



EXCLUSIÓN LABORAL Y GRUPOS ALTAMENTE SUSCEPTIBLES A LA DISCRIMINACIÓN EN EL PERÚ*

Fernando Varela Bohórquez**

Universidad de San Martín de Porres (Perú)

SUMARIO: 1. Introducción. –2. La discriminación en grupos sensibles de trabajadores; 2.1. Conceptos generales sobre discriminación; 2.2. Tratamiento constitucional de la discriminación; 2.3. Tratamiento normativo de la discriminación en el Perú; 2.4. El Convenio 111 como fuente internacional en contra de la discriminación laboral. –3. Grupos especialmente discriminados en el Perú; 3.1. El caso de las personas con discapacidad; 3.2. El caso de las mujeres en edad fértil; 3.3. El caso de mujeres y hombres mayores de 45 años; 3.4. La comunidad LGTBIQ+. –4. ¿Qué acciones de protección debemos tomar? –5. Conclusiones. –Referencias bibliográficas.

RESUMEN

El presente trabajo analiza la situación laboral de diversos grupos especialmente vulnerables a la discriminación en el Perú, cuya exclusión se fundamenta en prejuicios asociados a su estilo de vida, condición física, edad o identidad. Se identifican como

* Recibido el 5 de diciembre de 2025. Aprobado el 22 de diciembre de 2025.

Este estudio es una versión derivada del trabajo del mismo autor, VARELA BOHÓRQUEZ, Fernando, «Barreras invisibles: exclusión laboral y grupos altamente susceptibles a la discriminación en el Perú», en Igualdad, no discriminación y derechos de las personas trabajadoras ante las transformaciones del derecho del trabajo (dir. Eva Garrido Pérez y José Eduardo López Ahumada), Wolters Kluwer, Madrid, 2025, ISBN 9788410167629, pp. 153-179. El trabajo corresponde a un resultado del Grupo de Investigación SEJ 501 «La Tutela de los Derechos Laborales» (Universidad de Cádiz), dentro del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación de la Junta de Andalucía.

** Profesor Ordinario Asociado. Abogado, Maestro en Derecho Procesal y Doctor por la Universidad de San Martín de Porres. Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Derecho de la Universidad de San Martín de Porres, de la cual también es docente ordinario. Ha sido Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, es Socio Fundador del Estudio Varela Bohórquez Abogados, Director de la *Revista Actualidad Laboral* y Miembro Activo de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

principales afectados a las personas con discapacidad, mujeres en edad fértil, adultos mayores de 45 años y miembros de la comunidad LGTBIQ+. Asimismo, se examinan los marcos normativos vigentes que buscan prevenir y sancionar la discriminación laboral, evaluando su efectividad. Finalmente, se proponen conclusiones orientadas a fortalecer las estrategias legales y sociales para una inclusión laboral real y sostenida de estos colectivos.

ABSTRACT

This paper analyzes the employment situation of various groups that are particularly vulnerable to discrimination in Peru, whose exclusion is rooted in prejudices associated with their lifestyle, physical condition, age, or identity. The main affected groups identified are persons with disabilities, women of childbearing age, adults over 45 years old, and members of the LGTBIQ+ community. Likewise, it examines the current regulatory frameworks aimed at preventing and sanctioning workplace discrimination, assessing their effectiveness. Finally, it proposes conclusions aimed at strengthening legal and social strategies for real and sustained labor inclusion of these groups.

Palabras clave: Discriminación laboral. Inclusión social. Grupos vulnerables. Igualdad de género.

Key words: Labor discrimination. Social inclusion. Vulnerable groups. Gender equality.

1. INTRODUCCIÓN

En primer lugar, es fundamental destacar que el tema objeto de este análisis ha sido debatido en diversos países de Latinoamérica. Además de ello, en el año 2022, un estudio inicial de mi autoría fue incluido en la obra «Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Tercer Encuentro Trinacional entre Perú, Chile y Uruguay», publicada por la reconocida editorial Ediciones DER, como resultado de un evento que promovió un espacio de reflexión sobre temas laborales de gran trascendencia en la región. Es en este contexto que se presentó el artículo titulado «Discriminación en materia laboral e inclusión laboral: cuatro grupos especialmente sensibles a ser discriminados en el Perú», el cual aborda las problemáticas de discriminación laboral que enfrentan ciertos sectores de la población peruana y que, en esta oportunidad, hemos actualizado y ampliado con la información que fue expuesta en la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Cádiz el 8 de octubre del 2024, a propósito de la gentil invitación de los profesores Eduardo López Ahumada y Eva Garrido Pérez.

El presente artículo busca realizar un análisis exhaustivo y actualizado sobre la situación de estos grupos vulnerables, con el fin de determinar si las condiciones labo-

rales de los mismos han experimentado cambios significativos desde la fecha de publicación en 2022. De igual manera, se pretende evaluar si, por el contrario, persisten las mismas desigualdades que afectan a estos colectivos, sin que se haya logrado un avance sustancial en términos de inclusión y equidad laboral. El análisis se centra en identificar las políticas públicas implementadas en los últimos años y evaluar su efectividad, así como en determinar si las dinámicas sociales y laborales han evolucionado de manera positiva o si aún se enfrentan a obstáculos estructurales que perpetúan su situación de vulnerabilidad.

Este estudio tiene un enfoque integral, buscando comprender no solo la legislación vigente, sino también las realidades socioculturales y económicas que influyen en la inclusión laboral de los grupos más desfavorecidos. En este sentido, se tomará en cuenta la evolución de los indicadores sociales, la implementación de medidas de acción afirmativa y la participación de la sociedad civil en la promoción de un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación.

Si bien el Perú ratificó, el 10 de agosto de 1970, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, desde esa fecha es poco lo que se ha legislado para proteger a los trabajadores de la discriminación laboral y promover la inclusión laboral de diferentes grupos especialmente sensibles de la población.

Efectivamente, la regulación laboral peruana ha optado por regular de forma general aspectos tales como el acceso al empleo, así como la nulidad de los despidos relacionados a actos de discriminación, normas dictadas desde el siglo pasado que no abarcan elementos de protección con cuatro grupos especialmente sensibles, como es el caso de: a) las personas con discapacidad, b) las mujeres en edad fértil, c) los hombres y mujeres mayores de 45 años; y d) la comunidad LGTBIQ+, en especial los transexuales; los que merecen una especial atención por parte del Estado en relación a su inclusión en el mercado laboral y, además, su protección contra actos de discriminación que afecten sus derechos como personas y trabajadores.

2. LA DISCRIMINACIÓN EN GRUPOS SENSIBLES DE TRABAJADORES

El presente artículo tiene como finalidad establecer los reales lineamientos de protección en el Perú (y con ello, seguramente, en nuestros países latinoamericanos) de cuatro grupos específicos de trabajadores, quienes por sus «particularidades» muchas veces no tienen acceso a un empleo decente o, teniéndolo, sufren de actos de discriminación relacionados a diferencias subjetivas al momento de fijar la remuneración, establecer la categoría e incluso al momento de decidirse los ascensos; o, lamentablemente, lo que es una cruda realidad, despidos discriminatorios.

Hemos determinado como un primer grupo que requiere de protección especial a las personas con discapacidad, las mismas que en el Perú gozan de una ley de cuotas en empleabilidad, pero que requieren, como lo explicaremos en la parte pertinente del

presente documento, de una política de Estado que procure reentrenarlos en nuevas actividades que les puedan permitir ser empleables según su tipo de discapacidad.

Otro grupo especialmente sensible a ser discriminados son las mujeres en edad fértil¹, las mismas que a pesar de ser protegidas por leyes que garanticen su derecho al descanso pre o post natal, así como su derecho a lactancia materna y a no ser despedidas por causas relacionadas a su embarazo y el nacimiento, vienen siendo perjudicadas en su inclusión laboral, por lo que analizaremos si un «exceso» de protección a determinados grupos de trabajadores pueden convertirse en un elemento de desaliento en la contratación de los mismos.

Asimismo, los hombres y mujeres mayores de 45 años son un grupo que carece de políticas de reentrenamiento laboral, eso a pesar de que la Ley Nro. 28518 regula desde el año 2005 la modalidad formativa laboral de «Actualización para la Reinserción Laboral» dirigida a desempleados entre los 45 y 65 años de edad, sin que haya funcionado en la práctica. Veremos en la parte pertinente del presente documento, la necesidad de un reentrenamiento laboral en escenarios reales de trabajo de este grupo de trabajadores que les permitan incluirse en el mercado laboral, pero con un adecuado incentivo para la empresa privada encargada del reentrenamiento laboral.

Un grupo frecuentemente invisibilizado en la investigación científica y en las encuestas de empleabilidad es la comunidad LGTBQI+, en particular las personas transexuales. Estas enfrentan una exclusión estructural del mercado laboral, no solo por su orientación sexual, sino especialmente por su identidad de género y la manera en que buscan ser reconocidas conforme al género con el que se identifican. En este caso, no se trata únicamente de discriminación dentro de una relación laboral existente, sino de una barrera previa de acceso al empleo. Las personas transexuales suelen tener mínimas oportunidades de inserción laboral formal, lo que ha llevado a denominar esta forma específica de exclusión como «transfobia laboral»: una cultura discriminatoria que estigmatiza, desvaloriza y margina a las personas trans en comparación con sus pares cisgénero y heterosexuales.

Todos estos casos se agravan en una sociedad como la peruana (que, reiteramos, se replica prácticamente en todo Latinoamérica) en la cual impera la informalidad laboral, precisamente en el Perú prácticamente el 75 % de la población económicamente activa labora en el mercado informal², lo cual resulta aún más desventajoso para estos

¹ Como referencia precisamos que el artículo 3.º del Decreto Supremo Nro. 001-2016-MIMP, que desarrolla la ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna establece que se considera como mujeres en edad fértil a aquellas que se encuentran entre los 15 y 49 años de edad.

² El Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI en sus resultados de la encuesta nacional de hogares ENAHO - 2015 precisa que el empleo formal se encuentra situado en 26,8 % de la población económicamente activa y el 73,2 % tiene empleo informal. <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/el-empleo-informal-en-el-peru-disminuyo-en-39-puntos-porcentuales-9142/>

grupos sensibles, ya que no sólo se ven obligados a enfrentarse a una sociedad que los discrimina por sus especiales particularidades, sino también se ven obligados a aceptar cualquier tipo de trabajo, sin que se respeten sus derechos laborales.

2.1. Conceptos generales sobre discriminación

El término discriminación puede tener muchos significados y enfoques; sin embargo, según lo establecido en la Real Academia de la Lengua Española, se considera el término discriminación en dos acepciones: de un lado la define como «separar, distinguir, diferenciar una de otra cosa» y por otro lado, la califica como «dar un trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos de raza, religión, políticos, etc.³ Esta última acepción es la que más se acerca al aspecto jurídico y de justicia, ya que es el enfoque en el cual se basan los ordenamientos jurídicos para brindar mayor protección.

Para Judith Butler⁴, la discriminación es un mecanismo de exclusión estructural que refuerza normas de género, marginando a quienes no se ajustan a los modelos binarios y heteronormativos. Opera a través del lenguaje, el derecho y la cultura.

En ese mismo orden, Osvaldo Mario Samuel⁵ define la discriminación laboral como un trato desigual y peyorativo basado en prejuicios que afectan la dignidad de la persona, abordando diversas formas como racismo, religión, género y orientación sexual.

Por su parte, Víctor García Toma⁶, analiza el principio de igualdad y la prohibición de discriminación en el ámbito civil y político, destacando que la discriminación consiste en establecer distinciones arbitrarias basadas en motivos ilegítimos, como el origen, raza, sexo, religión, opinión o condición económica, que impiden o restringen injustificadamente el ejercicio de derechos fundamentales.

Asimismo, es necesario señalar que en los últimos años se ha venido desarrollando una diferenciación entre una discriminación positiva y una discriminación negativa. La discriminación positiva está orientada a establecer políticas públicas destinadas a dar un trato preferencial a un grupo social específico, una minoría o un grupo que ha sido objeto de discriminación, en relación con el acceso o distribución de ciertos recursos o servicios, así como el acceso a activos específicos, con el fin de restablecer la igualdad de estos en la sociedad.⁷

³ En la página web de la Real Academia de la Lengua Española: <http://dle.rae.es/?id=DtHwzw2>

⁴ BUTLER, Judith (2006). *Deshacer el género* (Undoing Gender). Editorial Paidós, página 52.

⁵ MARIO SAMUEL, Osvaldo (2023). *Discriminación Laboral*. Editorial Astrea.

⁶ GARCÍA TOMA, Víctor (2022). «El principio-derecho a la igualdad en el ámbito civil y político». *Revista Ius et Praxis* – Universidad de Lima, pp. 33-39.

⁷ ASTI HEREDIA, José. (2014). *Discriminación positiva: un acercamiento sobre la inclusión de la mujer en la política peruana a propósito de las cuotas de género*. 2019, de Repositorio Académico-USMP. Página web: <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/2491>

La discriminación negativa o, simplemente discriminación, es brindar o dar a una persona o grupo de personas un trato diferenciado sin sustento alguno, menoscabando su dignidad y llegando a afectar el desarrollo normal de su vida cotidiana.

Entonces, para que exista discriminación en una sociedad, debe existir un trato desigual basado en un motivo prohibido por el ordenamiento jurídico con el propósito de menoscabar o anular un derecho fundamental, como el origen, la raza, el sexo, la religión, la edad, entre otros.

Asimismo, el artículo primero del Convenio 111 define discriminación en dos acepciones:

- a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.⁸

2.2. Tratamiento constitucional de la discriminación

El artículo 2 de la Constitución Política del Perú señala que «*Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.*»

Por lo tanto, al abordar el tema de la igualdad desde una perspectiva constitucional, conviene empezar señalando que la conceptuamos en una doble dimensión: de un lado, como un principio rector de todo el ordenamiento jurídico del estado democrático de derecho, siendo un valor fundamental y una regla básica que éste debe garantizar y preservar. Y, de otro lado, como un derecho constitucional subjetivo, individualmente exigible, que confiere a toda persona el derecho de ser tratado con igualdad ante la ley y de no ser objeto de forma alguna de discriminación. Lo anterior conlleva que, si bien lo corriente es encontrar en los textos constitucionales un artículo expreso que consagra —de manera específica— el derecho de igualdad ante la ley y la prohibición de toda forma de discriminación, el principio de igualdad supone también un valor esencial y una regla que debe ser observada en el desarrollo legislativo y en la aplicación del conjunto de los derechos fundamentales que la Constitución recoge.⁹

⁸ A los efectos del Convenio 111, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

⁹ EGUIGUREN PRAELI, Francisco (1998). «Principio de igualdad y derecho a la no discriminación», en *Ius et Veritas*, n.º 15, Lima, p. 63. *Revista de la Facultad de Derecho de la PUCP*.

No obstante, es menester recordar que el Tribunal Constitucional ha establecido 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 la igualdad y la no discriminación se desprenden de la idea de unidad de dignidad naturaleza de la persona, es preciso concluir que no todo tratamiento jurídico diferente es propiamente discriminatorio, porque no toda distinción de trato puede considerarse ofensiva, por sí misma, de la dignidad humana (Opinión Consultiva N.º 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 da 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)¹⁰.

2.3. Tratamiento normativo de la discriminación en el Perú

A pesar de ser un país en donde se han emitido muy pocas leyes respecto a la discriminación en acceso al empleo y las pocas leyes que se han promulgado no han surtido el efecto esperado, nuestro ordenamiento jurídico interno tiene tres ámbitos de protección frente a los actos de discriminación: el constitucional, el administrativo y el penal.

Constitucional:

El artículo 2.º, inciso 2 de la Constitución consagra el derecho a la no discriminación en los siguientes términos: «*Toda persona tiene derecho (...) A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole*». Este derecho ha adquirido progresivamente autonomía conceptual y normativa respecto del tradicional principio de igualdad. En efecto, el derecho a la no discriminación, tal como se encuentra previsto en la redacción de nuestra Constitución, protege preponderantemente un aspecto esencial de la dignidad humana. En virtud de ello, no resulta admisible crear diferencias basadas en criterios prohibidos que restrinjan la igualdad de oportunidades, derechos y libertades.¹¹

Asimismo, como recurso constitucional para proteger y velar por la igualdad ante la ley y la no discriminación está el proceso de amparo. Este proceso tiene por objeto la protección de los derechos antes señalados en los casos en que la vulneración o amenaza de vulneración de éstos sea cierta y de inminente realización. Su finalidad es re-

¹⁰ SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (2014), recaído en el Expediente N.º 02437-2013-PA/TC (Fundamento 7).

¹¹ En la página web de la Defensoría del Pueblo: [http://alertacontraelracismo.pe/sites/default/files/La discriminaci%C3%B3n en el Perú CC%81 - problema CC%81 tica-normatividad-y-tareas-pendientes%20-%20Harry%20Colchado%27s%20conflicted%20copy%202017-09-08%29.pdf](http://alertacontraelracismo.pe/sites/default/files/La%20discriminaci%C3%B3n%20en%20el%20Per%C3%B9%20-%20problema%20t%C3%A9cnico-normativo-y-tareas-pendientes%20-%20Harry%20Colchado%27s%20conflicted%20copy%202017-09-08%29.pdf)

poner las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional o disponer el cumplimiento de un mandato legal o de un acto administrativo.

Administrativa:

Además de la protección constitucional frente a la discriminación, esta conducta también se encuentra prohibida en el ámbito administrativo. En efecto, existen normas que sancionan al servidor público por haber transgredido sus deberes. También existen normas que sancionan los actos discriminatorios en el acceso a centros de formación educativa, en las ofertas de empleo, en las relaciones laborales, en las relaciones de consumo, entre otros, como, por ejemplo:

- Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley N.º 27815, en su artículo 6.º establece que todo servidor público de las entidades de la Administración Pública debe adecuar su conducta hacia el respeto de la Constitución y las leyes.
- La Ley N.º 26772, modificada por la Ley N.º 27270, Ley contra actos de discriminación, establece que las ofertas de empleo no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato (artículo 1.º).

Penal:

El artículo 323 del Código Penal regula los delitos de discriminación e incitación a la discriminación de la siguiente manera:

«El que, por sí o mediante terceros, realiza actos de distinción, exclusión, restricción o preferencia que anulan o menoscaban el reconocimiento, goce o ejercicio de cualquier derecho de una persona o grupo de personas reconocido en la ley, la Constitución o en los tratados de derechos humanos de los cuales el Perú es parte, basados en motivos raciales, religiosos, nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, idioma, identidad étnica o cultural, opinión, nivel socio económico, condición migratoria, discapacidad, condición de salud, factor genético, filiación, o cualquier otro motivo, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de tres años, o con prestación de servicios a la comunidad de sesenta a ciento veinte jornadas.

Si el agente actúa en su calidad de servidor civil, o se realiza el hecho mediante actos de violencia física o mental, a través de internet u otro medio análogo, la pena privativa de libertad será no menor de dos ni mayor de cuatro años e inhabilitación conforme a los numerales 1 y 2 del artículo 36.»

2.4. El Convenio 111 como fuente internacional en contra de la discriminación laboral

El Convenio 111 desarrolla de manera general el término de discriminación, acuñado en nuestra legislación con su ratificación de fecha 10 de agosto de 1970, reafirmando el estado peruano su compromiso con la erradicación de la discriminación en cualquiera de sus modalidades.

En efecto, nuestra legislación laboral tiene como piedra angular el Convenio 111 de la OIT, lo cual se puede observar desde la Constitución Política del Perú (Artículo 2.º), siguiendo su curso hasta las normas especiales.

Efectivamente, el Convenio 111 regula en su artículo primero que el término discriminación comprende:

- a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

3. GRUPOS ESPECIALMENTE DISCRIMINADOS EN EL PERÚ

3.1. El caso de las personas con discapacidad

En primer lugar, señalar que el concepto de discapacidad desde diversos modelos y normativas jurídicas, destacando la transición hacia un enfoque de derechos humanos. En este marco, la discapacidad se entiende como una interacción entre las características del individuo y las barreras sociales, enfatizando la necesidad de políticas inclusivas que reconozcan la diversidad funcional como una riqueza social¹².

En el Perú, la discapacidad se define oficialmente en la Ley N.º 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad, promulgada en 2012, establece lo siguiente:

¹² ARISTIZÁBAL GÓMEZ, Kelly Viviana. (2021). *Cuando hablamos de discapacidad, ¿de qué hablamos? Una revisión teórica y jurídica del concepto*. Editorial de la Universidad Sergio Arboleda, pp. 59-72

«Artículo 2. – Se considera persona con discapacidad a aquella que presenta una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente, que al interactuar con diversas barreras puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Es importante reconocer la presencia que tienen las personas con discapacidad en nuestra sociedad, estas pueden ser definidas como aquellas que tienen una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente. El Instituto Nacional de Estadísticas e Informática peruano precisó que en el Perú 1 millón 575 mil personas presentan algún tipo de discapacidad.¹³

Asimismo, en el año 2014, este mismo Instituto señaló que de cada 100 personas con alguna discapacidad 46 son económicamente activas, el 45,9 % de las personas de 14 y más años de edad con alguna discapacidad forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA), 44,7 % de los cuales están ocupados y 1,2 % están desocupados.¹⁴

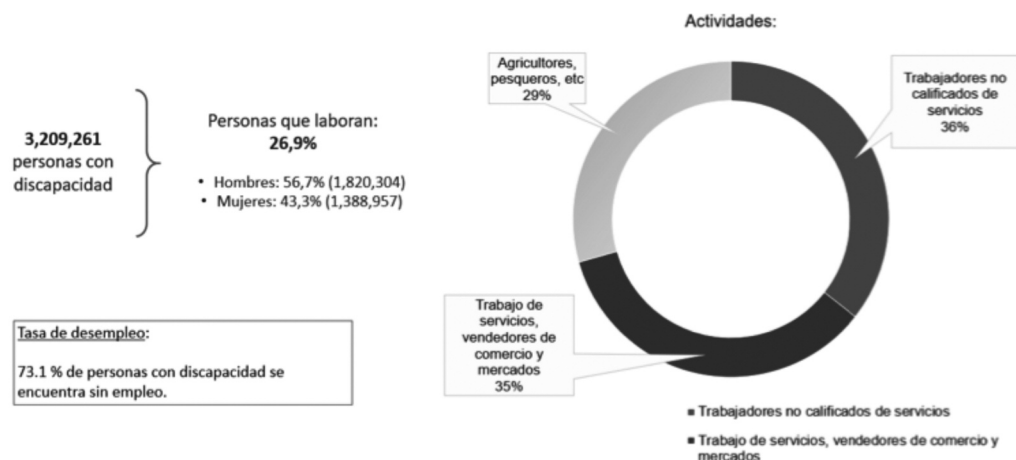
Dicho panorama a lo largo de los años no ha tenido un cambio positivo significativo, según los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), del total de ocupados con alguna discapacidad, el 87,4 % se encuentran laborando en empleos informales de la economía. De esta forma podemos decir que el empleo informal afecta más a la población ocupada con alguna discapacidad que a la población sin discapacidad (75,4 %). En consecuencia, es mayor la proporción de población ocupada sin discapacidad con empleo formal (24,6 %) que la población ocupada con alguna discapacidad (12,6 %), siendo la diferencia de 12,0 puntos porcentuales¹⁵.

¹³ El Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI en sus resultados dio a conocer que el 5,2 % de la población presenta algún tipo de discapacidad. <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-el-peru-1-millon-575-mil-personas-presentan-alg/>

¹⁴ El Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI por el día de la persona con discapacidad dio a conocer estas cifras estadísticas acerca de las personas con discapacidad económicamente activas. <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/de-cada-100-personas-con-alguna-discapacidad-46-son-economicamente-activas-8678/>

¹⁵ El Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI por el día de la persona con discapacidad dio a conocer estas cifras estadísticas acerca de las personas con discapacidad económicamente activas. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6051578/5357753-peru-caracterizacion-de-las-condiciones-de-vida-de-la-poblacion-con-discapacidad-2022.pdf?v=1710445949>

Considerando la data desarrollada en los párrafos precedentes, consideramos que el panorama actual de las personas con discapacidad es el siguiente:



Fuente: INEI. Instituto Nacional de Estadística e Informática.

<https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-el-pais-existen-3-millones-209-mil-261-personas-con-discapacidad-11687/>

Fuente: Gráfica creada por el autor.

Ahora bien, solo el 26,9 % de estas personas con discapacidad que se encuentran en la población económicamente activa cuentan con ingresos económicos debido a un trabajo independiente, tales como artesanos, agricultores, trabajadores agropecuarios, comerciantes ambulantes, etc., siendo la discriminación uno de los principales factores que afectan y conduce a que este sector de la sociedad no tenga acceso a un empleo digno con igualdad de oportunidades.

Sobre el particular, es menester recordar el razonamiento efectuado por el Tribunal Constitucional respecto a la discriminación de las personas con discapacidad, es el siguiente:

«Todas las actividades en las que participa ser humano - educativas, orales, recreacionales, de transporte, etcétera - han sido planeadas para realizarse en ambientes físicos que se ajustan a los requerimientos y necesidades de las personas que no están afectadas de discapacidad. Su planificación, por lo tanto, ha respondido a una imagen del ser humano sin deficiencias físicas, sensoriales o mentales. Históricamente, pues se entorno ha sido hostil con las personas que sufren de alguna discapacidad. La falta de ambientes físicos adecuados a las necesidades de las personas discapacidad ha desencadenado, primero, su marginación y, luego, su exclusión de todos estos procesos sociales, presentándose tales déficits de organización de la estructura social como el principal impedi-

*mento para que este sector de la población acceda al goce y ejercicio pleno de sus derechos y libertades».*¹⁶

En resumen, lo que el Tribunal Constitucional quiso hacer notar es que en el terreno de los hechos el propio ser humano ha construido una sociedad que representa muchas limitaciones a las personas con discapacidad, encontrando ambientes físicos que no se ajustan a las necesidades de las personas con discapacidad, lo cual es una evidente discriminación para este sector, pero que se ha desarrollado de manera inconsciente por la misma sociedad.

El Perú en su afán de seguir promoviendo igualdad de condiciones para este sector sensible, suscitando también el desarrollo de políticas de inclusión laboral para las personas con discapacidad, ha promulgado leyes con el fin de luchar contra la discriminación que afecta a la sociedad en general, pero los sectores perceptivos resultan ser los más afectados.

Por ejemplo, en el 14 de diciembre del año 2012 se publicó la Ley general de la persona con discapacidad (Ley 29973), la misma que reguló en su artículo 8, con respecto a la discriminación, lo siguiente;

«Artículo Nro. 8- Derecho a la igualdad y la no discriminación:

8.1 La persona con discapacidad tiene derecho a la igualdad ante la ley y a no ser discriminada por motivos de discapacidad.

8.2 Es nulo todo acto discriminatorio por motivos de discapacidad que afecte los derechos de las personas. Se considera como tal toda distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de uno o varios derechos, incluida la denegación de ajustes razonables. No se consideran discriminatorias las medidas positivas encaminadas a alcanzar la igualdad de hecho de la persona con discapacidad.»

También en su artículo Nro. 45.1 - Trabajo y empleo señala:

«45.1 La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables.»

¹⁶ SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (2014), recaído en el Expediente N.º 02437-2013-PA/TC (Fundamento 9).

Además, uno de los aciertos más relevantes de la Ley Nro. 29973 se encuentra en su artículo Nro. 49.1 (Cuota de empleo), el cual señala:

«49.1 Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5 % de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3 %»

Por lo tanto, se puede percibir que se está promoviendo la no discriminación en el acceso al empleo, fomentado tanto en el sector público como privado una mayor inclusión laboral de estas personas con discapacidad, prohibiendo de manera estricta la discriminación por razón de su estado.

Asimismo, consideramos que una manera de promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad sería tomando en cuenta la Ley 28518 (ley sobre modalidades formativas laborales) la cual en sentido amplio se enfoca en brindar a las personas un proceso formativo para que puedan desenvolverse en su área de trabajo con mayor desempeño; es decir, ofrecerles a las personas con discapacidad las mismas posibilidades de acceder a experiencias reales de una relación laboral en donde podrán agenciarse de conocimiento, actitudes y herramientas para su desenvolvimiento e inserción en la vida laboral, ya que este sector sensible necesita que se le brinde mayor atención para que puedan ingresar al mercado laboral con preparación y formación. Por lo tanto, es necesario que se modifique la Ley Nro. 28518 para incluir a las personas discapacitadas de manera más determinada y puedan aprovechar los beneficios mismos de esta futura modificación.

3.2. El caso de las mujeres en edad fértil

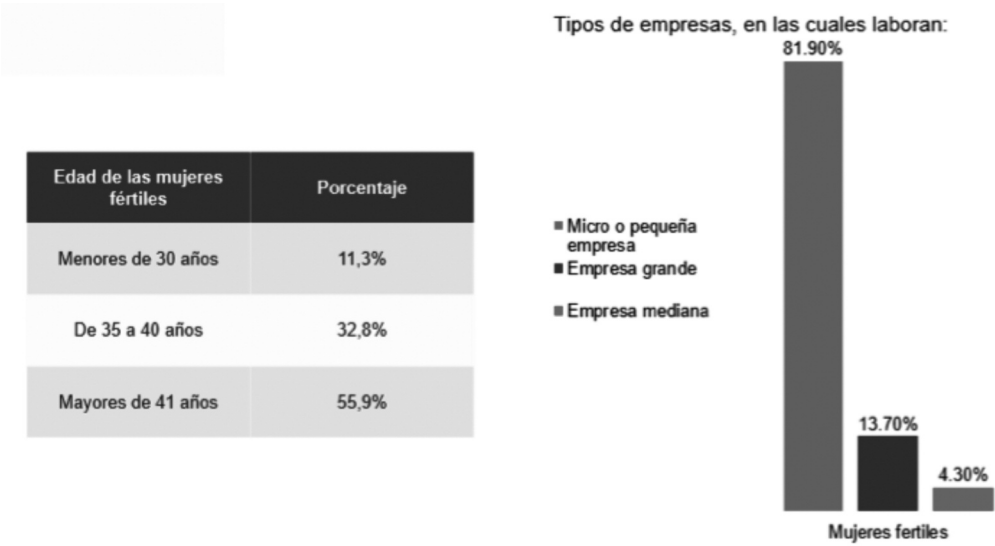
La situación que viven las mujeres en el ámbito laboral es un tema que ha producido gran interés y cambios en las últimas décadas, debido a la fuerte protección que se le está brindando por la discriminación a la cual estaban sujetas, por su condición de mujer, etc. En una sociedad que aún está arraigada a pensamiento conservadores en donde se cree que el hombre es superior que la mujer.

En el Perú, según la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2014, las mujeres en edad fértil, de 15 a 49 años de edad, representaron el 25,8 % de la población total del país y el 50,1 % de la población femenina.¹⁷

¹⁷ El Instituto Nacional de Estadística e Información – INEI en sus resultados de la encuesta demográfica y de salud familiar ENDES-2014.

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1211/pdf/Libro.pdf

Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el Informe Anual de la Mujer en el mercado laboral del año 2023, determinó el porcentaje de mujeres en edad fértil actualmente laborando, según el tipo de empresa:



Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2023). Informe Anual de la Mujer en el Mercado Laboral. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5700506/5060924-informe-anual-de-la-mujer-en-el-mercado-laboral.pdf?v=1705616279>

Fuente: Gráfica creada por el autor.

Según la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar del 2023 realizada por el INEI, la proporción de mujeres en edad fértil (15 a 49 años) que participan en la fuerza laboral en Perú fue del 62 %. Esto significa que alrededor de 6 de cada 10 mujeres en edad fértil trabajaban o buscaban empleo. La participación laboral de las mujeres en el Perú sigue siendo menor que la de los hombres, quienes tienen una tasa de participación de 78 %¹⁸.

La OIT, en las últimas décadas, ha orientado su labor a la promoción de los derechos de la mujer en el trabajo, dando lugar a las siguientes declaraciones:

- Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (1975).
- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998).

¹⁸ El Instituto Nacional de Estadística e Información – INEI en sus resultados de la encuesta demográfica y de salud familiar ENDES-2023. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1950/libro.pdf

Así mismo, ha dado lugar a los siguientes convenios y recomendaciones:

- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981).
- Convenio sobre protección de la maternidad (2000), en el que se revisan los dos Convenios anteriores sobre esta materia y se regula la protección en caso de riesgos en el embarazo.

Consideramos que en el Perú existe una sobre regulación proteccionista a favor de la mujer trabajadora, en un rango de edad entre los 15 y 45 años, lo cual ha generado un incentivo perverso que desalienta la contratación de este sector de la población.

En efecto, en los últimos años se han promulgados normas cuya intención era dotar a las mujeres trabajadores de herramientas y mecanismos de defensa para combatir el abuso o excesos que pudiera tener el empleador; sin embargo, estas regulaciones han generado un efecto contrario, esto es que las empresas cada vez más decidan marginar a las trabajadoras en edad fértil, ya sea por el alto costo que demandaría su contratación, así como los avatares que contraería el desarrollo del vínculo y su extinción.

Sobre el particular, las normas más importantes que apoyan nuestra tesis son las siguientes:

Ley 30367: Descanso pre y post natal y protección contra el despido nulo.

El Estado peruano ratificó el Convenio Nro. 183 de la Organización Internacional del Trabajo respecto de la protección de la maternidad, por lo que se dictó la Ley Nro. 30367 que protege a la madre contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso, regulando:

«Precisase que es derecho de la trabajadora gestante gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal. El goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el postnatal, a decisión de la trabajadora gestante. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable de parto. (...)».

Protección contra el despido nulo.

En el artículo 29, inciso e) del Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Fomento del Empleo, regula que el embarazo de la mujer trabajadora es uno de los supuestos de nulidad de despido producido dentro de los 90 días, antes o después del parto. Sin embargo, a partir de la promulgación de la Ley Nro. 30367 se estableció como causal de nulidad de despido:

e) el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir. Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa».

Ley 29896: Implementación de lactarios.

Esta es la Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y privado promoviendo la lactancia materna. Los lactarios son ambientes especialmente acondicionados y dignos para que las madres trabajadoras extraigan su leche materna durante el horario de trabajo, asegurando su adecuada conservación.

Ley 28048: Protección a la mujer gestante en situaciones de riesgo.

En los centros de trabajo las mujeres gestantes pueden solicitar al empleador no realizar labores que pongan en peligro su salud y/o la del desarrollo normal del embrión y el feto durante el período de gestación, el cual debe estar certificado por el médico tratante. Asimismo, según la ley, el empleador después de tomar conocimiento de lo solicitado asignará a la mujer gestante labores que no pongan en riesgo la salud y/o desarrollo normal del embrión y el feto durante el período de gestación, sin afectar sus derechos laborales. Esta norma fue reglamentada por el D.S. 009-2004-TR.

Ley 27240: Permiso por lactancia materna.

Al finalizar el periodo post natal, se le concede a la madre trabajadora una hora diaria de permiso por lactancia materna hasta que el menor cumpla un año. Estas horas se tienen como efectivamente laboradas y producen todos los efectos legales. En caso de parto múltiple, el permiso por lactancia materna se incrementará una hora más al día. Este permiso podrá ser fraccionado en dos tiempos iguales y será otorgado dentro de su jornada laboral, en ningún caso será materia de descuento.

Ley 26790: Subsidios por maternidad y lactancia.

La Ley 26790, Ley de Modernización de Seguridad Social en Salud, y su modificatoria, Ley N.º 28791, establecen los derechos de subsidios. Así el Estado asigna un monto en dinero al que tienen derecho las aseguradas regulares en actividad y de regímenes especiales y agrarias, a fin de resarcir el lucro cesante como consecuencia del alumbramiento y de las necesidades del cuidado del recién nacido. Si bien esta

norma otorgaba el subsidio por el periodo de 90 días, pudiendo distribuirse en los períodos inmediatamente anteriores o posteriores al parto, conforme lo elija la madre, a condición que durante esos períodos no realice trabajo remunerado, con la entrada en vigencia de la Ley 30367 ese periodo creció a 98 días, cuyo reglamento (D. S. 002-2016-TR) precisa que este subsidio se otorga por 98 días y no solo por 90, «pudiendo estos distribuirse en los periodos inmediatamente anteriores o posteriores al parto, conforme elija la madre y con la condición de que durante esos periodos no realice trabajo remunerado». En caso de niños con discapacidad o de nacimiento múltiple, se extenderá por 30 días adicionales.

Ley 30709: Subsidios por maternidad y lactancia.

La Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, ha establecido en la prohibición de despido y no renovación de contrato de trabajo a plazo fijo por motivos vinculados con la condición del embarazo o el periodo de lactancia.

En efecto, la referida norma establece que queda prohibido que la entidad empleadora despidan o no renueve el contrato de trabajo por motivos vinculados con la condición de que las trabajadoras se encuentren embarazadas o en período de lactancia en el marco de lo previsto en el Convenio OIT 183 sobre protección de la maternidad.

Como se puede observar, podríamos encontrarnos perfectamente en el caso que una sobre regulación protectora de un grupo especialmente sensible logra el efecto contrario al deseado, que es el problema de la inclusión laboral de las trabajadoras, o la discriminación en el desarrollo de la relación laboral.

Asimismo, no sólo la normativa laboral ha generado una sobre protección hacia la mujer trabajadora, las Cortes Judiciales Laborales del país mediante la jurisprudencia cómo otra fuente del derecho han sido partícipes de esta tendencia proteccionista. A continuación, se realizará un breve recuento de las sentencias sobre reconocimiento de derechos laborales de las mujeres:

- Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N.º 02769-2007-PA/TC (Caso: Gina Janet Muñoz Soria).

En el caso materia de comentario, se observa que una Auxiliar de Educación fue cesada durante su periodo de descanso por maternidad, amparándose la institución en la Resolución Ministerial N.º 267-2005-ED, que aprueba la Directiva N.º 025-2005-ME/SG «Normas para el Proceso de Racionalización del Presupuesto en Plazas Docentes y Administrativas en las Instituciones Educativas Públicas de Instrucción Básica»; sin embargo, el Tribunal Constitucional consideró que dicho cese estaría vulnerando los artículos 23.º y 26.º de la Constitución Política del Perú, que ofrecen una protección a la madre trabajadora.

- Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N.º 01423-2013-PA/TC (Caso: Andrea Celeste Álvarez Villanueva).

En el presente caso, una joven cadete fue separada de la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea por encontrarse en estado de gestación. Para el Tribunal Constitucional la prohibición de acceso a la educación o la expulsión de una estudiante por razón de su embarazo constituye una discriminación directa basada en el sexo, como también lo puede ser por ejemplo la negativa a contratar a una mujer embarazada, o cuando una trabajadora percibe una remuneración inferior a la de un trabajador por un mismo trabajo. Son manifestaciones de discriminación directa porque excluyen la posibilidad de justificar, objetivamente, la razonabilidad y proporcionalidad de la medida (Fundamento 25).

Aunado en ello, se debe tomar en cuenta hasta el año 2016, resulta innegable que ha sido en materia de discriminación de mujeres por razones de embarazo, donde el Tribunal Constitucional peruano ha tenido su mayor desempeño en la protección de sus derechos, ello se manifiesta en que, del total de (dieciocho) 18 sentencias encontradas en materia de protección de derechos de las mujeres, tres (3) se refieran a expulsión por embarazo de las escuelas de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, ocho (8) a despido por embarazo, tres (3) a licencia por maternidad y una (1) a extensión de prestaciones de salud a la hija menor de edad gestante de una afiliada a Es-Salud¹⁹. Es decir, el 83,3 % de las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional vinculadas a la protección de mujeres han estado vinculadas a situaciones de discriminación por embarazo. Es esta la razón por la que, para efectos del presente trabajo, nos centraremos fundamentalmente en el análisis de su contenido²⁰.

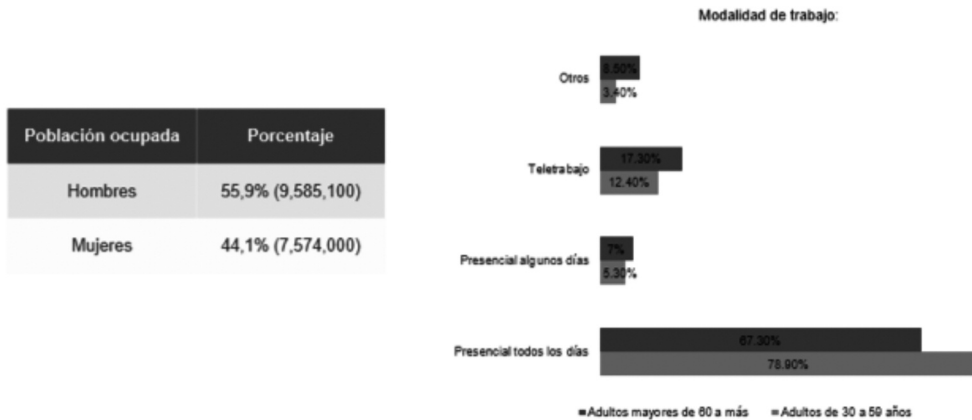
3.3. El caso de mujeres y hombres mayores de 45 años

Otro grupo sensibles a ser discriminados son los hombres y mujeres mayores de 45 años, en especial aquellos que no se han podido adecuar a los nuevos sistemas de producción o que no han ido preparándose a lo largo de los años a las nuevas tecnologías, ya sea por falta de políticas del Estado, falta de capacitación por parte del empleador y, porque no decirlo, una falta de compromiso con su propia empleabilidad.

Según el Informe Anual del Empleo de la Población Adulta Mayor en el Perú emitido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el año 2022, el porcentaje de la población (hombres y mujeres) mayores de 45 años es el siguiente:

¹⁹ STC 02456-2012-AA/TC, sobre despido por embarazo. Se declara infundada por no haberse superado el período de prueba convencional, STC 05527-2008-PHC/TC de fecha 11 de febrero de 2009, STC 01151-2010-PA/TC de fecha 20 de noviembre de 2010 y STC 01423-2013-PA/TC de 9 de diciembre de 2015, STC 05527-2008-PHC/TC de fecha 11 de febrero de 2009, STC 01151-2010-PA/TC de fecha 20 de noviembre de 2010 y STC 01423-2013-PA/TC de 9 de diciembre de 2015, STC 03191-2012-PA/TC de fecha 30 de enero de 2014.

²⁰ GARCÉS PERALTA, Patricia y PORTAL FARFÁN, Diana (2016). *La protección de los derechos fundamentales de las mujeres en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional: ¿más limitaciones que avances?*, p. 131.



Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). Informe Anual del Empleo de la Población Adulta Mayor en el Perú. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4081362/PAM%202021.pdf?v=1675189753>

Fuente: Gráfica creada por el autor.

Ahora bien, esta población usualmente se enfrenta a los siguientes problemas:

LOS HOMBRES Y MUJERES MAYORES DE 45 AÑOS



Las nuevas tecnologías han representado, para muchos sectores, un avance significativo que ha transformado positivamente las relaciones laborales. Han permitido maximizar la eficiencia de los trabajadores, dotándolos de herramientas innovadoras que facilitan el cumplimiento de sus metas y mejoran la productividad organizacional. Este proceso de digitalización ha reconfigurado el mercado laboral, generando oportunidades pero también nuevos desafíos.

Sin embargo, este cambio no ha sido igual de beneficioso para todos. Un sector importante de la población laboral ha enfrentado serias dificultades para adaptarse a esta transformación tecnológica. La rapidez con la que evolucionan las herramientas

digitales y los métodos de trabajo ha dejado rezagados a muchos trabajadores, especialmente a aquellos de mayor edad, quienes, por diversas razones, no han logrado capacitarse adecuadamente para mantenerse competitivos en el mercado.

Uno de los factores críticos que contribuyen a esta situación es la falta de inversión en capital humano por parte de los empleadores. En muchos casos, la formación continua ha sido desestimada, percibiéndose como un gasto en lugar de una inversión estratégica. Algunas empresas optan por incorporar personal joven, ya familiarizado con el entorno digital, en lugar de destinar recursos a la capacitación del personal existente. Esta tendencia no solo excluye a trabajadores con experiencia, sino que también debilita la cohesión intergeneracional dentro de las organizaciones.

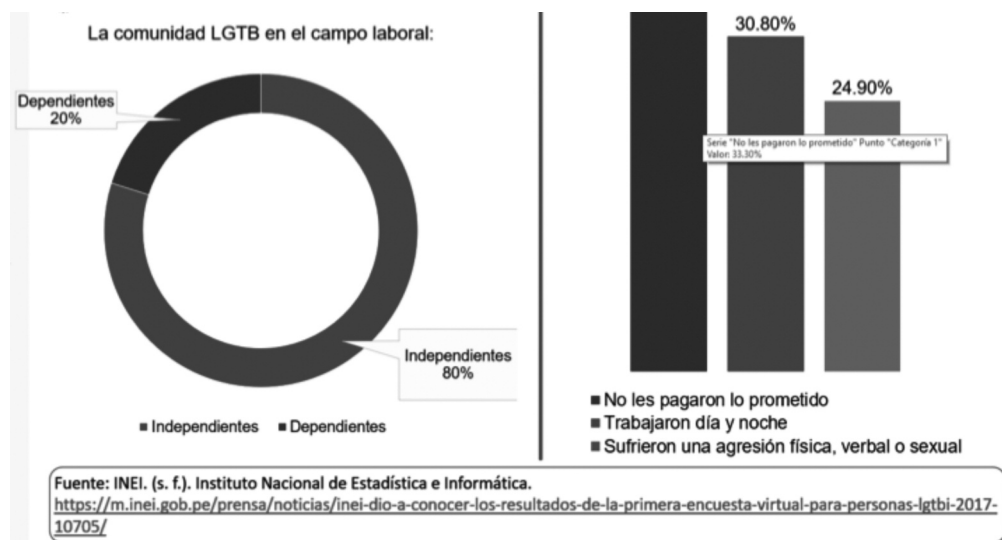
En el contexto peruano, esta problemática se agrava por las condiciones estructurales del sistema previsional. La edad legal de jubilación es de 65 años, con un mínimo de 20 años de aportes. Sin embargo, muchas personas que superan los 50 años y se encuentran desempleadas enfrentan enormes barreras para reinserirse en el mercado formal debido a su edad o a la falta de conocimientos tecnológicos actualizados. En consecuencia, muchas de ellas recurren al autoempleo o se ven forzadas a integrarse en el sector informal, lo que deteriora aún más sus condiciones laborales y de seguridad social.

Ante esta realidad, se vuelve urgente el diseño e implementación de políticas públicas eficaces orientadas al reentrenamiento laboral, con un enfoque inclusivo y sostenible. En particular, es fundamental fortalecer la modalidad formativa denominada actualización para la reinserción laboral, dirigida a brindar nuevas competencias a quienes han quedado fuera del mercado por los cambios tecnológicos.

La participación activa del sector privado es esencial en este proceso. No obstante, su compromiso debe ser incentivado mediante mecanismos atractivos, como beneficios tributarios, subvenciones o reconocimiento institucional. Solo así se podrá generar una verdadera alianza entre el Estado, las empresas y los trabajadores, que permita enfrentar de manera efectiva el reto del cambio tecnológico y asegurar una transición laboral justa para todos.

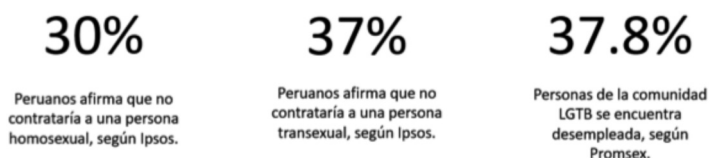
3.4. La comunidad LGTBIQ+

En primer lugar, analicemos el comportamiento de la comunidad LGTBIQ+ en el mercado laboral:



Fuente: Gráfica creada por el autor.

Tasa de Desempleo:



Fuente: Silva, D. S. (s. f.). *Discriminación LGBTIQ+:* Uno de cada tres empleadores peruanos no contrataría a una persona homosexual. Infobae.
<https://www.infobae.com/peru/2024/06/25/discriminacion-lgbtq-uno-de-cada-tres-empleadores-peruanos-no-contrataria-a-una-persona-homosexual/>

Fuente: Gráfica creada por el autor.

Es una realidad ampliamente documentada que las personas que forman parte de la comunidad LGTBIQ+, y en particular las personas transexuales, enfrentan múltiples formas de discriminación en el ámbito laboral debido a su orientación sexual y, de manera más marcada, por su identidad de género. En el caso de las personas trans, esta discriminación suele agravarse por el hecho de que, a diferencia de otros integrantes de la comunidad, su identidad de género no siempre puede ser invisibilizada. Muchas han optado por realizar una transición física y social para vivir de manera auténtica, en concordancia con el género con el que se identifican, con la esperanza de ser reconocidas y aceptadas socialmente. No obstante, esta visibilidad, lejos de favorecer su inclusión, suele convertirse en un factor de exclusión y estigmatización en diversos entornos laborales.

Dentro de la comunidad LGTBIQ+, las perspectivas de empleo para las personas transexuales se reducen drásticamente. En muchos casos, las oportunidades laborales son limitadas, y cuando logran conseguir empleo, estas personas son con frecuencia víctimas de hostigamiento, acoso y hasta maltrato físico por parte de sus compañeros de trabajo o superiores. El entorno laboral, lejos de ser inclusivo y diverso, se convierte en un espacio hostil que contribuye a perpetuar la desigualdad y la exclusión social de este colectivo.

En este contexto, resulta complicado identificar todas las causas subyacentes de la discriminación, el acoso y la exclusión laboral que enfrentan las personas transexuales. Este documento pretende ser una aproximación exploratoria al tema, pues, a pesar de las normativas legales y constitucionales que promueven la igualdad y luchan contra la discriminación en el ámbito laboral, la realidad nos muestra que, en muchos casos, las personas transexuales siguen siendo sometidas a situaciones de exclusión y acoso. A pesar de la existencia de leyes que prohíben la discriminación por identidad de género, la invisibilización de las personas transexuales y la falta de sensibilización en muchas organizaciones perpetúan estas prácticas discriminatorias.

Una de las razones fundamentales detrás de esta discriminación radica en la visibilidad de la identidad de género de las personas transexuales. A diferencia de otras personas dentro de la comunidad LGTBIQ+, que pueden optar por ocultar o disimular su orientación sexual o identidad de género, las personas transexuales se enfrentan a la imposibilidad de ocultar su transición o expresión de género. Esto genera una estigmatización adicional, dado que su identidad es inconfundible y fácilmente detectable. Esta falta de aceptación social en el entorno laboral hace que muchas personas transexuales se vean forzadas a ocultar su identidad o a buscar empleo en sectores donde el ambiente es más tolerante, aunque, en muchos casos, esto implique seguir trabajando en ámbitos con fuertes estereotipos.

En conclusión, la discriminación, el acoso y la exclusión laboral que enfrentan las personas transexuales siguen siendo problemas persistentes a pesar de los avances legales en materia de igualdad. La visibilidad de su identidad de género y la falta de sensibilización en las empresas y organizaciones continúan siendo barreras importantes que dificultan su plena inclusión en el mercado laboral. Este es un desafío que debe ser abordado con urgencia y seriedad, tanto desde una perspectiva legislativa como social, para lograr una sociedad realmente inclusiva y respetuosa de la diversidad.

4. ¿QUÉ ACCIONES DE PROTECCIÓN DEBEMOS TOMAR?

Conforme lo señala la OIT, el trabajo decente solo puede existir en condiciones de libertad y dignidad e implica fomentar la inclusión y la diversidad. Esto significa que los Estados, tienen la obligación de implementar políticas reales y concretas que permitan luchar contra toda forma de discriminación que afecta la inclusión social y la relación laboral.

En el presente artículo hemos podido observar que el Perú ha cumplido más que formalmente con ser un país que luche contra la discriminación laboral, ha ratificado el Convenio Nro. 111, su Constitución Política proscribe todo acto de discriminación, sus normas ordinarias (administrativas, laborales y penales) regulan la prohibición y sanción de actos de discriminación; sin embargo, la cruda realidad es que hay sectores sensibles que siguen siendo afectados por la lacra de la discriminación.

En el caso de las personas con discapacidad y las mayores de 45 años, consideramos que requieren de un programa de reentrenamiento laboral en las nuevas herramientas de la producción, eso puede lograrse fortaleciendo la Ley Nro. 28518 que es la ley de modalidades formativas laborales. En el caso de las personas con discapacidad se debe incluir la modalidad formativa laboral dedicada a la capacitación en habilidades relacionadas a cada una de sus particularidades. Asimismo, en ambos casos se debe incentivar de manera realmente importante a las empresas que contribuyan con estas modalidades, como por ejemplo reducir en 50% sus deudas tributarias o reducir los porcentajes de ingresos netos para calcular el impuesto a la renta u algún tipo de exoneración tributaria que haga viable la participación de las empresas privadas.

En el caso de las mujeres en edad fértil y la comunidad LGTBQ+ en especial el caso de los transexuales, consideramos que la salida son programas de capacitación en la empresas como parte de una política contra todo tipo de discriminación, las mismas que deben encontrarse certificadas por empresas que cuenten con especialistas, así como la inclusión de políticas en las directivas de ingreso de personal que impida, desde la entrevista de trabajo, la posibilidad de que el postulante sea discriminado.

Evidentemente la salida es la educación, preparar a las nuevas generaciones sobre la protección al débil o al diferente, la tolerancia a las particularidades distintas a las nuestras, explicar que lo diferente no es malo y que todos jugamos un papel social en relación con la inclusión laboral y la no discriminación en el empleo, en definitiva, enfocar los esfuerzos en la importancia del principio de igualdad en el Derecho del Trabajo.

5. CONCLUSIONES

El presente artículo ha tenido como finalidad identificar los actos de discriminación, para lo cual ha sido clave el desarrollo desde una perspectiva académica (conceptos básicos) y normativa (estudio de la normativa peruana), lo cual nos ha permitido aclarar el panorama respecto al tópico comentado, esto nos permite arribar a las siguientes conclusiones:

- 1) En el Perú, la Constitución Política prohíbe expresamente toda forma de discriminación, reconociendo el derecho de todas las personas a ser tratadas con igualdad y dignidad, sin distinción alguna por motivos de género, raza, orientación sexual, edad, religión, condición socioeconómica u otros factores.

Sin embargo, es un país en donde se han emitido muy pocas leyes respecto a la discriminación en acceso al empleo y las pocas leyes que se han promulgado no han surtido el efecto esperado, nuestro ordenamiento jurídico interno únicamente tiene tres ámbitos de protección frente a los actos de discriminación: el constitucional, el administrativo y el penal, los cuales se han desarrollado en los párrafos precedentes.

- 2) Esta falta de regulación especial sobre la discriminación en el Perú fue el motivo sustancial para el desarrollo del presente artículo, buscando dejar en la retina de los lectores, la identificación de los grandes grupos susceptibles de discriminación:
 - Personas con Discapacidad.
 - Mujeres en edad fértil.
 - Hombres y mujeres mayores de 45 años.
 - Comunidad LGTBIQ+.
- 3) Asimismo, las persisten barreras estructurales y sociales que afectan el acceso equitativo al empleo, especialmente para grupos históricamente vulnerables como las mujeres en edad fértil, personas con discapacidad, hombres y mujeres mayores de 45 años y comunidad LGTBIQ+, quienes enfrentan mayores dificultades para insertarse en el mercado laboral formal.
- 4) Por otro lado, es claro que ciertas disposiciones legales orientadas a proteger derechos laborales, en particular las relacionadas con la maternidad y el cuidado familiar, han sido interpretadas por algunos sectores empleadores como una sobrerregulación. Esta percepción ha producido efectos contraproducentes, al generar reticencia en la contratación de mujeres en edad fértil, reforzando prácticas discriminatorias encubiertas que limitan su participación laboral.
- 5) La ausencia de una política pública nacional integral y articulada que promueva activamente la inclusión laboral de los grupos vulnerables impide avanzar hacia un mercado de trabajo más justo y equitativo. Se requiere una estrategia con enfoque interseccional que integre incentivos, fiscalización efectiva y programas de capacitación orientados a reducir las brechas de acceso y permanencia en el empleo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASTI HEREDIA, José, «Discriminación positiva: un acercamiento sobre la inclusión de la mujer en la política peruana a propósito de las cuotas de género», Repositorio Académico-USMP, 2014. Disponible en:
<http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/2491>.

- ARISTIZÁBAL GÓMEZ, Kelly Viviana, *Cuando hablamos de discapacidad, ¿de qué hablamos? Una revisión teórica y jurídica del concepto*, Editorial Universidad Sergio Arboleda, 2021, pp. 59-72.
- BUTLER, Judith, *Deshacer el género (Undoing Gender)*, Editorial Paidós, 2006, p. 52.
- EGUIGUREN PRAELI, Francisco, «Principio de igualdad y derecho a la no discriminación», en *Ius et Veritas*, n.º 15, Revista de la Facultad de Derecho de la PUCP, Lima, 1998, p. 63.
- GARCÉS PERALTA, Patricia y PORTAL FARFÁN, Diana, «La protección de los derechos fundamentales de las mujeres en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional: ¿más limitaciones que avances?», en *Ius et Praxis*, Universidad de Lima, 2016, p. 131.
- GARCÍA TOMA, Víctor, «El principio-derecho a la igualdad en el ámbito civil y político», en *Revista Ius et Praxis*, Universidad de Lima, 2022, pp. 33-39.
- MARIO SAMUEL, Osvaldo, *Discriminación Laboral*, Editorial Astrea, 2023.