulnerable por múltiples razones; las cuales deben ser consideradas al momento de establecer las políticas de Estado en materia penitenciaria. La discriminación contra las mujeres se ha convertido en un fenómeno transversal como pocos, por cuanto está presente en los diversos estratos sociales. Esa discriminación es más notoria en los lugares de encierro donde se estigmatiza a las mujeres. La mayoría de las mujeres privadas de libertad se encuentra en prisión a consecuencia directa o indirecta de diversas formas de discriminación y pobreza.

La discriminación contra las mujeres viene siendo objeto de un sinnúmero de relaciones desiguales de poder y de participación en los

aspectos más importantes de la sociedad y por ende acceso limitado a acceder a mejores recursos económicos, viéndose muchas de ellas involucradas en el aspecto delictivo o ponerse al margen de la sociedad. Existe un alto nivel de incidencia de la capacitación técnico productiva (especialidad de confección textil) en el aspecto de reinserción laboral y social de las internas, por cuanto se puede observar que el 100% de las internas encuestadas consideran que la capacitación técnico productiva contribuye a su reinserción social y laboral”.

Del mismo modo, concuerdo con **Espinel (2016)**, en su investigación titulada, “**Reinserción laboral de las personas que estuvieron privadas de libertad**”. Trabajo de titulación de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Las Américas en sus conclusiones 9 y 10 señaló:

“El Estado tiene la obligación de prestar el apoyo necesario al liberado a fin de lograr reincorporarse a la sociedad, su reinserción laboral y prevenir la reincidencia; sin embargo, en la actualidad no hay política pública que proteja los derechos laborales de estas personas liberadas”.

Las citadas investigaciones, ilustran sin duda alguna, una realidad actual de nuestro país; existe aún mucha discriminación hacia la mujer, la cual se intensifica al haber estado recluida en un establecimiento penitenciario y tener antecedentes penales, dado que para nuestra sociedad es normal que sea el hombre el que delinque. Una vez fuera del establecimiento penitenciario, la ex reclusa solo suele ser contratado en fábricas, para oficios o trabajos que muchas veces la sociedad considera que la mujer no puede hacer, eso sin duda la pone en desventaja para con el varón al momento de conseguir un trabajo.

Respecto a la **identificación de los factores que influyen en la reinserción laboral** de las madres con antecedentes penales, con hijos menores de edad a su cargo, los resultados de acuerdo a la Tabla N° 04; señalan que el



73% de los informantes se mostró totalmente de acuerdo con que las mujeres madres son discriminadas, para acceder a un empleo, por su condición mujer; asimismo de acuerdo a la Tabla N° 05, un 80% de los encuestados manifiesta que las madres con antecedentes penales son discriminadas para acceder a un empleo; y con relación a la Tabla N° 06, en un 77% señala que las mujeres que buscan un empleo son estigmatizadas por ser madres y tener hijos menores a su cargo, es decir por tener responsabilidades familiares, evidenciando que las mujeres que son madres, tienden a no ser elegibles por sus empleadores, por los permisos laborales que requerirán para cumplir su labor de madre de familia; cuyo agravante es contar con antecedentes penales; sin siquiera percibir que como empleadores, tienen la responsabilidad social de apoyar a este sector vulnerable de personas.

En ese sentido, los factores que influyen en la reinserción laboral de las madres con antecedentes penales con hijos menores de edad a su cargo son la discriminación laboral y la estigmatización: el hecho de ser mujer; de ser madre con responsabilidades tales como velar por sus hijos, por lo cual los empleadores consideran que pueden pedir más permisos de lo usual, asimismo consideran que si la madre trabaja es porque es la única que lleva el sustento a su casa, y no confían en ellas; aunado a ello el hecho de que tengan antecedentes penales, las coloca en desventaja con los demás candidatos al puesto de trabajo; además, generalmente los empleadores no se interesan en conocer porque delito fueron condenadas; y ante esta falta de empleo son informales y pueden reincidir en la comisión de delitos; postura a la cual hemos arribado en base a las encuestas y a la revisión bibliográfica del tema en comento.

Cabe precisar que, concuerdo con el autor **Sáenz (2013)**, quien en su investigación titulada, **“Análisis jurídico de los antecedentes penales y policíacos como requisito previo a la contratación laboral a la luz de los principios que inspiran el derecho de trabajo”**, Tesis para optar el título de

Abogado y Notaria y el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar, en una de sus conclusiones expresa:

“Los antecedentes penales tienen un carácter estigmatizante y negativo para las personas que han cumplido una condena penal, no bastando con haber cumplido la pena, ya que se le dificulta el acceso a ser contratado y ejercer el derecho de acceso al trabajo limitándose su reinserción laboral; por lo cual es necesario implementar políticas de responsabilidad social empresarial, a fin de promover la no discriminación para las personas con antecedentes penales”.

Asimismo, el citado autor sustenta que el uso desmedido de la figura de antecedentes penales, podría causar una mayor desempleo, pues se genera exclusión de los individuos, consecuencias económicas y sociales que no han sido suficientemente valoradas; por lo que recomienda que “La Gerencia de Recursos Humanos en una contratación laboral debe descartar cualquier tipo de distinción, exclusión o preferencia basada en ciertos motivos o criterios que tenga como resultado o efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”

Así también, coincido con el autor Ortega (2016), en su investigación titulada, “**La integración al empleo de los condenados a una pena privativa de libertad**”. Trabajo de fin de grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Valladolid - España, quien en su sexta conclusión expresa:

“Su desacuerdo con el hecho de que la sociedad aún considere al liberado como una lacra social, siendo incluso marginarlo y excluirlo, siendo víctima de estigmatización; ya que al haber cumplido condena, pasa a ser un ciudadano más. Por ello, se debe sensibilizar a la población y a los empresarios para que integren a esta población social y laboralmente”.

En ese escenario, es que corresponde al Estado Peruano, el velar por todos los ciudadanos, más aún de los que están en situación de vulnerabilidad, promoviendo y generando políticas públicas que incentiven su contratación; recordemos pues que el derecho al trabajo nos asiste a todos, es un derecho humano inherente a la persona; el cual pertenece a su esencia misma y al libre desarrollo de su personalidad; más aún cuando de esta depende el cuidado y manutención de un niño; quien debe estar protegido por el Estado en todos los aspectos de su vida; hasta que pueda desarrollarse e integrarse a la sociedad como un ciudadano capaz de contribuir con el país.

Por otro lado, coincido con el autor Guevara & Ramírez (2017), en su investigación titulada, ***“Dificultades para acceder a un puesto de trabajo por tener antecedentes penales”***. Tesis para optar el título de abogado de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, expresa en su conclusión:

“Respecto al trabajo, el TC abarca dos aspectos: el derecho de acceso a un puesto de trabajo, y el derecho a no ser despedido sin que medie causa justa. En el caso respecto al derecho de acceder a un puesto de trabajo, señala que la exigencia de antecedentes penales produce discriminación directa que corresponde a la etapa pre- ocupacional, vulnerándose el derecho a la igualdad y no discriminación; es decir que, es un requisito discriminatorio solicitado por los empleadores durante el proceso de selección del personal; siendo un obstáculo para el acceso al empleo, teniendo en cuenta que el derecho al trabajo es medio fundamental para alcanzar la reinserción social y es un canalizador y facilitador del cumplimiento de otros derechos.

Respecto a la **propuesta de modificatoria del artículo 37° del T.U.O de la Ley del Impuesto a la Renta**, los resultados evidencian según la Tabla N° 07, que en un 72% los abogados encuestados se encuentran totalmente de

acuerdo con que la estructura normativa del artículo 37° del T.U.O. de la L.I.R permite incorporar una nueva causal de deducción; asimismo según la Tabla N° 08, en un 74% manifiestan que es factible establecer una deducción adicional en el inciso z del citado artículo a favor de las empresas que contraten madres con antecedentes penales con hijos menores a su cargo; así también, según la Tabla N° 09, en un 72% los informantes concuerdan en que esta modificación promoverá la reinserción laboral de las madres con antecedentes penales con hijos menores de edad a su cargo.

En ese sentido, concuerdo con los autores **Ugaz, M. y Alvarado, A. (2014)**, quienes en su artículo: “**Los gastos de personal desde la perspectiva del derecho laboral tributario**”, concluyen que: a efectos de la deducibilidad del gasto de la renta bruta, éstos deben ser necesarios para producirla y mantener su fuente, mientras no estén expresamente prohibidos por la L.I.R (artículo 44°). Además, es necesario que el gasto cumpla con el principio de Causalidad.

Citando a Ugaz, M. y Alvarado, A. (2014), “el principio de causalidad es la relación de necesidad (causa-efecto) entre los gastos y la generación de renta o mantenimiento de la fuente. Cabe resaltar que gastos, es aquel desembolso proveniente de las actividades ordinarias de la empresa, por ejemplo los costos de ventas, remuneraciones, entre otros; también aquellos que, sin ser cotidianos o recurrentes, responden a decisiones empresariales vinculadas de manera directa o indirecta a la generación de ingresos, siempre que la deducción no este expresamente prohibida por ley”. Siendo así es completamente viable la aplicación de la propuesta.

Así también, se concuerda con **Duran, L. (2009, Julio)** quien en su artículo Contabilidad y Negocios concluyó que “la lista de gastos señalada en el artículo 37° de la L.I.R. no es taxativa o cerrada, sino que se puede deducirse otro tipo de gastos no establecidos, si cumplen con el principio de causalidad, y si la deducción no este expresamente prohibida (conforme al detalle del artículo 44 de

la L.I.R). Asimismo, cita el criterio de la SUNAT que mediante Oficio 015-2000-k0000, señala como regla general, que son deducibles los gastos necesarios para producir y mantener la fuente, si la deducción no está prohibida; además tomando en cuenta los límites o reglas dispuestas por cada concepto deducible según la L.I.R. (gastos sujetos a límite y no sujetos a límite), cuyo análisis dependerá de cada caso concreto”. Cabe resaltar que para analizar la causalidad del gasto, se debe analizar el *modus operandi* del contribuyente; que según la doctrina comparada mayoritaria manifiesta que es de carácter amplio y extendido.

En el mismo sentido, el Tribunal Fiscal ha señalado en la RTF 710-2- 99 que “el principio de causalidad es la relación de necesidad entre los gastos y la generación de renta o el mantenimiento de la fuente, noción que es de carácter amplio, pues permite las sustracciones de erogaciones que no guardan relación de manera directa”.

De lo expuesto se puede concluir que es totalmente factible incorporar al inciso z del artículo 37° del T.U.O de la Ley del Impuesto a la Renta una deducción adicional a favor de las empresas que empleen madres con antecedentes penales con hijos menores de edad a su cargo, quienes tendrán derecho a una deducción adicional sobre las remuneraciones que se paguen en un porcentaje que será fijado por decreto supremo refrendado por el M.E.F; con lo cual se promovería la reinserción laboral de las madres con antecedentes penales, con hijos menores de edad a su cargo.

Respecto a la **estimación de los resultados** que generará la implementación de la modificatoria del artículo 37° del T.U.O de la Ley del Impuesto a la Renta en la reinserción laboral en las madres con antecedentes penales; según la Tabla N° 10, el 76% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo en que el aumento en los índices de reinserción laboral de madres con antecedentes penales, disminuirá el nivel de discriminación hacia dicha población, la cual también repercute indirectamente hacia sus hijos.

Asimismo, los resultados de la encuesta aplicada según la Tabla N° 11, reflejan que el 74% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo en que la modificación del artículo 37° del T.U.O. de la ley del impuesto a la renta para establecer deducciones del Impuesto a la Renta a favor de las empresas que contraten madres con antecedentes penales traerá un beneficio económico al Estado Peruano, tales como el incremento del PEA (adecuadamente empleada), la disminución del desempleo y de la informalidad.

Del mismo modo, según la Tabla N° 14, el 71% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo en que la modificatoria propuesta es acorde al interés superior del niño; y, según la Tabla N° 15, el 78% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo en quede encontrarse en la posibilidad de contratar madres con antecedentes penales con hijos menores a su cargo, como política de responsabilidad social, las contratarían, lo cual genera beneficios a favor de estas madres, sus hijos, la población y el Estado.

En ese contexto, concuerdo con el autor **Huerta (2017)**, quien, en su investigación titulada, “**Beneficios tributarios y la Rentabilidad de las Empresas Innovadoras del Distrito de Comas – 2017**”, para obtener el título profesional de Contador Público, de la Universidad Cesar Vallejo, concluye que:

“Los incentivos tributarios si guardan relación con la rentabilidad financiera de las empresas innovadoras... debido a que las empresas con proyectos de innovación están afectas a recibir incentivos tributarios para mejorar de esa manera la rentabilidad financiera y dar un buen manejo de los activos por parte de la gerencia, la empresa así podrá posicionarse en el mercado y generar más ingresos”.

Asimismo, coincido con el autor **Pérez (2015)**, quien en su tesis titulada “**Impacto tributario en el impuesto a la renta de una compañía de la ciudad**

**de Guayaquil por la aplicación de la ley de discapacidades, periodo 2012”**, presentada en la Universidad de Guayaquil, para obtener el grado de Magíster en Tributación y Finanzas, concluye lo siguiente:

“El Impuesto a la Renta es una de las medidas de recaudación tributaria más importantes en el país; por ello el Estado promueve incentivos tributarios que buscan el cumplimiento de las leyes inclusivas y amigables no solo con el ambiente, sino socialmente responsable”. Además, se demostró que el impacto al acogerse al incentivo es positivo, ya que permite el ahorro.

Así también, coincido con el autor **Morales, F (2013)**, quien en su investigación titulada **“Reinserción laboral de privados de libertad: El Rol del partenariado público – privado”**, presentado en la Universidad de Chile, para optar al Grado de Magister en Gestión y Políticas Públicas, concluye lo siguiente:

“El empresario tiene desinterés de incidir en la reinserción laboral y social de las personas con antecedentes penales, ya que sus objetivos están centrados en la maximizar la productividad de la empresa”. Además “las empresas indican que la razón por la que no contratan a esta población vulnerable es debido a la inexistencia de incentivos, es especial de tipo fiscal a comparación de otros países que si ofrecen incentivos tributarios; además sienten inseguridad, limitando la participación de estas personas, este miedo es infundado ya que se basan en la percepción social (estigmatización) sobre las personas, y no los hechos reales que corroboren la veracidad y causas de la comisión del delito”.

Finalmente **Viera (2001)**, en su investigación **“Incentivos Tributarios”**, tesis para optar el título de abogado de la Universidad de Montevideo, concluye:

“Cabe resaltar la importancia que tiene en la empresa, utilizar una buena política de planeamiento y un análisis de los beneficios fiscales, para reducir costos y lograr una mayor eficiencia. Las empresas deben tener la responsabilidad de cooperar con el gobierno y los particulares para solucionar problemas económicos (falta de inversión) y sociales (desempleo) y para que esta herramienta de política fiscal sea usada para lograr el desarrollo social y económico del país”.

Es así que la propuesta de modificatoria al artículo 37° del T.U.O de la Ley del Impuesto a la Renta, incluyendo en el inciso z) el supuesto de que cuando las empresas empleen madres con antecedentes penales con hijos menores de edad a su cargo, las empresas empleadoras tendrán derecho a una deducción adicional sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas en un porcentaje que será fijado por decreto supremo refrendado por el MEF; encuentra sustento técnico, legal y social; asimismo promoverá la reinserción laboral de las madres con antecedentes penales, con hijos menores de edad a su cargo; contribuyendo así con la inclusión de este sector vulnerable y cruelmente discriminado por la sociedad.



### 3.3. Aporte práctico

**SUMILLA: PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 37° DEL T.U.O. DE LA L.I.R, PARA INCLUIR UNA CAUSAL DE DEDUCCIÓN DEL IMPUESTO A LA RENTA, PARA LAS EMPRESAS QUE CONTRATEN MADRES CON ANTECEDENTES PENALES**

Los ciudadanos y a iniciativa de la señora Selene del Milagro Mechán Asalde, en ejercicio de sus derechos de iniciativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y la Ley 26300, Ley de los Derechos de Participación y Control Ciudadanos, presenta la siguiente iniciativa legislativa.

**MODIFICATORIA DEL ARTÍCULO 37° DEL T.U.O. DE LA L.I.R, PARA INCLUIR UNA CAUSAL DE DEDUCCIÓN DEL IMPUESTO A LA RENTA, PARA LAS EMPRESAS QUE CONTRATEN MADRES CON ANTECEDENTES PENALES**

**Artículo 1.- Objeto de la Ley**

La presente ley tiene por objeto, proponer la modificatoria del artículo 37° del TUO de la LIR para incluir una nueva causal de deducción adicional del impuesto a la renta, para promover la contratación madres con antecedentes penales que tengan hijos menores a cargo.

**Artículo 2.- Alcance de la Ley**

La presente ley tiene por finalidad promover la reinserción de madres con antecedentes penales, teniendo la protección Constitucional, en concordancia con el artículo 4 que señala que el Estado protege a la madre, niño y anciano en estado de abandono; considerando a las madres como población vulnerable.

**Artículo 3.- Incorporación de la causal en el inciso z del artículo 37° del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, con el siguiente texto:**

Cuando se empleen personas con discapacidad **y madres con antecedentes penales, que tengan hijos menores de edad bajo su dependencia**, tendrán derecho a una deducción adicional sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas en un porcentaje que será fijado por Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas.

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 37° DEL T.U.O. DE LA LEY DEL IMPUESTO A LA RENTA, APROBADO POR DECRETO SUPREMO N° 179-2004-EF, PARA INCLUIR UNA CAUSAL DE DEDUCCIÓN DEL IMPUESTO A LA RENTA, PARA LAS EMPRESAS QUE CONTRATEN MADRES CON ANTECEDENTES PENALES**

**ANTECEDENTES**

La sociedad en su conjunto evidencia su rechazo a las personas que han estado privadas de la libertad por algún delito; dicha aseveración sumada a la poca acción del Gobierno para promover la reinserción de los ex reclusos, ha convertido a la función resocializadora de la pena en una mera utopía; condenando a una eterna privación a aquellas personas que por algún motivo estuvieron reclusas y que hoy cargan ese peso en hombros, el mismo que no les permite ser aceptados por la sociedad y menos aún conseguir un empleo digno para evitar reincidir en su actuar delictivo.

El estado no ha garantizado la existencia de programas dirigidos a favorecer la contratación de ex reclusos; es cierto que existen algunos programas intramuros, sin embargo una vez egresado de prisión, el ex reo en la mayoría de casos no tiene un seguimiento adecuado para su reinserción laboral; esto ha generado que muchos de ellos reincidan en su actuar criminal, otros acudan a

oficios no adecuados a sus perfiles, algunos laboren en el mercado informal e incluso algunos continúen en la eterna búsqueda de un puesto de trabajo adecuado.

En ese sentido si nos centramos en una población más específica y vulnerable, nos encontramos con las madres con antecedentes penales, aquellas que además de la estigmatización generada por su paso por la prisión, se enfrentan a la discriminación laboral por género, la misma que pese a las luchas aún sigue instalada en nuestra sociedad; teniendo como consecuencia la desprotección de la mujer y de los hijos dependientes de aquella.

Que, en ese sentido la presente modificatoria tiene como población objetiva a las madres con antecedentes penales, aquellas sobre las cuales se pretenden establecer condiciones de contratación atractivas, que genere en los empresarios interés por contratar sus servicios, claro está de cumplir con el perfil del puesto correspondiente.

Para tal fin recurrimos al TUO de la LIR en su artículo 37°, pues en el literal z) se regula la deducción de este impuesto, sobre las remuneraciones de personal con discapacidad contratado; modelo que ha sido bastante favorable en nuestro país, logrando la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral; en ese sentido la propuesta normativa consiste en la modificación de dicho literal, para incluir a la contratación de madres con antecedentes penales, dentro de los supuestos de deducción.

## **FUNDAMENTACIÓN**

En la actualidad pese a la lucha de las mujeres por conseguir la equidad de género, siguen existiendo dificultades en algunos aspectos, uno de ellos es el laboral, pues una posible maternidad (que para el empleador supone sobrecostos laborales), puestos o funciones no adecuadas para mujeres, y otras supuestas

condiciones, reducen su espectro laboral; ahora sumemos a esto si dicha mujer posee antecedentes penales y además es madre, lógicamente la dificultad de reinsertarse laboralmente se dificulta mucho más; convirtiendo a las madres con antecedentes penales en un grupo vulnerable, sobre el que hay que trabajar medidas adecuadas para asegurar la no vulneración de sus derechos; población sobre la cual dirigimos la presente investigación. Conforme evidenciamos en esta investigación, en Perú menos del 1% de ex reclusos consigue trabajo luego de egresar de la prisión; por tal motivo consideramos pertinente la modificatoria del artículo 37° del T.U.O. de la L.I.R, a manera de establecer un incentivo a las empresas que contraten madres con antecedentes penales, a manera de favorecimiento a su reinserción laboral inmediata una vez egresadas de la prisión.

## **EFFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL**

La presente ley se encuentra dentro del marco constitucional del país, y el efecto de la vigencia de la misma sobre la legislación nacional se realizará de forma inmediata conforme al principio de publicidad, por tal motivo cobrará vigencia al día siguiente de su publicación.

## **ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO**

La presente propuesta tiene por finalidad favorecer la reinsertión de madres con antecedentes penales, reduciendo los índices de reincidencia y favoreciendo la disminución de los altos niveles de desempleo e informalidad que posee esta población vulnerable. El beneficio será a nivel social en tanto el favorecimiento de la reinsertión disminuirá la discriminación y no inclusión de esta población, así como la reducción de la informalidad y los niveles de pobreza en que viven. A nivel nacional, el Estado tendrá un beneficio económico derivado de la disminución de los altos costos que genera la reincidencia criminal y beneficio económico por la reducción del trabajo formal y desempleo, además el sector

empresarial podrá beneficiarse económicamente, pues esta medida generará mayor rentabilidad en sus empresas.

## **MODIFICATORIA**

Según lo establecido en la Guía de Técnica Legislativa para la elaboración de Proyectos Normativos de las Entidades del Poder Ejecutivo (2018), respecto a la modificación de normas, se ha utilizado las reglas, que se cita a continuación: “aunque se pretenda sustituir solamente una palabra, frase o inciso, debe referirse al texto íntegro del artículo modificado, y la parte modificada que debe ir en letra negrita en el texto de la propuesta normativa. No se modifican disposiciones modificatorias, es decir debe hacerse de manera directa sobre el dispositivo principal. El título de la disposición modificatoria informa el número de los artículos modificados o derogados, así como la categoría normativa, número y título de la norma; en ese orden”. De esta manera la modificatoria sería la siguiente:

### **TEXTO ORIGINAL**

**“Artículo 37°:** A fin de establecer la renta neta de tercera categoría se deducirá de la renta bruta los gastos necesarios para producirla y mantener su fuente, así como los vinculados con la generación de ganancias de capital, en tanto la deducción no esté expresamente prohibida por esta ley, en consecuencia son deducibles:

(...)

**z)** Cuando se empleen personas con discapacidad, tendrán derecho a una deducción adicional sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas en un porcentaje que será fijado por decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas”.

## TEXTO PROPUESTO

Es de precisar que, mediante Decreto Supremo N.º 179-2004-EF del 08 de diciembre de 2004, se aprobó el Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a La Renta, en ese sentido, esta será la norma sujeta a modificación:

### LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 37º DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DEL IMPUESTO A LA RENTA, APROBADO POR EL DECRETO SUPREMO 179-2004-EF

**Artículo 1º.** Sustitúyase el literal z) del artículo 37º del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por el Decreto Supremo 179-2004-EF, por el siguiente texto:

**“Artículo 37º:** A fin de establecer la renta neta de tercera categoría se deducirá de la renta bruta los gastos necesarios para producirla y mantener su fuente, así como los vinculados con la generación de ganancias de capital, en tanto la deducción no esté expresamente prohibida por esta ley, en consecuencia, son deducibles”:

(...)

**z)** Cuando se empleen personas con discapacidad **y madres con antecedentes penales, que tengan hijos menores de edad bajo su dependencia**, tendrán derecho a una deducción adicional sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas en un porcentaje que será fijado por Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas.

## **PROCEDIMIENTO PARA EL CÁLCULO DEL PORCENTAJE DE DEDUCCIÓN ADICIONAL APLICABLE A LAS REMUNERACIONES PAGADAS A MADRES CON ANTECEDENTES PENALES**

### **Base normativa:**

- **DECRETO SUPREMO N° 054-99-EF**
- **RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 296-2004/SUNAT**

La deducción adicional de la modificatoria del literal z) del artículo 37° del T.U.O de la L.I.R, se aplicará sobre las remuneraciones pagadas a madres con antecedentes penales que se encuentren trabajando o que sean contratadas a partir de la fecha de vigencia de la norma.

Aquellos generadores de renta de 3era categoría tienen que acreditar la condición de madre con antecedente penal con correspondiente certificado y el DNI o acta de nacimiento de los hijos.

A fin de determinar el porcentaje de deducción adicional que se aplicará en el ejercicio, se realizará el procedimiento establecido en el reglamento de la LIR, debiendo:

- a. Primero, determinar el número de trabajadores que en cada mes, han tenido vínculo de dependencia (quinta categoría) con el generador de renta de 3era categoría (es decir la empresa), y se sumará los resultados mensuales.
- b. Luego, se determina el número total de madres con antecedentes penales y con hijos menores a su cargo que, en cada mes del ejercicio han tenido vínculo de dependencia con la empresa generadora de renta de 3era categoría, y se sumará los resultados mensuales.

- c. El resultado obtenido en literal b) se divide entre el resultado obtenido en literal a); luego se multiplica por cien; teniéndose como resultado el porcentaje de trabajadores del ejercicio y sobre dicho porcentaje se establecen las siguientes deducciones.

<b>Porcentaje de madres con antecedentes penales que laboran para el generador de rentas de 3era categoría</b>	<b>Porcentaje de deducción adicional aplicable a las remuneraciones pagadas por cada madre con antecedentes penales y con hijos menores a su cargo.</b>
HASTA 30%	50%
MÁS DE 30%	80%

- d. Dicho porcentaje de deducción adicional aplicable en el ejercicio, se aplica sobre la remuneración que, en el ejercicio, haya percibido cada madre. Sin embargo, existen límites; ya que el monto adicional deducible por cada madre trabajadora, no podrá exceder de 24 RMV en el ejercicio. Si tienen una relación laboral menor de 1 año, el monto adicional deducible no puede exceder de 2 RMV por cada mes laborado por cada madre con antecedente penal.
- e. Se debe tener en cuenta que se podrá aplicar la deducción adicional, aun cuando solo se contrate a un solo trabajador con la condición solicitada.

**A manera ilustrativa y con la finalidad de evidenciar la rentabilidad que puede generar esta deducción adicional en las empresas, anexamos a nuestra propuesta un ejemplo de cálculo:**

La empresa ABC, que se dedica a prestar servicios de peluquería, spa y otros. Durante el año 2019 a madres con antecedentes penales (a modo de ejemplo consideramos como dato hipotético que la norma ya estaba vigente). Se presentan los siguientes datos para efectuar el cálculo de deducción:



<b>MES</b>	<b>MADRES CON ANTECEDENTES PENALES CONTRATADAS</b>	<b>OTROS TRABAJADORES CONTRATADOS</b>	<b>TOTAL DE TRABAJADORES</b>
<b>ENERO</b>	10	6	16
<b>FEBRERO</b>	10	6	16
<b>MARZO</b>	10	6	16
<b>ABRIL</b>	10	6	16
<b>MAYO</b>	10	6	16
<b>JUNIO</b>	10	6	16
<b>JULIO</b>	12	6	18
<b>AGOSTO</b>	12	6	18
<b>SETIEMBRE</b>	12	6	18
<b>OCTUBRE</b>	12	6	18
<b>NOVIEMBRE</b>	12	6	18
<b>DICIEMBRE</b>	12	6	18
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>72</b>	<b>204</b>

<b>REMUNERACIONES DE MADRES CON ANTECEDENTES PENALES</b>	
<b>MES</b>	<b>REMUNERACIÓN (S/)</b>
<b>ENERO</b>	1500
<b>FEBRERO</b>	1500
<b>MARZO</b>	1500
<b>ABRIL</b>	1500
<b>MAYO</b>	1500
<b>JUNIO</b>	1500
<b>JULIO</b>	3135 (incluyendo gratificación y bonificación de 9%)
<b>AGOSTO</b>	1500
<b>SETIEMBRE</b>	1500
<b>OCTUBRE</b>	1500
<b>NOVIEMBRE</b>	1500
<b>DICIEMBRE</b>	3135 (incluyendo gratificación y bonificación de 9%)

**Procedemos a calcular:**

Sumatoria mensual total de trabajadoras (madres con antecedentes penales) en cada mes	<b>X 100</b>
Sumatoria mensual total de trabajadores en cada mes	

$$132/204 \times 100 = 64.71\%$$

**Ahora recurrimos a la tabla de porcentaje de deducciones establecida:**

Porcentaje de madres con antecedentes penales que laboran para el generador de rentas de 3era categoría calculado sobre el total de trabajadores	Porcentaje de deducción adicional aplicable a las remuneraciones pagadas por cada madre con antecedentes penales.
HASTA 30%	50%
<b>MÁS DE 30%</b>	<b>80%</b>

**Al empleador le corresponde una deducción adicional de 80% sobre las remuneraciones pagadas a cada madre con antecedente penal contratada:**

<b>DEDUCCIÓN ANUAL POR CADA TRABAJADOR</b>														
<b>MES</b>	<b>MADRE CON A.P</b>	<b>TRABAJADORA</b>												<b>TOTAL</b>
	<b>CANT.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	
<b>ENERO</b>	10	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500			15000
<b>FEBRERO</b>	10	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500			15000
<b>MARZO</b>	10	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500			15000
<b>ABRIL</b>	10	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500			15000
<b>MAYO</b>	10	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500			15000
<b>JUNIO</b>	10	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500			15000
<b>JULIO</b>	12	3135	3135	3135	3135	3135	3135	3135	3135	3135	3135	1500	1500	34350
<b>AGOSTO</b>	12	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	18000
<b>SETIEMBRE</b>	12	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	18000
<b>OCTUBRE</b>	12	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	18000
<b>NOVIEMBRE</b>	12	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	1500	18000
<b>DICIEMBRE</b>	12	3135	3135	3135	3135	3135	3135	3135	3135	3135	3135	3135	3135	37620
<b>TOTAL S/</b>		<b>21270</b>	<b>21270</b>	<b>21270</b>	<b>21270</b>	<b>21270</b>	<b>21270</b>	<b>21270</b>	<b>21270</b>	<b>21270</b>	<b>21270</b>	<b>10635</b>	<b>10635</b>	<b>233970</b>
<b>DEDUCCIÓN ADICIONAL 80%</b>		<b>17016</b>	<b>17016</b>	<b>17016</b>	<b>17016</b>	<b>17016</b>	<b>17016</b>	<b>17016</b>	<b>17016</b>	<b>17016</b>	<b>17016</b>	<b>8508</b>	<b>8508</b>	<b>187176</b>

**Ahora se procede a verificar si las deducciones no superan los límites establecidos:**

Según lo ya mencionado, el monto adicional deducible no puede exceder de 24 RMV en el ejercicio, por cada madre trabajadora; y si son madres trabajadoras con menos de 1 año de relación laboral, el monto adicional deducible no podrá exceder de 2 RMV por cada mes laborado por cada madre con antecedente penal.

La RMV para el 2020 fue de S/930.00:

Límite: 24 Remuneraciones mínimas vitales.

- **$930 \times 24 = \text{S/ } 22\,320$  (límite)**

Los trabajadores 11 y 12 laboraron solo 06 meses, por lo que su límite es de 2 RMV por cada mes:

- **$930 \times 2 = \text{S/ } 1\,860$  (límite)**

Se observa en el cuadro, que los importes deducibles por cada trabajador no exceden el límite establecido, por lo que podrán ser deducidos en su integridad.

Entonces solo faltaría determinar la renta neta del ejercicio y hacer la resta del monto de deducción calculado por la contratación de madres con antecedentes penales, que sería **S/ 187,176.00**

## **IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **4.1. Conclusiones**

1. En el Perú, no existen políticas públicas que promuevan la reinserción laboral de las madres con antecedentes penales con hijos menores a su cargo, tampoco existen programas de inserción laboral; es decir, el Estado no se ha preocupado por este sector de la población; estas mujeres sufren una doble discriminación pues no bastando con sus antecedentes penales, los posibles sobrecostos que le generan al empleador contratar a una mujer con responsabilidades familiares la pone en una situación de mayor vulnerabilidad ante el mercado laboral, por lo cual su reinserción laboral es ínfima.
2. Los factores que influyen en la reinserción laboral de las madres con antecedentes penales con hijos menores de edad a su cargo son la discriminación laboral y la estigmatización: el hecho de ser mujer; de ser madre con responsabilidades tales como velar por sus hijos, por lo cual los empleadores consideran que pueden pedir más permisos de lo usual, asimismo consideran que si la madre trabaja es porque es la única que lleva el sustento a su casa, y no confían en ellas; aunado a ello el hecho de que tengan antecedentes penales, las coloca en desventaja con los demás candidatos al puesto de trabajo; así también, generalmente los empleadores no se interesan en conocer porque delito fueron condenadas; y ante esta falta de empleo son informales y pueden reincidir en la comisión de delitos.
3. La estructura normativa del artículo 37° del T.U.O de la Ley del Impuesto a la Renta permite incorporar una nueva deducción atendiendo el principio de causalidad que debe existir entre los gastos y fuentes generadoras de la renta bruta, así como los vinculados con la generación de las ganancias de capital, como causas de producción de la renta bruta; en ese sentido es viable la propuesta de modificatoria del artículo 37° inciso z del T.U.O de la L.I.R, adicionando como supuesto para deducción del mismo, la contratación

de madres con antecedentes penales, que tengan hijos menores de edad bajo su dependencia, quienes tendrán derecho a una deducción adicional sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas en un porcentaje que será fijado por Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas.

4. Se estima que, aplicada nuestra propuesta, incrementará el índice de reinserción laboral de las madres con antecedentes penales, con hijos menores a su cargo; lo cual conlleva a varios sectores beneficiados: a) las madres con hijos menores a su cargo, quienes se reinsertaran a la vida laboral, sintiéndose útiles y siendo capaces de ejercer su derecho al trabajo, por lo cual disminuirá el desempleo y la informalidad; b) los hijos menores de edad, quienes recibirán sustento diario, lo cual permite la realización del principio del interés superior del niño; c) las empresas, que contarán con personal que les permita un menor coste, dado que las deducciones impactan positivamente en los estados financieros de la empresa.

## 4.2. Recomendaciones

1. Se recomienda la remisión de la propuesta al Congreso, a fin de que se realice la modificación legislativa de la misma.
2. Realizar campañas de sensibilización, que permitan a la sociedad, disminuir los índices de discriminación y estigmatización que sufren las madres con antecedentes penales con hijos menores a su cargo; dando a conocer la prioridad de su contratación para llevar sustento a sus menores hijos. Además, fomentar en las empresas, la Responsabilidad Social Empresarial, a fin de que estén dispuestas a contribuir con los sectores más vulnerables.
3. Se recomienda evidenciar los resultados de la propuesta, a fin de evidenciar resultados sobre la disminución de nivel de desempleo, aumento de población adecuadamente empleada, y experiencias exitosas de las empresas que accedieron a este beneficio.
4. Que el estado genere políticas para el fomento de la reinserción laboral de las madres con antecedentes penales con hijos menores a su cargo, esto es, incluirlos en los programas ya existentes en el Ministerio de Trabajo o crear programas nuevos y especializados, que les permitan no solo la capacitación durante su internamiento, sino su reinserción laboral efectiva habiendo egresado del establecimiento penitenciario.
5. Que, se realice un estudio de factibilidad, con la finalidad de poder establecer más adelante dos modificatorias legislativas adicionales; la primera para extender el beneficio de la deducción de impuesto a la renta a las empresas que contraten personas con antecedentes penales tanto hombres y mujeres (debiendo delimitar condiciones específicas, tales como tipo de delito), además como segunda propuesta legislativa se debería analizar una posible modificación del artículo 29° del T.U.O. del DL. 728, para incluir dentro de las causales de despido nulo, aquel despido motivado por tener antecedentes penales, de manera taxativa.

## REFERENCIAS

- Alonso, M. (1995). *Curso de Derecho de Trabajo*. Barcelona, España: Ariel
- Aquino, R. & Mendoza, L. (2015). *Situación laboral y conyugal de los internos que participan en el programa crec del establecimiento penitenciario- Huancayo 2014* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional del Centro del Perú, Lima. Repositorio. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/889>
- Arce, E. (2012). La tutela laboral de los derechos fundamentales del trabajador. Una asignatura pendiente en tiempos de reforma. *Derecho PUCP*, (68), 435-448. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2841>
- Atúnkar, D. (2018). ¿Quién emplea a los expresidarios?. *La República*. Recuperado de <https://larepublica.pe/domingo/1245858-emplea-expresidarios/>
- Benítez (2012). *Inserción Laboral para las personas que han cumplido una sanción penal en ciudad de Latacunga* (Tesis de Pregrado). Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador. Repositorio. <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/143>
- Blancas, C. (2006). *El despido en el Derecho Laboral peruano*. Lima: ARA Editores.
- Boza, G. (2009). *La madre trabajadora como sujeto laboral especialmente protegido en el ordenamiento peruano*. Lima: Grijley. Recuperado de <https://www.tc.gob.pe/tc/private/adjuntos/cec/publicaciones/revista/mujer%20y%20constitucion.pdf>
- Bravo (2017). *Fundamentos de Derecho Tributario*. Lima: Crea Libros. 5ta. Edición.
- Bravo Cucci, Jorge. (2002) La renta como materia imponible en el caso de actividades empresariales y su relación con la contabilidad. Tema II: Implicancia de las NICs en la aplicación del Impuesto a la Renta. VII Jornadas Nacionales de Tributación. Páginas 63 y 64. Esta información puede consultarse en la siguiente página web: [https://www.ifaperu.org/uploads/articles/8\\_03\\_CT28\\_JABC.pdf](https://www.ifaperu.org/uploads/articles/8_03_CT28_JABC.pdf)
- Cabanellas, G (1968). *Derechos de los riesgos del trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Omeba
- Caldera, R, (1960). *Derecho del trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Ateneo



- Calderón, B. (2015). *Alcances de la regulación del teletrabajo en la legislación laboral peruana*. (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Lambayeque, Perú.  
Repositorio. <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/180/TEISIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carnevale, C. (2015). *Antecedentes penales y reinserción laboral en Argentina* (Tesis de Magister). Universidad Nacional del Sur. Bahía Blanca, Argentina.  
Repositorio.  
<http://repositoriodigital.uns.edu.ar/bitstream/123456789/2876/1/TEISIS%20CARNVALE.pdf>
- Castañeda J. (2018). *La vulneración a los derechos fundamentales por el hacinamiento penitenciario a internos del establecimiento penitenciario de Pícsi- Chiclayo* (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán, Pimentel.  
Repositorio. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/5299>
- Castillo, J. (2009). *Tributación y Derecho*. Liber in memoriam. Lima: Palestra
- Castillo, K. (2018). *La ausencia del tratamiento para la reinserción social del criminal* Universidad San Martín de Porres, Perú.
- Chanduví, V. (2013). *El principio de causalidad en los gastos por prácticas de responsabilidad social empresarial en el Perú* (Tesis de Maestría). Universidad Antenor Orrego. Perú. Repositorio.  
<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/396>
- Constitución Política del Perú (1993)
- Cruz, Dalil. (2015). Hipótesis de incidencia tributaria. *In Crescendo*. 6. (1). 235 – 246 .doi: 10.21895/incres.2015.v6n1.19.
- De Buen (1981) "Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, México, T.I, pp. 542-546
- De la Cruz, H. (2016). *Reinserción laboral de ex - presidiarios del centro penal San Fermín en el mercado laboral de la ciudad de Huancavelica durante el año 2001* (Tesis de Pregrado), Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.  
Repositorio. <http://repositorio.unh.edu.pe/>
- De la Cueva, M. (1970). *El Derecho Mexicano de Trabajo*. México: Pomia
- Díaz, E. (2015), *La educación y el trabajo penitenciario en el tratamiento de resocialización de los internos del establecimiento penitenciario de Piura - Río Seco - año 2013 – 2014* (Tesis de Pregrado), Universidad Señor de Sipán,

Pimentel,

Repositorio.

<http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/3588?show=full>

Díaz, M. M., & Suclupe, G. V. (2013). *El pacto de permanencia como violación a la libertad de trabajo* (Tesis de Pregrado). Pimentel: Universidad Señor de Sipan. Repositorio.

<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/1261/D%C3%ADaz%20%20%20-%20%20%20%20Suclupe.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Díez – Picasso, L (1998). *Las Relaciones Obligatorias*. Recuperado de: [http://www.academia.edu/12979887/DERECHO\\_DE\\_LAS\\_OBLIGACIONES\\_DE\\_HACER\\_Y\\_NO\\_HACER](http://www.academia.edu/12979887/DERECHO_DE_LAS_OBLIGACIONES_DE_HACER_Y_NO_HACER)

Dos Santos, C. (2017 de diciembre de 03). El mercado laboral les da la espalda a los ex-presos y el estado creo un plan b. *El Observador*, obtenido de <https://www.elobservador.com.uy/nota/el-mercado-laboral-le-da-la-espalda-a-los-ex-presos-y-el-estado-creo-un-plan-b--2017123500>.

Durán, L. (2009, Julio). Alcances del principio de causalidad en el impuesto a la renta empresarial. Contabilidad y Negocios. *Revista del departamento académico de Ciencias Administrativas de la PUCP* 4 (7). pp. 4 – 16.

Elías, E. (1999). *Derecho Societario Peruano* (tomo II). Lima: Normas legales

Equipo de Comunicaciones Defensoria Nacional. (2014). “Tener antecedentes penales no impide optar a capacitaciones de inserción laboral”. *Defensoria Penal Pública*(11), 8-15.

Espinel, M. (2016). *Reinserción laboral de las personas que estuvieron privadas de libertad* (Tesis de Pregrado) Universidad de las Américas, Ecuador. Repositorio. <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/4766>

Ferreiro, J. (2010). *Curso de Derecho financiero español*, Madrid, España: Marcial Pons

Flore F. (2015). *Vida nueva: trabajar al salir de la cárcel*. Universidad de la Republica, Uruguay

Flores, F. (31 de mayo de 2015). Vida nueva: trabajar al salir de la cárcel. *El país*. Recuperado de <https://www.elpais.com.uy/que-pasa/vida-nueva-salir-carcel.html>.

García, H. (1967). *El concepto de rédito en la Doctrina y en el Derecho Tributario*.

Buenos Aires: Depalma

García, R. (1978). *Manual del impuesto a la renta*. Buenos Aires: CIET

Giuliani, C. (2010). *Derecho financiero*. Buenos Aires: Depalma

Goffman, E. (2006). *Estigma. La identidad deteriorada*. (A. Editores, Ed., & L. Guinsberg, Trad.) Buenos Aires: Prentice - Hall.

Gómez, S. (2016). *Mujeres en prisión: Reinserción de la mano de los pisos de la acogida*. Universidad del País Vasco. España.

Gómez, F. (2016). *Contrato de trabajo*. Lima, Perú: Adrus Editores.

Gómez, F. (2014). *Derecho previsional y de la seguridad social*. Lima, Perú: Ed. San Marcos.

Grueso, S. M. (07 de julio de 2015). Solo el 43% de los expresos consiguen trabajo en su primer año de libertad. *Diario ABC*. <https://www.abc.es/sociedad/20150707/abci-expresos-reinsercion-carcel-201507071254.html>.

Guevara, A. M. (2016). *Incentivos tributarios para estimular la inversión en la República Argentina*. Argentina: OECD. Obtenido de [http://www.oecd.org/ctp/tax-global/3.6.Capellano-ESP.pdf?fbclid=IwAR05CafWmwMiyounzGKRHXAsZcNhSI9Tpywwk4ks8HDEIJ7LY8\\_Z0kI0waQ](http://www.oecd.org/ctp/tax-global/3.6.Capellano-ESP.pdf?fbclid=IwAR05CafWmwMiyounzGKRHXAsZcNhSI9Tpywwk4ks8HDEIJ7LY8_Z0kI0waQ)

Guevara, P. F., & Ramírez, G. L. (2017). *Dificultades para acceder a un puesto de trabajo por tener antecedentes penales* (Tesis de pregrado). Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Repositorio. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/925>

Hernández, L. (2002). Algunas consideraciones sobre el principio de causalidad en el Impuesto a la Renta. *Ius et veritas* (25). Pp 297 – 303.

Huerta, J. (2017). *Beneficios tributarios y la rentabilidad de las empresas innovadoras del distrito de Comas 2017* (tesis de Pregrado). Universidad César Vallejo. Perú. Repositorio. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/15403>

INPE (2016). Primer Censo Nacional Penitenciario 2016.

INPE (2018). Informe Estadístico Penitenciario –INPE 2018.

INPE (2019). Informe Estadístico Penitenciario –INPE 2019.

INPE (2018). Informe Estadístico Penitenciario – Enero – Febrero 2020.

- Lama, L. & Urbina, G. (2012, julio). Responsabilidad Socialmente Inteligente. *Cuadernos de Investigación*, Escuela de Postgrado UPC (17) Lima.
- Landa, C. (2014). El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de Constitucionalización: Análisis especial del caso de la Mujer y la Madre trabajadora. *THÉMIS-Revista de Derecho* (65). pp. 219-24.
- Lara, G. G. (2017). *Los incentivos tributarios para las cooperativas financieras de Colombia, Costa Rica y México*. España: Estudios Cooperativos. Obtenido de <http://webs.ucm.es/info/revesco/txt/REVESCO%20N%20127.8%20Graciela%20LARA%20GOMEZ.pdf?fbclid=IwAR3ocs9FAqj7LpzDP1gJkLOQg8yHoXJjxxqoXwnWarqnEno786KPHsaRwLc>
- Larrauri E. & Jacobs J. (2011). Reinserción laboral y antecedentes penales. *Revista Electronica de Ciencia Penal y Criminología*. Universidad de Huelva, España, pag.1-25.
- Lavado, T. (2016). *Penalizaciones salariales: El Costo de Ser Madre en el Perú*. Lima: XVIII Concurso Anual de Investigación CIES 2016.
- Lejeune, E. (s.f.). *Aproximación al principio constitucional de igualdad tributaria*. En seis estudios sobre derecho constitucional e internacional tributario. EDERSA.
- Macay, M. (2016) *La reinserción Laboral como medida integral de rehabilitación del condenado en el sistema penitenciario penal* (Tesis de Pregrado). Universidad Regional Autónoma de Los Andes UNIANDES. Repositorio. <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/4756>
- Málaga (2016). *La deducción de gastos para la determinación de la renta neta del trabajo; una aproximación a la capacidad contributiva de las personas naturales*. Lima: Universidad de Lima. Obtenido de [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/9515/Malaga\\_Cuadros\\_Daniel.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/9515/Malaga_Cuadros_Daniel.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Marcenaro, F. R. (2009). *Los derechos laborales de rango constitucional*. Lima: Universidad Católica del Perú. Obtenido de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1133/MARCENARO\\_FRERS\\_RICARDO\\_ARTURO\\_DERECHOS\\_LABORALES.pdf;sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1133/MARCENARO_FRERS_RICARDO_ARTURO_DERECHOS_LABORALES.pdf;sequence=1)
- Marín, A. (2017). *Un estudio cualitativo en el Centro de Inserción Social de Granada*. (Tesis de pregrado). Universidad de Granada. España.

- Martín, G. M. (2006). *Los incentivos tributarios para investigación y desarrollo tecnológico*. México: Universidad Nacional Autónoma de México. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1795/11.pdf>
- Martínez, P. (2013). *La Resocialización del Delincuente* (Tesis de Maestría). Universidad Jaume I, España. Repositorio, [http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/106276/TFG\\_2014\\_MARTINEZ%20BLANCH.pdf](http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/106276/TFG_2014_MARTINEZ%20BLANCH.pdf)
- Medrano, H. (2018). *Derecho tributario*. Lima: Fondo Editorial - Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Meza L. (2016). *El trabajo penitenciario en el Perú la aplicación del trabajo como actividad obligatoria en la ejecución de la pena privativa de la libertad* (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Repositorio. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8366>
- Meza, M. (2018). *Incidencia de la capacitación técnico productiva en la reinserción laboral y social de las mujeres privadas de libertad en el establecimiento penal de Ayacucho – 2017* (Tesis de Segunda Especialidad). Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua. Perú. Repositorio. <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/ujcm/540>
- Meza Figueroa, M. M. (Diciembre de 2017). *Mujer y Constitución*. *Revista Peruana de Derecho Constitucional*(10), 77-100.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2018) *Guía de Técnica Legislativa para elaboración de Proyectos Normativos de las Entidades del Poder Ejecutivo*, aprobado con Resolución Directoral 002-2018- JUS/DGDNCR de 31 de mayo de 2018
- Ministerio de Justicia (14 de julio de 2016). *Política Nacional Penitenciaria y Plan Nacional de la Política Penitenciaria 2016 – 2020*, aprobado por D.S N° 005-2016-JUS, aprobado por Decreto Supremo n.° 005-2016-JUS.
- Mogrovejo, M. P. (2017). *La deducción de los gastos por responsabilidad social vinculados a la prevención de conflictos sociales en la minería a fin de determinar el impuesto a la renta empresarial* (Tesis de Pregrado). Universidad Ricardo Palma. Repositorio. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/urp/1128>.

- Montaño, M. (2010). *Ex convictos condenados al desempleo*. Extraído del Blog Jóvenes ex convictos de México. Obtenido en <http://jovenesexconvictos6.blogspot.com/2011/02/ex-convictos-condenados-al-desempleo.html>
- Montes, C. (25 de abril de 2018). Solo el 30% de los reos en Chile trabaja. *Diario La Tercera*, obtenido de <https://www.latercera.com/tendencias/noticia/solo-30-los-reos-chile-trabaja/144172/>.
- Morales, F. (2013). *Reinserción laboral de privados de libertad: El rol del paternariado público – privado* (Tesis de maestría). Universidad de Chile. Chile. Repositorio. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/113668>
- Morales J. (2016). *Gestión Penitenciaria y Reinserción Laboral en la Población Extramuros, en el Instituto Nacional Penitenciario – 2014* (Tesis de Maestría), Universidad Cesar Vallejo, Perú. Repositorio. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9115>
- Morales, C. P. (2009). *Derecho al Trabajo y Despido Arbitrario*. Lima: Universidad de Lima. Obtenido de [http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/contenido\\_web\\_amag/contenido4/8/123-148.pdf](http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/contenido_web_amag/contenido4/8/123-148.pdf)
- Morazzani, W. (2018). *Las normas de inclusión del personal con discapacidad y su acceso al trabajo en el sector público y privado de la ciudad de Arequipa y su impacto en los estados financieros de las empresas. Caso: Minera Escorpio* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. Perú. Repositorio. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6892>
- Muller, L (2016). La segunda oportunidad merece innovación. Obtenido de <http://www.bidinnovacion.org/liberandoideas/es/espacio-multimedia>
- Niño, T. E. (2017). *Incentivos tributarios para las empresas privadas frente a los límites de contratación de las personas discapacitadas en la Legislación Peruana* (Tesis de Pregrado). Huaraz: Universidad Nacional Santiago Antúñez de Mayolo. Repositorio. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/1777>
- Noticias, Diario La Jornada. (29 de junio de 2017). En México los ex reos no logran obtener empleo y vuelven a delinquir. *La Jornada*. Recuperado de <https://www.jornada.com.mx>

- Noticias, Diario Correo. (06 de febrero de 2018). ¿Cuánto gasta el Estado para mantener los penales en Perú?. *Correo*. Recuperado de <https://diariocorreo.pe/edicion/lima/indignante-esto-es-lo-que-nos-cuesta-a-todos-los-peruanos-mantener-a-un-delincuente-674635/>
- Noticias, Portal Semana Económica (13 de octubre de 2018). La discriminación de la mujer en el mercado laboral peruano. *Portal Semana Económica*. Recuperado de <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/la-discriminacion-de-la-mujer-en-el-mercado-laboral-peruano/>
- Noticias, RPP. (01 de mayo de 2017). Más de 20 mil personas se encuentran desempleadas en Lambayeque. Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) del Gobierno Regional. *RPP Noticias*. Recuperado de <https://rpp.pe/peru/lambayeque/mas-de-20-mil-lambayecanos-se-encuentran-desempleados-noticia-1047570>
- Noticias, RPP (5 de enero de 2018), *Sentenciados liberados se reinserstan a la vida laboral gracias al INPE*. Recuperado de <https://rpp.pe/peru/lambayeque/sentenciados-liberados-se-reinsestan-a-la-vida-laboral-gracias-al-inpe-noticia-1098168>
- Noticias, RPP. (05 de enero de 2018). Sentenciados liberados se reinserstan a la vida laboral gracias al INPE. *RPP Noticias*, págs. <https://rpp.pe/peru/lambayeque/sentenciados-liberados-se-reinsestan-a-la-vida-laboral-gracias-al-inpe-noticia-1098168>.
- Núñez C. & Ramírez L. (2008). *La educación y el trabajo penitenciario en el tratamiento de resocialización del interno en el establecimiento penal de Pícsi – Lambayeque*, Universidad Señor de Sipán, Pimentel. Repositorio. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/1857>
- Ojeda, J. (2012). *Reinserción Social y función de la pena*. México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. 67-78. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3169/7.pdf>
- Olarte S. (2017). *El reconocimiento de la actividad penitenciaria como trabajo protegido por el derecho: la creación de condiciones equiparables a la relación laboral en el Perú* (Tesis de Pregrado), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Repositorio. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8315>

- Oliveira , R. T. (2013). Situación laboral del liberado: Políticas de inclusión. Sistema Argentino de Información Jurídica - SAIJ, <http://www.saij.gob.ar/ricardo-tomas-oliveira-moyano-situacion-laboral-liberado-politicas-inclusion-dacc130313/123456789-0abc-defg3130-31ccanirtcod>.
- Opción empleos. Página Web. [www.bumeran.com.pe](http://www.bumeran.com.pe). Recuperado el 26/03/2020.
- Organización Internacional del Trabajo. Página Web. [tps://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm)
- Organización Internacional de Trabajo. (2019). Panorama Laboral 2019 - América Latina y el Caribe. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Ortega, M. (2016). *La integración al empleo de los condenados a una pena privativa de libertad*. (Tesis de Pregrado): Universidad de Valladolid. España. Repositorio. <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/16676>
- Osterling, F. (2017). *De las obligaciones. Divisibles e indivisibles y de las obligaciones mancomunadas y solidarias*. Recuperado de <http://www.osterlingfirm.com/Documentos/articulos/De%20las%20obligaciones%20divisibles%20e%20indivisibles.pdf>.
- Padilla E. (2018). *Incorporación del trabajo forzado como pena accesoria para el delincuente reincidente* (Tesis de Pregrado), Universidad Señor de Sipan, Pimentel. Repositorio. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/4888>
- Paredes, I. J. (2001). *Estabilidad laboral en el Perú*. Lima: Fondo Editorial. Recuperado de [https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb/CSJAP\\_D\\_ARTICULO\\_DOCTOR\\_JELIO\\_PAREDES\\_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb/CSJAP_D_ARTICULO_DOCTOR_JELIO_PAREDES_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb)
- Paton, E & Zarate, A (22 de febrero de 2019) De las cárceles de Perú a las tiendas de lujo. *The New York Times*
- Peñaloza. A (2017) *El fenómeno de la reinserción carcelaria en el Perú: análisis de los factores asociados a las trayectorias exitosas de reinserción social*. Universidad Católica del Perú. Recuperado de <http://facultad.pucp.edu.pe/ciencias-sociales/wp-content/uploads/2018/07/resumen-angel-penaloz.pdf>



- Peralta M. (2015). *Patronato Nacional de Encarcelados y Liberados 2011 – 2012*, Universidad Católica del Uruguay, Uruguay
- Pereyra, V. E., & Vera, M. L. (2009). *El derecho al trabajo del interno en el establecimiento penal de Pícsi* (Tesis de Pregrado). Pimentel: Universidad Señor de Sipán. Repositorio <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2191/Pereyra%20-%20Vera.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez, F. (1995). *Derecho financiero y tributario - Parte general*, Madrid, España: Civitas.
- Pérez, K. (2015). *Impacto tributario en el impuesto a la renta de una compañía de Guayaquil por aplicación de la ley de discapacidades, periodo 2012*. (Tesis de Pregrado). Universidad de Guayaquil. Ecuador.
- Polar, F. A. (2010). *Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad del T.U.O del decreto legislativo 728 en la provincia de Chiclayo* (Tesis de Pregrado). Pimentel: Universidad Señor de Sipán. Repositorio <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2364/POLAR%20FERN%20-%20NDEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Poder Ejecutivo (15 de setiembre de 2018). *Decreto Legislativo que modifica el artículo 69 del Código Penal - Decreto Legislativo N° 1453*.
- Presidencia de la República (6 de diciembre de 2004). *Decreto Supremo N.° 179-2004-EF del 08 de diciembre de 2004, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a La Renta*.
- Presidencia de la República (22 de junio de 2013). *Decreto Supremo N° 133-2013-EF, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado del Código Tributario*
- Quagliotti (2012), *Incentivos Tributarios a la Inversión en Uruguay* (Tesis de Maestría). Universidad de Montevideo, Uruguay. Recuperado de <http://www.um.edu.uy/docs/tesisfder-incentivos-tributarios-a-la-inversion-en-uruguay-quagliotti-pablo.pdf>
- Quinteros, V. M. (2014). *Temas de Derecho Penal y Violación de Derechos Humanos*. Lima: Universidad Católica del Perú. Obtenido de [http://idehpucp.pucp.edu.pe/lista\\_publicaciones/temas-de-derecho-penal-y-violacion-de-derechos-humanos/](http://idehpucp.pucp.edu.pe/lista_publicaciones/temas-de-derecho-penal-y-violacion-de-derechos-humanos/)

- Ramos, R. (2012). *Factores influyentes de la Reinserción Social en los Centros de Atención Penitenciaria*. Perú.
- Revista 93 (2014) .Mujeres y Sistema Penal. N° 11. Defensoría Penal Pública, *Revista*. 93. Chile.Recuperado de: <http://www.dpp.cl/resources/descargas/revista93/Revista93n11.pdf>
- Rovira, S. M. (2016). *Antecedentes penales y mercado laboral*. Barcelona: Universidad Pompeu Fabra. Recuperado de <file:///C:/Users/Chaname/Downloads/Dialnet-EIStigmaDeLosAntecedentesPenalesEnElMundoLaboralU-6377746.pdf>
- Rubio Correa, M., Eguiguren Praeli, F., & Bernales Ballesteros, E. (2010). Los derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Análisis de los artículos 1,2 y 3 de la Constitución. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ruiz de Castilla, F (2017) “*Derecho Tributario: Temas Básicos*”. Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial, Lima: Obtenido de [http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170670/1/%20Derecho%20tributario%20con%20sello.pdf?fbclid=IwAR3VjgJI0z8I2SL\\_Jrh0TQaAWrcgINO\\_DrWllnNJ1P2gWpyuc25N7nDcmE](http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170670/1/%20Derecho%20tributario%20con%20sello.pdf?fbclid=IwAR3VjgJI0z8I2SL_Jrh0TQaAWrcgINO_DrWllnNJ1P2gWpyuc25N7nDcmE)
- Sáenz, G. L. (2013). *Análisis jurídico de los antecedentes penales y policíacos como requisito previo a la contratación laboral a la luz de los principios que inspiran el derecho de trabajo*. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Repositorio. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/07/01/Saenz-Lucia.pdf>
- Sainz de Bujanda, F (1992). *Lecciones de Derecho financiero*. Madrid, España. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=58752>
- Salomé, L. M. (2017) La discriminación y algunos de sus calificativos: directa, indirecta, por indiferenciación, interseccional (o múltiple) y estructural. *Pensamiento Constitucional* N° 22, 255-290.
- Santibañez M. & Leyton J. (Marzo de 2018). El trabajo de las personas privadas de libertad en Chile: hacia la reinserción social y laboral. *Centro de Políticas Públicas Pontificia Universidad Católica de Chile*, Año 13 (104), 1-22.

- Sentencia del Tribunal Constitucional (10 de julio de 2018). Expediente N°: 00761-2017-0-0501-JR-DC-01.
- Taboada, J. (2018). *Efectos tributarios en la contratación de personas con discapacidad por parte de empresas del sector privado*. Universidad Privada del Norte. Perú. Recuperado de [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPN\\_392be40924a725007c16ad131347da5d](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPN_392be40924a725007c16ad131347da5d)
- Trepelkow, A. (2018). *Diseño y evaluación de incentivos tributarios en países en desarrollo*. Nueva York: Naciones Unidas. Recuperado de [http://www.un.org/esa/ffd/wp-content/uploads/2018/02/tax-incentives\\_sp.pdf?fbclid=IwAR2m6wcDqalrEGMv3Qz\\_ynNj8Nk0g2-3A4sXCKRqPNsso8BaZoYkX7rV5d8o](http://www.un.org/esa/ffd/wp-content/uploads/2018/02/tax-incentives_sp.pdf?fbclid=IwAR2m6wcDqalrEGMv3Qz_ynNj8Nk0g2-3A4sXCKRqPNsso8BaZoYkX7rV5d8o)
- Torres, C. y Caycar, J. (2016). Extinción de los antecedentes penales de los condenados que han pagado la reparación civil en el primer juzgado transitorio penal de la provincia de Chiclayo, Distrito Judicial de Lambayeque (Tesis de Pregrado). Universidad Señor de Sipán. Perú. Repositorio. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/3295>
- Toyama, J. L. (2015). *El derecho individual de trabajo en el Perú - Un enfoque teórico práctico*. Lima: Gaceta Jurídica
- Ugaz, M. y Alvarado, A. (2014). Los gastos de personal desde la perspectiva del derecho laboral tributario. *Themis* (65). pp.243 – 258.
- Valverde A. M. (2009). *Derecho del trabajo*. España: Tecnos.
- Vásquez, W. A. *La reinserción social en los beneficios penitenciarios de los internos extranjeros del establecimiento penitenciario modelo Ancón II – 2016* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Repositorio. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21977/V%C3%A1squez\\_VWA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21977/V%C3%A1squez_VWA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Viera, M. B. (2001). *Incentivos tributarios*. Guatemala: Universidad de Montevideo. Obtenido de <http://revistaderecho.um.edu.uy/wp-content/uploads/2012/12/Viera-Incentivos-tributarios.pdf?fbclid=IwAR3ocs9FAqj7LpzDPIqJkLOQq8yHoXJjxxqo>

- Villanueva, C. (setiembre de 2011) "Los beneficios Tributarios: Exoneración, inafectación, entre otros". *Actualidad Empresarial* (39), Recuperado de [http://aempresarial.com/web/revitem/1\\_12813\\_62051.pdf](http://aempresarial.com/web/revitem/1_12813_62051.pdf).
- Villegas P. (2017). *Presos rehabilitados y convertidos en empresarios dentro de una cárcel*. Universidad Científica del Norte, Perú
- Vonderkova, Y. (21 de mayo de 2014). *El desempleo es una de las causas por qué los ex presos recaen en el delito*. *Radio Praha*. Obtenido de <https://www.radio.cz/es/rubrica/notas/el-desempleo-es-una-de-las-causas-por-que-los-ex-presos-recaen-en-el-delito>
- William (2016). *Reinserción Laboral de Ex - Presidarios del Centro Penal San Fermín en el Mercado Laboral de la Ciudad de Huancavelica durante el año 2014* (Tesis de Pregrado). Universidad de Huancavelica. Repositorio. <https://docplayer.es/70272646-Universidad-nacional-de-huancavelica-creada-por-ley-n-25265.html>
- Zapata, L. (2012) Aproximación a una legislación nacional en responsabilidad social empresarial para la emisión de reportes de sostenibilidad (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Repositorio. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4451>
- Zapata, T. D. (2018). *La evolución de la protección frente al despido de los trabajadores de confianza a propósito de la Casación Laboral N° 18450-2015*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Repositorio. [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/1199/1/TL\\_ZapataTapiaDianaMarillis.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/1199/1/TL_ZapataTapiaDianaMarillis.pdf)

# **ANEXOS**

## Anexo 1.- Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO Y DISEÑO DE	POBLACIÓN Y
PROPUESTA MODIFICATORIA AL ARTÍCULO 37° DEL T.U.O DE LA L.I.R PARA PROMOVER LA REINSERCIÓN LABORAL EN LAS MADRES CON ANTECEDENTES PENALES QUE TIENEN HIJOS MENORES A SU CARGO	¿Cómo promover la reinserción laboral en las madres con antecedentes penales que tienen hijos menores a su cargo?	GENERAL: Proponer la modificatoria al artículo 37° del T.U.O de la L.I.R para promover la reinserción laboral en las madres con antecedentes penales que tienen hijos menores a su cargo	Sí se modifica el artículo 37° del T.U.O de la Ley del Impuesto a la Renta, incluyendo en el inciso z) el supuesto de que cuando las empresas empleen madres con antecedentes penales con hijos menores de edad a su cargo, tendrán derecho a una deducción adicional sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas en un porcentaje que será fijado por decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas; entonces se promovería la reinserción laboral en las madres con antecedentes penales que tienen hijos menores a su cargo	Independiente: LA MODIFICATORIA DEL ARTÍCULO 37° DEL T.U.O DE LA LEY DEL IMPUESTO A LA RENTA, INCLUYENDO EN EL INCISO Z) EL SUPUESTO DE QUE CUANDO LAS EMPRESAS EMPLEEN MADRES CON ANTECEDENTES PENALES CON HIJOS MENORES DE EDAD A SU CARGO, TENDRÁN DERECHO A UNA DEDUCCIÓN ADICIONAL SOBRE LAS REMUNERACIONES QUE SE PAGUEN A ESTAS PERSONAS EN UN PORCENTAJE QUE SERÁ FIJADO POR DECRETO SUPREMO REFRENDADO POR EL MINISTRO DE ECONOMÍA Y FINANZAS	Legal	Tipo de investigación.-  Aplicada longitudinal Descriptiva Propositivo.  Diseño de investigación.-  No experimental.	Población: Abogados Colegiados en el Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque, que ascienden a 8720 abogados  Muestra: 148 abogados litigantes.
		ESPECÍFICOS: 1.-Diagnosticar el estado actual de la reinserción laboral en las madres con antecedentes penales que tienen hijos menores a su cargo		Técnica			
		2.-Identificar los factores influyentes en la reinserción laboral en las madres con antecedentes penales que tienen hijos menores a su cargo		Fiscalizadora			
		3.-Diseñar modificatoria al artículo 37° del T.U.O de la L.I.R para promover las madres con antecedentes penales que tienen hijos menores a su cargo		Social			
		4.-Estimar los resultados que generará la implementación modificatoria al artículo 37° del T.U.O de la L.I.R en la reinserción laboral en las madres con antecedentes penales que tienen hijos menores a su cargo		Dependiente:  PROMOVER LA REINSERCIÓN LABORAL DE LAS MADRES CON ANTECEDENTES PENALES, CON HIJOS MENORES DE EDAD A SU CARGO.	Cultural  Económica		Unidad de Estudio: Abogados Litigantes

## Anexo 2.- Instrumento



### “PROPUESTA DE MODIFICATORIA AL ARTÍCULO 37° DEL T.U.O DE LA L.I.R PARA PROMOVER LA REINSERCIÓN LABORAL DE LAS MADRES CON ANTECEDENTES PENALES”

Mediante esta técnica de recopilación de datos se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada al trabajo de investigación que permitirá contrastar la variable dependiente con la independiente, los datos recogidos serán sometidos a presiones porcentuales para ser presentados como averiguaciones en forma de cuadro:

**TD:** Totalmente en Desacuerdo    **D:** En Desacuerdo

**NO:** Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

**A:** De Acuerdo    **TA:** Totalmente de Acuerdo.

N°	PREGUNTA	TD	D	NO	A	TA
		1	2	3	4	5
01	¿Cree usted que, actualmente en el Perú, a las madres con antecedentes penales les resulta difícil insertarse a la vida laboral?					
02	¿Considera usted que el Estado ha omitido la implementación programas de reinserción laboral para las madres con antecedentes penales que egresan de los establecimientos penitenciarios?					
03	¿Considera usted que no existen políticas públicas que promuevan la reinserción laboral de madres con antecedentes penales?					

<b>04</b>	¿Considera usted que es las mujeres madres son discriminadas, para acceder a un empleo, por su condición de tal?					
<b>05</b>	¿Considera Ud. que las madres con antecedentes penales son discriminadas para acceder a un empleo?					
<b>06</b>	¿Considera usted que las mujeres que buscan un empleo son estigmatizadas por ser madres y tener hijos menores a su cargo, es decir por tener responsabilidades familiares?					
<b>07</b>	¿Considera usted que la estructura normativa del artículo 37° del T.U.O. de la L.I.R. permite incorporar una nueva causal de deducción?					
<b>08</b>	¿Considera usted que es factible establecer una deducción adicional en el inciso z del artículo 37° del T.U.O. de la ley del impuesto a la renta a favor de las empresas que contraten madres con antecedentes penales con hijos menores a su cargo?					
<b>09</b>	¿Cree usted la citada modificación del inciso z artículo 37° del T.U.O. de la L.I.R. promoverá la reinserción laboral de las madres con antecedentes penales, con hijos menores de edad a su cargo?					
<b>10</b>	¿Considera usted que el aumento en los índices, de reinserción laboral de madres con antecedentes penales, disminuirá el nivel de discriminación hacia dicha población?					
<b>11</b>	¿Cree usted que la modificación del artículo 37° del T.U.O de la ley del impuesto a la renta para establecer deducciones del impuesto a la renta a favor de las empresas que contraten madres con antecedentes penales traerá un beneficio económico al Estado Peruano?					



12	¿Considera usted que la citada deducción en el impuesto a la renta beneficiará económicamente a las empresas que contraten madres con antecedentes penales?					
13	¿Considera usted que la reinserción de madres con antecedentes penales incidirá directamente en la disminución de los índices de desempleo e informalidad en el país?					
14	¿Considera usted que la implementación de la modificatoria del artículo 37° del T.U.O. de la L.I.R., adicionando como supuesto de deducción sobre el impuesto a la renta, la contratación de madres con antecedentes penales con hijos menores a su cargo, es acorde al interés superior del niño?					
15	Si usted fuera gerente de una empresa ¿Consideraría usted la posibilidad de contratar madres con antecedentes penales con hijos menores a su cargo, como política de responsabilidad social?					

### Anexo 3.- Ficha de Validación de Instrumento por Juicio de Expertos



#### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

<b>1. NOMBRE DEL JUEZ</b>		Vilchez Guivar de Rojas, Leyla Ivon
<b>2.</b>	<b>PROFESIÓN</b>	Abogado
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Derecho Constitucional y Gobernabilidad
	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	Doctora en Derecho y Ciencia Política
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>	10 años de experiencia
	<b>CARGO</b>	Docente de la Escuela de Derecho USS Especialista I en la CGR
<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:</b>		
<b>PROPUESTA DE MODIFICATORIA AL ARTÍCULO 37° DEL T.U.O DE LA L.I.R PARA PROMOVER LA REINSERCIÓN LABORAL DE LAS MADRES CON ANTECEDENTES PENALES</b>		
<b>3. DATOS DEL TESISISTA</b>		
<b>3.1</b>	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	Mechán Asalde Selene del Milagro
<b>3.2</b>	<b>ESCUELA PROFESIONAL</b>	Derecho
<b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>		1. Entrevista ( ) 2. Cuestionario ( x ) 3. Lista de Cotejo ( ) 4. Diario de campo ( )
<b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>		<u>GENERAL:</u> Proponer la modificatoria del artículo 37° del T.U.O de la Ley del Impuesto a la Renta para promover la reinserción laboral de las madres con antecedentes penales, con hijos menores de edad a su cargo.  <u>ESPECÍFICOS:</u> a. Diagnosticar el estado actual de la reinserción laboral de las madres con antecedentes penales, con hijos menores de edad a su cargo.  b. Identificar los factores influyentes en la reinserción laboral de las madres con

	<p>antecedentes penales, con hijos menores de edad a su cargo.</p> <p>c. Diseñar la modificatoria del artículo 37° del T.U.O de la Ley del Impuesto a la Renta para promover la reinserción laboral de las madres con antecedentes penales, con hijos menores de edad a su cargo.</p> <p>d. Estimar los resultados que generará la implementación de la modificatoria del artículo 37° del T.U.O de la Ley del Impuesto a la Renta en la reinserción laboral en las madres con antecedentes penales.</p>	
<p>A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		
N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	<p>¿Cree usted que, actualmente en el Perú, a las madres con antecedentes penales les resulta difícil insertarse a la vida laboral?</p> <p>1- TD: Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- D: En Desacuerdo</p> <p>3- NO: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- A: De acuerdo</p> <p>5- T.A: Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( X ) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
02	<p>¿Considera usted que el Estado ha omitido la implementación programas de reinserción laboral para las madres con antecedentes penales que egresan de los establecimientos penitenciarios?</p> <p>1- TD: Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- D: En Desacuerdo</p> <p>3- NO: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- A: De acuerdo</p> <p>5- T.A: Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( X ) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>

03	<p>¿Considera usted que no existen políticas públicas que promuevan la reinserción laboral de madres con antecedentes penales?</p> <p>1- TD: Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- D: En Desacuerdo</p> <p>3- NO: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- A: De acuerdo</p> <p>5- T.A: Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( X ) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: NINGUNA</p>
04	<p>¿Considera usted que es las mujeres madres son discriminadas, para acceder a un empleo, por su condición de tal?</p> <p>1- TD: Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- D: En Desacuerdo</p> <p>3- NO: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- A: De acuerdo</p> <p>5- T.A: Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( X ) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: NINGUNA</p>
05	<p>¿Considera Ud. que las madres con antecedentes penales son discriminadas para acceder a un empleo?</p> <p>1- TD: Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- D: En Desacuerdo</p> <p>3- NO: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- A: De acuerdo</p> <p>5- T.A: Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( X ) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: NINGUNA</p>
06	<p>¿Considera usted que las mujeres que buscan un empleo son estigmatizadas por ser madres y tener hijos menores a su cargo, es decir por tener responsabilidades familiares?</p> <p>1- TD: Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- D: En Desacuerdo</p> <p>3- NO: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- A: De acuerdo</p> <p>5- T.A: Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( X ) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: NINGUNA</p>
07	<p>¿Considera usted que la estructura normativa del artículo 37° del T.U.O. de la L.I.R. permite incorporar una nueva causal de deducción?</p> <p>1- TD: Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A ( X ) D ( )</p>

	<p>2- D: En Desacuerdo</p> <p>3- NO: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- A: De acuerdo</p> <p>5- T.A: Totalmente de acuerdo</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
08	<p>¿Considera usted que es factible establecer una deducción adicional en el inciso z del artículo 37° del T.U.O. de la ley del impuesto a la renta a favor de las empresas que contraten madres con antecedentes penales con hijos menores a su cargo?</p> <p>1- TD: Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- D: En Desacuerdo</p> <p>3- NO: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- A: De acuerdo</p> <p>5- T.A: Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( X ) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
09	<p>¿Cree usted la citada modificación del inciso z artículo 37° del T.U.O. de la L.I.R. promoverá la reinserción laboral de las madres con antecedentes penales, con hijos menores de edad a su cargo?</p> <p>1- TD: Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- D: En Desacuerdo</p> <p>3- NO: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- A: De acuerdo</p> <p>5- T.A: Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( X ) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
10	<p>¿Considera usted que el aumento en los índices, de reinserción laboral de madres con antecedentes penales, disminuirá el nivel de discriminación hacia dicha población?</p> <p>1- TD: Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- D: En Desacuerdo</p> <p>3- NO: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- A: De acuerdo</p> <p>5- T.A: Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( X ) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
11	<p>¿Cree usted que la modificación del artículo 37° del T.U.O de la ley del impuesto a la renta para establecer deducciones del impuesto a la renta a favor de las empresas que contraten madres con antecedentes penales traerá un beneficio económico al Estado Peruano?</p>	<p>A ( X ) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	<p>1- TD: Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- D: En Desacuerdo</p> <p>3- NO: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- A: De acuerdo</p> <p>5- T.A: Totalmente de acuerdo</p>	NINGUNA
12	<p>¿Considera usted que la citada deducción en el impuesto a la renta beneficiará económicamente a las empresas que contraten madres con antecedentes penales?</p> <p>1- TD: Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- D: En Desacuerdo</p> <p>3- NO: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- A: De acuerdo</p> <p>5- T.A: Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( X ) D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
13	<p>¿Considera usted que la reinserción de madres con antecedentes penales incidirá directamente en la disminución de los índices de desempleo e informalidad en el país?</p> <p>1- TD: Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- D: En Desacuerdo</p> <p>3- NO: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- A: De acuerdo</p> <p>5- T.A: Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( X ) D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
14	<p>¿Considera usted que la implementación de la modificatoria del artículo 37° del T.U.O. de la L.I.R., adicionando como supuesto de deducción sobre el impuesto a la renta, la contratación de madres con antecedentes penales con hijos menores a su cargo, es acorde al interés superior del niño?</p> <p>1- TD: Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- D: En Desacuerdo</p> <p>3- NO: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- A: De acuerdo</p> <p>5- T.A: Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( X ) D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>

15	<p>Si usted fuera gerente de una empresa ¿Consideraría usted la posibilidad de contratar madres con antecedentes penales con hijos menores a su cargo, como política de responsabilidad social?</p> <p>1- TD: Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- D: En Desacuerdo</p> <p>3- NO: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- A: De acuerdo</p> <p>5- T.A: Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( X ) D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
----	--	---

<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>	A ( X ) D (   )
<b>7. COMENTARIOS GENERALES</b>	
<p>El instrumento cumple con criterios de claridad, objetividad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia. En este sentido, es conforme, y puede aplicar el instrumento de recolección de datos.</p>	
<b>8. OBSERVACIONES:</b>	
<p>Ninguna.</p>	



**Juez Experto**

**Anexo 4.- Información Estadística actualizada, remitida por el INPE, respecto a la población de mujeres egresadas en el año 2018, según tipo de egreso.**

<b>TIPO DE EGRESOS</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Total general</b>	<b>1383</b>
COMPARECENCIA RESTRINGIDA	230
PENA CUMPLIDA CON REDENCION	167
ABSOLUCION	159
PENA CUMPLIDA	157
SEMI LIBERTAD	146
LIBERACION CONDICIONAL	59
SUSPENDIDA EN SU EJECUCION	58
PENA CUMPLIDA CON REDENCION	42
LIBERTAD INMEDIATA	39
SUSPENDIDA CONDICIONAL	37
CONVERSION DE LA PENA	36
CESE DE MEDIDA DE INTERNAMIENTO "COMPARECENCIA"	31
ARRESTO DOMICILIARIO	27
BENEFICIO ESPECIAL DE SALIDA DEL PAIS	25
EXCESO DE DETENCION	20
SOBRESEIMIENTO	14
NULA LA SENTENCIA	14
LIBERTAD CONDICIONAL	13
FALLECIMIENTO	13
LIBERTAD PROCESAL	12
CONMUTACION DE PENA	6
TRASLADO PASIVO	5
REVOcado MANDATO DE DETENCIÓN	4
VARIACIÓN DE MANDATO DE DETENCIÓN	3
NO HABER MERITO PASAR A JUICIO ORAL	2
VARIACIÓN DE LA MEDIDA COERCITIVA	2
VENCIMIENTO DE PLAZO DE DETENCION	1
NULIDAD DE SENTENCIA	1
DECLAR NULA LA RESOLUCION	1
EXENTO DE PENA	1
RETIRO DE ACUSACION FISCAL	1
PRESCRIPCION DE LA ACCION PENAL	1
SENTENCIA SUSPENDIDA	1
PENA SUSPENDIDA	1
CESACION DE PRISION PREVENTIVA	1
LIBERTAD INCONDICIONAL	1
REVOCA PENA EFECTIVA	1
OTRO TIPO DE LIBERTAD	51



**Anexo 5.- Información Estadística actualizada, remitida por el INPE, respecto a la población de mujeres egresadas en el año 2019, según tipo de egreso.**

<b>TIPO DE EGRESOS</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Total general</b>	<b>1394</b>
PENA CUMPLIDA CON REDENCION	269
COMPARECENCIA RESTRINGIDA	234
ABSOLUCION	156
SEMI LIBERTAD	146
PENA CUMPLIDA	145
SUSPENDIDA EN SU EJECUCION	75
LIBERTAD INMEDIATA	53
CONVERSION DE LA PENA	47
SUSPENDIDA CONDICIONAL	45
LIBERACION CONDICIONAL	41
CESE DE MEDIDA DE INTERNAMIENTO "COMPARECENCIA"	25
NULA LA SENTENCIA	21
EXCESO DE DETENCION	20
SOBRESEIMIENTO	16
LIBERTAD PROCESAL	11
BENEFICIO ESPECIAL DE SALIDA DEL PAIS	10
ARRESTO DOMICILIARIO	6
DETENCION DOMICILIARIA	5
TRASLADO PASIVO	5
FALLECIMIENTO	4
LIBERTAD CONDICIONAL	2
SENTENCIA DE TERMINACIÓN ANTICIPADA	2
HABEAS CORPUS	2
CONMUTACION DE PENA	1
VARIACIÓN DE MANDATO DE DETENCIÓN	1
NO HABER MERITO PASAR A JUICIO ORAL	1
NULIDAD DE LA REVOCATORIA DE LA PENA	1
OTRO TIPO DE LIBERTAD	50

**Anexo 6.- Información Estadística actualizada, remitida por el INPE, la cual fue requerida mediante solicitud de acceso a la información Pública**



**POBLACIÓN PENAL DE MUJERES CON HIJOS POR GÉNERO Y EDAD  
SEGÚN DEPARTAMENTO Y ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO: PERIODO  
FEBRERO 2020**

ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO	TOTAL MADRES	TOTAL NIÑOS	TOTAL		EIDADES (años)							
					HOMBRE				MUJER			
			HOMBRE	MUJER	0	1	2	3	0	1	2	3
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>168</b>	<b>169</b>	<b>90</b>	<b>79</b>	<b>25</b>	<b>40</b>	<b>21</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>32</b>	<b>23</b>	<b>4</b>
<b>O. R. NORTE CHICLAYO</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>DEPARTAMENTO DE TUMBES</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
E.P. de Tumbes	5	5	4	1	0	3	1	0	0	1	0	0
<b>DEPARTAMENTO DE PIURA</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
E.P. de Piura	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E.P. de Huancabamba	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E.P. de Sullana	4	4	2	2	1	1	0	0	1	0	1	0
<b>DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
E.P. de Chiclayo	3	3	0	3	0	0	0	0	1	2	0	0
<b>DEPARTAMENTO DE LA LIBERTAD</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
E.P. de Mujeres de Trujillo	17	17	9	8	4	2	3	0	2	3	3	0
E.P. de Pacasmayo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>DEPARTAMENTO DE CAJAMARCA</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
E.P. de Cajamarca	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
E.P. de Cajabamba	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E.P. de Celendin	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E.P. de Chota	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E.P. de Jaén	2	2	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0
E.P. de San Ignacio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E.P. de Santa Cruz	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>O. R. LIMA</b>	<b>79</b>	<b>79</b>	<b>44</b>	<b>35</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>4</b>
<b>DEPARTAMENTO DE ANCASH</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
E.P. de Huaraz	2	2	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0
E.P. de Chimbote	4	4	2	2	0	1	1	0	0	1	0	1
<b>DEPARTAMENTO DE LIMA</b>	<b>59</b>	<b>59</b>	<b>37</b>	<b>22</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
E.P. de Mujeres de Chorrillos	43	43	29	14	9	14	5	1	6	4	4	0
E.P. Anexo de Mujeres Chorrillos	13	13	6	7	0	4	0	2	1	5	0	1

E.P. Modelo Ancon II - S.M.V.C.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E.P. Virgen de las Mercedes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E.P. de Cañete	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E.P. de Huacho	3	3	2	1	0	1	1	0	0	0	0	1
<b>DEPARTAMENTO DE ICA</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>1</b>
E.P. de Ica	14	14	5	9	0	2	2	1	0	3	5	1
E.P. de Chincha	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>O. R.SUR AREQUIPA</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
<b>DEPARTAMENTO DE AREQUIPA</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
E.P. de Mujeres de Arequipa	5	5	4	1	3	0	1	0	0	0	1	0
E.P. de Camana	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>DEPARTAMENTO DE MOQUEGUA</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
E.P. de Moquegua	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>DEPARTAMENTO DE TACNA</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
E.P. de Mujeres de Tacna	5	5	0	5	0	0	0	0	2	1	2	0
<b>O. R.CENTRO HUANCAYO</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
<b>DEPARTAMENTO DE JUNIN</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
E.P. de Huancayo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E.P. de Chanchamayo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E.P. de Jauja	11	11	5	6	2	2	1	0	1	3	2	0
E.P. de Satipo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E.P. de Tarma	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E.P. de La Oroya	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>DEPARTAMENTO DE HUANCAVELICA</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
E.P. de Huancavelica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>DEPARTAMENTO DE AYACUCHO</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
E.P. de Ayacucho	4	4	2	2	0	0	2	0	0	1	1	0
E.P. de Huanta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E.P. de Huanta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>O. R.ORIENTE HUANUCO</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>DEPARTAMENTO DE HUANUCO</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
E.P. de Huánuco	4	4	3	1	0	2	1	0	0	0	1	0
E.P. de Union	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>DEPARTAMENTO DE PASCO</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
E.P. de Cerro de Pasco	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>DEPARTAMENTO DE UCAYALI</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
E.P. de Pucallpa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

<b>O. R.SUR ORIENTE CUSCO</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>DEPARTAMENTO DE APURIMAC</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
E.P. de Abancay	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E.P. de Andahuaylas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>DEPARTAMENTO DE CUSCO</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
E.P. Mujeres de Cusco	11	12	7	5	2	2	3	0	1	4	0	0
E.P. de Sicuani	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E.P. de Quillabamba	3	3	1	2	0	1	0	0	0	1	1	0
<b>DEPARTAMENTO MADRE DE DIOS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
E.P. de Puerto Maldonado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>O. R.NOR ORIENTESAN MARTIN</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>DEPARTAMENTO DE SAN MARTIN</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
E.P. de Moyobamba	2	2	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0
E.P. de Juanjui	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
E.P. de Tarapoto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E.P. de Sananguillo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>DEPARTAMENTO DE LORETO</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
E.P. Mujeres de Iquitos	2	2	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0
E.P. de Yurimaguas	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
<b>DEPARTAMENTO DE AMAZONAS</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
E.P. de Chachapoyas	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
E.P. de Bagua Grande	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>O. R.ALTIPLANOPUNO</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>DEPARTAMENTO DE PUNO</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
E.P. de Lampa	7	7	4	3	1	3	0	0	3	0	0	0

## Anexo N° 7: Ofertas de empleo requiriendo no contar con antecedentes penales

**bumeran** |  BLOG  SU

---

### Encargado de Marketing - Petshop Fancy Pets

Lugar de Trabajo: **San Isidro, Lima**  
Publicado: **Publicado hace 16 días**  
Salario: **No especificado**  
Tipo de puesto: **Full-time**  
Área: **Marketing**

---

Nuestra empresa requiere encargado de marketing tiempo completo para tienda de productos para mascotas en San Isidro.

Requisitos:

- Experiencia mínima de 1 año en puestos similares.
- Sin antecedentes policiales ni penales (presentar certificados).
- Personal proactivo y con buen trato.
- Buen nivel de inglés.

Funciones principales:  
Administrar las redes sociales de la empresa (Community manager).  
Diseñar campañas promocionales de productos.  
Crar e implementar estrategias de posicionamiento y fideilización de clientes.

Se ofrece:  
Remuneración de acuerdo a mercado (MyPe).  
Grato ambiente laboral.

**bumeran** |  BLOG  SU

---

### Auxiliar comercial/ teleoperadora - Santa Anita 1500 soles TALHUM SAC..



VER INFO DE LA EMPRESA

Lugar de Trabajo: **Santa Ana, Lima**  
Publicado: **Publicado hace 49 días**  
Salario: **No especificado**  
Tipo de puesto: **Full-time**  
Área: **Comercial**

---

Importante empresa está en búsqueda de una persona de una teleoperadora con experiencia.

**REQUISITOS**

- Edad: de 22 – 35 años.
- Sexo: Femenino.
- Experiencia de 2 años.
- Disponibilidad para trabajar en el distrito de Santa Anita
- Tener Actitud, dinamismo y proactividad.
- Conocimientos de Office nivel básico.
- Vivir cerca de la zona de Ate, Sta Anita, El Agustino o aledaños.
- Horarios: de lunes a viernes de 7:00 am a 5:15pm.

**FUNCIONES**

- Gestionar y resolver los contactos con clientes y consumidores a través de los distintos de atención y sistemas de la compañía.
- Realizar llamadas y/o mensajes de texto a clientes y consumidores para ofrecerles solución a sus reclamos, recoger información y/o impulsar ventas.
- Realizar seguimiento al pago de pedidos de clientes y consumidores con línea de crédito a través de llamadas y mensajes de texto.
- Reportar los indicadores de nivel de atención al cliente registrados en los sistemas de la compañía.
- Resolver ante Indecopi cualquier otro organismo los casos de insatisfacción de clientes y/o consumidores.


**NO CONTAR CON NINGÚN ANTECEDENTE PENAL O POLICIAL REPORTADOS**

**BENEFICIOS**

- Sueldo básico S/1500

Fuente: [www.bumeran.com.pe](http://www.bumeran.com.pe) (Fecha 26/03/2020)

## Anexo N° 7: Ofertas de empleo requiriendo no contar con antecedentes penales

**bumeran** | 🔍 BLOG 

### Asistente Administrativo - IZIPAY MASTERCARD - PIURA Y TUMBES

Inversiones y Servicios GAP

Lugar de Trabajo: **Piura, Piura**  
Publicado: **Publicado hace 20 días**  
Salario: **No especificado**  
Tipo de puesto: **Full-time**  
Área: **Administración**


Somos una empresa peruana especializada en la comercialización y distribución de medios de pago a Nivel Nacional. Nuestra misión es hacer llegar con éxito y eficiencia los productos y servicios que IZIPAY ofrece a nivel Nacional. Nos encontramos en la búsqueda de un ASISTENTE ADMINISTRATIVO e incluirlo a nuestra red de Colaboradores.

**REQUISITOS:**

- Experiencia en puestos similares (No indispensable)
- Estudios técnicos y/o universitarios trunco de Administración o carreras afines.
- De 22 años en adelante.
- Conocimientos del entorno Windows
- Excel Nivel Intermedio
- Proactivo, facilidad de palabra, dinamismo, comunicación a todo nivel, manejo de objeciones, alto sentido de ética y moral.
- Disponibilidad a tiempo completo.
- Calificación 100% en central de riesgos
- No registrar antecedentes penales, policiales ni judiciales

**FUNCIONES:**

- Mejorar la eficiencia y eficacia de los procesos administrativos.
- Actualizar constantemente la base de datos de clientes y prospectos.
- Control de stock de equipos
- Asistencia y presentación de reportes a la Gerencia
- Tener al día la agenda y seguimiento de actividades.

**bumeran** | 🔍 BLOG 

### Atención Al Cliente Back Office

JHR Express S.R.L.

Lugar de Trabajo: **Iquitos, Loreto**  
Publicado: **Publicado hace 12 días**  
Salario: **No especificado**  
Tipo de puesto: **Full-time**  
Área: **Atención al Cliente**

Ven y aprende del rubro logístico con nosotros, ocupando el puesto de **Current Officer - Atención Al Cliente Back Office** en una Jornada Completa de Lunes a viernes de 9:00 am a 1:30pm y de 3:00 pm 6:30 pm y sábados de 9:00 am a 2:00 pm.

**REQUISITOS:**

- Estudios en administración.
- Experiencia mínima de 1 año en manejo de atención al cliente.
- Deseable conocimiento de inglés nivel básico-intermedio.
- No mantener deudas con ninguna entidad bancaria o en Infocorp (INDISPENSABLE).
- No tener Antecedentes penales o judiciales (INDISPENSABLE).
- Identificar las necesidades de los clientes a fin de proponer y recomendar productos y servicios de la empresa.
- Mantener el orden y limpieza de su sitio de trabajo e informar al administrador o supervisor de cualquier anomalía.
- Obedecer comportamientos seguros, honestos y transparentes.
- Contar con una buena memoria para recordar distintos procedimientos logísticos.
- Estudios o conocimientos mínimos de redes sociales y/o internet.
- Conocimiento de globalizadores AMADEUS o SABRE a nivel Básico.
- Ser estudiante universitario, técnico o recién egresado de las carreras de Administración, Economía, Contabilidad, Ingeniería de sistemas, Comunicaciones, Turismo y demás carreras afines.
- Disponibilidad de trabajar a tiempo completo.


Fuente: [www.bumeran.com.pe](http://www.bumeran.com.pe) (Fecha 26/03/2020)

## Anexo N° 7: Ofertas de empleo requiriendo no contar con antecedentes penales

**bumeran** | 🔍 BLOG 

---

**Operario de Limpieza**  
**Servicios Integrados De Limpieza S.A.**



Lugar de Trabajo: **Lima, Lima**  
Publicado: **Publicado hace 46 días**  
Salario: **No especificado**  
Tipo de puesto: **Full-time**  
Área: **Mantenimiento y Limpieza**

[VER INFO DE LA EMPRESA](#)

---

Silsa, empresa líder a nivel nacional, se encuentra en la búsqueda de un operario de limpieza.

Requisitos:

- Dni vigente
- Mínimo primaria completa certificada.
- experiencia laboral mínima de 6 meses, preferentemente en planta industrial.
- No poseer antecedentes penales ni policiales.
- Capacitacion en manejo de residuos solidos y bioseguridad.

**bumeran** | 🔍 BLOG 

---

**Teleoperadores de Cobranza- San Isidro/ Lunes a Sabado / 30 vacantes**  
**SISTEMGROUP INTERNATIONAL PERU SAC**



Lugar de Trabajo: **Lima, Lima**  
Publicado: **Publicado hace 11 días**  
Salario: **No especificado**  
Tipo de puesto: **Full-time**  
Área: **Telemarketing**

[VER INFO DE LA EMPRESA](#)

---

Importante empresa transnacional del rubro de contact center debido a su constante expansión se encuentra en búsqueda de 30 Gestores de Cobranza Telefónica para nuestro staff de personal.

**ACERCATE DIRECTAMENTE A NUESTRAS OFICINAS!**  
**Si cumples con los requisitos acercate a nuestra oficina en Avenida Paseo de la Republica 3755 Piso 3 San Isidro- A la altura de la Estacion Aramburu , preguntar por Jacqueline Moran en los horarios de Lunes a Viernes de 8am- 12pm y de 2pm - 4pm con su CV documentado y DNI en fisico.**

Requisitos:

- Experiencia minima de 3 meses certificadas en el rubro de Cobranzas Contact Center especialmente en carteras tardias y/o Ventas Intangibles.
- Disponibilidad para laborar en San Isidro
- Secundaria completa
- Buena actitud y predisposicion al cliente
- Facilidad de persuasion
- No contar con antecedentes policiales ni penales.

Fuente: [www.bumeran.com.pe](http://www.bumeran.com.pe) (Fecha 26/03/2020)

## Anexo N° 8: Jurisprudencia

70516

### PROCESOS CONSTITUCIONALES

El Peruano  
Viernes 8 de febrero de 2019

2. **SE ORDENA** que la demandada Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, dé cumplimiento a la **Resolución Directoral N° 1590**, de fecha 10 de marzo del 2017 ejecutando el pago de la suma de **S/. 2,955.92 soles**; otorgada mediante el artículo primero de la misma, **en el plazo de diez días de notificado**, bajo apercibimiento de imponérsele multa de **DOS Unidades de Referencia Procesal** y sin perjuicio de las medidas coercitivas previstas en el Código Procesal Constitucional; así, como el pago de los costos e intereses legales laborales que deriven desde el 10 de marzo del 2017 (fecha en que se reconoció el derecho) hasta la fecha que se haga efectivo el referido pago, de conformidad con el Decreto Ley N° 25920.

3. **IMPROCEDENTE** la pretensión accesoria sobre el pago de los costas procesales. Publíquese la presente resolución en el diario oficial "El Peruano" una vez quede consentida. **Notifíquese**.

CARLOS P. MORALES HIDALGO  
Juez  
Juzgado de Derecho Constitucional  
Transitorio de Huamanga  
Corte Superior de Justicia de Ayacucho/PJ

DIANA NAJARRO GALINDO  
Secretaria Judicial  
Juzgado de Derecho Constitucional  
Transitorio de Huamanga  
Corte Superior de Justicia de Ayacucho/PJ

- 1 Walter A. Díaz Zegarra, "Comentarios al Código Procesal Constitucional". Ed. Ediciones Legales, págs. 559-560.
- 2 "La Acción de Cumplimiento, que procede contra cualquier autoridad o funcionario renuente a acatar una norma legal o un acto administrativo, sin perjuicio de las responsabilidades de ley."
- 3 "Es objeto del proceso de cumplimiento ordenar que el funcionario o autoridad pública renuente:  
1) Dé cumplimiento a una norma legal o ejecute un acto administrativo firme (...)"
- 4 STC 03596-2012 PC/TC F.J.2.3

W-1733825-149

#### JUZGADO DE DERECHO CONSTITUCIONAL

**TRANSITORIO**  
EXPEDIENTE : 00731-2018-0-0501-JR-DC-01  
MATERIA : ACCIÓN DE CUMPLIMIENTO  
JUEZ : CARLOS MORALES HIDALGO  
ESPECIALISTA : HUAYTA ALARCON JANETT ZULAY  
DEMANDADO : PROCURADOR PÚBLICO REGIONAL DE AYACUCHO  
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE HUANTA  
DEMANDANTE : FERNANDEZ VEGA, ROCIO

#### AUTO

Resolución Número: 05

Ayacucho, veintisiete de diciembre del dos mil dieciocho.

#### I. AUTOS Y VISTOS:

Puesto los autos para resolver lo que corresponda.

#### II. ANTECEDENTES:

1. Con, fecha siete de setiembre de dos mil dieciocho, se emite la resolución número cuatro que resuelve: "Declarar **FUNDADA** la demanda de cumplimiento interpuesta por **doña ROCIO FERNANDEZ VEGA**, contra la **UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE HUANTA (...)**", que obra en autos a fojas treinta y dos y siguientes.

2. Que, la referida resolución se encuentra válidamente notificada a las partes, no interpusieron recurso impugnatorio alguno dentro del término de Ley.

#### III. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN

1. Que, la resolución número cuatro emitida con fecha siete de setiembre de dos mil dieciocho; fue válidamente notificada a las partes del presente proceso, conforme se advierte de las constancias de notificación que obran en autos a fojas treinta y ocho al cuarenta y uno.

2. Pese a encontrarse debidamente notificadas las partes procesales no interpusieron recurso impugnatorio alguno dentro del término de Ley.

3. Por lo que en aplicación supletoria de lo dispuesto por el artículo 123° del Código Procesal Civil, corresponde declarar consentida la resolución número cuatro, al no existir en su contra recurso impugnatorio alguno.

#### IV. DECISIÓN:

Por estos fundamentos, **SE RESUELVE:**

1. **DECLARAR CONSENTIDA** la sentencia contenida en la resolución número cuatro, emitida con fecha siete de setiembre de dos mil dieciocho, que obra en autos a fojas treinta y dos y siguientes, que resuelve declarar fundada la demanda de cumplimiento. **Publíquese** la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano", con tal fin **OFICIESE. Notifíquese**.

CARLOS P. MORALES HIDALGO  
Juez  
Juzgado de Derecho Constitucional  
Transitorio de Huamanga  
Corte Superior de Justicia de Ayacucho/PJ

JANETT ZULAY HUAYTA ALARCON  
Secretaria Judicial  
Juzgado de Derecho Constitucional  
Transitorio de Huamanga  
Corte Superior de Justicia de Ayacucho/PJ

W-1733825-150

### PROCESO DE AMPARO

EXPEDIENTE N°: 00761-2017-0-0501-JR-DC-01  
JUEZ : CARLOS MORALES HIDALGO  
ESPECIALISTA : DIANA NAJARRO GALINDO  
MATERIA : PROCESO DE AMPARO  
DEMANDANTE : PORFIRIO EUGENIO ARAUJO  
AYALA  
DEMANDADOS : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA

#### SENTENCIA

RESOL. No. 06.

Ayacucho, diez de julio de dos mil dieciocho.

#### I.- ANÁLISIS DEL CASO

**Asunto:** Por demanda de proceso constitucional de amparo obrante en autos a folios 15 a 19 se tiene que el demandante **PORFIRIO EUGENIO ARAUJO AYALA**, interpone la misma contra la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA, representado por su Alcalde don MARDONIO GUILLÉN CANCHO.

**Petitorio.**- El recurrente solicita:

a) Se declare **INAPLICABLE LA ORDENANZA MUNICIPAL N° 010-2017-MDSJB/AYAC** de fecha 29 de mayo de 2017; así como se declare **INAPLICABLE SU REGLAMENTO**, en el extremo que dispone que no pueden trabajar en la Feria Dominical Macro Regional del distrito de San Juan Bautista, los que cuenten con antecedentes penales y judiciales, por contravenir expresamente el artículo 2° inciso 13 y 15 de la Constitución Política del Estado.

**Hechos.** Los hechos que fundamenta su pretensión son los siguientes:

a) El señor Alcalde de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista ha emitido la Ordenanza Municipal N° 010-2017-MDSJB/AYAC, de fecha 29 de mayo de 2017, con la finalidad de impulsar, regular y ordenar el comercio de la Feria Dominical "Las Américas" para convertirla en la "Feria Macro Regional del distrito de San Juan Bautista"; sin embargo, en su reglamentación, en el Artículo 3° del Título II, refiere: "AL FERIAnte HÁBIL, ES EL QUE SE ENCUENTRA AL DÍA CON SUS PAGOS Y OBLIGACIONES, CONTRAIDAS CON LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA, QUE DEBE CONTAR CON UN FOTOCHECK, Y NO CUENTE CON ANTECEDENTES PENALES NI JUDICIALES"

b) Por lo descrito, la Ordenanza en mención viene vulnerando el artículo 2° inciso 15 de la Constitución Política del Estado, cuando consigna que solamente deben trabajar *los que no cuenten con antecedentes penales ni judiciales, contraviniendo al derecho de trabajo*. restricción que implica limitación para llevar un pan al hogar familiar, el sostenimiento de los hijos y atención de las necesidades propias.

c) La restricción en mención también contraviene el derecho de socialización, reeducación, rehabilitación y reincorporación a la sociedad.

#### Contestación De La Demanda.

**De la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, representado por el Alcalde don Mardonio Guillén Cancho.-** Según escrito que obra de folios 31 a 35 contesta la demanda pretendiendo sea declarada improcedente y/o infundada, en los siguientes términos:

a) La demanda deviene en improcedente toda vez que la pretensión del demandante no forma parte del contenido constitucionalmente protegido para que la pretensión pueda ser tramitada a través del proceso constitucional de amparo, dado que los derechos constitucionalmente vulnerados tales como lo relativo al debido proceso y al trabajo, no forman parte de ese



contenido esencial, sino es de naturaleza infraconstitucional; así como la agresión al contenido constitucional de un derecho fundamental es una de carácter litigioso, al ser relacionada con tipos de derecho administrativo.

b) Por otro lado, estando a lo antes referido la pretensión demandada deberá ser canalizada a través de vías específicas igualmente satisfactorias que existen, como lo es dentro del Proceso Constitucional de Inconstitucionalidad, para acreditarse de manera fehaciente y evidente la vulneración de derechos constitucionales.

c) La demanda al ser dirigida contra una "ordenanza", es una norma de carácter general de alcance para toda la jurisdicción distrital; consecuentemente, solo procede demandar conforme al inciso 4º del artículo 200 de la Constitución política del Estado, interponiendo una demanda de acción de inconstitucionalidad contra la Ordenanza Municipal N° 008-2016-MDSJB/AYAC de fecha 23 de febrero de 2016.

**Contestación de la demanda efectuada por el Procurador Público de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista.** Quien pretende que la demanda sea declarada improcedente y/o infundada. Con tal propósito reproduce *in extenso* los fundamentos de la contestación de la demanda efectuada por la Municipalidad distrital de San Juan Bautista.

**De los actos procesales. - la demanda ha sido admitida por mandato de folios 20 a 21; por escrito de folios 31 a 35** la Municipalidad distrital de San Juan Bautista ha contestado la demanda; por escrito de folios 48 a 51 el Procurador Público de la Municipalidad distrital de San Juan Bautista ha contestado la demanda; por resolución número 05 se ha resuelto poner los autos a despacho para emitir sentencia.

## II.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN.

### PRIMERO: Delimitación del Petitorio.

Conforme se advierte del petitorio de la demanda, el demandante pretende:

a) Se declare INAPLICABLE LA ORDENANZA MUNICIPAL N° 010-2017-MDSJB/AYAC de fecha 29 de mayo de 2017; así como se declare INAPLICABLE SU REGLAMENTO, en el extremo que dispone que no pueden trabajar en la Feria Dominical Macro Regional del distrito de San Juan Bautista, los que cuenten con antecedentes penales y judiciales, por contravenir expresamente el artículo 2º inciso 13 (A asociarse y a constituir fundaciones y diversas formas de organización jurídica sin fines de lucro, sin autorización previa y con arreglo a ley. No pueden ser disueltas por resolución administrativa) y 15 (A trabajar libremente, con sujeción a ley) de la Constitución Política del Estado.

**SEGUNDO: Del Derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva y del derecho al debido proceso.**

**2.1.** Toda persona tiene **derecho a la tutela jurisdiccional efectiva** conforme lo establece el inciso tercero del artículo 139 de la Constitución Política del Estado, para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, lo que implica que cuando una persona pretenda la defensa de sus derechos o intereses legítimos, ella debe ser atendida por un órgano jurisdiccional dotado de un conjunto de garantías mínimas (debido proceso) en tal sentido "el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva constituye un deber del Estado, por lo que este no puede excusarse de conceder tutela jurídica a todo aquel que la solicite", ello en concordancia a lo normado en el Artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil.

**TERCERO: El Proceso de Amparo y la procedibilidad de la demanda de amparo**

**3.1.** Conforme establece el inciso 2, del Artículo 200 de la Constitución Política del Perú, tenemos que la Acción de Amparo procede contra el hecho u omisión, por parte de cualquier autoridad, funcionario o persona, que vulnera o amenaza los demás derechos reconocidos por la Constitución, vale decir, los no protegidos por la Acción de Hábeas Corpus ni Hábeas Data.

**3.2.** La esencia de la institución de la Acción de Amparo, como garantía de protección de los derechos fundamentales, consiste en mantener el equilibrio de poder de los actos de la autoridad frente a los administrados, con la finalidad de consolidarse la preeminencia jerárquica de la Constitución sobre las demás normas del ordenamiento legal, para de esta forma, mantener la seguridad jurídica que debe imperar en un Estado de Derecho; por lo que atendiendo a este orden de ideas, debe analizarse y resolverse la acción de garantía, para solucionar los conflictos de un modo justo y equilibrado. Tanto más, si la finalidad abstracta de todo proceso judicial, es lograr la paz social en justicia.

**3.3.** De modo tal, que la acción de amparo, por ser un mecanismo extraordinario de tutela efectiva y último remedio de protección contra la violación de un derecho constitucional, tiene como objeto fundamental reponer las cosas al estado anterior del acto cuestionado; es decir la justicia sede constitucional representa la última posibilidad para proteger y reparar los derechos fundamentales de los agraviados; conforme lo dispone el Artículo 1º del Código Procesal Constitucional.

**3.4.** Tal acción de garantía constitucional, como todos los procesos constitucionales, es de tutela urgente, siendo el accionante quien debe probar la amenaza o vulneración del derecho constitucional afectado. Así lo ha establecido el Tribunal Constitucional en la Sentencia del Expediente 976-2001-AA, cuando señala:

*"(...) para que quepa un pronunciamiento de mérito en los procesos de amparo, la titularidad del derecho subjetivo concreto de que se trate, debe encontrarse suficientemente acreditada. Y es que como se ha precisado, en el proceso de amparo no se dilucida la titularidad de un derecho, como sucede en otros, sino sólo se restablece su ejercicio. Ello, supone, como es obvio, que quien solicita tutela en esta vía, mínimamente tenga que acreditar la titularidad del derecho constitucional, cuyo restablecimiento invoca, en tanto que este requisito constituye un presupuesto procesal, a lo que suma la exigencia de tener que demostrar la existencia del acto cuestionado".*

**3.5. La sustanciación de la demanda en sede constitucional a criterio de este Juzgador es procedente por lo siguiente:**

• El segundo párrafo del inciso 2) del artículo 200º de nuestra Constitución dispone que no proceden las demandas de amparo contra normas legales. La interpretación que se ha dado a tal disposición supone que no proceden las demandas de amparo contra normas legales de tipo heteroaplicativo, es decir, aquellas cuya aplicabilidad no es dependiente de su sola vigencia, sino de la verificación de un posterior evento, sin cuya existencia la norma carecerá, indefectiblemente, de eficacia, esto es, de capacidad de subsistir, por sí misma, algún supuesto fáctico en el normativo.

• Sin embargo, se ha sostenido que dicha restricción no impide que se interpongan demandas de amparo en contra de las denominadas normas autoaplicativas, esto es, contra aquellas normas de eficacia inmediata, cuyas disposiciones no necesitan, para su efectividad y cumplimiento, de ningún acto de la Administración, y que, además, inciden en forma directa en el ámbito subjetivo del demandante.

• En ese sentido, lo que cabe determinar es si las normas así se pueda verificar la procedencia de la demanda de amparo. Al respecto, se observa de la parte pertinente del Artículo 3º del Reglamento de la Feria Macro Regional del Distrito de San Juan Bautista, obrante en autos a folios 6, se consigna como **FERIANTE HÁBIL**. - Es el feriante que se encuentra al día con sus pagos y obligaciones contraídas con la MDSJB, cuenta además con **Fotochek y no cuenta con antecedentes penales ni judiciales.** (cursiva, enfatizado y subrayado nuestro).

• También es de tener en cuenta que la FERIA MACRO REGIONAL DEL DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA, es un espacio público cuyo giro es la especialización básica del negocio, como es: Calzados, Artesanía, Ropas Nuevas, Ropas de Segunda, Muebles, Artefactos, Librería, Plantas Ornamentales, Frutas, Menajes, Ferretería, Locería, Lencería, Abarrotes, Productos Agrícolas, Artículos Diversos Repotenciados, Bebidas y Comidas Típicas, entre otros.

• Consecuentemente la restricción al derecho de acceso a un concreto puesto de trabajo del demandante se presenta como una consecuencia directa e inmediata de la aprobación de la disposición sin que se requieran actos concretos de aplicación. Esto es, se evidencia que dicho extremo de la ordenanza cuestionada repercute directamente en la esfera subjetiva del accionante, dado que por el hecho de ostentar antecedentes penales, demuestra que se ha perdido una oportunidad laboral por esa específica causa. Dicha exigencia dificulta el proceso de resocialización de los transgresores de la ley penal y propicia su discriminación, en un balance que perjudica al individuo que busca reintegrarse al mundo laboral formal, y así a la vida social tutelada y prolijada por el ordenamiento.

• Por ello, se colige que no se puede negar la naturaleza autoaplicativa o de acto aplicativo de la norma, puesto que más allá de que sea o no constitucional, es posible advertir que ella impide al demandante el acceso a un empleo. En consecuencia, al ser la ordenanza cuestionada de tipo autoaplicativo, corresponde emitir pronunciamiento sobre el fondo de la controversia.

### CUARTO: Del Derecho al trabajo

**4.1.** El artículo 22 de la Constitución Política del Estado establece lo siguiente: *"El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de una persona"*. Entonces, el fundamento constitucional del derecho al trabajo se encuentra en el artículo 22º de la Constitución Política del Estado, por lo cual queda establecido que el trabajo más que un deber es un derecho que dignifica a la persona como pieza fundamental de la sociedad y sujeto de protección por parte del Estado.

**4.2.** En el plano constitucional, el principio protector goza de reconocimiento a través del artículo 23º de la Constitución, que prescribe:

*"El trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado (...) Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento".*

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

**QUINTO: El derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación**

5.1. El artículo 2.2 de la Constitución reconoce el principio-derecho de igualdad en los siguientes términos:

"Toda persona tiene derecho: (...) 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole".

5.2. En reiterada jurisprudencia, el Tribunal Constitucional ha recordado que la igualdad, consagrada constitucionalmente, ostenta la doble condición de principio y de derecho subjetivo constitucional (cfr. STC N° 0045-2004-AI/TC, f. 20). Como principio, constituye el enunciado de un contenido material objetivo que, en tanto componente axiológico del fundamento del ordenamiento constitucional, vincula de modo general y se proyecta sobre todo el ordenamiento jurídico. Como derecho fundamental, constituye el reconocimiento de un auténtico derecho *subjetivo*, esto es, la titularidad de la persona sobre un bien constitucional; la igualdad oponible a un destinatario. Se trata del reconocimiento de un *derecho a no ser discriminado* por razones proscritas por la propia Constitución (origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica) o por otras ("motivo" "de cualquier otra índole") que jurídicamente resulten relevantes.

5.3. Igualmente se ha recordado 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 y 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" (Opinión Consultiva N° 4/84). La igualdad jurídica presupone, pues, dar un trato igual a lo que es igual y desigual a lo que no lo es. De modo que se afecta a esta no solo cuando frente a situaciones sustancialmente iguales se dan un trato desigual (discriminación directa, indirecta o neutral, etc.), sino también cuando frente a situaciones sustancialmente desiguales se brinda un trato igualitario (discriminación por indiferenciación).

**SEXTO: Discriminación Laboral y Antecedentes Penales**

6.1. Ahora bien, la revisión de los antecedentes penales, en el caso particular, como documento determinante para acceder a la condición de feriante, resulta lógico que esto se convierta en un tipo de discriminación laboral. Entendiendo a la discriminación como cualquier trato de inferioridad hacia personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad del trabajo. Así, el acto de revisar los antecedentes penales para acceder a ser feriante se basaría en aquella discriminación directa que impediría que las personas que hayan recibido una condena, pero que están aptos para poder trabajar, no puedan desarrollarse; tanto más si la rehabilitación produce como uno de los efectos la restitución de los derechos suspendidos o restringidos por la sentencia.

6.2. Queda claro entonces que no se podrá solicitar información relacionada con los antecedentes penales a los aspirantes a feriante, dado que no se halla dentro de los casos específicos en los que la ley lo establezca.

Por estos fundamentos, el Juzgado Transitorio de Justicia Constitucional de Huamanga, con la autoridad que la confiere la Constitución Política del Perú

**HA RESUELTO**

1.- **Declarar FUNDADA** la demanda interpuesta por Porfirio Eugenio Araujo Ayala; en consecuencia se dispone **INAPLICABLE AL DEMANDANTE LA ORDENANZA MUNICIPAL N° 010-2017-MDSJB/AYAC** de fecha 29 de mayo de 2017; así como se declare **INAPLICABLE SU REGLAMENTO**, en el extremo que dispone que no pueden trabajar en la Feria Dominical Macro Regional del distrito de San Juan Bautista, los que cuenten con antecedentes penales y judiciales, por contravenir expresamente el artículo 2° inciso 13 y 15 de la Constitución Política del Estado.

**Sin costos.**

CARLOS P. MORALES HIDALGO  
Juez  
Juzgado de Derecho Constitucional  
Transitorio de Huamanga  
Corte Superior de Justicia de Ayacucho/PJ

DIANA NAJARRO GALINDO  
Secretaria Judicial  
Juzgado de Derecho Constitucional  
Transitorio de Huamanga  
Corte Superior de Justicia de Ayacucho/PJ

W-1733825-151

**JUZGADO DE DERECHO CONSTITUCIONAL**

**TRANSITORIO**  
EXPEDIENTE : 00761-2017-0-0501-JR-DC-01  
MATERIA : ACCIÓN DE AMPARO  
JUEZ : CARLOS MORALES HIDALGO  
ESPECIALISTA : HUAYTA ALARCON JANETT ZULAY  
PROCURADOR PÚBLICO : PROCURADOR PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA,  
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA,  
DEMANDANTE : ARAUJO AYALA, PORFIRIO EUGENIO

**AUTO**

Resolución Número: 07

Ayacucho, 26 de diciembre del 2018.

**I. AUTOS Y VISTOS:**

Puesto los autos para resolver lo que corresponda.

**II. ANTECEDENTES:**

1. Con, fecha diez de julio de dos mil dieciocho, se emite la resolución número seis que resuelve: "**Declarar FUNDADA la demanda interpuesta por Porfirio Eugenio Araujo Ayala (...)**", que obra en autos a fojas setenta y cinco y siguientes.

2. Que, la referida resolución se encuentra válidamente notificada a las partes, no interpusieron recurso impugnatorio alguno dentro del término de Ley.

**III. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN**

1. Que, la resolución número seis emitida con fecha diez de julio de dos mil dieciocho; fue válidamente notificada a las partes del presente proceso, conforme se advierte de las constancias de notificación que obran en autos a fojas ochenta y ochenta y tres.

2. Pese a encontrarse debidamente notificadas las partes procesales no interpusieron recurso impugnatorio alguno dentro del término de Ley.

3. Por lo que en aplicación supletoria de lo dispuesto por el artículo 123° del Código Procesal Civil, corresponde declarar consentida la resolución número seis, al no existir en su contra recurso impugnatorio alguno.

**IV. DECISIÓN:**

Por estos fundamentos, **SE RESUELVE:**

1. **DECLARAR CONSENTIDA** la sentencia contenida en la resolución número seis, emitida con fecha diez de julio de dos mil dieciocho, que obra en autos a fojas setenta y tres y siguientes, que resuelve declarar fundada la demanda de amparo. **Publíquese** la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano", con tal fin OFICIESE. Notifíquese.

CARLOS P. MORALES HIDALGO  
Juez  
Juzgado de Derecho Constitucional  
Transitorio de Huamanga  
Corte Superior de Justicia de Ayacucho/PJ

JANETT ZULAY HUAYTA ALARCON  
Secretaria Judicial  
Juzgado de Derecho Constitucional  
Transitorio de Huamanga  
Corte Superior de Justicia de Ayacucho/PJ

W-1733825-152

**PROCESO DE AMPARO**

**JUZGADO TRANSITORIO CONSTITUCIONAL DE AYACUCHO**

EXPEDIENTE : 001781-2017-0-0501-JR-DC-01  
MATERIA : ACCION DE AMPARO  
JUEZ : CARLOS MORALES HIDALGO  
ESPECIALISTA : DIANA NAJARRO GALINDO  
DEMANDANTE : BAUTISTA QUISPE DE HUAMAN AYDIY  
DEMANDADO : JUEZ DEL PRIMER JUZGADO DE PAZ LETRADO DE SAN JUAN BAUTISTA  
MAGISTRADA: CARMARI MUNARES BARNETT

**SENTENCIA**

Resol. N° CUATRO.-