



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

Discriminación laboral por la orientación sexual de personas de la comunidad LGTBI y la transgresión de sus derechos laborales, Huacho – 2023

Tesis

Para optar el Título Profesional de Abogado

Autora

Elia Glicelia Vasquez Rebatta

Asesor

Dr. Wilmer Magno Jiménez Fernández



Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial — Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. No Comercial: No puede utilizar el material con fines comerciales. Sin Derivadas: Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

**Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas**

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Vasquez Rebatta, Elia Glicelia	15722154	14/05/2026
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Wilmer Magno Jiménez Fernández	10136141	https://orcid.org/0000-0002-1776-7481
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS - PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Dr. Silvio Miguel Rivera Jiménez	15724463	https://orcid.org/0000-0002-7293-4182
Dra. Elsa Silva Castro	09907053	https://orcid.org/0000-0003-1616-8898
Mtra. Liubisa Jazminka Yong Becaj	15761281	https://orcid.org/0000-0002-5031-8346

Vásquez Rebatta, Elia Glicelia 016620

Discriminación laboral por la orientación sexual de personas de la comunidad LGTBI y la transgresión de sus derechos labo...



Quick Submit



Quick Submit



Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3515986593

Fecha de entrega

24 mar 2026, 9:05 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

24 mar 2026, 9:13 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

Tesis_1.pdf

Tamaño del archivo

2.1 MB

111 páginas

20.270 palabras

114.215 caracteres



Página 2 de 119 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3515986593

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

19%  Fuentes de Internet

7%  Publicaciones

8%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

A Dios, por la sabiduría que me da cada día para conducirme por el sendero correcto de la vida, por permitirme alcanzar mis metas propuestas.

A mi familia por su apoyo incondicional, a mis educadores y amigos por sus sugerencias y orientaciones, y a todos los innovadores del Derecho que han impulsado la justicia con honestidad, en beneficio de la humanidad.

AGRADECIMIENTO

De primera intención agradezco a Dios por darme la fortaleza y sabiduría necesaria para superar los obstáculos presentados en el desarrollo de esta tesis.

A mi familia por su comprensión y apoyo incondicional en alcanzar mis objetivos trazados.

A mi Asesor, quien con su dedicación y orientación contribuyó con el desarrollo de la presente investigación, muchas gracias por compartir sus conocimientos.

Igualmente, agradezco a mis profesores, quienes con responsabilidad supieron guiar e impartir sus valiosos conocimientos y todos aquellos personajes que de una u otra manera, hicieron posible la culminación de este proyecto.

Elia Glicelia Vasquez Rebatta

ÍNDICE GENERAL

<u>DEDICATORIA</u>	5
<u>AGRADECIMIENTO</u>	6
<u>ÍNDICE GENERAL</u>	7
<u>ÍNDICE DE TABLAS</u>	10
<u>ÍNDICE DE FIGURAS</u>	12
<u>RESUMEN</u>	15
<u>ABSTRAC</u>	16
<u>INTRODUCCIÓN</u>	17
<u>CAPÍTULO I:</u>	19
<u>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</u>	19
<u>1.1 Realidad problemática</u>	19
<u>1.2 Formulación del problema</u>	22
<u>1.2.1 Problema general.</u>	22
<u>1.2.2 Problemas específicos.</u>	22
<u>1.3 Objetivos de la investigación</u>	23
<u>1.3.1 Objetivo general de la investigación.</u>	23
<u>1.3.2 Objetivos específicos de la investigación.</u>	23
<u>1.4 Justificación de la investigación</u>	24
<u>1.5 Delimitación del estudio</u>	25
<u>1.5.1 Delimitación temática.</u>	25
<u>1.5.2 Delimitación espacial.</u>	25

1.5.3 Delimitación temporal.	25
1.5.4 Delimitación poblacional.	25
1.6 Viabilidad del estudio	25
<u>CAPÍTULO II:</u>	26
<u>MARCO TEÓRICO</u>	26
2.1 Antecedentes de la investigación	26
2.1.1 Antecedentes internacionales.	26
2.1.2 Antecedentes nacionales.	28
2.2 Bases teóricas	30
2.2.1 Discriminación laboral por la orientación sexual de personas de la comunidad LGTBI.	30
2.2.2 Transgresión de sus derechos laborales.	40
2.2.3 Aportes de la investigadora	45
2.3 Bases filosóficas	46
2.4 Definición de términos básicos	48
2.5 Hipótesis de la investigación	49
2.5.1 Hipótesis general.	49
2.5.2 Hipótesis específicas.	50
2.6 Operacionalización de las variables	51
<u>CAPÍTULO III:</u>	52
<u>METODOLOGÍA</u>	52
3.1 Diseño de la investigación	52

3.1.1 Tipo de investigación. -----	52
3.1.2 Nivel de la investigación. -----	52
3.1.3 Enfoque de la investigación. -----	52
3.1.4 Diseño de la investigación. -----	52
3.2 Población y muestra -----	53
3.2.1 Población. -----	53
3.2.2 Muestra. -----	53
3.3 Técnicas de recolección de datos -----	54
3.3.1 Técnicas a emplear. -----	54
3.3.2 Descripción de los instrumentos. -----	54
3.4 Técnicas para el procesamiento de información -----	55
<u>CAPÍTULO IV:</u> -----	56
<u>RESULTADOS</u> -----	56
4.1 Resultados descriptivos -----	56
4.2 Prueba de normalidad -----	83
4.3 Generalización entorno a la hipótesis -----	85
<u>CAPÍTULO V:</u> -----	91
<u>DISCUSIONES</u> -----	91
5.1 Discusión de resultados estadísticos -----	91
<u>CAPÍTULO VI:</u> -----	94
<u>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</u> -----	94

<u>6.1 Conclusiones</u>	94
<u>6.2 Recomendaciones</u>	95
<u>CAPÍTULO VII:</u>	96
<u>REFERENCIAS</u>	96
<u>7.1 Referencias documentales</u>	96
<u>7.2 Referencias bibliográficas</u>	96
<u>7.3 Referencias hemerográficas</u>	97
<u>7.4 Referencias electrónicas</u>	98
<u>ANEXOS</u>	100
<u>Anexo 01: Cuestionarios</u>	100
<u>Anexo 02: Trabajo estadístico</u>	106

ÍNDICE DE TABLAS

<u>Tabla 1: Tabla de medición de confiabilidad</u>	55
--	----

<u>Tabla 2: Alfa de Cronbach de variable independiente</u>	55
<u>Tabla 3: Alfa de Cronbach de variable dependiente</u>	55
<u>Tabla 4: Restricción innecesaria</u>	56
<u>Tabla 5: Requisitos desmedidos</u>	57
<u>Tabla 6: Discriminación salarial</u>	58
<u>Tabla 7: Exposición a peligros</u>	59
<u>Tabla 8: Trato desigual</u>	60
<u>Tabla 9: Negación de expedición de certificados</u>	61
<u>Tabla 10: Trato diferenciado</u>	62
<u>Tabla 11: Mayor índice de despidos</u>	63
<u>Tabla 12: Trato desigual en entrevistas</u>	64
<u>Tabla 13: Entrevista estereotipado</u>	65
<u>Tabla 14: Desigualdad salarial</u>	66
<u>Tabla 15: Reconocimiento de mismos derechos</u>	67
<u>Tabla 16: Pago de vacaciones trucas</u>	68
<u>Tabla 17: Pago igualitario de CTS</u>	69
<u>Tabla 18: Restricción al postular a trabajos</u>	70
<u>Tabla 19: Llenado de requisitos innecesarios</u>	70
<u>Tabla 20: Discriminación de salarios</u>	71
<u>Tabla 21: Exposición a peligros intencionalmente</u>	72
<u>Tabla 22: Tratos desiguales</u>	73
<u>Tabla 23: Negación de certificados laborales</u>	75
<u>Tabla 24: Pago de liquidaciones</u>	75
<u>Tabla 25: Despidos incausados</u>	76
<u>Tabla 26: Trato desigual en entrevistas</u>	78

<u>Tabla 27: Entrevistas estereotipados</u>	78
<u>Tabla 28: Percepción de la misma remuneración</u>	79
<u>Tabla 29: Derechos sociales iguales</u>	80
<u>Tabla 30: Percepción de mismos derechos</u>	81
<u>Tabla 31: Depósitos de CTS iguales</u>	82
<u>Tabla 32: Prueba de bondad de ajuste</u>	83
<u>Tabla 33: Contrastación de la hipótesis general</u>	85
<u>Tabla 34: Contrastación de hipótesis específica 01</u>	86
<u>Tabla 35: Contrastación de hipótesis específica 02</u>	88
<u>Tabla 36: Contrastación de hipótesis específica 03</u>	90

ÍNDICE DE FIGURAS

<u>Figura 1: Restricción innecesaria</u>	56
--	----

<u>Figura 2: Requisitos desmedidos</u>	57
<u>Figura 3: Discriminación salarial</u>	58
<u>Figura 4: Exposición a peligros</u>	59
<u>Figura 5: Trato desigual</u>	60
<u>Figura 6: Negación de expedición de certificados</u>	61
<u>Figura 7: Trato diferenciado</u>	62
<u>Figura 8: Mayor índice de despidos</u>	63
<u>Figura 9: Trato desigual en entrevistas</u>	64
<u>Figura 10: Entrevista estereotipado</u>	65
<u>Figura 11: Desigualdad salarial</u>	66
<u>Figura 12: Reconocimiento de mismos derechos</u>	67
<u>Figura 13: Pago de vacaciones trucas</u>	68
<u>Figura 14: Pago igualitario de CTS</u>	69
<u>Figura 15: Restricción al postular a trabajos</u>	70
<u>Figura 16: Llenado de requisitos innecesarios</u>	71
<u>Figura 17: Discriminación de salarios</u>	72
<u>Figura 18: Exposición a peligros intencionalmente</u>	73
<u>Figura 19: Tratos desiguales</u>	74
<u>Figura 20: Negación de certificados laborales</u>	75
<u>Figura 21: Pago de liquidaciones</u>	76
<u>Figura 22: Despidos incausados</u>	77
<u>Figura 23: Trato desigual en entrevistas</u>	78
<u>Figura 24: Entrevistas estereotipados</u>	79
<u>Figura 25: Percepción de la misma remuneración</u>	80
<u>Figura 26: Derechos sociales iguales</u>	81

<u>Figura 27: Percepción de mismos derechos</u>	82
<u>Figura 28: Depósitos de CTS iguales</u>	83
<u>Figura 29: Gráfico de dispersión de la HG</u>	86
<u>Figura 30: Gráfico de dispersión de la HE1</u>	87
<u>Figura 31: Gráfico de dispersión de la HE2</u>	89
<u>Figura 32: Gráfico de dispersión de la HE3</u>	90

RESUMEN

Objetivo general: Determinar la relación entre la discriminación laboral por la orientación sexual de personas de la comunidad LGTBI y la transgresión de sus derechos laborales, Huacho – 2023. **Metodología:** Investigación básica, correlacional, debido a que no se busca analizar las causas y los efectos de la investigación, sino se busca llegar a identificar el nivel de relación que existe entre las variables del trabajo que se viene realizando, de enfoque cuantitativo, porque es una investigación secuencial en la que no se saltaron etapas, sino se siguió un procedimiento; del mismo modo, porque para los resultados de la investigación se llegaron a utilizar instrumentos estadísticos a través de las tablas y figuras, asimismo, ha sido de diseño no experimental, y corte transversal, cuya muestra ha sido de 72 abogados maestristas y 50 personas de la comunidad LGTBI. **Resultados:** Conforme a la tabla 32 se observa donde se encuentran la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov Smirnov, se puede apreciar que las variables no llegan a aproximarse a una distribución normal ($p < 0.05$). En ese sentido, se determina la existencia de una correlación de las variables de la investigación al igual que las dimensiones, por ende, la prueba que llega a utilizarse viene a ser la no paramétrica, es decir, el Rho de Spearman. **Conclusiones:** Existe relación significativa entre la discriminación laboral por la orientación sexual de personas de la comunidad LGTBI y la transgresión de sus derechos laborales, Huacho – 2023, dado que el Rho de Spearman arrojó una correlación de $R = 0,746$ y una Sig (bilateral) $< 0,05$.

Palabras clave: Comunidad LGTBI, discriminación laboral, derechos laborales, igualdad laboral.

ABSTRACT

General objective: To determine the relationship between workplace discrimination based on the sexual orientation of people from the LGTBI community and the violation of their labor rights, Huacho - 2023. **Methodology:** Basic, correlational research, because it does not seek to analyze the causes and effects of the research, but rather seeks to identify the level of relationship that exists between the variables of the work being carried out, with a quantitative approach, because it is a sequential investigation in which stages were not skipped, but a procedure was followed; in the same way, because for the results of the research, statistical instruments were used through tables and figures, likewise, it has been of non-experimental design, and cross-sectional, whose sample has been 72 master's degree lawyers and 50 people from the LGTBI community. **Results:** According to Table 32, the Kolmogorov-Smirnov goodness-of-fit test indicates that the variables do not approximate a normal distribution ($p < 0.05$). In this sense, a correlation between the research variables and the dimensions is determined; therefore, the non-parametric test used, that is, Spearman's Rho, is the most significant. **Conclusions:** There is a significant relationship between workplace discrimination based on the sexual orientation of members of the LGTBI community and the violation of their labor rights, Huacho – 2023, given that Spearman's Rho yielded a correlation of $R = 0.746$ and a Sig (bilateral) < 0.05 .

Keywords: LGTBI community, workplace discrimination, labor rights, labor equality.

INTRODUCCIÓN

De acuerdo a lo establecido en el numeral 2 del artículo 2° de la Constitución todas las personas somos iguales en derechos sin que haya posibilidad de distinción o trato diferenciados por cuestiones como la orientación sexual, la raza, origen, entre otros aspectos. Asimismo, en la misma Constitución se ha señalado en el artículo 26° que todas las personas tienen igualdad de oportunidades sin que haya de por medio alguna discriminación.

No obstante, aunque las normas constitucionales señalan la no discriminación general y sobre todo laboral, lo cierto es que a nivel práctico se evidencia un alto índice de discriminación sobre las personas de la comunidad LGTBI, quienes sufren de discriminación y trato diferenciado tanto al momento de la búsqueda del empleo, dentro de los vínculos laborales y al finalizar dicho vínculo.

El índice de discriminación laboral para las personas de la comunidad LGTBI es tan alta que muchos o la mayoría de ellos han optado por crear sus propios emprendimientos, sus negocios personales entre otros, a fin de que puedan generarse ingresos y no depender económicamente de sus empleadores.

Esta situación de afectación de derechos laborales de la comunidad LGTBI es conocido por la sociedad y los poderes estatales, sin embargo, frente a dicha situación no se ha llegado a desarrollar ninguna alternativa de solución, lo cual, solamente ha llegado a empeorar la situación.

Incluso cuando dichas personas realizan denuncias de las agresiones y las discriminaciones que sufren, las autoridades no han realizado ninguna acción a fin de poder salvaguardar los derechos de dicha comunidad LGTBI, con lo cual se evidencia la inactividad del Estado.

Frente a dicha situación, se realiza el presente trabajo de investigación que titula: **Discriminación laboral por la orientación sexual de personas de la comunidad LGTBI y**

la transgresión de sus derechos laborales, Huacho – 2023, lo cual se ha llegado a esquematizar u organizar como sigue:

El capítulo I contempla todo lo relacionado al aspecto problemático de la investigación, donde a través de datos estadísticos se demuestra lo que viene sucediendo en el Perú con las personas de la comunidad LGTBI, asimismo, se llega a plantear los problemas de investigación, sus objetivos, y otros *ítems* que son propios de este capítulo.

El capítulo II contiene lo relacionado al marco teórico, donde a través de análisis de la doctrina y los especialistas se analiza las variables de la investigación. Este capítulo demuestra ser una contribución valiosa para los profesionales que se interesan en analizar los derechos laborales de la comunidad LGTBI.

El capítulo III esquematiza el aspecto metodológico de la investigación, el cual inicia con el tipo de investigación, para pasar al nivel, enfoque, diseño y corte, lo cuales marcan la metodología a seguirse a fin de llegar a obtener los resultados, asimismo, se cuenta con los instrumentos y las técnicas de investigación.

El capítulo IV llega a contemplar lo relacionado a los resultados de la investigación, donde a través de tablas y figuras se ha conseguido sistematizar las respuestas de los abogados y personas de la comunidad LGTBI que han servido de muestra en la investigación.

En el capítulo V se ha discutido los resultados conseguidos y los antecedentes de investigación. Asimismo, en el capítulo VI se ha llegado a indicar las conclusiones y recomendaciones; y, el capítulo VII contempla las referencias utilizadas.

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Realidad problemática

La discriminación laboral viene a ser entendida como la distinción, exclusión o preferencia por motivos de raza, sexo, color, opinión política o de cualquier otra índole, que tiene como finalidad el de poder anular o incluso menoscabar lo relativo a la igualdad de oportunidades o los tratos en los trabajos u ocupaciones.

Por otro lado, existe transgresión de derechos laborales cuando se menoscaba o afecta los derechos de los trabajadores, las mismas que se encuentran reconocidos en los textos normativos tanto a nivel constitucional como legal; donde la afectación se presenta con las restricciones ante la búsqueda de empleos o una vez celebrado el contrato laboral cuando hay desigualdad de remuneraciones, restricción trato desigual al ingresar a los sindicatos, entre otros aspectos.

Ahora bien, la discriminación laboral y la restricción de los derechos laborales es mayor cuando los trabajadores son de la comunidad LGTBI, dado que existe decisiones estereotipados de los empleadores, quienes llegan a poner trabas cuando observan que los trabajadores tienen orientaciones sexuales diferentes.

La discriminación laboral y el trato desigual hacia las personas de la comunidad LGTBI es un asunto universal, por ejemplo, Borraz (2022) al realizar una investigación sobre el trato desigual y discriminatorio laboral hacia las personas LGTBI ha indicado que en España el 90% de dichas personas han tenido obstáculos al buscar empleo, solo por su condición de ser miembro de la comunidad LGTBI; del mismo modo, el 86% de ellos han indicado que llegan a ocultar dicha información han tenido éxito en ser contratados laboralmente; y, dicho estudio

es esencial y significativo, porque tuvo un estudio con la participación de 1260 personas de la comunidad LGTBI.

Del mismo modo, en una información más reciente IPSOS (2023) al realizar una encuesta en 30 países dentro de los cuales participaron 6 de LATAM, ha arrojado un porcentaje en el que un 67% de encuestados han indicado que las personas transgénero llegan a sufrir discriminaciones en sus centros de trabajo. Asimismo, un 76% de los encuestados habrían indicado que las personas LGTBI se encuentran desprotegidas frente a discriminaciones laborales.

No obstante, aunque haya discriminación laboral a las personas de la comunidad LGTBI a nivel internacional, existen países en los cuales existen normas destinados a proteger a esta comunidad de la discriminación laboral y sanciona tanto a nivel administrativo como penal.

Ahora bien, en el Perú el panorama no es diferente, porque se evidencia una amplia discriminación laboral a personas de la comunidad LGTBI. Adicional a dicha forma de discriminación, este tipo de personas sufren de discriminación en diferentes ámbitos, a tal punto que aún no se llega a reconocer derechos muchos derechos con las cuales cuentan.

No obstante, siendo la discriminación laboral la temática de la investigación, se puede verificar que de acuerdo a INEI (2017) cuando se hizo la primera encuesta virtual para personas LGTBI un 11% de dicha población habría llegado a experimentar alguna forma de discriminación laboral; y dentro de ese grupo, un 33% de ellos no habría recibido un pago adecuado, un 30.8% habría trabajado de manera excesiva y un 24.9% habría llegado a sufrir alguna agresión sea de manera sexual, física o incluso verbal, de las cuales esta última habría sido la más reportada de acuerdo al porcentaje de los participantes. Asimismo, la encuesta realizada determinó que un 95.6% de los participantes no llegarían a denunciar los actos de discriminación laboral, mientras que un 55% de ellos evitan interponer cualquiera denuncia

porque consideran que las autoridades no realizan ninguna acción en sus favores, solo por sus condiciones de tales.

Del mismo modo, Promex (2022) al realizar una encuesta ha determinado que un 37.8% de personas de la comunidad LGTBI se encuentran en desempleo, de los cuales un 85% vienen a ser mujeres que se consideran como trans; y un 5.3% sería el caso de la población económicamente activa.

A nivel regional y local el panorama no viene a ser distinto, en tanto que a nivel de Lima Provincias la discriminación laboral es evidente, a tal punto que las personas que integran la comunidad LGTBI se dedican a realizar actividades privadas a fin de poder generarse ingresos económicos, porque les cierran las oportunidades de conseguir o mantenerse en un trabajo subordinado.

Ahora bien, una vez expuesto el diagnóstico del problema, corresponde verificar el pronóstico de la investigación lo cual no es alentador en tanto que aún no existe ninguna iniciativa legislativa que pueda determinar la protección de las personas de la comunidad LGTBI de las discriminaciones laborales, ya que el panorama actual se direcciona a que estas personas sigan siendo relegadas de puestos de trabajos y de tratos diferenciados en sus puestos de trabajo.

Si es que no se emite una normativa especial y se sensibiliza a las empresas privadas y a las entidades estatales, sobre todo a la oficina de recursos humanos, la discriminación laboral seguirá presentándose y cada día más en mayor porcentaje, lo cual afectará directamente los derechos de dichas personas.

En ese sentido, a modo de control de problema se puede advertir que el primer paso importante en el Perú es que se emita una normativa especial a fin de que se llegue a proteger a las personas de la comunidad LGTBI de las discriminaciones laborales tanto en el acceso a un empleo, en las relaciones laborales y cuando concluya el vínculo laboral al momento de

reconocer los beneficios laborales, porque la discriminación laboral contra dichas personas llega a presentarse en las tres instancias antes mencionadas.

Del mismo modo, es de suma importancia que la población y los agentes económicos puedan llegar a sensibilizarse a fin de que traten en la misma condición a dichas personas, porque ser de la comunidad LGTBI no lo pone en un escalón por debajo de las personas de orientación sexual general, ya que cuentan con las mismas habilidades. De esa forma se protegerá a que lleguen a realizar otras actividades que en un futuro puedan llegar a perjudicar sus vidas.

Asimismo, debe de implementarse canales o plataformas tecnológicos de reporte anónimo y con identificación para que cualquier ciudadano pueda realizar reportes si es que es testigo de discriminación laboral y el Ministerio de Trabajo debe de implementar una oficina con competencia nacional a fin de poder realizar un monitoreo a las denuncias que llegan a realizarse a través de las plataformas.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general.

P.G.: ¿Cuál es la relación existente entre la discriminación laboral por la orientación sexual de personas de la comunidad LGTBI y la transgresión de sus derechos laborales, Huacho – 2023?

1.2.2 Problemas específicos.

P.E.1.: ¿Qué relación existe entre la discriminación laboral de las personas de la comunidad LGTBI al momento de la contratación laboral y la afectación del derecho al acceso a un empleo, Huacho - 2023?

P.E.2.: ¿Qué relación existe entre la discriminación laboral de personas de la comunidad LGTBI en la relación laboral y la afectación del derecho a la igualdad de trato en la prestación de los mismos servicios, Huacho - 2023?

P.E.3.: ¿Qué relación existe entre la discriminación laboral de las personas de la comunidad LGTBI al final de vínculo laboral y la afectación de los derechos a los beneficios sociales, Huacho - 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general de la investigación.

O.G.: Determinar la relación entre la discriminación laboral por la orientación sexual de personas de la comunidad LGTBI y la transgresión de sus derechos laborales, Huacho – 2023.

1.3.2 Objetivos específicos de la investigación.

O.E.1.: Determinar la relación existente entre la discriminación laboral de las personas de la comunidad LGTBI al momento de la contratación laboral y la afectación del derecho al acceso a un empleo, Huacho – 2023.

O.E.2.: Determinar la relación existente entre la discriminación laboral de personas de la comunidad LGTBI en la relación laboral y la afectación del derecho a la igualdad de trato en la prestación de los mismos servicios, Huacho – 2023.

O.E.3.: Determinar la relación existente entre la discriminación laboral de las personas de la comunidad LGTBI al final de vínculo laboral y la afectación de los derechos a los beneficios sociales, Huacho – 2023.

1.4 Justificación de la investigación

El trabajo de investigación llega a justificarse a nivel teórico en tanto que busca analizar la dogmática jurídica en relación a la discriminación laboral de las personas pertenecientes a la comunidad LGTBI, en ese sentido, se analiza los criterios más importantes que se toman para poder sostener que hay discriminación en diferentes aspectos laborales, siendo las más importantes las trabas que se ponen a dichas personas cuando buscan acceder a un empleo, asimismo, el trato diferenciado que se les dan cuando estos llegan a conseguir un puesto de trabajo; en ese sentido, lo versado en este trabajo se justifica teóricamente dado que existe muchos puntos de vistas que pueden llegar a servir para poder analizar el fenómeno de la discriminación laboral a personas LGTBI, lo cual podrá servir como un soporte a futuras investigaciones sobre la materia.

Asimismo, encuentra una justificación a nivel práctico porque la problemática se observa en el día a día. La discriminación laboral a personas de la comunidad LGTBI es una constante en la sociedad, por ende, dichas personas optan por realizar actividades privadas y en muchos casos llegan a realizar actos que en futuro podría poner en riesgo sus vidas personales, en ese sentido, el trabajo que se realiza cobra amplia significancia, debido a que la problemática se presenta a nivel social.

Del mismo modo, llega a justificarse metodológicamente por el hecho de que para la realización de la investigación se sigue una metodología adecuada, así también se utilizan instrumentos de recolección de datos adecuados y por estar siguiente las pautas metodológicas que se han establecido en el Reglamento de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

1.5 Delimitación del estudio

1.5.1 Delimitación temática.

El trabajo de investigación se realiza bajo los parámetros del derecho laboral, debido a que versa sobre las discriminaciones laborales a las personas de la comunidad LGTBI y la afectación de sus derechos laborales; asimismo, bajo los parámetros del Derecho Constitucional, esto a raíz de que la discriminación es desarrollada en la misma Constitución peruana a determinar que no debe proceder esta actuación.

1.5.2 Delimitación espacial.

Se realizó en la Ciudad de Huacho.

1.5.3 Delimitación temporal.

Le corresponde el año 2023.

1.5.4 Delimitación poblacional.

Personas de la comunidad LGTBI de Huacho y profesionales que cursan estudios en la maestría en Derecho Constitucional y Administrativo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

1.6 Viabilidad del estudio

Para la realización del presente trabajo, la investigadora contó con recursos económicos como temporales, los cuales llegaron a viabilizar el trabajo de investigación en tanto que posibilitó su realización. Asimismo, se contó con la bibliografía correspondiente que también sirvió para que se pueda desarrollarse el marco teórico de la investigación.

En ese sentido, el trabajo de investigación que llegó a desarrollar llegó a ser viable en todos sus extremos, porque se contó con los recursos económicos, temporales y de otros aspectos.

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales.

Pérez (2020) en su tesis titulado: *Análisis de la discriminación del colectivo LGTBI en el ámbito laboral español privado y público: La tutela desde la perspectiva del Derecho*, presentado a la Universidad Politécnica de Valencia, donde concluye indicando que, se evidencia que no existe una normalización de carácter efectiva de considerar como trabajadores LGTBI tanto a nivel nacional como internacional; no obstante, en países como España existen avances significativos para poder cautelar y tutelar los derechos de dicha colectividad, por el propio avance de los derechos laborales, pero a nivel internacional no existe un reconocimiento de los derechos de dicho grupo de personas LGTBI relacionados al ámbito laboral. Por otro lado, la discriminación laboral de las personas con diferente orientación no solo se presenta en países en los cuales no hay normatividad que regula dicha materia, sino también se presenta en países en los cuales hay esas normas que buscan la igualdad de dichas personas como también incentivan lo relacionado a cuestiones de no discriminación a personas con diferente orientación; en ese sentido, el problema no es tanto la falta de normas que regulen esa situación, sino, la problemática viene a presentarse por otros factores dentro de los cuales lo personal es el que sale más a flote.

Vaca (2022) en su investigación que titula: *Los derechos humanos frente a la exclusión y discriminación laboral de la comunidad LGTBI*, presentado a la Universidad Regional Autónoma de los Andes, concluye señalando que, se evidencia una ausencia de acciones y de mecanismos estatales que no se manifiestan frente a acciones de vulneración de los derechos de las comunidades LGTBI y dentro de ellos se encuentra la afectación de los derechos laborales de dicha comunidad, y esto, viene a ser un gran atropello a los derechos de dichas

personas lo cual es antijurídico y no se condice con lo estipulado en las normas Estatales Ecuatorianas; asimismo, se ha podido advertir que en la legislación ecuatoriana la violencia contra esta comunidad viene a presentarse de manera estructura y sobre todo directa, porque no se les permite participar en actividades de trabajo que son remuneradas de manera justa; y, esta violencia laboral ha sido perpetrada y sobre todo ejercida por parte de la misma sociedad. Asimismo, se ha podido advertir en la investigación que no se vienen aplicando las normas constitucionales y legales relacionados con la igualdad y equidad de estas personas de la comunidad LGTBI, a fin de que pueda llegar a ingresar a puestos de trabajo sea a nivel público como privado; en ese sentido, aunque se cuente con la normatividad correspondiente su falta de aplicación viene a ser un factor sustancial en la afectación de los derechos de dicha comunidad de personas.

Paredes (2020) en su investigación titula: *Discriminación laboral contra personas transexuales. El caso “sweet & coffee”. Propuesta para un litigio estratégico desde una perspectiva de género*, presentado a la Universidad Andina Simón Bolívar, donde a modo de conclusión indica, se ha llegado a evidenciar que las personas consideradas como transexuales vienen siendo discriminados en diferentes ámbitos del Estado, sean estos a nivel social e institucional; en ese sentido, las discriminaciones vienen a ser de carácter sistemático estructural y también coyuntural; así también, el trabajo siendo un derecho reconocido a través de diferentes normativas nacionales como internacionales y siendo prohibida su discriminación en razón del sexo, también es una limitación de las personas transexuales, porque no pueden ingresar a la misma oportunidad laboral. En el caso Sweet and Coffe tiene una naturaleza controvertida y aunque han tenido mayor apoyo de la población y diferentes organizaciones no llegó a judicializarse y cuando se hicieron entrevistas a los implicados y personas allegadas han señalado que ello se ha presentado de dicha manera por el hecho de que las personas trans que llegan a sufrir de discriminación laboral no inician procesos por diferentes temores y la

falta de denuncia se presenta porque tienen miedo a que en el futuro no se les llegue a contratar en otras empresas o entidades del Estado; por ende, la única alternativa que tienen viene a ser lo relacionado a quedarse callado en lugar de hacer público la restricción al ejercicio del derecho al acceso al trabajo.

2.1.2 Antecedentes nacionales.

Araujo (2024) en su investigación titulada: *Análisis de la normativa de la discriminación laboral por orientación sexual y de género y sus implicancias en los derechos laborales de los trabajadores peruanos*, presentado a la Universidad Continental, donde concluye precisando que, existe ciertas informaciones de índole empírico en la que se determina que personas de diferentes orientaciones sexuales y del género femenino están discriminadas en el ámbito laboral, asimismo, la estadística demuestra que la problemática de la discriminación laboral en contra de las personas de diferentes orientaciones sexuales aún no se han erradicado y ello genera una gran problemática; en ese sentido, los empleadores no suelen contratar a personas que pertenecen a las comunidades LGBTI, y ello genera una desigualdad por razón de orientación sexual lo cual no se está en consonancia con lo establecido en la constitución peruana, donde se busca erradicar la discriminación por diferentes razones. Por otro lado, se ha podido apreciar que uno de los factores que impiden que las personas de diferentes orientaciones sexuales lleguen a denunciar a los discriminadores es porque existe temor, miedo y la preocupación de que serán rechazados al hacer público la discriminación que vienen sufriendo en el trabajo; es más, no existe ni siquiera la posibilidad de contratación de personas de diferentes orientaciones sexuales. Asimismo, se puede advertir que hay una gran afectación de derechos laborales de las personas de orientaciones sexuales de la comunidad LGTBI los cuales son el acceso al trabajo digno, el derecho a la sindicalización, a poder contratar en condiciones adecuadas y sobre todo la contratación justa.

Alfaro (2020) en su investigación que titula: *Exclusión de personas trans en el campo laboral y su afectación al Derecho a la Igualdad y no Discriminación*, presentado a la Universidad Nacional de Trujillo, donde concluye precisando: 1) A lo largo de la investigación se ha podido advertir que la discriminación de las personas trans en el trabajo llega a afectarles limitando los derechos laborales y sobre todo incidiendo en el derecho a la igualdad, como también el derecho a la no discriminación; esto, porque las empresas y los empleadores llegan a excluir a las personas trans cuando estos buscan conseguir un trabajo, lo cual es una clara manifestación de discriminación en el trabajo y llega a materializarse desde un rechazo rotundo hasta burlas al momento de la contratación, como también la generación de un ambiente inadecuado y con burlas si es que llegan a ser contratados; y, ello les condiciona a que terminen dedicándose a otras actividades, dentro de las cuales se tiene el meretricio y los trabajos ilegales; 2) A nivel internacional, aunque haya normas internacionales que buscan erradicar la discriminación laboral de las personas trans, lo cierto es que en muchos países del mundo, aun se viene manifestando esta clase de acciones, los cuales es perjudicial para los derechos de estas personas, como también llega a presentarse cumpliendo el rol de afectador de derechos personalísimos de dichas personas; 3) A nivel nacional, aun no existe una norma especial que llegue a proteger los derechos laborales de las personas trans, sea cuando estos van a ingresar a un puesto de trabajo, como también cuando las personas trans ya se encuentran en plena prestación de servicios, asimismo, tampoco se ha podido advertir la presencia de una iniciativa legislativa con dicha finalidad.

Cayllahua y Contreras (2024) en su investigación que titula: *Inserción laboral de la comunidad LGTBI en la ciudad de Huancayo*, presentado a la Universidad Nacional del Centro del Perú, donde concluyen: 1) Se ha podido apreciar que hay una dualidad de respuestas en relación a la inserción laboral de la comunidad LGBTI, el primero de ellos se presenta en el plano formal, donde los profesionales de la comunidad LGTBI son rechazados y excluidos en

la búsqueda de conseguir derechos, lo cual es una constante en la sociedad de Huancayo, porque muchos profesionales LGBTI son despreciados por sus estereotipos y la sociedad los juzga sin tener en consideración su capacidad, sino enraizándose solo en su orientación sexual; en ese sentido, dichos profesionales sufren de desprecios, maltratados, rechazos y exclusiones cuando buscan conseguir un trabajo de acuerdo a su profesión; es decir, la realidad regional demuestra que estos profesionales son despreciados y excluidos del mercado laboral huancaíno; 2) No obstante, la realidad informal les posibilita a que consigan mayor oportunidad de trabajos, por ello, informalmente tienen mayor libertad para que puedan desarrollarse; y, esto se presenta por el alto índice de que las discriminaciones y las exclusiones llegan a disminuir notable y significativamente, por ello, la generación de oportunidades a nivel informal viene a ser un mercado en el cual se mueven las personas que forman la comunidad LGTBI; y, esto es a consecuencia de la falta de una normatividad especial de la materia que pueda proteger los derechos de la comunidad LGTBI en el Estado peruano.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Discriminación laboral por la orientación sexual de personas de la comunidad LGTBI.

En principio, la Constitución peruana de 1993 establece que ninguna persona debe de ser discriminada a razón de su color, raza, sexo, ideología y cualquier otra índole; por ende, existe la libertad de decisión en las personas para que puedan llegar a optar por cualquier decisión en su vida, siempre y cuando se llegue a afectar los derechos de otras personas con los cuales conviven en sociedad (Landa, 2017).

Sin embargo, aunque la normatividad nacional precisa la no discriminación por cualquier índole, lo cierto es que el Perú aún se encuentra considerado como un país que practica mucho la discriminación y las razones para ello son varias, y dentro de las cuales,

también encontramos a la orientación sexual, el cual, viene a ser una de las causas más complejas de combatir cuando se presenta discriminaciones.

Delimitando un poco más la temática de investigación, la discriminación laboral de las personas que la comunidad LGTBI es muy amplia y esto se presenta porque el Perú carece de sanción legal a personas que discriminan laboralmente a otras por el solo hecho de que tienen una orientación sexual diferente.

Esta problemática es bien compleja de tratar, porque cualquier empresario del sector privado y funcionario o servidor público no llegan a contratar a las personas que pertenecen a la comunidad LGTBI, y ante la presentación de sus documentos, les ponen trabas innecesarias y les exigen cumplir con requisitos que no existen o no son necesarios, los cuales llegan a configurarse como una causa de exclusión (Acosta, et al, 2019); del mismo modo, si es que llegan a ser contratadas llegan a ser hostigadas a tal punto que llegan a renunciar a sus trabajos.

En ese sentido, la restricción del acceso a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones, la discriminación por razón de su orientación sexual, la no inclusión a los sindicatos, el hostigamiento en sus puesto de trabajo y más, llegan a ser causas específicas de que se hace necesario la emisión de una ley especial que busque proteger los derechos laborales de la comunidad LGTBI en el Perú.

2.2.1.1 Discriminación: precisión de términos y su desarrollo normativo.

De acuerdo a cierto sector de la doctrina nacional, la prohibición de discriminación haría referencia a que ninguna autoridad o funcionario realice tratos de carácter desigual a las personas a razón de su origen, raza, sexo o de cualquier otra índole; sin embargo, cuando dicho término se estudia de manera más específica, la referencia estaría enfocada a que ninguna persona sea tratada de manera desigual frente a cualquier circunstancia.

Siendo ello así, la discriminación vendría a ser todo acto u omisión a través de la cual se presenta una exclusión, preferencia o también un trato muy diferenciado, sea de manera

indirecta como directa que esté direccionado a un grupo de sujetos, direccionados a destinados a menoscabar, anular o incluso restringir el ejercicio concreto y real de sus derechos fundamentales de las cuales son los titulares (Cardeña, 2019).

Asimismo, hay quienes consideran que la discriminación es un fenómeno muy complejo que llega a presentarse por la confluencia de diferentes supuestos o componentes dentro de los cuales se encuentran ciertos prejuicios de carácter político o socioculturales que muchas veces o incluso frecuentemente llegan a generar una desigualdad en muchos aspectos de la vida humana de la persona sobre quien va dirigido la acción de discriminación. Del mismo modo, la discriminación también puede presentarse en el ámbito laboral, donde hay estigmas, muchos estereotipos y sobre todo situaciones de discriminación cuando los responsables deciden sobre el acceso a empleos.

2.2.1.2 Constitución y el derecho a no ser discriminado.

Líneas atrás se ha precisado que la Constitución peruana regula el derecho a no ser discriminado por ninguna razón o ninguna índole; y ello, es la base para que con posterioridad se llegue a emitir normas legales a través de las cuales prohíba la discriminación de manera sectorizada.

Dogmáticamente se ha indicado que la Constitución prohíbe todo tipo de discriminación, pudiendo ser directo o indirecto; donde el primero de ellos implica un trato desigual sin que haya justificación alguna; y, el segundo de ellos se relaciona con tratos desiguales que aparentemente son neutras, pero al llegar a materializarse se afecta los derechos de un grupo de personas (Landa, 2017).

Ahora bien, estudiando con mayor amplitud, se ha determinado que el derecho a no ser discriminado llega a ser una manifestación del derecho a la igualdad, por ende, la no discriminación se encontraría en la dimensión subjetiva de la igualdad; no obstante, muchos estudios individualizan al derecho a la no discriminación como un derecho de naturaleza

autónoma que no tienen ninguna dependencia con la igualdad, empero, que por su importancia llega a tener una relación bastante intrínseca con ella.

Modernamente se sostiene que la no discriminación implica una respuesta directa a la afectación de derechos humanos de las personas al ser tratado desigualmente, y ello se presenta con la finalidad de que se erradique tratos diferenciados contra un grupo de personas o de individuos, por cuestiones de motivo razón o índole (Martínez, 2000).

Es importante lo desarrollado por el Tribunal Constitucional en la STC N° 5652-2007-PA/TC, donde los magistrados señalaron que no debe de confundirse el derecho a la no discriminación con el derecho a la igualdad ante la ley, porque el primero de ellos se presenta cuando hay distinciones, exclusiones, restricciones o clasificaciones por cualquier motivo, sea de carácter religiosos, sexual racial o de cualquier índole, la segunda de ellas llega a ser considerado como el supuesto por el cual toda persona debe de ser tratado sin ningún distingo injustificada; por ende, ambos conceptos llegan a complementarse de manera específica, empero hay distinción concreta.

2.2.1.3 Discriminación: su tipología y sus causas.

En la doctrina se ha presentado una clasificación de la discriminación atendiendo a la forma como llega a materializarse; por ende, en los siguientes párrafos se procederá a analizar la tipología presentada, los cuales vienen a ser los siguientes:

- **Discriminación directa**

Este tipo de discriminación llega a presentarse cuando los tratos desiguales llegan a presentarse de manera clara y precisa, donde no existe ninguna disimulación en los tratos diferenciados. En ese sentido, esta forma de discriminación llega a presentarse cuando una persona o autoridad discrimina a otra directamente y sin que haya causa o motivo que justifique la discriminación. Por ende, Neves (2004) indica que esta discriminación llega a presentarse con un trato desigual que es ausente de cualquiera

causa sea de carácter razonable o incluso objetivo, y su materialización se da sin fundamento que lo motive.

- **Discriminación indirecta**

Esta discriminación no se presenta como en la directa por cuestiones claras, sino se presenta de manera infiltrada. Estudiando este tipo de discriminación Neves (2004) ha explicado que esta discriminación se presenta cuando hay ciertas decisiones llegan a aplicarse por igual frente a diferentes grupos sociales, empero, intrínsecamente se tiene conocimiento de que hay un pequeño grupo que no será beneficiado con las decisiones que se han tomado y ese grupo llegará a ser considerado como discriminado sistemáticamente.

Los tipos de discriminación que se han desarrollado vienen a ser las más frecuentes en su materialización a nivel social, del mismo modo son los más aceptados tanto a nivel doctrinario como jurisprudencial, por ende, su definición concreta es de suma importancia para cualquier interesado en la materia.

Por otro lado, la discriminación tiene diferentes causas o razones, las mismas que también ya han sido desarrolladas por parte de la doctrina; y, dentro de esta tipología de causas, se tiene a los siguientes:

- Uno de los factores por los cuales se presenta la discriminación viene a ser lo relacionado a cuestiones de índole religioso, sexual, cultural, económico, hablar un cierto idioma, raza, entre otros aspectos; los cuales, son intrínsecos a la vida humana y no dependen de su voluntad, sino existe una razón objetiva y concreta.
- Otro factor o causa de la discriminación se presenta porque las personas llegan a interiorizar cuestiones personales de un grupo o de una persona a quien desean discriminar. La razón de la discriminación es personal, lo cual es muy intrínseco en la vida de la persona discriminada.

Una persona o funcionario puede realizar discriminación o exclusiones por diferentes motivos, no obstante, lo desarrollado en los párrafos anteriores vienen a ser considerados como los más esenciales tipos de discriminación, los cuales llegan a presentarse de manera más cotidiana.

2.2.1.4 Discriminación laboral.

Se viene desarrollando que la discriminación laboral viene a presentarse por diferentes cuestiones, dentro de los cuales también se encuentra la discriminación laboral, y esto sucede, y ello se presenta en dos fases esenciales, donde el primero de ellos se relaciona directamente con la restricción al momento de ingresar a trabajar, y el segundo de ellos llega a presentarse cuando una persona es excluida, hostigada o rechazada cuando está prestando los servicios personales (Acosta et al. 2019).

La discriminación laboral también se presenta por diferentes causas o motivos, dentro de los cuales se tiene la raza, ideologías políticas, religiosas, económicas, entre otros, los cuales hacen que haya una discriminación directa como también una discriminación de naturaleza indirecta.

No debe de olvidarse realizar una diferencia entre la igualdad entre iguales y la discriminación. El primero de ellos se relaciona con el hecho de que dos personas de diferentes situaciones no pueden ser tratados de la misma manera, por ejemplo, una persona profesional con cumplimiento de condiciones, no puede ser tratado en la misma condición que una persona que no tiene una carrera profesional, al momento de ser contratado para que preste servicios; mientras que el segundo de ellos, hace referencia a la exclusión o restricción existente aunque cumplas con las condiciones que se requiere (Fonseca, 2019).

El tema de la no discriminación laboral también se encuentra regulado en la normatividad laboral, empero, aun así, se siguen presentando situaciones de discriminación a ciertas personas con la finalidad de que no lleguen a ingresar o a ocupar un puesto de trabajo y

la situación también se sigue presentando dentro de las empresas o entidades del Estado en las cuales ya se vienen presentado servicios.

Analizando la estructura conceptual de la discriminación, Castro (2001) indica que la discriminación laboral llega a consistir en cualquiera distinción, preferencia o exclusión de trato, que suele presentarse a consecuencia de una relación de índole laboral los cuales tienen base en aspectos como la raza, sexo, ideología política o cualquiera aspecto que no sea razonable o que la misma sea injustificada y que su consecuencia directa sea la anulación de cualquier trato en igualdad de condiciones.

El mismo autor que se ha citado, señala que la discriminación laboral puede presentarse tanto en la misma relación laboral, es decir, cuando el sujeto viene prestando servicios, o incluso cuando la relación laboral ha llegado a cesar; así también, cuando una persona busca un empleo y por cuestiones raciales, ideológicas, y de cualquier otra índole no le llegan a contratar.

No obstante, la discriminación laboral dentro del trabajo puede llegar a presentarse a través de diferentes conductas; es así, que se puede encontrar un pago desigual a dos personas que realizan la misma acción, al sujeto que se discrimina no se le llega a brindar capacitaciones, los trabajos a los cuales se les expone llegan a ser más complejo y riesgoso, no se les brinda la seguridad laboral correspondiente, entre otros aspectos (Blume, 2010).

La finalidad que persigue la discriminación laboral no solo viene a ser un trato diferenciado, sino también buscan que no se llegue a configurar la relación o vínculo laboral (si el trabajador está en busca en empleo); o de ser el caso, que el trabajador contratado llegue a ser despedido y de esa forma se llegue a romper la relación laboral.

Se quiera o no admitir en cuestiones laborales existe la discriminación laboral, aun existiendo normas jurídicas que buscan proteger los derechos de las personas a que no sean discriminados en un centro de trabajo, lo cierto es que hay una amplia presencia de

discriminación en diferentes aspectos de los vínculos laborales; en ese sentido, es urgente y necesario el fortalecimiento en políticas públicas a fin de que ninguna persona llegue a sufrir de agresiones en su contra.

2.2.1.5 Discriminación laboral y la normativa nacional.

La Constitución peruana al ser considerada como la norma suprema fija principios y normas destinados hacer prevalecer los derechos de las personas. Dichos principios y normas son pautas para que se pueda emitir normas de carácter legal a fin de que se llegue a proteger los derechos de los ciudadanos de manera más optima.

En ese sentido, en temas laborales, la discriminación ha sido desarrollada desde la Constitución peruana; así también se cuenta con otras normas de índole legal, las cuales vienen a ser los siguiente:

- **Constitución**

La constitución peruana a modo general, regula la prohibición de discriminación por cualquier índole. Dicha prohibición normativa se encuentra regulado en el artículo 2° numeral 2. Asimismo, en temas relacionados a la discriminación laboral, el artículo 26° numeral 1 indica que las personas que se encuentran en una relación laboral, deben de prestarlo en igualdad de oportunidades sin que haya discriminación de por medio.

- **Ley N° 28983**

Esta normatividad está orientado a poder establecer un marco legal que sea institucionalizado y sobre todo considerado como buena política para que tanto varones como mujeres lleguen a poder ejercer los derechos laborales en igualdad de condiciones, asimismo, para que se pueda llegar a impedir cualquier acto de discriminación sea a nivel público como privado, por ende, el artículo 6° de dicha normatividad indica que el Estado debe de garantizar los derechos de las personas a trabajar productivamente, donde prime condiciones relacionados a la libertad,

seguridad, equidad y sobre todo los que se encuentran en consonancia con cuestiones de dignidad humana.

- **Ley N° 26772**

Esta norma legal, tiene como objetivo que se llegue a ofertar empleos sea a nivel público o privado con acceso sin discriminación, y que las formaciones educativas no lleguen a contener requisitos que sean considerados discriminatorios, llegando a alterar o incluso que la misma no llegue a constituirse en una anulación de los tratos oportunos.

- **Ley N° 30709**

Esta norma está destinada a poder prohibir que exista una discriminación salarial entre mujeres y varones que llegan a ejercer el mismo cargo, llegan a tener las mismas funciones y prestan servicios en igualdad de condiciones. En ese sentido, esta norma llega a disponer que las empresas deben de contener ciertos criterios a fin de que se llegue a remunerar a las personas atendiendo a su condición de trabajador en condiciones equivalente.

2.2.1.6 Discriminación laboral a personas de la comunidad LGTBI.

A nivel general, el Perú es uno de la países del mundo que más se resiste en atribuir derechos especiales a las personas de diferentes orientación sexual, o a aquellos denominados como pertenecientes a la comunidad LGTBI; por ejemplo, uno de los temas muy discutidos es el matrimonio entre personas del mismo sexo o la adopción de personas LGTBI de menores de edad con fines de conformación de una familia (Jiménez y Sánchez, 2017).

La no aceptación de reconocer derechos a personas de la comunidad LGTBI es quizás por la alta influencia de la religión cristiana en las familias peruanas; y ello, desencadena que haya grandes brechas en relación a derechos, como también los relacionados a cuestiones de igualdad de personas. No obstante, en otros países como Uruguay, por ejemplo, el matrimonio

homosexual es bien recibido, lo cual debe de ser una buena guía para que el Perú pueda permitir el matrimonio de dos personas del mismo sexo.

Ahora bien, en temas laborales, las personas que pertenecen a la comunidad LGTBI se encuentran discriminados ampliamente; y, ello se puede demostrar con las encuestas que realizan empresas como IPSOS quienes en el 2023, al realizar una encuesta global y a seis países de Latinoamérica, demostraron un 67° de personas LGTBI sufre de mucha discriminación y un 76% de encuestados indicaron que debe de emitirse normas legales a fin de que estas personas no sean discriminados en sus centros de trabajo (Paredes, 2019).

Por otro lado, en el Perú no existe una norma legal que permita la no discriminación laboral de las personas LGTBI, como se ha visto al desarrollar las normas que regulan la no discriminación laboral, solo se basa de manera directa a mujeres y varones, pero no existe una norma legal que determine la no discriminación de personas pertenecientes a la comunidad LGTBI.

El derecho a acceder a un puesto laboral de parte de personas pertenecientes a la comunidad LGTBI es muy limitado, los sesgos estereotipados de los entrevistadores y seleccionadores de empresas y entidades estatales no permite que una persona de esta comunidad pueda ingresar a ocupar un puesto de trabajo.

Del mismo modo, si es que estas personas llegan a ser contratadas, al momento de brindar sus servicios llegan a ser expuestas a burlas, críticas, restricción de sus derechos laborales, la no permisión de poder ingresar a formar parte de un sindicato, entre otros actos de discriminación, y todo ello sin que haya causa objetiva y justa que permita realizarle un trato diferenciado.

En ese sentido, en la legislación peruana se ha necesario que se llegue a emitir una normatividad legal que busque proteger los derechos de las personas pertenecientes a la comunidad LGTBI, para que de esa forma no se afecten sus derechos relacionados a la igualdad

de condiciones laborales, como también para que se llegue a proteger sus derechos laborales, porque en un Estado Constitucional como el nuestro, donde uno de los principios más importantes es la igualdad, no se debe de permitir el trato desigual a personas LGTBI al momento de ingresar a un puesto de trabajo o de ser el caso para que pueda prestar sus servicios personales en igualdad de condiciones.

2.2.2 Transgresión de sus derechos laborales.

Los derechos laborales han sido el fruto de grandes luchas sociales de parte de la clase trabajadora. Lo que hoy en día toda persona es titular de derechos laborales, no se ha presentado así a lo largo de la historia humana. A nivel nacional, los derechos laborales recién llegaron a ser reconocidas en los primeros años del siglo XX y a partir de ello, los derechos laborales han ido evolucionando de manera paulatina.

Ahora bien, en principio, toda persona tiene derecho a un trabajo, así lo reconoce la constitución en su artículo 2° numeral 15; asimismo, el artículo 24° de la misma normatividad, engloba lo relativo a los derechos de los trabajadores, dentro de los cuales, han entendido los constituyentes, que el derecho a la remuneración equitativa es uno de los más importantes (Landa, 2017).

No obstante, toda persona que brinda sus servicios personales no solo cuenta con el derecho al percibir una remuneración, sino cuenta con un cúmulo de derechos, dentro de los cuales, encontramos, por ejemplo, el trabajo por solo 48 horas semanales como máximo, del mismo modo, descansando los fines de semana, pertenecer a organizaciones sindicales, entre otros derechos.

La única condición para que las personas puedan ser titulares de derechos laborales es que estos lleguen a prestar servicios personales (Guillaume, 2021). No se necesita más condiciones, sino solamente la confluencia de tres elementos dentro de los cuales encontramos la prestación de servicios que sea de manera personal, del mismo modo, que haya una

remuneración de por medio y la presencia de una subordinación, los cuales permiten que haya un vínculo laboral que llegará a desencadenar efectos laborales directos.

2.2.2.1 Estado Constitucional y Social de Derecho y derechos laborales.

De acuerdo al artículo 43° de la Constitución peruana, el Perú viene a ser un Estado democrático y social, lo cual implica que los representantes que guían al país vienen a ser elegidos por todos los peruanos, del mismo modo, es social por el hecho de que llega a proteger los derechos sociales de las personas; y, dentro de dichos derechos encontramos a los derechos laborales.

En ese sentido, el Estado peruano aún sigue adscribiéndose a los Estados en los cuales prima la protección de derechos sociales, dentro de los cuales se encuentran el derecho al trabajo, a la educación, seguridad social, entre otros derechos, los cuales se conoce bajo la nomenclatura de derechos de segunda generación. Toyama (2015).

Por otro lado, es un cuestionamiento constante de que los derechos de índole laboral no sean considerados como derechos fundamentales de acuerdo a la ubicación normativa de la Constitución del Estado peruano, porque la Constitución de 1979, considera a todos los derechos como fundamentales, empero la constitución de 1993 señala que los derechos fundamentales tienen dicha naturaleza solo cuando están regulados en el capítulo primero; en ese sentido, los demás derechos regulados en otros capítulos tienen una naturaleza diferente, por ende, serían considerados como derechos sociales y económicos.

Sin embargo, no solo los derechos reconocidos en el capítulo primero de la Constitución son los que se conoce como fundamentales, sino también hay ciertos derechos que por su relación con la dignidad humana y al tener una relación con principios que sustentan el orden constitucional y legal, llegan a ser considerados como derechos fundamentales, y, una muestra de ello viene a ser el derecho a la estabilidad económica, que por su naturaleza relacional con

la dignidad humana llega a ser considerado como un derecho de naturaleza humana y sobre todo fundamental.

Por otro lado, los Estados Constitucionales y Sociales protegen los derechos que tienen dicha naturaleza; es decir, no solo debe de emitirse normas constitucionales y legales donde se reconozcan derechos, sino también ellas deben de ser protegidas a través de las normas legales.

El respeto de los derechos es de suma importancia en un Estado Constitucional de Derecho, porque de ser lo contrario, no sería adecuado hacer referencia a este tipo de Estado que regule una determinada sociedad. Por ende, la democracia al ser una forma de estructura del Estado llega a ser de mucha importancia, de ser lo contrario, será perjudicial para las personas.

2.2.2.2 Derechos laborales a través de diferentes regímenes.

Es sabido que el Estado peruano también regula lo relativo a la libertad de mercado, y ello se regula atendiendo al mercado social; por ende, existe la posibilidad de que los privados lleguen a crear empresas y al crear empresas puedan ofertar trabajos para que los ciudadanos puedan prestar sus servicios personales.

Ahora bien, en el Estado peruano, existe la posibilidad de que tanto el Estado como los privados puedan prestar servicios, pero, ello lo hacen a través de diferentes regímenes laborales. Es decir, el régimen privado se encuentra regulado a través del Decreto Legislativo N° 728 y su texto único ordenado; asimismo, el régimen laboral del sector público se encuentra regulado a través del Decreto Legislativo N° 276°.

Estos dos grandes regímenes laborales se complementan a través de normas especiales que regulan ciertos beneficios sociales. Asimismo, en el sector público se utilizan normas adicionales que regulan ciertas figuras, dentro de los cuales podemos encontrar al Decreto Legislativo N° 1057, y últimamente la Ley SERVIR.

En todos los regímenes laborales existe la protección de los derechos laborales de los trabajadores. Asimismo, la constitución peruana ha establecido que todos los trabajadores deberán de prestar servicios a sus empleadores en igualdad de condiciones, como también podrán prestar sus servicios personales sin discriminación alguna. La determinación de la prestación de servicios de los trabajadores bajo igualdad de condiciones no se encuentra relacionado solo con un régimen laboral, sino también debe de prestarse a través de todos los regímenes laborales existentes.

2.2.2.3 Acceso a un puesto de trabajo: ¿derecho fundamental?

Toda persona tiene derecho a un trabajo digno, ello ha precisado el constituyente peruano en la Constitución peruana de 1993. El artículo 22° de la Constitución señala que, el trabajo viene a ser un derecho. Sí ello es así, desde una primera perspectiva podemos indicar que el acceso a un puesto de trabajo viene a ser un derecho fundamental.

El Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Exp. N° 1124-001-AA/TC ha desarrollado el derecho al trabajo e indica que este derecho de naturaleza fundamental tiene dos contenidos esenciales, donde el primero de ellos implicar el acceder a un puesto de trabajo, y el segundo de ellos, se relacionado directamente con el derecho a conservar el puesto de trabajo, por lo que ninguna persona debe de ser despedido sin que haya justa causa y objetiva.

El derecho al trabajo no solo es un derecho de las personas, sino también viene a ser un deber del Estado, donde este deberá de adoptar las políticas públicas más adecuadas a fin de garantizar un puesto de trabajo de las personas, dado que el trabajo implica ser la base esencial de la subsistencia humana.

Ahora bien, el acceder a un puesto de trabajo, viene a ser un derecho fundamental implícito. Nos explicamos, los derechos fundamentales pueden ser de tres naturalezas, el primero de ellos son los explícitos, es decir, aquellos derechos que se encuentran regulados en la constitución de manera explícita; el segundo tipo de derechos viene a ser los implícitos,

aquellos que se encuentran contenidas en otros derechos, y que al ser interpretados surgen o salen a la luz, y existe un tercer tipo de derechos, los cuales se conoce bajo la nomenclatura de derecho innominados, aquellos que surgen de la aplicación del artículo 3° de la Constitución peruana.

Una vez desglosado algunas ideas sobre los tipos de derechos fundamentales, observamos que el derecho a acceder a un puesto de trabajo viene a ser un derecho de naturaleza fundamental implícito, es decir, surge a consecuencia de la interpretación del derecho al trabajo, la misma que se encuentra regulado en la Constitución peruana vigente del año 1993.

2.2.2.4 Personas de la comunidad LGTBI y afectación de sus derechos laborales.

Toda persona humana tiene derecho al trabajo y una vez que lo consiga, también tiene derecho a tener protección de sus derechos laborales. En principio, ninguna persona debe de prestar sus servicios de manera involuntaria y sin remuneración; del mismo modo, tiene derecho al seguro social.

Cualquiera sea la formación de contratación del trabajador, este deberá de contar con todos sus derechos laborales. Por más que el trabajador desee renunciar, los derechos laborales no pueden ser renunciados, ello es una premisa constitucional. Por ende, la contratación laboral implica desencadenar efectos laborales directos.

Ahora bien, en estos apartados corresponde estudiar los derechos laborales de las personas de la comunidad LGBTI. Empero, muchas de las personas de dicha comunidad no llegan a obtener puestos de trabajo de acuerdo a su propia decisión y libertad. Es más, cuando postulan a puestos de trabajos no son aceptados, por lo que la mayoría de ellos se encuentra direccionado a poder emprender con la finalidad de que pueda llegar obtener beneficios económicos en su favor.

En ese sentido, con la restricción del acceso a un puesto de trabajo a las personas que forman la comunidad LGTBI no solo se está restringiendo el derecho al trabajo, sino también

otros derechos conexos. Es que los derechos humanos y fundamentales no vienen a ser aislados, sino que las mismas se entrelazan entre sí.

Bajo esa premisa, si se excluye o restringe a una persona de la comunidad LGTBI a obtener un puesto de trabajo, también se estará afectando derecho como a un puesto de trabajo digno, a pertenecer a una organización sindical a gozar de derechos laborales y sus respectivos beneficios.

Por otro lado, las personas de la comunidad LGTBI en sus centros de trabajo vienen a sufrir de agresiones y una amplia discriminación laboral, porque de acuerdo a los trabajos de investigación, muchas personas de esta comunidad no llegan a ser remunerados en la misma equivalencia que otras personas que no son de esta comunidad.

2.2.3 Aportes de la investigadora

La sociedad se encuentra en constante desarrollo o evolución, por ende, las nuevas realidades deben de ser reguladas a fin de que el Estado pueda cumplir con su rol tuitivo frente a sus ciudadanos. La realidad siempre viene a ser primero y el Derecho verificando la presencia de ciertos elementos fácticos solamente llega a regularlo.

Ahora bien, en el Perú se hace necesario la tuición de los derechos laborales de las personas que pertenecen a la comunidad LGTBI, porque en la actualidad, de acuerdo a los datos estadísticos que se tiene estas personas no vienen ejerciendo sus derechos al trabajo, porque existe amplia discriminación, en el sentido de que hay mucha restricción, exclusión y sobre todo un trato diferenciado sobre ellos.

Aunado a ello, la ausencia de leyes que protejan a este tipo de personas hace que la problemática llegue a acrecentarse, porque la ausencia de normas que permita que se trate a las personas de la comunidad LGBTI en la misma condición que ha otras personas sean varones o mujeres, hace que el Estado se vea en situación de espectador y no se llegue a proteger sus derechos de dichas personas.

Empero, se podrá decir que las personas de la comunidad LGBTI también vienen a ser varones y mujeres, empero, ello no es del todo cierto, aunque sean varón y mujer sexualmente, lo cierto es que existe la libertad de poder percibirse como a uno le corresponde y frente a ello, lo único que debe de hacer el Estado es regular sus derechos de las personas que construyen su identidad.

En ese orden de ideas, las personas de la comunidad LGTBI deben de encontrarse protegidos laboralmente. El Estado debe de emitir una ley especial a fin de que este tipo de personas lleguen a ejercer sus derechos sociales de manera efectiva. Debe de prohibirse exclusiones y tratos desiguales a dichas personas al momento de que buscan una oportunidad laboral, de la misma manera, a las acciones de discriminación dentro de las empresas privadas o entidades del Estado, debe de haber sanciones ejemplares a fin de que dichas personas no queden desamparadas, máxime que no solo son unos cuantos, sino vienen a ser miles en el Perú.

Asimismo, se hace necesario que realicen sensibilizaciones sobre las empresas para que puedan contratar a las personas de la comunidad LGTBI a fin de que puedan desarrollarse profesionalmente, y de esa manera se estará eliminando las obligaciones discretas de empujarlos a realizar actos que en el futuro llegarán a perjudicarlos en su vida, por ejemplo, si es que se dedican a temas de meretricio.

2.3 Bases filosóficas

El Derecho es una ciencia social y como tal también ha sido estudiado desde diferentes perspectivas, dentro de las cuales se tiene a la filosofía y esta rama del saber humano permite que se entienda al Derecho desde diferentes perspectiva y no solo desde la óptima normativa, sino permite que se entienda al Derecho desde aspectos más profundos haciendo que las instituciones lleguen a ser comprendidas en su plenitud o que se llegue a acerca hasta ello.

Ahora bien, a lo largo de la historia jurídica, han sido dos escuelas las que han presentados posiciones divergentes entre sí, siendo la primera la escuela ius naturalista, la misma que tiene como finalidad el de poder llegar a analizar al Derecho desde la subjetividad influido por pensamientos cristianos.

Es idea de los naturalistas que el derecho humano es una inspiración del derecho divino y, por ende, toda persona es titular de derechos sin que sea necesario llegar a cumplir con ciertos elementos. Asimismo, sostienen que el Derecho no es solo normas, sino también principios y reglas.

El pensamiento religioso es amplio en el pensamiento de los iusnaturalistas, los cuales han permitido que el Derecho sea concebido como un elemento jurídico que regulará conductas humanas, empero que ello surge de la observancia de las normas divinas que por cierto relacionan la validez de las normas jurídicas con elementos de justicia.

Frente a esta posición está lo sostenido por los iusnaturalistas quienes indican que el derecho solamente tiene como objeto de estudio a las normas jurídicas; por ende, dejan de lado conocimientos que pueden influir en la construcción de lo normativo. Según estos ius filósofos el derecho no debe de considerarse como intrínseco a cada persona, sino que la misma debe de ser reconocida por el Estado a través de las normas jurídicas.

Por otro lado, es también idea de los ius positivistas que el Estado como ente que reconoce los derechos de las personas también se encuentra en la obligación de poder reconocer los derechos de los ciudadanos; por ende, dicho reconocimiento y protección lo realizan a través de normas jurídicas.

Ahora bien, una vez desglosado ideas breves en relación a las escuelas ius filosóficas, corresponde analizar cuál de ellas sustenta a la presente investigación; en ese sentido, la escuela que es más adecuada a la investigación viene a ser el ius positivísimo, dado que dicha corriente también señala que el Derecho al ser un cúmulo de normas que regula las conductas humanas,

cada situación jurídica siempre debe de encontrarse en consonancia con los elementos del Derecho.

En ese sentido, encontrándonos frente a la ausencia de normas legales que protejan los derechos laborales de las personas que conforman la comunidad LGTBI, es necesario que el Estado pueda regular una normatividad legal sobre dicha materia, porque de ser lo contrario nos encontraremos frente a la afectación de sus derechos de manera perenne.

2.4 Definición de términos básicos

- **Acceso a puesto de trabajo**

Derecho implícito que surge de la interpretación del derecho al trabajo que determina que toda persona debe de acceder a un puesto de trabajo sin restricción alguna de manera arbitraria.

- **Afectación de derechos**

Acciones u omisiones proveniente de personas naturales como personas jurídicas a través de los cuales se llega a reducir los derechos de las personas sin que haya causa alguna.

- **Beneficios sociales**

Conjunto de derechos que reconoce el derecho laboral y que surgen a consecuencia de las relaciones laborales, las mismas que deben de ser cumplidas a todas las personas.

- **Comunidad LGTBI**

Conjunto de personas que pertenecen a una comunidad de lesbianas, geys, transexuales, bisexuales, entre otros denominaciones que surgen a consecuencia de una construcción de su identidad sexual.

- **Derecho laboral**

Derecho social de las personas que permite que un sujeto pueda acceder a un puesto de trabajo, como también permite que puedan llegar a no ser despedidos después de ser contratados.

- **Derechos fundamentales**

Conjunto de derechos que se encuentran reconocido en la constitución, las mismas que guardan relación con la dignidad personal. Su naturaleza es de carácter territorial a tal punto que llegan a ser ejercido solo personas de un determinado Estado.

- **Discriminación**

Conjunto de acciones y omisiones que tienen como finalidad el de poder llegar a excluir, restringir o tratar diferente a una persona basándose en su situación de raza, ideología, religión, o cualquier otro índole.

- **Discriminación laboral**

Acciones destinadas a la distinción, exclusión o incluso preferencias de ciertos trabajadores sin que haya causa objetiva alguna que pueda habilitar ello.

- **Igualdad**

Derecho de las personas conducente a que todo ser humano pueda ser tratado de manera equitativa y en igualdad de condiciones.

2.5 Hipótesis de la investigación

2.5.1 Hipótesis general.

H.G.: Existe relación significativa entre la discriminación laboral por la orientación sexual de personas de la comunidad LGTBI y la transgresión de sus derechos laborales, Huacho – 2023.

2.5.2 Hipótesis específicas.

H.E.1.: Existe relación significativa entre la discriminación laboral de las personas de la comunidad LGTBI al momento de la contratación laboral y la afectación del derecho al acceso a un empleo, Huacho – 2023.

H.E.2.: Existe relación significativa entre la discriminación laboral de personas de la comunidad LGTBI en la relación laboral y la afectación del derecho a la igualdad de trato en la prestación de los mismos servicios, Huacho – 2023.

H.E.3.: Existe relación significativa entre la discriminación laboral de las personas de la comunidad LGTBI al final de vínculo laboral y la afectación de los derechos a los beneficios sociales, Huacho – 2023.

2.6 Operacionalización de las variables

HIPOTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN		DIMENSIÓN	INDICADORES	UNIDAD DE ANÁLISIS
		Conceptual	Operacional			
Existe relación significativa entre la discriminación laboral por la orientación sexual de personas de la comunidad LGTBI y la transgresión de sus derechos laborales, Huacho – 2023.	Variable X: Discriminación laboral por la orientación sexual	Distinción, exclusión o preferencia por motivos de orientación sexual, que tiene como finalidad el de poder anular o incluso menoscabar lo relativo a la igualdad de oportunidades.	Se utilizará la encuesta a fin de poder recopilar la información de las personas que forman la muestra.	Contratación laboral	-Restricción -Requisitos innecesarios para ser contratados	Cuestionario aplicado a los abogados que realizan estudios de maestría en Derecho Constitucional y Administrativo en la Escuela de Posgrado de la UNJFSC, así también a personas de la comunidad LGTBI de Huacho.
				Vínculo laboral	-Discriminación salarial -Exposición a peligros -Tratado desigual	
				Fin del vínculo laboral	-Negación en la expedición de certificado laboral -Liquidación de beneficios -Despido sin causa	
	Variable Y: Transgresión de derechos laborales	Conjunto de acciones u omisiones a través de los cuales se afectan derechos laborales reconocidos en la constitución y normas legales.	Se utilizará la encuesta a fin de poder recopilar la información de las personas que forman la muestra.	Acceso a un empleo	-Trato desigual en entrevista -Estereotipo del contratante	
				Derecho a la igualdad de trato	-Mismo trabajo misma remuneración -Mismos beneficios	
				Beneficios sociales	-Pago de vacaciones truncas -Depósito de CTS en condiciones iguales	

CAPÍTULO III:

METODOLOGÍA

3.1 Diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de investigación.

Es una investigación básica porque su finalidad es la de poder contribuir en la incrementación de conocimientos en relación a la discriminación laboral a personas de la comunidad LGTBI y la afectación de sus derechos laborales en el Perú, para lo cual se revisó información especializada.

3.1.2 Nivel de la investigación.

Le corresponde la el nivel correlacional, debido a que no se buscó analizar las causas y los efectos de la investigación, sino se buscó llegar a identificar el nivel de relación que existe entre las variables de la investigación. Como señalan Hernández et al, (2014) estas investigaciones buscan analizar el grado de relación o asociación entre las variables.

3.1.3 Enfoque de la investigación.

Le corresponde el enfoque cuantitativo, porque es una investigación secuencial en la que no se saltan etapas, sino se siguió un procedimiento; del mismo modo, porque para los resultados de la investigación se llegó a utilizar instrumentos estadísticos a través de las tablas y figuras. Hernández et al, (2014).

3.1.4 Diseño de la investigación.

Le corresponde el diseño de investigación no experimental, porque la investigadora no tuvo como finalidad el de poder manipular las variables de la investigación, sino que las mismas llegaron a ser medidas a través de la operacionalización de las variables.

Del mismo modo, la investigación fue transeccional, porque la recopilación de la información llegó a realizarse en un solo momento y no fue de manera sucesiva o en varias oportunidades.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población.

La población viene a ser considerada como un conjunto de elementos de un determinado fenómeno, hecho o caso (Ramírez, 2016), y bajo dicha premisa, la población de este trabajo fueron los siguientes:

- **Primera población:** Estuvo conformada por los abogados que realizan estudios de maestría con mención en Derecho Constitucional y Administrativo en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión los cuales entre dos secciones llegando a ser un total de 72 profesionales.
- **Segunda población:** Estuvo conformada por las personas de la comunidad LGTBI de la ciudad de Huacho que ascienden a 50.

3.2.2 Muestra.

Metodológicamente, la muestra viene a ser un subconjunto que se llega a selección a la población a través de un muestreo (Ramírez, 2016); en ese sentido, en este trabajo, se utilizará el muestreo no probabilístico en su manifestación censal, por ende, la muestra estará integrada de la siguiente manera:

- **Primera muestra:** Estuvo conformada por todos los abogados que realizan estudios de maestría con mención en Derecho Constitucional y Administrativo en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión los cuales entre dos secciones llegan a 72 profesionales, debido a que la población es mínima.

- **Segunda muestra:** Estuvo conformada por las personas de la comunidad LGTBI de la ciudad de Huacho que ascienden a 50, también porque la población es mínima.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas a emplear.

Las técnicas que se utilizaron fueron los siguientes:

- **Encuesta.** – Con la finalidad de poder recopilar la información de los estudiantes de maestría y las personas de la comunidad LGTBI, que conforman la muestra, no obstante, precisando que cada muestra fue evaluado a través de encuestas diferentes.
- **Análisis documental.** – Para poder llegar a analizar la doctrina y la legislación nacional como internacional al momento de redactar el marco teórico, los cuales serán cruciales en la discusión de la investigación.

3.3.2 Descripción de los instrumentos.

Vinieron a ser los siguientes:

- **Cuestionario.** – Conformado por un conjunto de preguntas y sus respectivas respuestas, las mismas que son formuladas por la investigadoras.
- **Bibliografía.** – Compuesto de material seleccionado que servirá para poder redactar el marco teórico.

CONFIABILIDAD

Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

En donde:

S_i^2 : es la varianza del ítem i.

S_T^2 : es la varianza de los valores totales observados; y

K: es el número de preguntas o ítems

Tabla 1: Tabla de medición de confiabilidad

TABLA DE MEDICIÓN DE CONFIABILIDAD	
Índice Alfa de Cronbach	Interpretación
0.81 a 1.00	Muy buena confiabilidad
0.61 a 0.80	Buena confiabilidad
0.41 a 0.60	Moderada confiabilidad
0.21 a 0.40	Escasa confiabilidad
0.00 a 0.20	Ínfima confiabilidad

Fuente: Web

De la variable X: Discriminación laboral por la orientación sexual

Tabla 2: Alfa de Cronbach de variable independiente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	14

De la variable Y: Transgresión de derechos laborales

Tabla 3: Alfa de Cronbach de variable dependiente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	14

3.4 Técnicas para el procesamiento de información

Una vez que se redactó el cuestionario se procedió a realizar la encuesta correspondiente a las personas que conforman la muestra; y una vez que se llegó a recopilar dicha información, se procedió a crear una base de datos en el SPSS a fin de poder sacar los resultados estadísticos, así también se recurrió al Excel a fin de poder llegar a sacar las figuras correspondientes. Por otro lado, para la validación de los instrumentos se utilizó la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach.

CAPÍTULO IV:

RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

4.1.1 Resultados de abogados

Variable independiente: Discriminación laboral por la orientación sexual

Dimensión: Contratación laboral

Tabla 4: Restricción innecesaria

Desde su óptica profesional, ¿Considera usted que, las restricciones que se establecen en la contratación laboral de las personas de LGTBI son indicios de discriminación laboral por orientación sexual?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	45	62,5
	No	13	18,1
	Tal vez	14	19,4
	Total	72	100,0

Fuente: Cuestionario aplicada a abogados

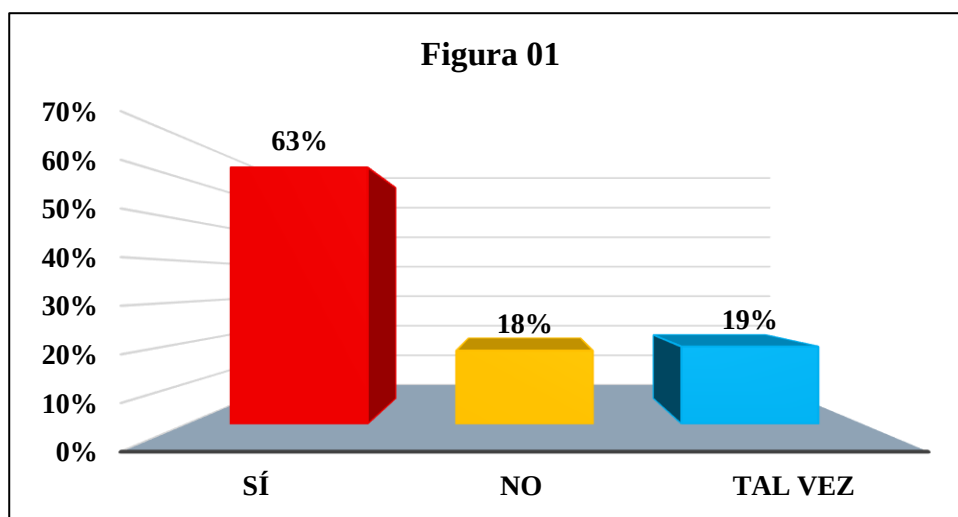


Figura 1: Restricción innecesaria

Interpretación:

Conforme se observa en la tabla 04 y figura 01, ante la pregunta formulada un 63% de encuestados han indicado que, las restricciones que se establecen en la contratación laboral de las personas de LGTBI sí son indicios de discriminación laboral por orientación sexual, mientras que un 18% dijeron no y un 19% tal vez.

Tabla 5: Requisitos desmedidos

Según su postura profesional, ¿Cree usted que, la determinación de requisitos innecesarios al momento de la contratación laboral es una forma de discriminación laboral por cuestión de orientación sexual?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	20	27,8
	No	6	8,3
	Tal vez	46	63,9
	Total	72	100,0

Fuente: *Ídem*

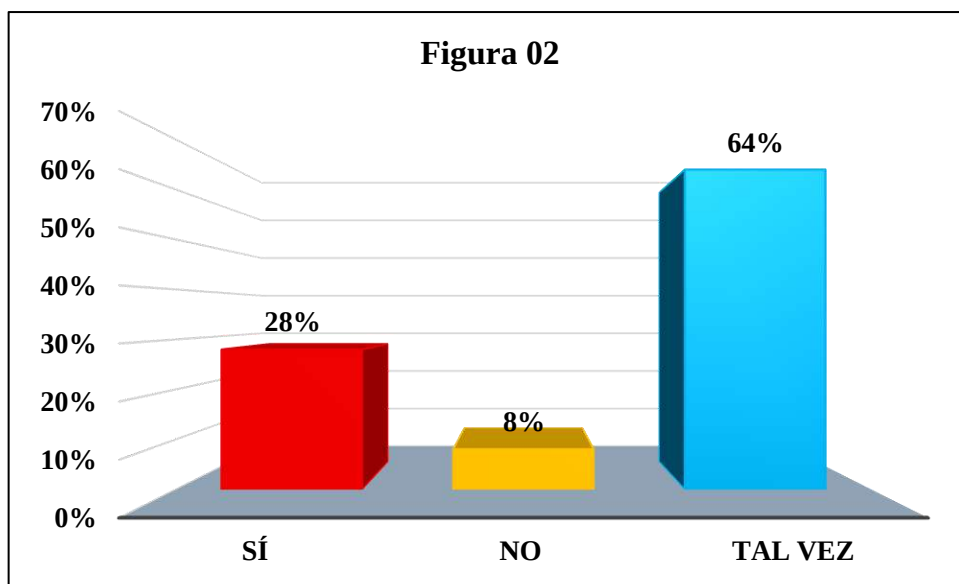


Figura 2: Requisitos desmedidos

Interpretación:

Conforme a la tabla 05 y figura 02 ante la pregunta de si la determinación de requisitos innecesarios al momento de la contratación laboral es una forma de discriminación laboral por cuestión de orientación sexual un 28% de encuestados dijeron sí, un 8% no y un 64% tal vez.

Dimensión: Vínculo laboral

Tabla 6: Discriminación salarial

Según su posición profesional, ¿Considera usted que, en los vínculos laborales donde el trabajador es una persona LGTBI se presenta discriminación salarial a diferencia de sus demás compañeros de trabajo aun cuando realizan las mismas labores?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	32	44,4
	No	13	18,1
	Tal vez	27	37,5
	Total	72	100,0

Fuente: Ídem

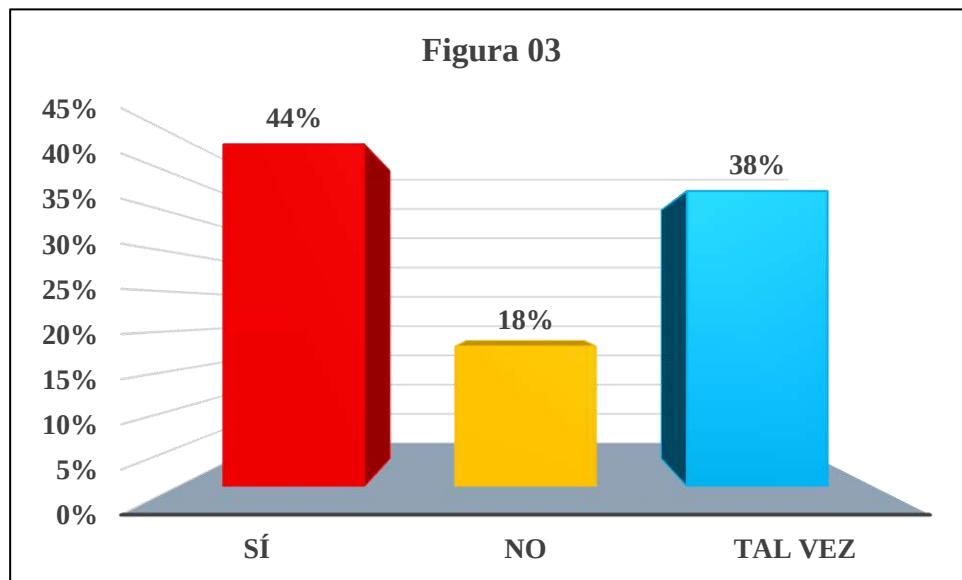


Figura 3: Discriminación salarial

Interpretación:

Como se observa en la tabla 06 y figura 03, a la pregunta que se formuló un 44% dijeron que en los vínculos laborales donde el trabajador es una persona LGTBI, sí se presenta discriminación salarial a diferencia de sus demás compañeros de trabajo aun cuando realizan las mismas labores.

Tabla 7: Exposición a peligros

Según su apreciación profesional, ¿Cree usted que los trabajadores de la comunidad LGTBI son expuestos a peligro dentro de los centros laborales por cuestiones de su orientación sexual?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	18	25,0
	No	17	23,6
	Tal vez	37	51,4
	Total	72	100,0

Fuente: *Ídem*

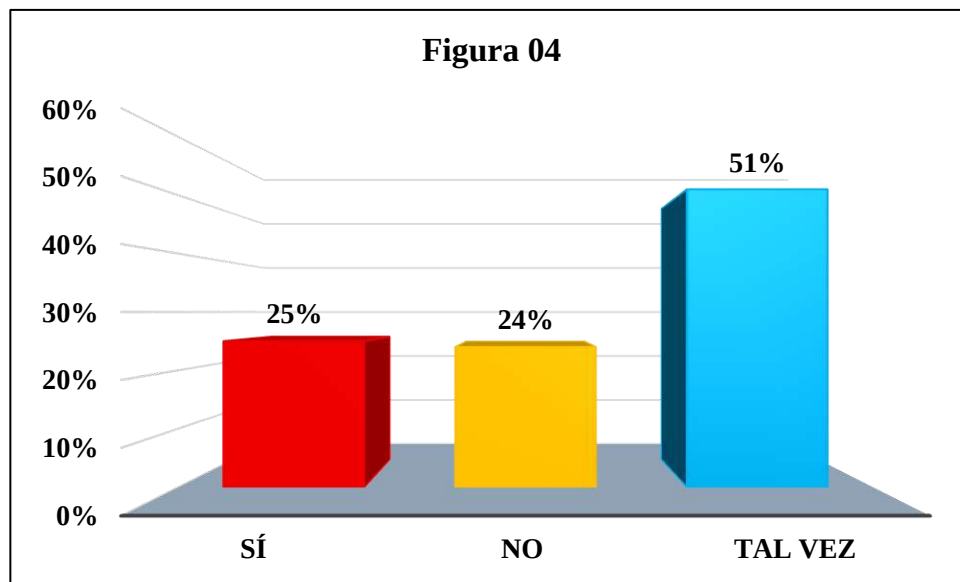


Figura 4: Exposición a peligros

Interpretación:

Conforme a la tabla 07 y figura 04, a la pregunta que se formuló, un 25% han indicado que, los trabajadores de la comunidad LGTBI sí son expuestos a peligro dentro de los centros laborales por cuestiones de su orientación sexual, mientras que un 24% han indicado que no y un 51% dijeron tal vez.

Tabla 8: Trato desigual

Desde su postura profesional, ¿Considera usted que, las personas LGTBI llegan a sufrir de discriminación laboral en sus relaciones laborales al evidenciarse un trato desigual con sus demás compañeros de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	41	56,9
	No	16	22,2
	Tal vez	15	20,8
	Total	72	100,0

Fuente: *Ídem*

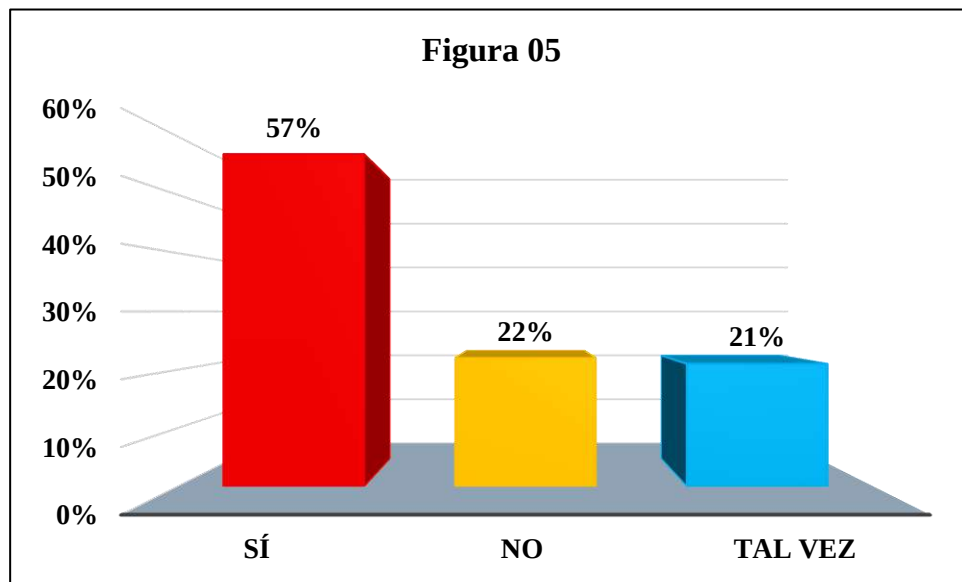


Figura 5: Trato desigual

Interpretación:

Conforme a la tabla 08 y figura 05 un 57% de encuestados, a la pregunta formulada dijeron que, las personas LGTBI sí llegan a sufrir de discriminación laboral en sus relaciones laborales al evidenciarse un trato desigual con sus demás compañeros de trabajo, mientras que un 22% dijeron que no y un 21% indicaron tal vez.

Dimensión: Fin del vínculo laboral

Tabla 9: Negación de expedición de certificados

Según su perspectiva profesional, ¿Cree usted que, por cuestiones de discriminación laboral, al final de los vínculos laborales existe una negación de la expedición de certificados laborales a las personas LGTBI?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	14	19,4
	No	27	37,5
	Tal vez	31	43,1
	Total	72	100,0

Fuente: *Ídem*

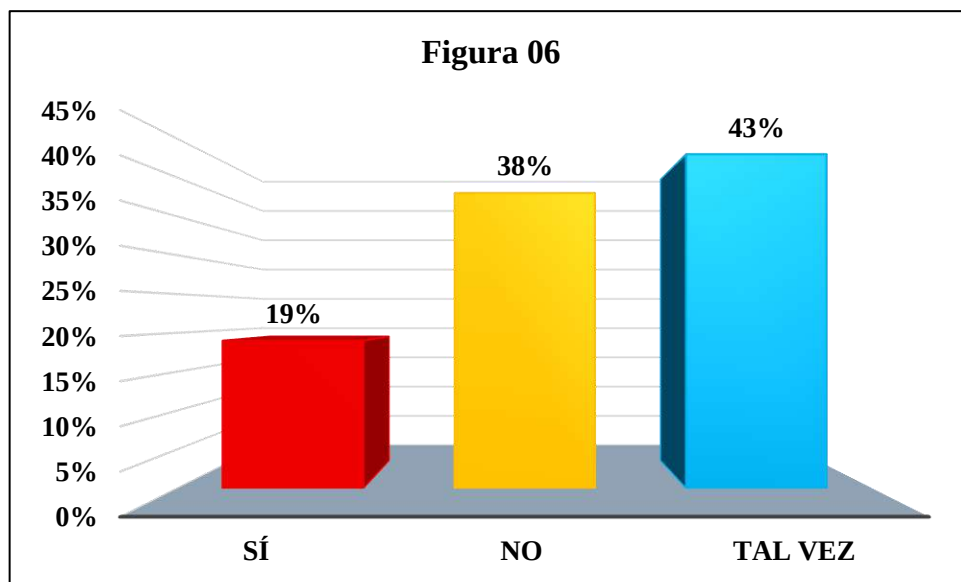


Figura 6: Negación de expedición de certificados

Interpretación:

Conforme se observa en la tabla 09 y figura 06 un 19% de encuestados al responder a la pregunta formulada han indicado que, por cuestiones de discriminación laboral, al final de los vínculos laborales sí existe una negación de la expedición de certificados laborales a las personas LGTBI.

Tabla 10: Trato diferenciado

Desde su apreciación profesional, ¿Cree usted que, a las personas LGTBI y los que no tienen dicha orientación sexual se le brinda el mismo trato en cuestiones de liquidación de beneficios sociales?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	8	11,1
	No	27	37,5
	Tal vez	37	51,4
	Total	72	100,0

Fuente: Ídem

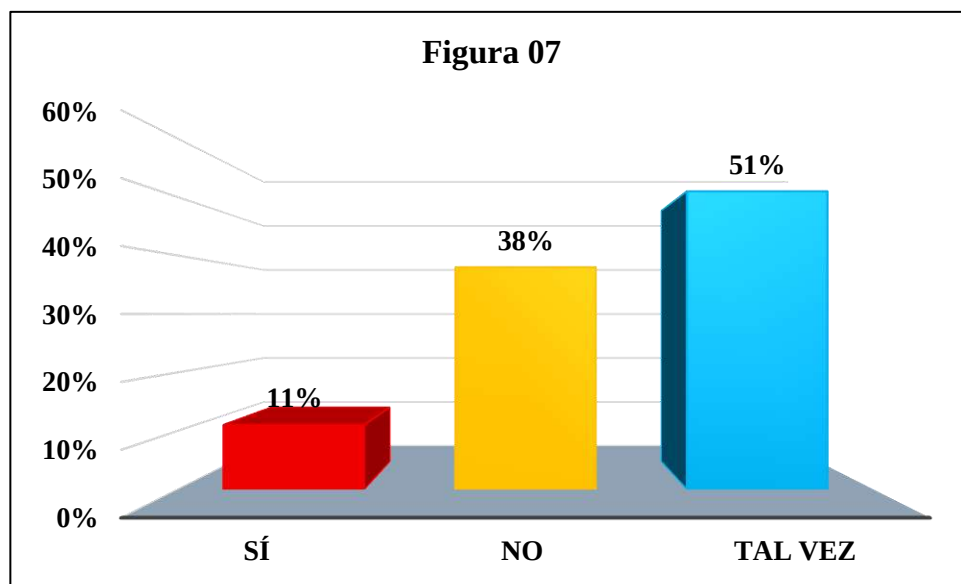


Figura 7: Trato diferenciado

Interpretación:

Conforme a la tabla 10 y figura 07, a la pregunta que se formuló un 11% de encuestados dijeron que, a las personas LGTBI y los que no tienen dicha orientación sexual sí se le brinda el mismo trato en cuestiones de liquidación de beneficios sociales, mientras que un 38% dijeron no y un 51% dijeron tal vez.

Tabla 11: Mayor índice de despidos

Desde su posición profesional, ¿Cree usted que, las personas LGTBI sufren mayor despido sin causa alguna en comparación a otras personas que no tienen dicha condición sexual?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	36	50,0
	No	14	19,4
	Tal vez	22	30,6
	Total	72	100,0

Fuente: *Ídem*

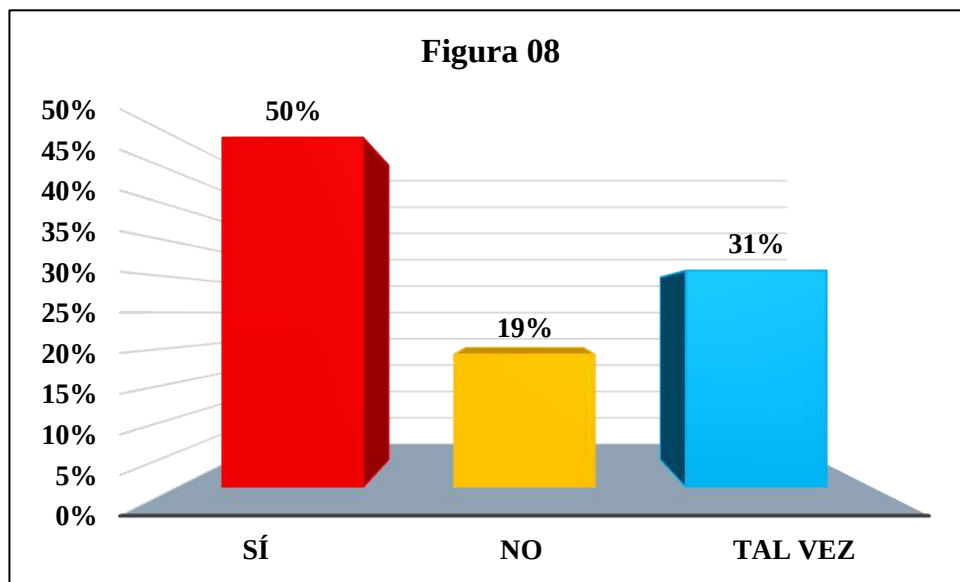


Figura 8: Mayor índice de despidos

Interpretación:

Conforme a la tabla 11 y figura 08 se observa que, un 50% de encuestados respondieron a la pregunta interrogada indicando que, las personas LGTBI sí sufren mayor despido sin causa alguna en comparación a otras personas que no tienen dicha condición sexual, mientras que un 19% dijeron no y un 31% dijeron tal vez.

Variable: Transgresión de derechos laborales

Dimensión: Acceso a un empleo

Tabla 12: Trato desigual en entrevistas

Desde su posición profesional, ¿Cree que, el trato desigual que reciben las personas de la comunidad LGTBI en las entrevistas de trabajo, se constituye en una transgresión del derecho al acceso de un empleo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	37	51,4
	No	10	13,9
	Tal vez	25	34,7
	Total	72	100,0

Fuente: *Ídem*

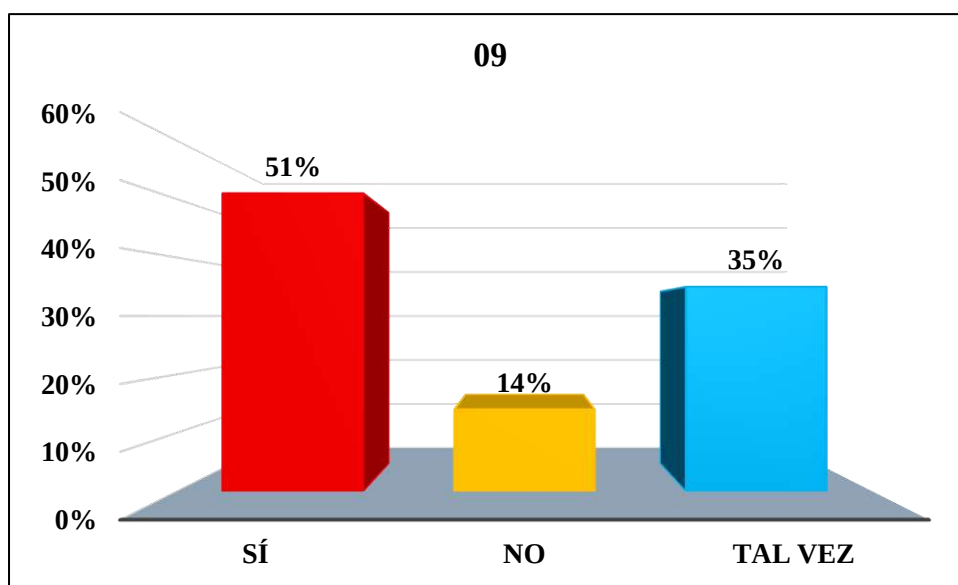


Figura 9: Trato desigual en entrevistas

Interpretación:

Conforme a la tabla 12 y figura 09, a la pregunta formulada un 51% de encuestados respondieron indicando que, el trato desigual que reciben las personas de la comunidad LGTBI en las entrevistas de trabajo, sí se constituye en una transgresión del derecho al acceso de un empleo, mientras que un 14% dijeron que no y un 35% indicaron que tal vez.

Tabla 13: Entrevista estereotipado

Según su posición profesional, ¿Considera que, los entrevistadores tienen estereotipo de las personas LGTBI que postulan en un puesto de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	38	52,8
	No	14	19,4
	Tal vez	20	27,8
	Total	72	100,0

Fuente: *Ídem*

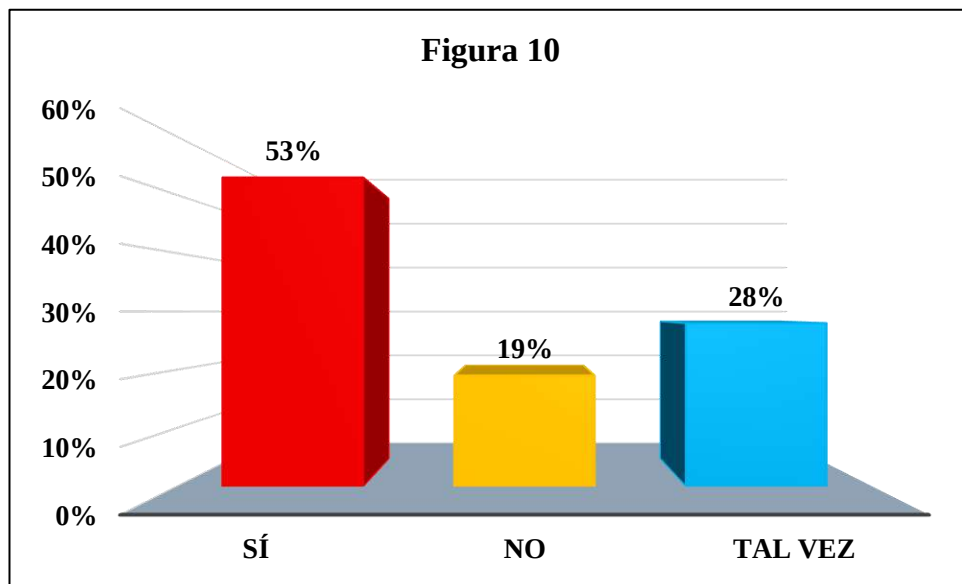


Figura 10: Entrevista estereotipado

Interpretación:

Conforme a la tabla 13 y figura 10 se observa que, a la pregunta formulada, un 53% dijeron que, los entrevistadores sí tienen estereotipo de las personas LGTBI que postulan en un puesto de trabajo, un 19% dijeron que no y un 25% tal vez.

Dimensión: Derecho a la igualdad de trato

Tabla 14: Desigualdad salarial

Según su postura profesional, ¿Considera usted que, toda persona que brinda los mismos servicios en la misma condición debe de percibir los mismos derechos sin que haya de por medio ninguna discriminación por razones de orientación sexual?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	53	73,6
	No	14	19,4
	Tal vez	5	6,9
	Total	72	100,0

Fuente: *Ídem*

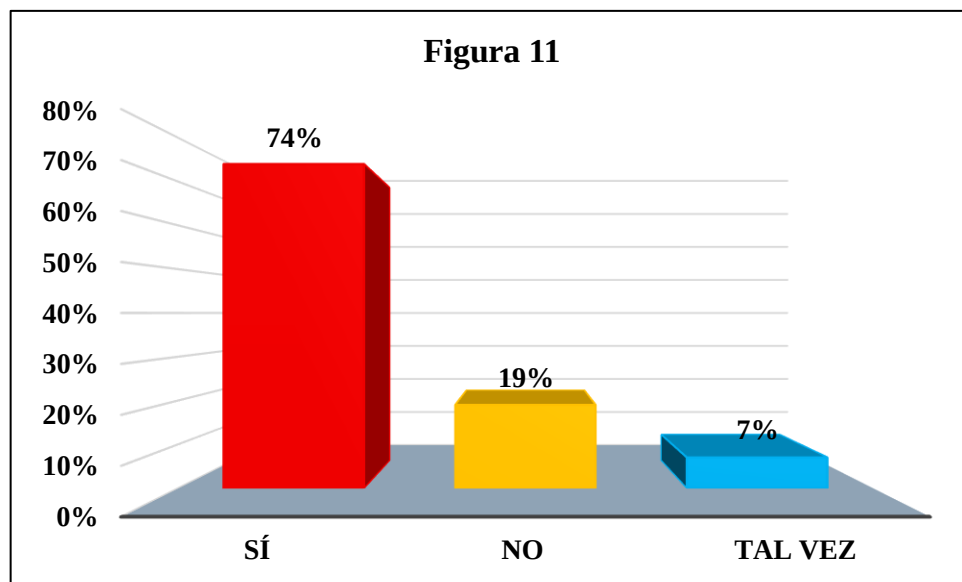


Figura 11: Desigualdad salarial

Interpretación:

Conforme a la tabla 14 y figura 11 un 74% de encuestados dijeron que, toda persona que brinda los mismos servicios en la misma condición sí debe de percibir los mismos derechos sin que haya de por medio ninguna discriminación por razones de orientación sexual, mientras que un 19% dijeron no y un 7% indicaron que tal vez.

Tabla 15: Reconocimiento de mismos derechos

Según su posición profesional, ¿Cree usted que, el reconocimiento de los mismos derechos a todos los trabajadores sin observar su condición de orientación sexual es la manifestación del derecho a la igualdad de trato?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	59	81,9
	No	7	9,7
	Tal vez	6	8,3
	Total	72	100,0

Fuente: *Ídem*

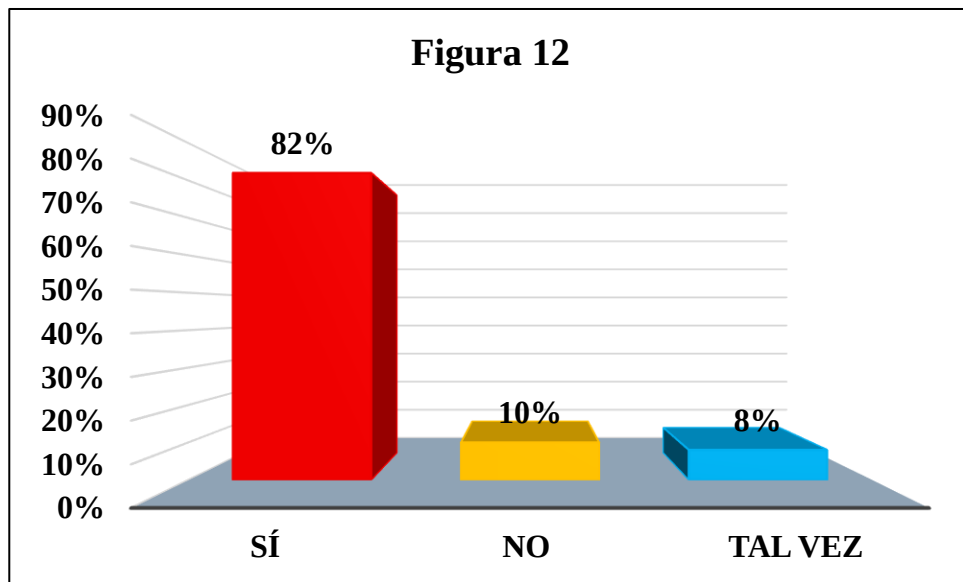


Figura 12: Reconocimiento de mismos derechos

Interpretación:

Conforme a la tabla 15 y figura 12 se ha observado que un 82% de encuestados indicaron que el reconocimiento de los mismos derechos a todos los trabajadores sin observar su condición de orientación sexual sí es la manifestación del derecho a la igualdad de trato, mientras que un 10% dijeron que no y un 8% indicaron tal vez.

Dimensión: Beneficios sociales

Tabla 16: Pago de vacaciones trucas

Desde su postura profesional, ¿Cree usted que, los beneficios sociales como el pago de vacaciones trucas y otros, llegan a otorgarse sin observar condiciones de orientación sexual?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	51	70,8
	No	11	15,3
	Tal vez	10	13,9
	Total	72	100,0

Fuente: *Ídem*

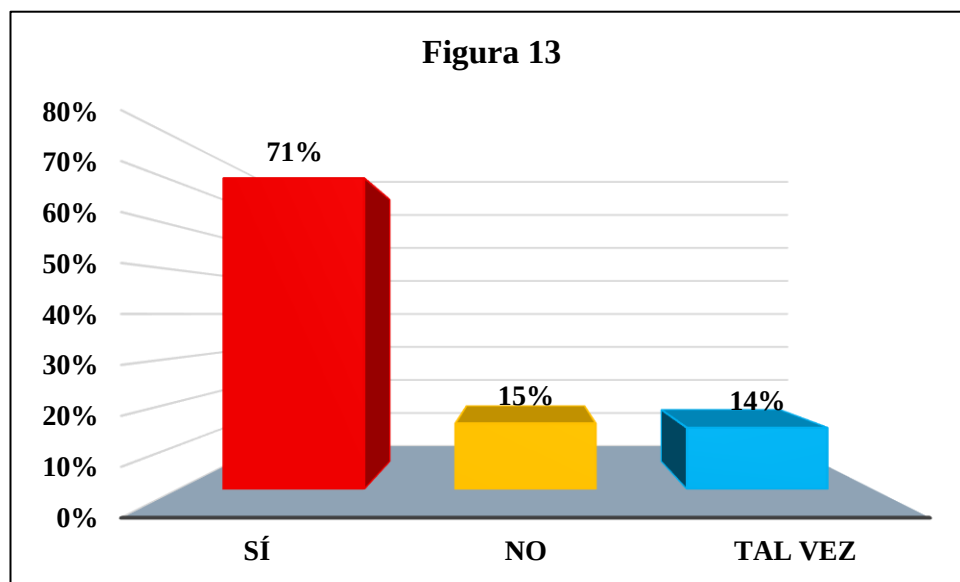


Figura 13: Pago de vacaciones trucas

Interpretación:

Conforme a la tabla 16 y figura 13 un 71% de encuestados indicaron que a los beneficios sociales como el pago de vacaciones trucas y otros, sí llegan a otorgarse sin observar condiciones de orientación sexual, mientras que un 15% dijeron no y un 14% tal vez.

Tabla 17: Pago igualitario de CTS

Según su apreciación profesional, ¿Cree usted que, los depósitos de CTS a los trabajadores LGTBI vienen siendo realizadas por parte de sus empleadores sin que haya discriminación de por medio?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	32	44,4
	No	11	15,3
	Tal vez	29	40,3
	Total	72	100,0

Fuente: Ídem

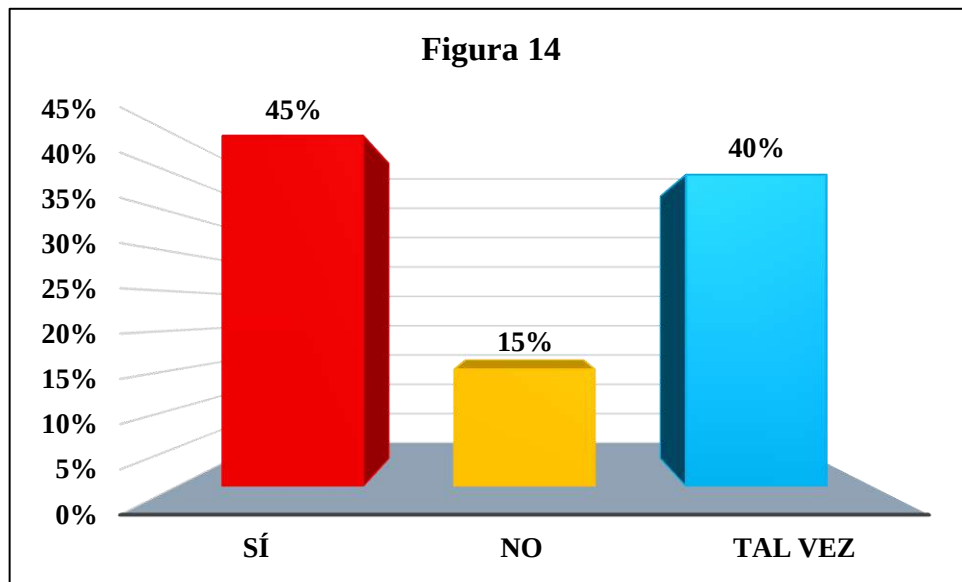


Figura 14: Pago igualitario de CTS

Interpretación:

Conforme a la tabla 17 y figura 14, a la pregunta formulada, un 45% dijeron de encuestados dijeron que los depósitos de CTS a los trabajadores LGTBI sí vienen siendo realizadas por parte de sus empleadores sin que haya discriminación de por medio, mientras que un 15% dijeron no y un 40% tal vez.

4.1.2 Resultados de la comunidad LGTBI

Variable independiente: Discriminación laboral por la orientación sexual

Dimensión: Contratación laboral

Tabla 18: Restricción al postular a trabajos

Según su perspectiva, ¿Cree usted que, una forma de discriminación a las personas de la comunidad LGTBI se presenta cuando hay restricciones cuando postulan a un puesto de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	30	60,0
	No	4	8,0
	Tal vez	16	32,0
	Total	50	100,0

Fuente: *Ídem*

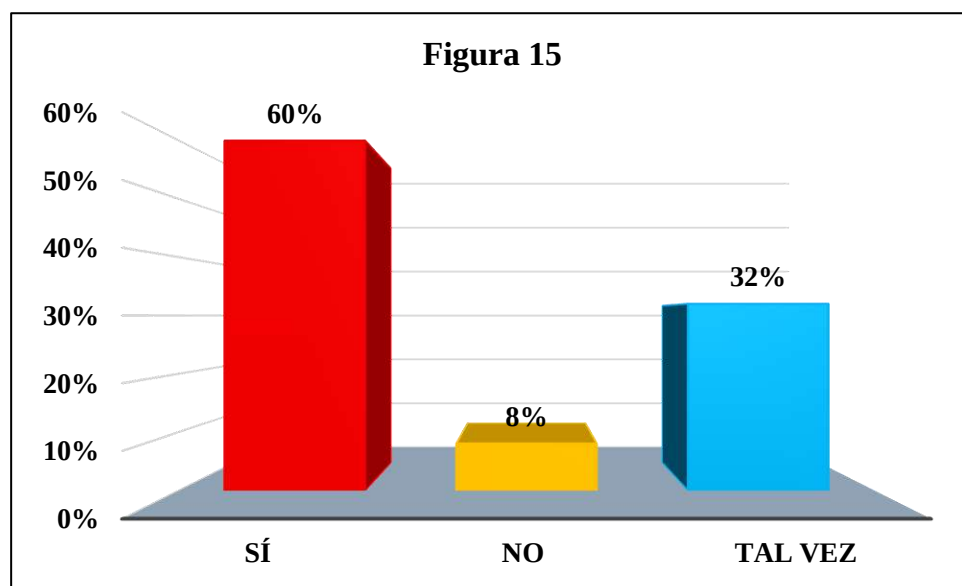


Figura 15: Restricción al postular a trabajos

Interpretación:

Conforme a la tabla 18 y figura 15 ante la pregunta formulada un 60% de encuestados dijeron que, una forma de discriminación a las personas de la comunidad LGTBI sí se presenta cuando hay restricciones cuando postulan a un puesto de trabajo, mientras que un 8% indicaron que no y un 32% tal vez.

Tabla 19: Llenado de requisitos innecesarios

Según su experiencia ¿Cuándo las personas de la comunidad LGTBI postulan a un puesto de trabajo cumplen con llenar requisitos innecesarios a fin de ser contratados en un puesto de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	34	68,0
	No	11	22,0
	Tal vez	5	10,0
	Total	50	100,0

Fuente: *Ídem*

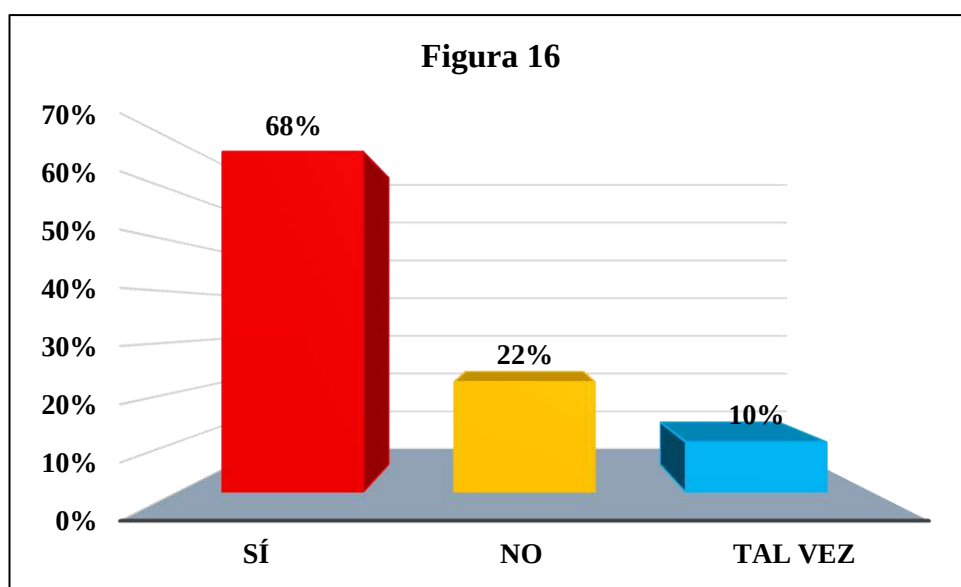


Figura 16: Llenado de requisitos innecesarios

Interpretación:

Conforme a la tabla 19 y figura 16, se observa que, ante la pregunta formulada, un 68% de encuestados dijeron que, cuando las personas de la comunidad LGTBI postulan a un puesto de trabajo sí cumplen con llenar requisitos innecesarios a fin de ser contratados en un puesto de trabajo, mientras que un 22% dijeron que no y un 10% dijeron tal vez.

Dimensión: Vínculo laboral

Tabla 20: Discriminación de salarios

De acuerdo a su experiencia personal, ¿Cuándo las personas de la comunidad LGTBI son contratados sufren discriminación salarial en comparación con sus demás compañeros de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	36	72,0
	No	4	8,0
	Tal vez	10	20,0
	Total	50	100,0

Fuente: *Ídem*

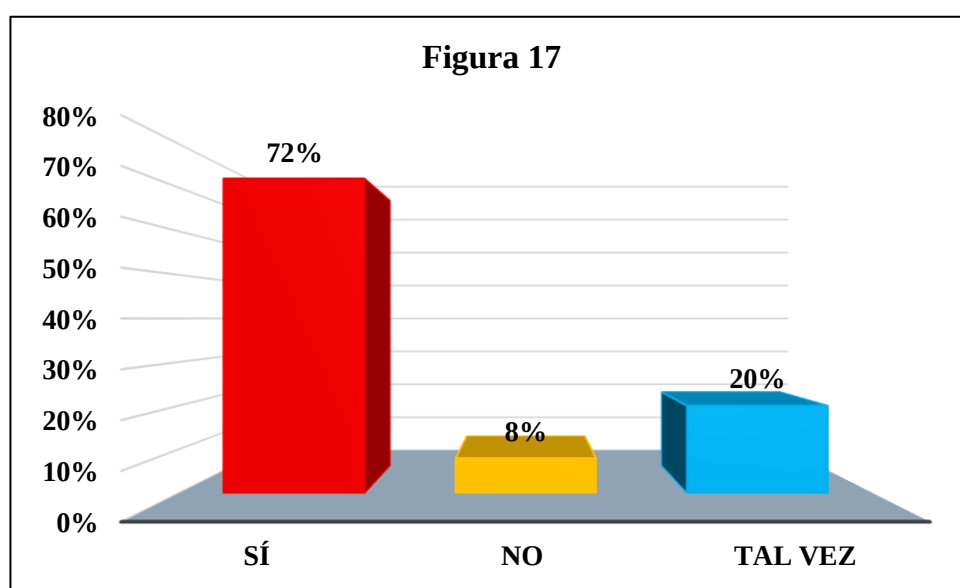


Figura 17: Discriminación de salarios

Interpretación:

Conforme a la tabla 20 y figura 17, a la pregunta formulada, un 72% de encuestados indicaron que cuando las personas de la comunidad LGTBI son contratados sí sufren discriminación salarial en comparación con sus demás compañeros de trabajo, mientras que un 8% dijeron no y un 20% dijeron tal vez.

Tabla 21: Exposición a peligros intencionalmente

Según su experiencia personal, ¿Las personas de la comunidad LGTBI al ser contratadas a fin de trabajar para un empleador se encuentran expuestas a peligros intencionalmente?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	16	32,0
	No	20	40,0
	Tal vez	14	28,0
	Total	50	100,0

Fuente: *Ídem*

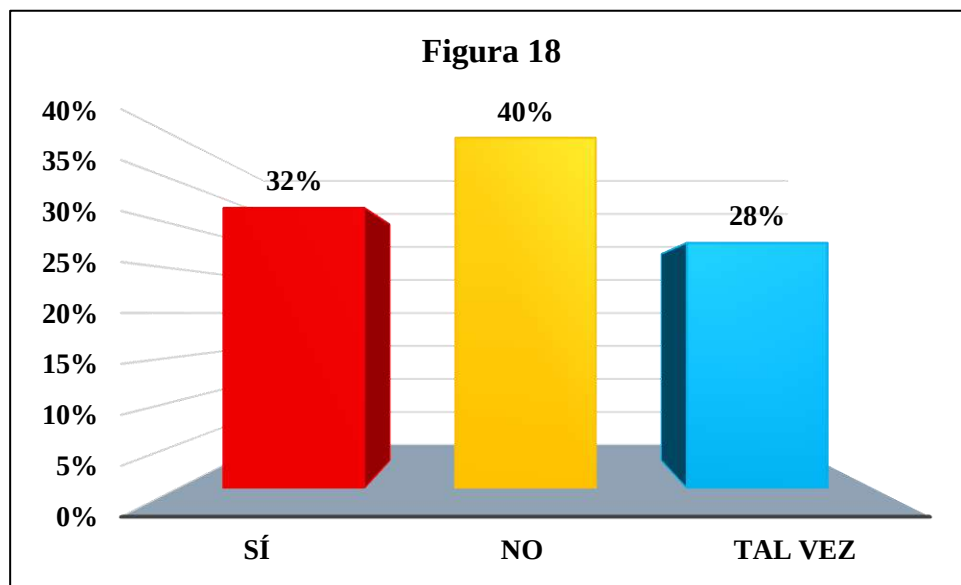


Figura 18: Exposición a peligros intencionalmente

Interpretación:

Conforme a la tabla 21 y figura 18 se observa que, ante la pregunta formulada, un 32% de encuestados dijeron que las personas de la comunidad LGTBI al ser contratadas a fin de trabajar para un empleador sí se encuentran expuestas a peligros intencionalmente, mientras que un 40% dijeron que no, y un 28% tal vez.

Tabla 22: Tratos desiguales

Según su posición personal, ¿Las personas que integran la comunidad LGTBI sufren de tratos desiguales que sus demás compañeros en el ambiente laboral donde la laboran?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	35	70,0
	No	7	14,0
	Tal vez	8	16,0
	Total	50	100,0

Fuente: *Ídem*

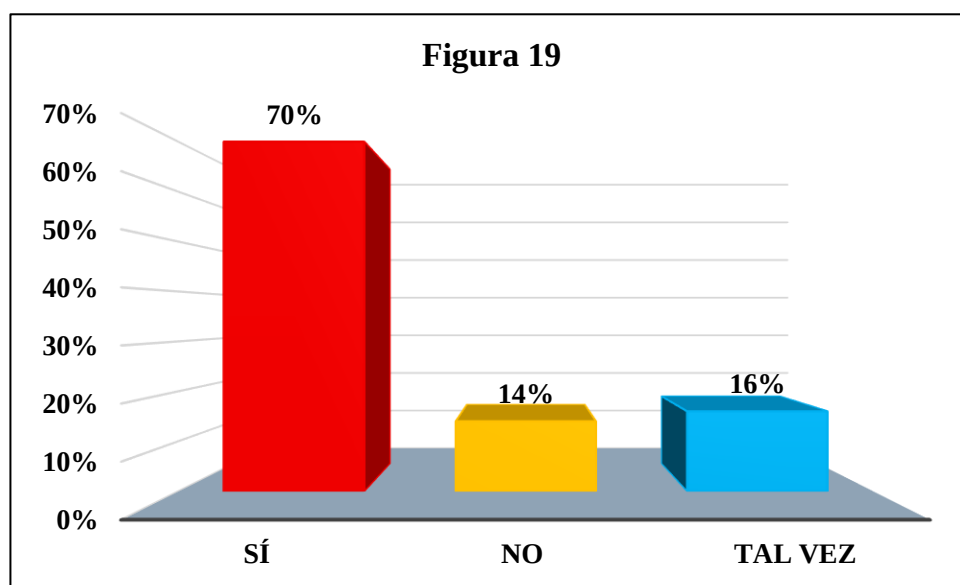


Figura 19: Tratos desiguales

Interpretación:

Conforme a la tabla 22 y figura 19 un 70% de encuestados indicaron que, si las personas que integran la comunidad LGTBI sufren de tratos desiguales que sus demás compañeros en el ambiente laboral donde la laboran, mientras que un 14% dijeron no, un 16% dijeron tal vez.

Dimensión: Fin del vínculo laboral

Tabla 23: Negación de certificados laborales

Según experiencia personal, ¿Cuándo las personas de la comunidad LGTBI cumplen sus contratos laborales existe negación de la expedición de los certificados laborales de parte de Recursos Humanos?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	24	48,0
	No	16	32,0
	Tal vez	10	20,0
	Total	50	100,0

Fuente: *Ídem*

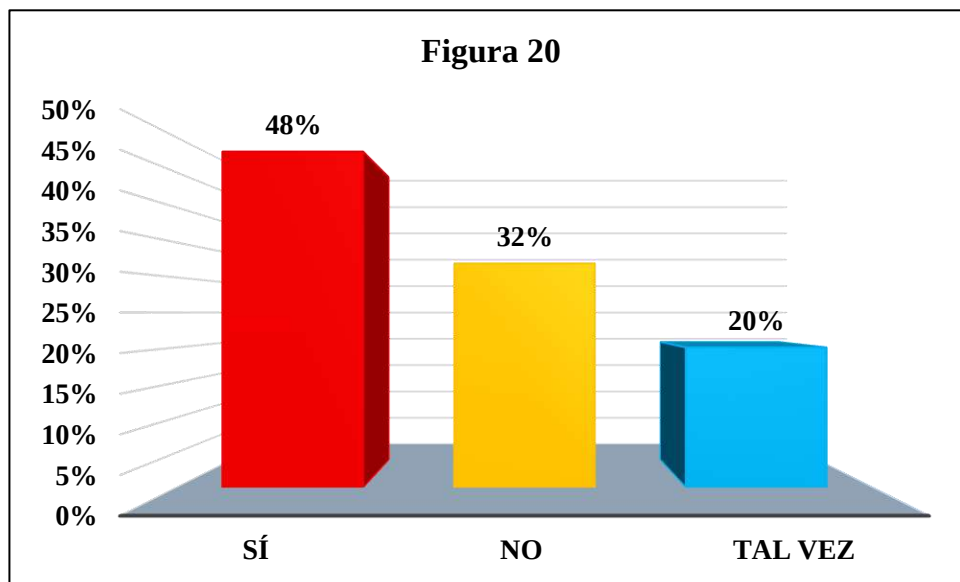


Figura 20: Negación de certificados laborales

Interpretación:

Conforme a la tabla 23 y figura 20, ante la pregunta formulada, un 48% dijeron que, cuando las personas de la comunidad LGTBI cumplen sus contratos laborales existe negación de la expedición de los certificados laborales de parte de Recursos Humanos, mientras que un 32% dijeron no y un 20% dijeron tal vez.

Tabla 24: Pago de liquidaciones

Desde su experiencia personal, ¿Al final del vínculo laboral las personas de la comunidad LGTBI son acreedores de las liquidaciones correspondientes sin discriminación alguna por su condición de orientación sexual?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	9	18,0
	No	24	48,0
	Tal vez	17	34,0
	Total	50	100,0

Fuente: *Ídem*

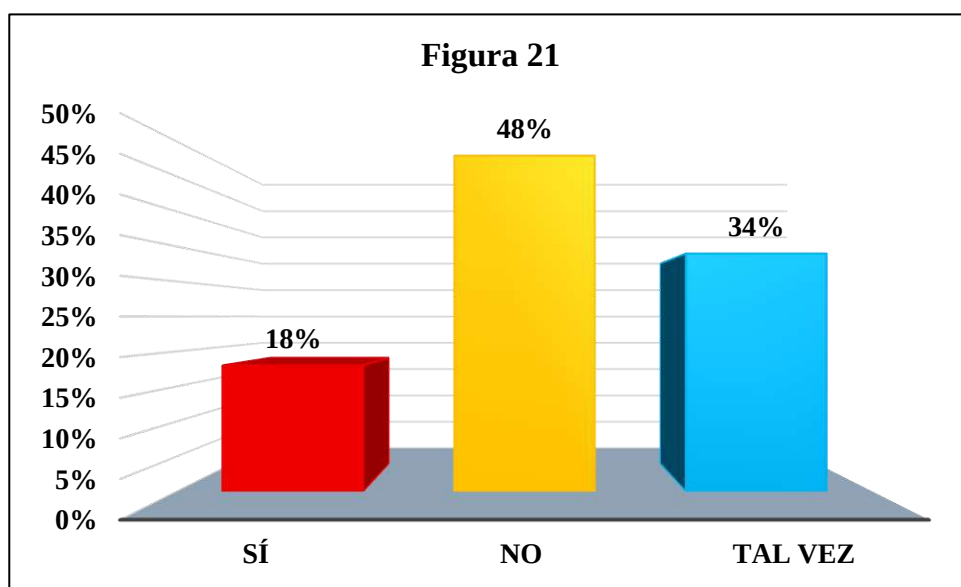


Figura 21: Pago de liquidaciones

Interpretación:

Conforme a la tabla 24 y figura 21 se observa que, un 18% de encuestados dijeron que, al final del vínculo laboral las personas de la comunidad LGTBI sí son acreedores de las liquidaciones correspondientes sin discriminación alguna por su condición de orientación sexual, mientras que un 48% dijeron no y un 34% tal vez.

Tabla 25: Despidos incausados

Desde su perspectiva personal, ¿Una de las causas del fin de los vínculos laborales de las personas LGTBI llegan a ser los despidos sin causa, solo motivados en su condición de orientación sexual?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	39	78,0
	No	7	14,0
	Tal vez	4	8,0
	Total	50	100,0

Fuente: *Ídem*

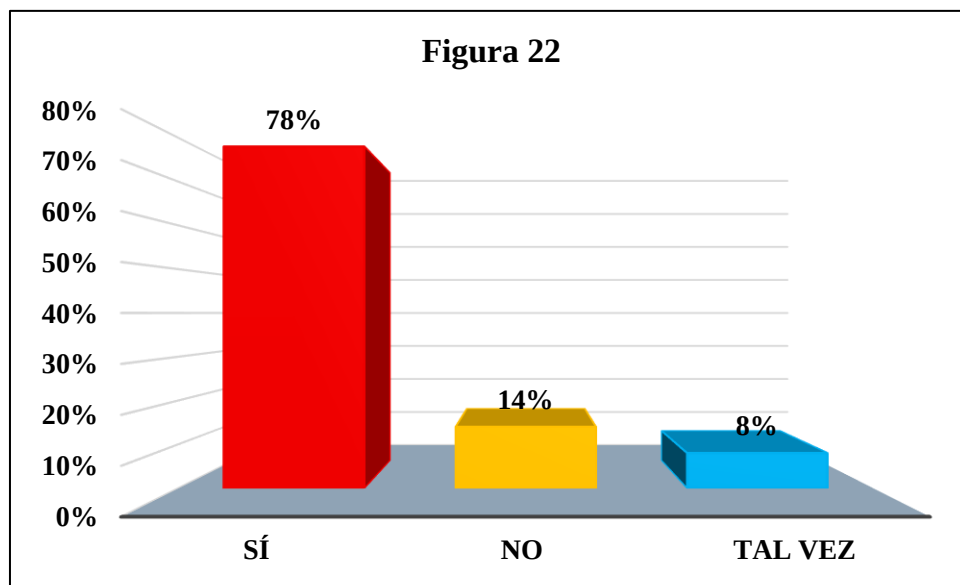


Figura 22: Despidos incausados

Interpretación:

Conforme a la tabla 25 y figura 22 se observa que a la pregunta formulada un 78% de encuestados dijeron que una de las causas del fin de los vínculos laborales de las personas LGTBI sí llegan a ser los despidos sin causa, solo motivados en su condición de orientación sexual, mientras que un 14% dijeron no y un 8% dijeron tal vez.

Variable: *Transgresión de derechos laborales*

Dimensión: *Acceso a un empleo*

Tabla 26: Trato desigual en entrevistas

Desde su apreciación personal, ¿Una forma de afectación de los derechos laborales de las personas LGTBI cuando buscan empleo es que en las entrevistas existe un trato desigual?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	35	70,0
	No	9	18,0
	Tal vez	6	12,0
	Total	50	100,0

Fuente: *Ídem*

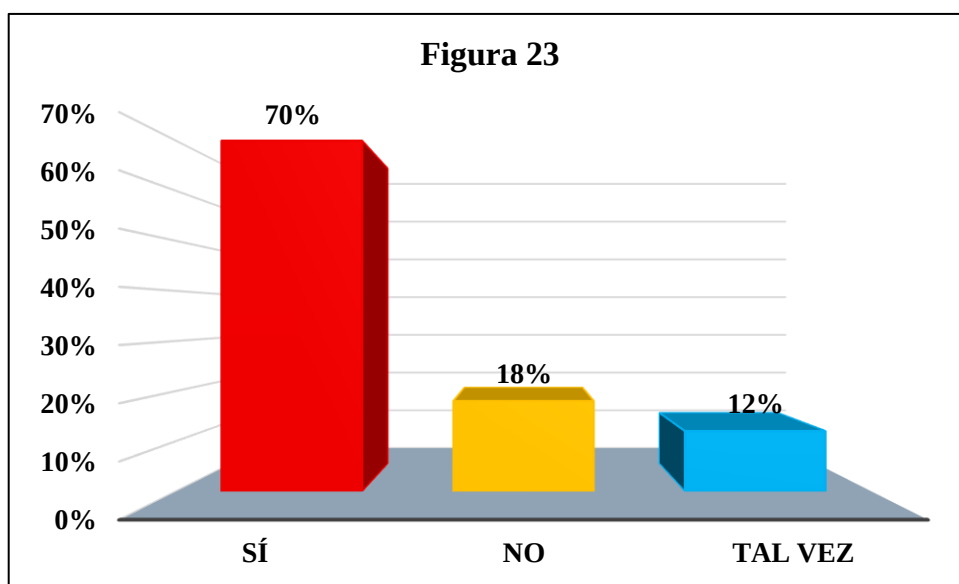


Figura 23: Trato desigual en entrevistas

Interpretación:

Conforme a la tabla 26 y figura 23 ante la pregunta formulada, un 70% de encuestados dijeron que una forma de afectación de los derechos laborales de las personas LGTBI cuando buscan empleo es que en las entrevistas existe un trato desigual, mientras que un 18% indicaron no y un 12% tal vez.

Tabla 27: Entrevistas estereotipados

Según su posición personal, ¿Otra forma de afectación de derechos laborales de personas LGTBI al momento de que buscan empleo es que los encargados de las entrevistas tienen estereotipos sobre estas personas?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	29	58,0
	No	8	16,0
	Tal vez	13	26,0
	Total	50	100,0

Fuente: *Ídem*

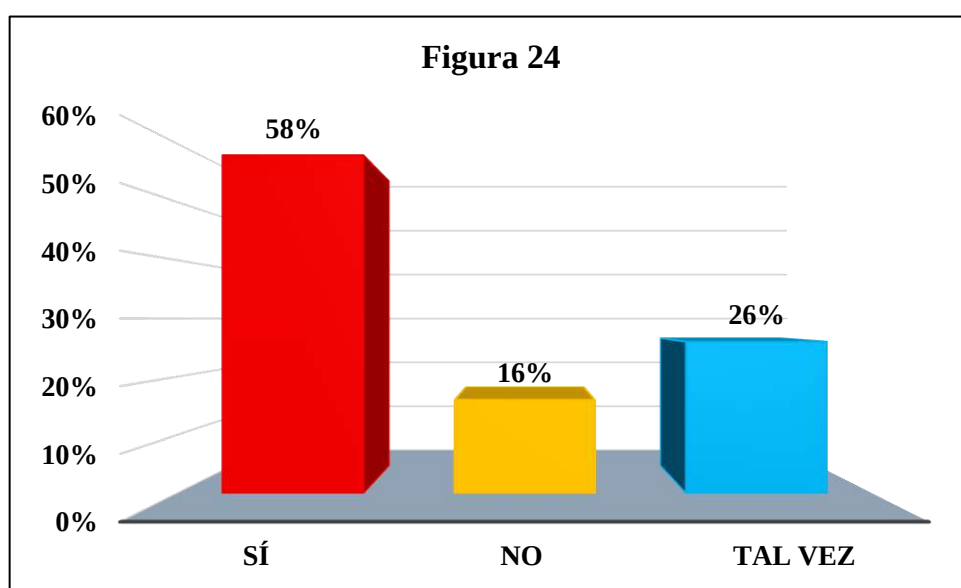


Figura 24: Entrevistas estereotipados

Interpretación:

Conforme a la tabla 27 y figura 24, un 58% de encuestados indicaron que, otra forma de afectación de derechos laborales de personas LGTBI al momento de que buscan empleo es que los encargados de las entrevistas sí tienen estereotipos sobre estas personas, mientras que un 16% dijeron que no y un 26% indicaron tal vez.

Dimensión: Derecho a la igualdad de trato

Tabla 28: Percepción de la misma remuneración

Según su experiencia personal, ¿Si las personas de la comunidad LGTBI realizan las mismas labores que sus demás compañeros de trabajo deben de llegar a percibir la misma remuneración sin que haya desigualdad de por medio?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	43	86,0
	No	2	4,0
	Tal vez	5	10,0
	Total	50	100,0

Fuente: *Ídem*

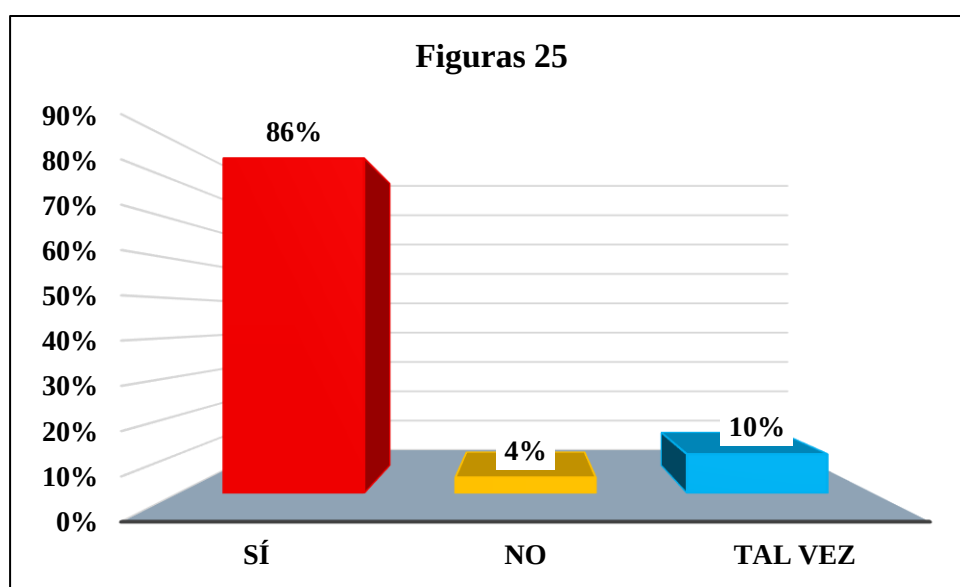


Figura 25: Percepción de la misma remuneración

Interpretación:

En la tabla 28 y figura 25, ante la pregunta formulada, un 86% dijeron que si las personas de la comunidad LGTBI realizan las mismas labores que sus demás compañeros de trabajo deben de llegar a percibir la misma remuneración sin que haya desigualdad de por medio, mientras que un 4% dijeron no y un 10% indicaron tal vez.

Tabla 29: Derechos sociales iguales

Según su experiencia personal, ¿Las personas de la comunidad LGTBI deben de ser merecedores de los mismos beneficios sociales que los demás compañeros dentro de su trabajo sin que haya trato desigual de por medio?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	41	82,0
	No	3	6,0
	Tal vez	6	12,0
	Total	50	100,0

Fuente: *Ídem*

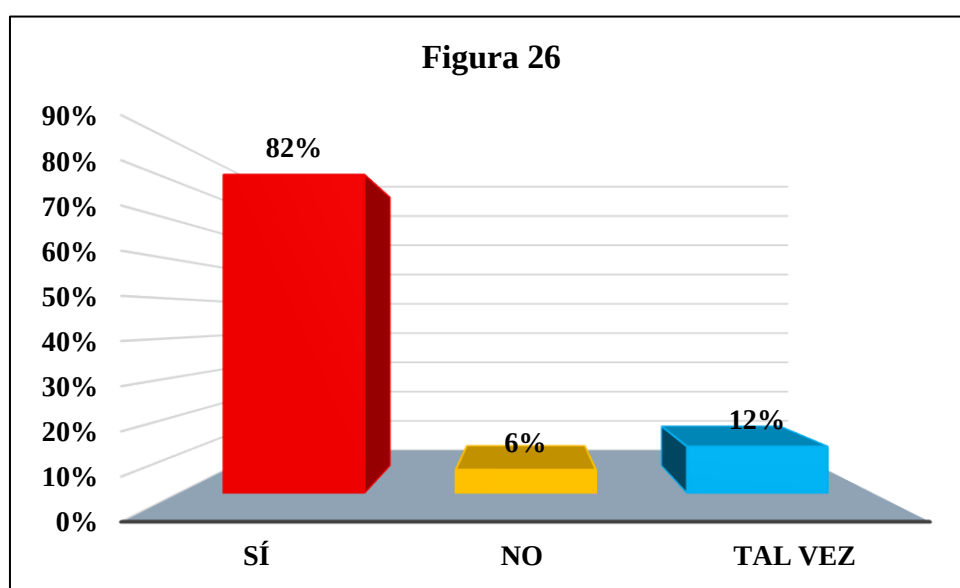


Figura 26: Derechos sociales iguales

Interpretación:

Conforme a la tabla 29 y figura 26, se observa que, un 82% de encuestados ante la pregunta formulada dijeron que las personas de la comunidad LGTBI sí deben de ser merecedores de los mismos beneficios sociales que los demás compañeros dentro de su trabajo sin que haya trato desigual de por medio, un 6% dijeron no y un 12% dijeron tal vez.

Dimensión: Beneficios sociales

Tabla 30: Percepción de mismos derechos

Según su experiencia personal, ¿Los trabajadores LGTBI deben de llegar a percibir el pago de las vacaciones trucas en igualdad de condiciones que los demás trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	45	90,0
	No	2	4,0
	Tal vez	3	6,0
	Total	50	100,0

Fuente: *Ídem*

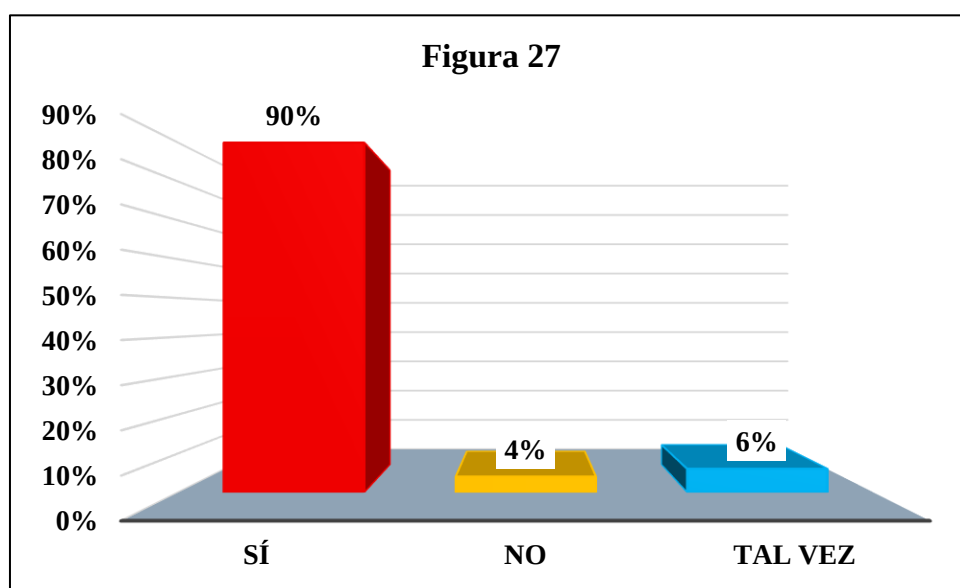


Figura 27: Percepción de mismos derechos

Interpretación:

Conforme a la tabla 30 y figura 27 se observa que, a la pregunta formulada, un 90% indicaron que los trabajadores LGTBI sí deben de llegar a percibir el pago de las vacaciones trucas en igualdad de condiciones que los demás trabajadores, mientras que un 4% dijeron no y un 6% dijeron tal vez.

Tabla 31: Depósitos de CTS iguales

Desde su experiencia personal, ¿Cuándo los empleadores realizan el pago del depósito de los CTS a las personas LGTBI no hay transgresión del derecho a la igualdad laboral?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	3	6,0
	No	42	84,0
	Tal vez	5	10,0
	Total	50	100,0

Fuente: *Ídem*

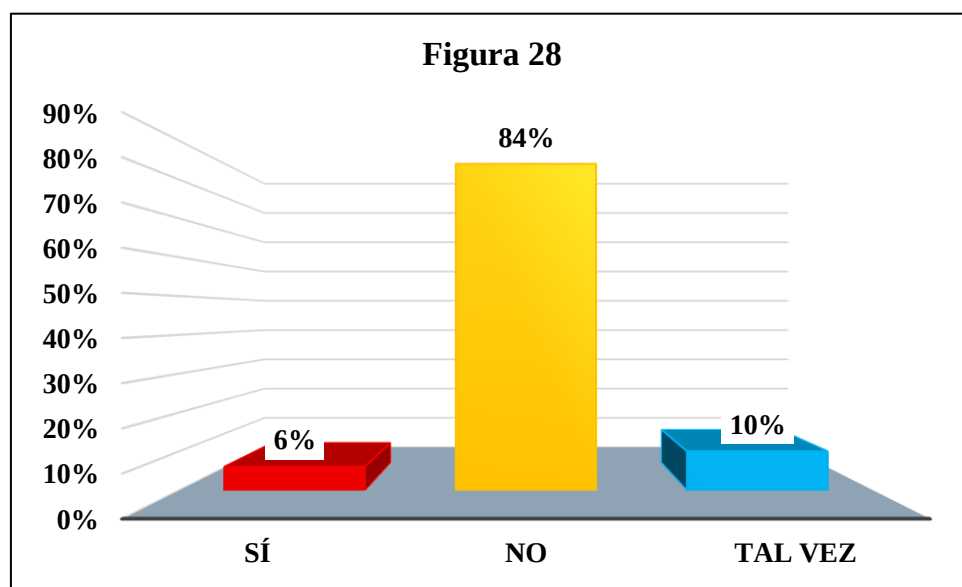


Figura 28: Depósitos de CTS iguales

Interpretación:

Conforme a la tabla 31 y figura 28, se observa que un 6% de encuestados respondieron a la pregunta de sí cuando los empleadores realizan el pago del depósito de los CTS a las personas LGTBI no hay transgresión del derecho a la igualdad laboral, mientras que un 84% dijeron que no y un 10% dijeron tal vez.

4.2 Prueba de normalidad

Tabla 32: Prueba de bondad de ajuste

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Contratación laboral	0.231	50	0.00
Vínculo laboral	0.132	50	0.00
Fin del vínculo laboral	0.321	50	0.00
Acceso a un empleo	0.342	50	0.00
Derecho a la igualdad de trato	0.152	50	0.00
Beneficios sociales	0.167	50	0.00

Conforme a la tabla 32 se observa donde se encuentran la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov Smirnov, se puede apreciar que las variables no llegan a aproximarse a una distribución normal ($p < 0.05$). En ese sentido, se determina la existencia de una correlación de las variables de la investigación al igual que las dimensiones, por ende, la prueba que llega a utilizarse viene a ser la no paramétrica, es decir, el Rho de Spearman.

4.3 Generalización entorno a la hipótesis

Hipótesis general

H_a: Existe relación significativa entre la discriminación laboral por la orientación sexual de personas de la comunidad LGTBI y la transgresión de sus derechos laborales, Huacho – 2023.

H₀: No existe relación significativa entre la discriminación laboral por la orientación sexual de personas de la comunidad LGTBI y la transgresión de sus derechos laborales, Huacho – 2023.

Tabla 33: Contrastación de la hipótesis general

Correlaciones				
			Discriminación laboral por la orientación sexual	Transgresión de derechos laborales
Rho de Spearman	Discriminación laboral por la orientación sexual	Coef. Correlación	1	0.746
		Sig. (bilateral)	.	0.00
		N	72	72
	Transgresión de derechos laborales	Coef. Correlación	0.746	1
		Sig. (bilateral)	0.00	.
		N	72	72

Interpretación:

Conforme a la tabla 33, se observa que la correlación es de $r=0,746$, donde su significancia con un $\text{Sig}(\text{bilateral}) < 0,05$, lo cual permite determinar la aceptación de la hipótesis alterna y rechazar la nula, ello implica que hay una relación de buena intensidad entre las variables, por ende, se afirma que, existe relación significativa entre la discriminación laboral por la orientación sexual de personas de la comunidad LGTBI y la transgresión de sus derechos laborales, Huacho – 2023.

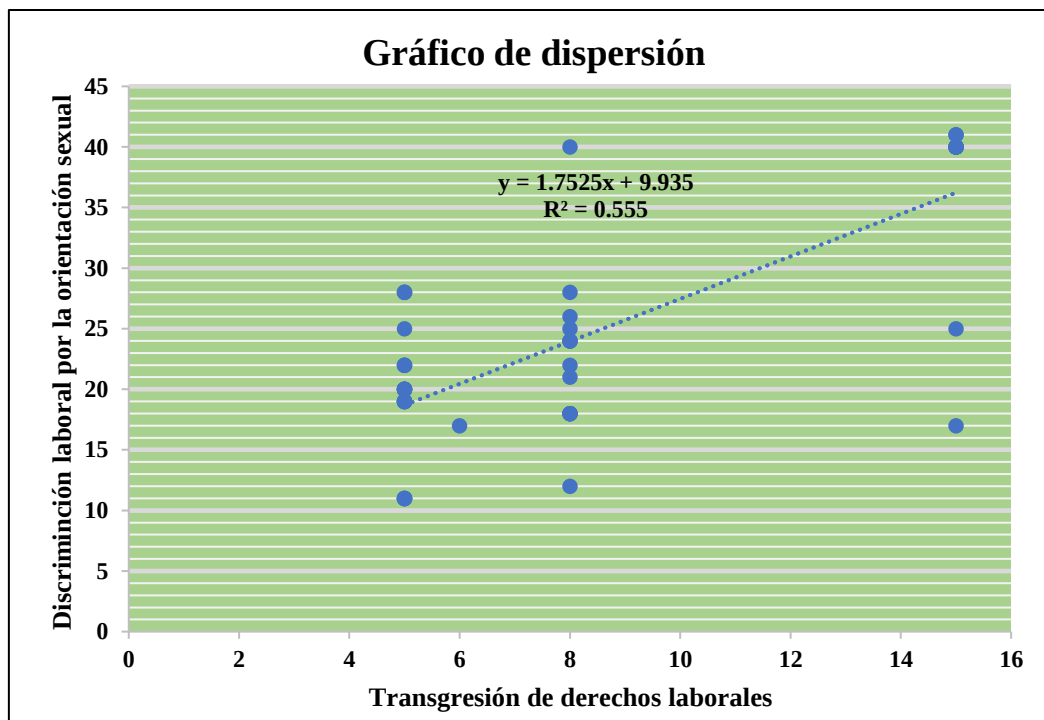


Figura 29: Gráfico de dispersión de la HG

Hipótesis específica 1

H_a: Existe relación significativa entre la discriminación laboral de las personas de la comunidad LGTBI al momento de la contratación laboral y la afectación del derecho al acceso a un empleo, Huacho – 2023.

H₀: No existe relación significativa entre la discriminación laboral de las personas de la comunidad LGTBI al momento de la contratación laboral y la afectación del derecho al acceso a un empleo, Huacho – 2023.

Tabla 34: Contrastación de hipótesis específica 01

Correlaciones		
	Contratación laboral	Acceso a un empleo
Coef. Correlación	1	0.835

Rho de Spearman	Contratación laboral	Sig. (bilateral)	.	0.00
		N	72	72
	Acceso a un empleo	Coef. Correlación	0.835	1
		Sig. (bilateral)	0.00	.
		N	72	72

Interpretación:

Conforme a la tabla 34, se observa una correlación de $r=0,835$, con un Sig. (bilateral) $<0,05$ por ende, se acepta la hipótesis alternativa y rechaza la nula, ello implica que hay una relación de buena intensidad entre las variables y se cumple que existe relación significativa entre la discriminación laboral de las personas de la comunidad LGTBI al momento de la contratación laboral y la afectación del derecho al acceso a un empleo, Huacho – 2023.

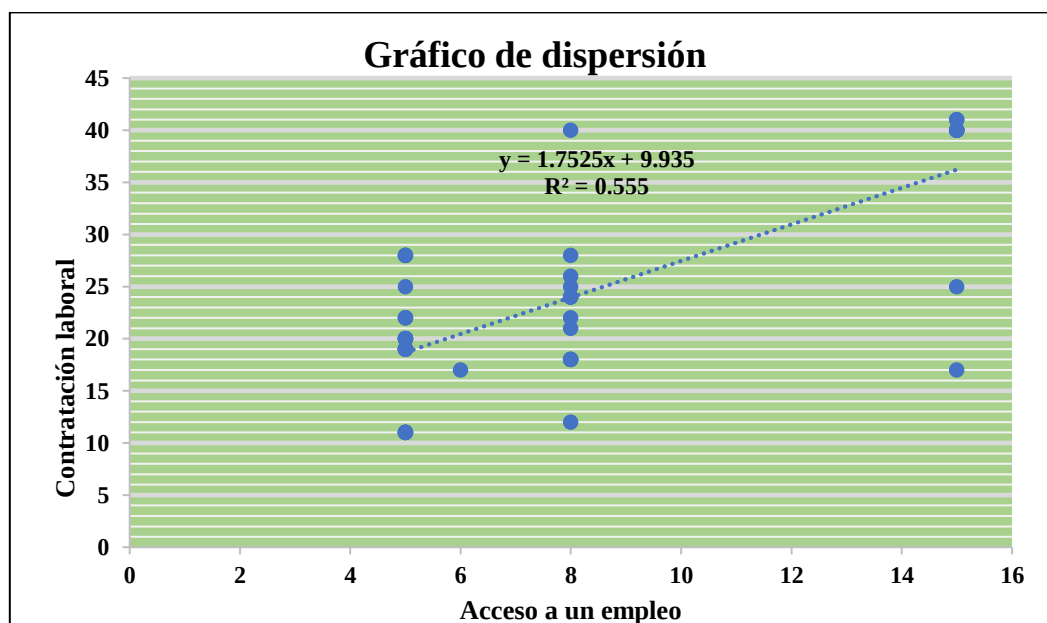


Figura 30: Gráfico de dispersión de la HE1

Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación significativa entre la discriminación laboral de personas de la comunidad LGTBI en la relación laboral y la afectación del derecho a la igualdad de trato en la prestación de los mismos servicios, Huacho – 2023.

H₀: Existe relación significativa entre la discriminación laboral de personas de la comunidad LGTBI en la relación laboral y la afectación del derecho a la igualdad de trato en la prestación de los mismos servicios, Huacho – 2023.

Tabla 35: Contrastación de hipótesis específica 02

Correlaciones			Vínculo laboral	Derecho a la igualdad de trato
Rho de Spearman	Vínculo laboral	Coef. Correlación	1	0.822
		Sig. (bilateral)	.	0.00
		N	72	72
	Derecho a la igualdad de trato	Coef. Correlación	0.822	1
		Sig. (bilateral)	0.00	.
		N	72	72

Interpretación:

Conforme a la tabla 35 se observa una correlación de $r=0,822$, con un Sig. (bilateral) $<0,05$, por lo que se acepta la hipótesis alterna y rechaza la nula, ello implica que hay una relación de buena intensidad entre las variables y se cumple que existe relación significativa entre la discriminación laboral de personas de la comunidad LGTBI en la relación laboral y la afectación del derecho a la igualdad de trato en la prestación de los mismos servicios, Huacho – 2023.

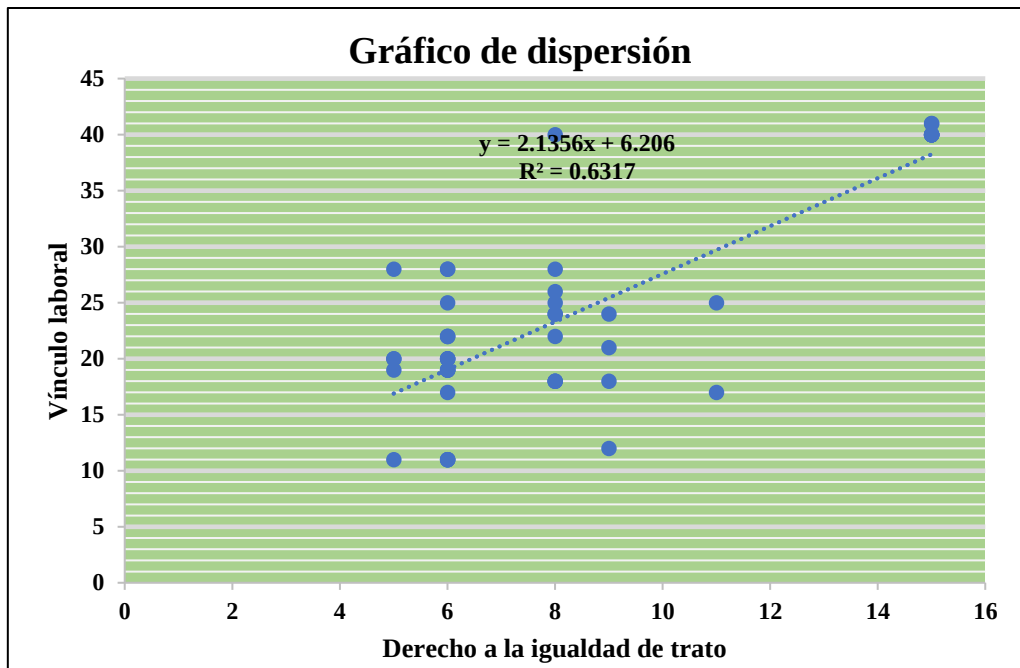


Figura 31: Gráfico de dispersión de la HE2

Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación significativa entre la discriminación laboral de las personas de la comunidad LGTBI al final de vínculo laboral y la afectación de los derechos a los beneficios sociales, Huacho – 2023.

H₀: No existe relación significativa entre la discriminación laboral de las personas de la comunidad LGTBI al final de vínculo laboral y la afectación de los derechos a los beneficios sociales, Huacho – 2023.

Tabla 36: Contratación de hipótesis específica 03

Correlaciones			Fin del vínculo laboral	Beneficios sociales
Rho de Spearman	Fin del vínculo laboral	Coef. Correlación	1	0.812
		Sig. (bilateral)	.	0.00
		N	72	72
	Beneficios sociales	Coef. Correlación	0.812	1
		Sig. (bilateral)	0.00	.
		N	72	72

Interpretación:

Conforme a la tabla 35, la correlación es de $r=0,812$, con un $\text{Sig}(\text{bilateral}) < 0,05$, por ende, se acepta la hipótesis alterna y rechaza la nula, ello implica que hay una relación de buena intensidad entre las variables, por lo que se cumple que, existe relación significativa entre la discriminación laboral de las personas de la comunidad LGTBI al final de vínculo laboral y la afectación de los derechos a los beneficios sociales, Huacho – 2023.

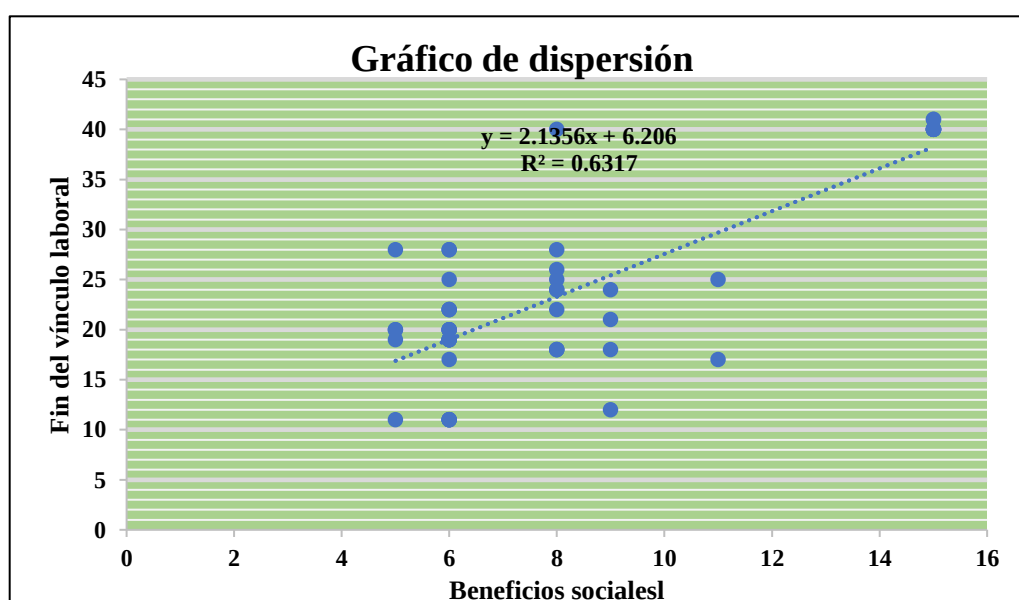


Figura 32: Gráfico de dispersión de la HE3

CAPÍTULO V:

DISCUSIONES

5.1 Discusión de resultados estadísticos

En el desarrollo de este trabajo se ha conseguido resultados como en la tabla 08 y figura 05, donde un 57% de encuestados, a la pregunta formulada dijeron que, las personas LGTBI sí llegan a sufrir de discriminación laboral en sus relaciones laborales al evidenciarse un trato desigual con sus demás compañeros de trabajo, mientras que un 22% dijeron que no y un 21% indicaron tal vez.

Del mismo modo en la tabla 12 y figura 09, a la pregunta formulada un 51% de encuestados respondieron indicando que, el trato desigual que reciben las personas de la comunidad LGTBI en las entrevistas de trabajo, sí se constituye en una transgresión del derecho al acceso de un empleo, mientras que un 14% dijeron que no y un 35% indicaron que tal vez en ciertas ocasiones.

Dichos resultados guardan una coherencia con lo que señala Pérez (2020), quien haciendo un análisis a la discriminación laboral de las personas con diferente orientación indica que estas discriminaciones sobre estas personas no solo se presenta en países en los cuales no hay normatividad que regula dicha materia, sino también se presenta en países en los cuales hay esas normas que buscan la igualdad de dichas personas como también incentivan lo relacionado a cuestiones de no discriminación a personas con diferente orientación; en ese sentido, el problema no es tanto la falta de normas que regulen esa situación, sino, la problemática viene a presentarse por otros factores dentro de los cuales lo personal es el que sale más a flote.

Por otro lado, en la tabla 04 y figura 01, se ha llegado a observar que, ante la pregunta formulada un 63% de encuestados han indicado que, las restricciones que se

establecen en la contratación laboral de las personas de LGTBI sí son indicios de discriminación laboral por orientación sexual, mientras que un 18% dijeron no y un 19% tal vez.

Por otro lado, conforme a la tabla 05 y figura 02, se observa que, ante la pregunta de si la determinación de requisitos innecesarios al momento de la contratación laboral es una forma de discriminación laboral por cuestión de orientación sexual un 28% de encuestados dijeron sí, un 8% no y un 64% tal vez.

Dicha conclusión guarda relación con lo sostenido por Araujo (2024) quien indicó que los empleadores no suelen contratar a personas que pertenecen a las comunidades LGTBI, y ello genera una desigualdad por razón de orientación sexual lo cual no se está en consonancia con lo establecido en la constitución peruana, donde se busca erradicar la discriminación por diferentes razones. Asimismo, se puede advertir que hay una gran afectación de derechos laborales de las personas de orientaciones sexuales de la comunidad LGTBI los cuales son el acceso al trabajo digno, el derecho a la sindicalización, a poder contratar en condiciones adecuadas y sobre todo la contratación justa.

Del mismo modo, en lo que respecta a la tabla 06 y figura 03, a la pregunta que se formuló un 44% dijeron que en los vínculos laborales donde el trabajador es una persona LGTBI, sí se presenta discriminación salarial a diferencia de sus demás compañeros de trabajo aun cuando realizan las mismas labores.

Ello guarda coherencia con los indicado por Alfaro (2020) quien señala que, a lo largo de la investigación se ha podido advertir que la discriminación de las personas trans en el trabajo llega a afectarles limitando los derechos laborales y sobre todo incidiendo en el derecho a la igualdad, como también el derecho a la no discriminación; esto, porque

las empresas y los empleadores llegan a excluir a las personas trans cuando estos buscan conseguir un trabajo, lo cual es una clara manifestación de discriminación en el trabajo y llega a materializarse desde un rechazo rotundo hasta burlas al momento de la contratación, como también la generación de un ambiente inadecuado y con burlas si es que llegan a ser contratados; y, ello les condiciona a que terminen dedicándose a otras actividades, dentro de las cuales se tiene el meretricio y los trabajos ilegales.

CAPÍTULO VI:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primero: Existe relación significativa entre la discriminación laboral por la orientación sexual de personas de la comunidad LGTBI y la transgresión de sus derechos laborales, Huacho – 2023, dado que el Rho de Spearman arrojó una correlación de $R=0,746$ y una Sig (bilateral) $<0,05$.

Segundo: Existe una relación significativa entre la discriminación laboral de las personas de la comunidad LGTBI al momento de la contratación laboral y la afectación del derecho al acceso a un empleo, Huacho – 2023, dado que el Rho de Spearman arrojó una correlación de $r=0,835$, con un Sig. (bilateral) $<0,05$.

Tercero: Existe relación significativa entre la discriminación laboral de personas de la comunidad LGTBI en la relación laboral y la afectación del derecho a la igualdad de trato en la prestación de los mismos servicios, Huacho – 2023, dado que el Rho de Spearman correlación de $r=0,822$, con un Sig. (bilateral) $<0,05$.

Cuarto: Existe relación significativa entre la discriminación laboral de las personas de la comunidad LGTBI al final de vínculo laboral y la afectación de los derechos a los beneficios sociales, Huacho – 2023, dado que, el Rho de Spearman arrojó una correlación es de $r=0,812$, con un Sig(bilateral) $<0,05$.

6.2 Recomendaciones

Primero: Se recomienda al Poder Legislativo a que pueda emitir normas jurídicas destinadas a proteger los derechos de las personas de la comunidad LGTBI, a fin de que también estas personas puedan conseguir trabajos en la misma equivalencia que las personas que no tienen dicha condición. La consideración que debe de tener el legislativo debe de tener una similitud con personas extranjeras o incluso personas que sufren de discapacidad, donde un porcentaje del número total de trabajadores se destina por dichas personas.

Segundo: La SUNAFIL, la Dirección Regional del Trabajo y el propio Ministerio del Trabajo deben de trabajar de manera conjunta a fin de que puedan tutelar los derechos laborales de las personas de la comunidad LGTBI y de esa forma no lleguen a afectar los derechos de dichas personas que solamente buscan un empleo para poder desarrollarse económicamente.

Tercero: Se recomienda a las entidades laborales como la Dirección Regional del Trabajo, la SUNAFIL y el Ministerio del Trabajo a que puedan sensibilizar mediante charlas a las empresas privadas, entidades estatales y otros para que puedan contratar a las personas de la comunidad LGTBI y no se les discrimine por su condición.

Cuarto: Se recomienda a las entidades laborales como la Dirección Regional del Trabajo, la SUNAFIL y el Ministerio del Trabajo a que puedan sistematizar medios tecnológicos que permitan la realización de denuncias de las personas de la comunidad LGTBI que sufren de discriminación en sus centros de trabajo.

CAPÍTULO VII:

REFERENCIAS

7.1 Referencias documentales

Ley N.º 30709 (27 diciembre 2017). Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. Congreso de la República. El peruano.

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-prohibe-ladiscriminacion-remunerativa-entre-varones-ley-n-30709-1600963-1/>

Ley N.º 26772 (17 abril 1997). Disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato. Congreso de la República.

<https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2002/discapacidad/leyes/26772.h>

Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. N° 1124-001-AA/TC

Sentencia del Tribunal Constitucional N° 5652-2007-PA/TC

7.2 Referencias bibliográficas

Arévalo, J. (2015). *Tratado de Derecho Laboral*. Lima: Instituto Pacífico.

Blume, I. (2010). *Igualdad Salarial entre mujeres y hombres en el Perú*. Lima: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014), Metodología de la investigación. Sexta edición. Editorial: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

INEI. (2017). *Primera Encuesta para las personas LGBTI 2017*. Instituto Nacional de Estadística e Informática.

Landa, C. (2017). *Los derechos fundamentales*. Colección: Lo esencial del Derecho 2. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú

Martínez, J (2000). *La discriminación laboral. Despido discriminatorio*. USAL. Buenos Aires, Argentina.

Neves, J. (2004). *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: Pontifica Universidad Católica, Fondo Editorial.

Ramírez, R. (2016). Proyecto de investigación. Como se hace una tesis. Lima: Fondo Editorial AMADP

Toyama, J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú. Un enfoque teórico – práctico*. Lima: Soluciones laborales.

7.3 Referencias hemerográficas

Acosta, M., Ayala, D., Suarez, R., Lucas, C., y Ruiz, E. (2019). *Discriminación laboral en la comunidad homosexual en Colombia*. Tesis de titulación. Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Bogotá - Colombia.

Alfaro, G. F. (2020). *Exclusión de personas trans en el campo laboral y su afectación al Derecho a la igualdad y no Discriminación*. Tesis de titulación. Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo – Perú.

Araujo, A. M. (2024). *Análisis de la normativa de la discriminación laboral por orientación sexual y de género, y sus implicancias en los derechos laborales de los trabajadores peruano*. Tesis de titulación. Universidad Continental. Huancayo – Perú.

Cayllahua, S., y Contreras, M. D. C. (2024). *Inserción laboral de la comunidad LGTBI en la ciudad de Huancayo*. Tesis de titulación. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo – Perú.

Paredes, V. J. (2020). *Discriminación laboral contra personas transexuales El caso “Sweet & Coffee”*. Propuesta para un litigio estratégico desde una perspectiva

de género. Tesis de maestría. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito – Ecuador.

Pérez, S. (2020). *Análisis de la discriminación del colectivo LGTBI en el ámbito laboral español privado y público: La tutela desde la perspectiva del Derecho*. Tesis de fin de grado. Universidad Politécnica de Valencia. Valencia – España.

Vaca, F. J. (2022). *Los derechos humanos frente a la exclusión y discriminación laboral de la comunidad LGTBI*. Tesis de titulación. Universidad Regional Autónoma de los Andes. Riobamba – Ecuador.

7.4 Referencias electrónicas

Borraz, M. (2022). *Discriminación a las personas LGTBI en el trabajo: un 90% considera que serlo es “un inconveniente” para encontrar empleo*. EL DIARIO. https://www.eldiario.es/economia/personas-lgtbi-consideran-inconvenienteencontrar_1_6077046.html

Cardena, S. G. (2019). *Políticas, prácticas y retos para la inclusión de la diversidad LGBTIQ*. <http://presente.pe/documentos/presente-politicas-practicas-retos.pdf>

Castro, J. F. (2001). *Discriminación en las relaciones laborales*. https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf

Fonseca, A. (2019). *LGTBI: ¿Cuál es la situación de los derechos laborales de esta comunidad en el Perú?* DIARIO EL COMERCIO, 3. <https://elcomercio.pe/economia/peru/dia-orgullogay-situacion-derechos-laborales-comunidad-lgtb-peru-noticia-nndc-649165-noticia/>

Guillaume, D. (2021). *Inclusión de personas LGBTQ+ en la fuerza laboral: un potencial de desarrollo disponible*. IDB- Factor trabajo. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/inclusion-depersonas-lgbtq-en-la-fuerza-laboral/>

- Jiménez, J., Cardona, M. y Sánchez, P. (2017). *Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia*. <https://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v23n93/2448-7147-pp-23-93-231.pdf>
- Paredes, J. (2019). *Trabajo, libertad de trabajo y derecho al trabajo*. LP <https://lpderecho.pe/trabajo-libertad-trabajo-derecho-trabajo/#:~:text=El%20derecho%20al%20trabajo%20est%C3%A1,despedido%20sino%20por%20causa%20justa>.
- Promsex. (2022). *Informe anual sobre La situación de los derechos humanos de las personas LGBTI en el Perú. 2021*. Lima. Recuperado el 20 de 11 de 2024, de <https://promsex.org/publicaciones/informe-anual-2021-situacion-de-los-derechos-humanos-de-las-personas-lgbti/>

ANEXOS

Anexo 01: Cuestionarios

Cuestionario para los abogados

Variable independiente: Discriminación laboral por la orientación sexual

Dimensión: Contratación laboral

1.- Desde su óptica profesional, ¿Considera usted que, las restricciones que se establecen en la contratación laboral de las personas de LGTBI son indicios de discriminación laboral por orientación sexual?

Sí ☐ NO ☐ TAL VEZ ☐

2.- Según su postura profesional, ¿Cree usted que, la determinación de requisitos innecesarios al momento de la contratación laboral es una forma de discriminación laboral por cuestión de orientación sexual?

Sí ☐ NO ☐ TAL VEZ ☐

Dimensión: Vínculo laboral

3.- Según su posición profesional, ¿Considera usted que, en los vínculos laborales donde el trabajador es una persona LGTBI se presenta discriminación salarial a diferencia de sus demás compañeros de trabajo aun cuando realizan las mismas labores?

Sí ☐ NO ☐ TAL VEZ ☐

4.- Según su apreciación profesional, ¿Cree usted que los trabajadores de la comunidad LGTBI son expuestos a peligro dentro de los centros laborales por cuestiones de su orientación sexual?

Sí ☐ NO ☐ TAL VEZ ☐

5.- Desde su postura profesional, ¿Considera usted que, las personas LGTBI llegan a sufrir de discriminación laboral en sus relaciones laborales al evidenciarse un trato desigual con sus demás compañeros de trabajo?

Sí ☐ NO ☐ TAL VEZ ☐

Dimensión: Fin del vínculo laboral

6.- Según su perspectiva profesional, ¿Cree usted que, por cuestiones de discriminación laboral, al final de los vínculos laborales existe una negación de la expedición de certificados laborales a las personas LGTBI?

Sí ☐

NO ☐

TAL VEZ ☐

7.- Desde su apreciación profesional, ¿Cree usted que, a las personas LGTBI y los que no tienen dicha orientación sexual se le brinda el mismo trato en cuestiones de liquidación de beneficios sociales?

Sí ☐

NO ☐

TAL VEZ ☐

8.- Desde su posición profesional, ¿Cree usted que, las personas LGTBI sufren mayor despido sin causa alguna en comparación a otras personas que no tienen dicha condición sexual?

Sí ☐

NO ☐

TAL VEZ ☐

Variable: Transgresión de derechos laborales

Dimensión: Acceso a un empleo

9.- Desde su posición profesional, ¿Cree que, el trato desigual que reciben las personas de la comunidad LGTBI en las entrevistas de trabajo, se constituye en una transgresión del derecho al acceso de un empleo?

Sí ☐

NO ☐

TAL VEZ ☐

10.- Según su posición profesional, ¿Considera que, los entrevistadores tienen estereotipo de las personas LGTBI que postulan en un puesto de trabajo?

Sí ☐

NO ☐

TAL VEZ ☐

Dimensión: Derecho a la igualdad de trato

11.- Según su postura profesional, ¿Considera usted que, toda persona que brinda los mismos servicios en la misma condición debe de percibir los mismos derechos sin que haya de por medio ninguna discriminación por razones de orientación sexual?

Sí ☐

NO ☐

TAL VEZ ☐

12.- Según su posición profesional, ¿Cree usted que, el reconocimiento de los mismos derechos a todos los trabajadores sin observar su condición de orientación sexual es la manifestación del derecho a la igualdad de trato?

Sí ☐

NO ☐

TAL VEZ ☐

Dimensión: Beneficios sociales

13.- Desde su postura profesional, ¿Cree usted que, los beneficios sociales como el pago de vacaciones trucas y otros, llegan a otorgarse sin observar condiciones de orientación sexual?

Sí ☐

NO ☐

TAL VEZ ☐

14.- Según su apreciación profesional, ¿Cree usted que, los depósitos de CTS a los trabajadores LGTBI vienen siendo realizadas por parte de sus empleadores sin que haya discriminación de por medio?

Sí ☐

NO ☐

TAL VEZ ☐

¡Muchas gracias por su participación!

Cuestionario para la comunidad LGTBI

Variable independiente: Discriminación laboral por la orientación sexual

Dimensión: Contratación laboral

1.- Según su perspectiva, ¿Cree usted que, una forma de discriminación a las personas de la comunidad LGTBI se presenta cuando hay restricciones cuando postulan a un puesto de trabajo?

Sí ☐ NO ☐ TAL VEZ ☐

2.- Según su experiencia ¿Cuándo las personas de la comunidad LGTBI postulan a un puesto de trabajo cumplen con llenar requisitos innecesarios a fin de ser contratados en un puesto de trabajo?

Sí ☐ NO ☐ TAL VEZ ☐

Dimensión: Vínculo laboral

3.- De acuerdo a su experiencia personal, ¿Cuándo las personas de la comunidad LGTBI son contratados sufren discriminación salarial en comparación con sus demás compañeros de trabajo?

Sí ☐ NO ☐ TAL VEZ ☐

4.- Según su experiencia personal, ¿Las personas de la comunidad LGTBI al ser contratadas a fin de trabajar para un empleador se encuentran expuestas a peligros intencionalmente?

Sí ☐ NO ☐ TAL VEZ ☐

5.- Según su posición personal, ¿Las personas que integran la comunidad LGTBI sufren de tratos desiguales que sus demás compañeros en el ambiente laboral donde la laboran?

Sí ☐ NO ☐ TAL VEZ ☐

Dimensión: Fin del vínculo laboral

6.- Según experiencia personal, ¿Cuándo las personas de la comunidad LGTBI cumplen sus contratos laborales existe negación de la expedición de los certificados laborales de parte de Recursos Humanos?

Sí ☐

NO ☐

TAL VEZ ☐

7.- Desde su experiencia personal, ¿Al final del vínculo laboral las personas de la comunidad LGTBI son acreedores de las liquidaciones correspondientes sin discriminación alguna por su condición de orientación sexual?

Sí ☐

NO ☐

TAL VEZ ☐

8.- Desde su perspectiva personal, ¿Una de las causas del fin de los vínculos laborales de las personas LGTBI llegan a ser los despidos sin causa, solo motivados en su condición de orientación sexual?

Sí ☐

NO ☐

TAL VEZ ☐

Variable: Transgresión de derechos laborales

Dimensión: Acceso a un empleo

9.- Desde su apreciación personal, ¿Una forma de afectación de los derechos laborales de las personas LGTBI cuando buscan empleo es que en las entrevistas existe un trato desigual?

Sí ☐

NO ☐

TAL VEZ ☐

10.- Según su posición personal, ¿Otra forma de afectación de derechos laborales de personas LGTBI al momento de que buscan empleo es que los encargados de las entrevistas tienen estereotipos sobre estas personas?

Sí ☐

NO ☐

TAL VEZ ☐

Dimensión: Derecho a la igualdad de trato

11.- Según su experiencia personal, ¿Si las personas de la comunidad LGTBI realizan las mismas labores que sus demás compañeros de trabajo deben de llegar a percibir la misma remuneración sin que haya desigualdad de por medio?

Sí ☐

NO ☐

TAL VEZ ☐

12.- Según su experiencia personal, ¿Las personas de la comunidad LGTBI deben de ser merecedores de los mismos beneficios sociales que los demás compañeros dentro de su trabajo sin que haya trato desigual de por medio?

Sí ☐

NO ☐

TAL VEZ ☐

Dimensión: Beneficios sociales

13.- Según su experiencia personal, ¿Los trabajadores LGTBI deben de llegar a percibir el pago de las vacaciones trucas en igualdad de condiciones que los demás trabajadores?

Sí ☐

NO ☐

TAL VEZ ☐

14.- Desde su experiencia personal, ¿Cuándo los empleadores realizan el pago del depósito de los CTS a las personas LGTBI no hay transgresión del derecho a la igualdad laboral?

Sí ☐

NO ☐

TAL VEZ ☐

¡¡¡¡Muchas gracias por su participación!!!!

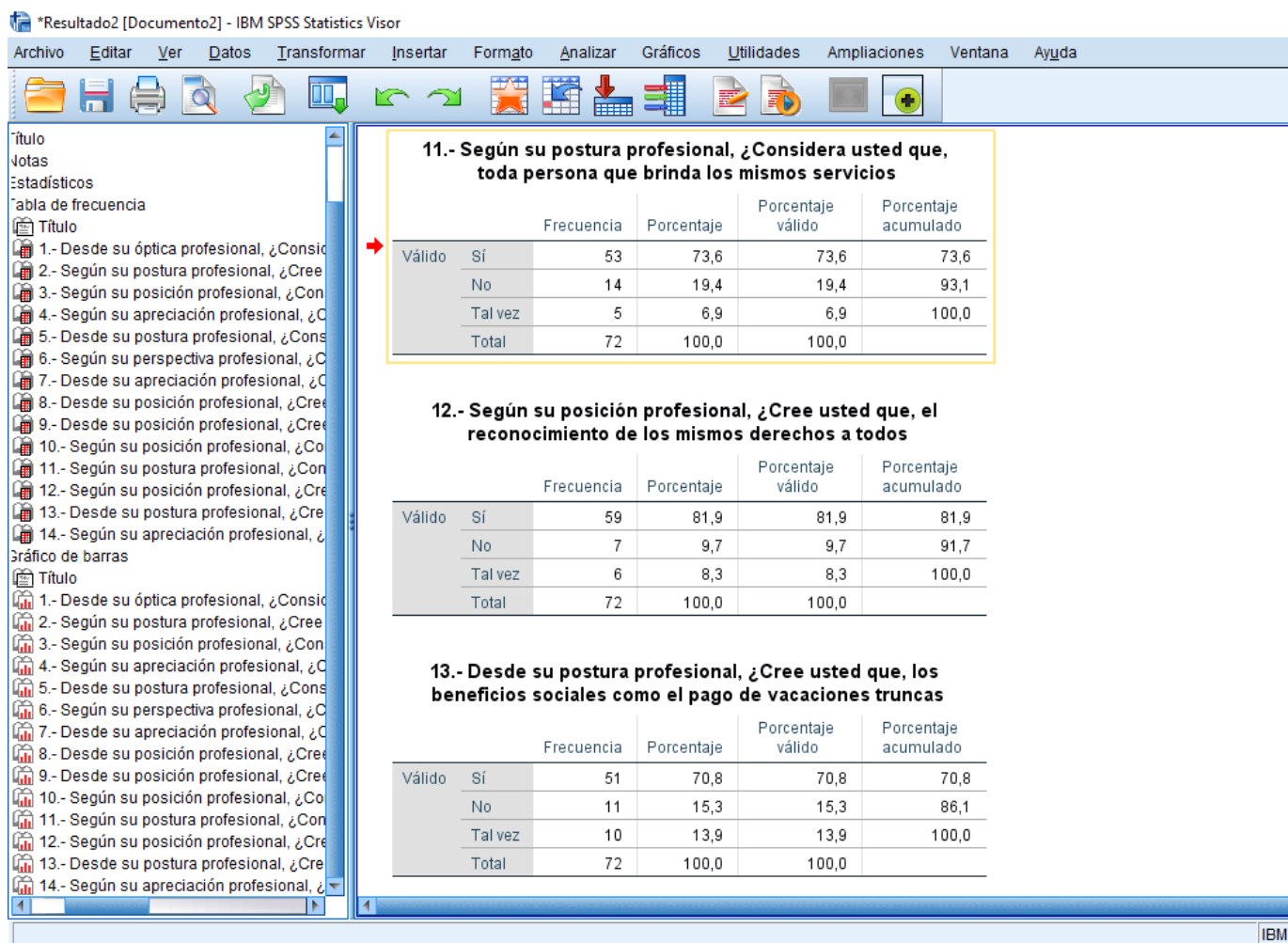
Anexo 02: Trabajo estadístico

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11
1	1,00	3,00	1,00	2,00	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	3,00
2	1,00	3,00	1,00	2,00	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	3,00
3	1,00	3,00	1,00	2,00	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	3,00
4	1,00	3,00	1,00	2,00	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	3,00
5	1,00	3,00	1,00	2,00	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	3,00
6	1,00	3,00	1,00	2,00	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00
7	1,00	3,00	1,00	2,00	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00
8	1,00	3,00	1,00	2,00	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00
9	1,00	3,00	1,00	2,00	3,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00
10	1,00	3,00	1,00	2,00	3,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00
11	1,00	3,00	1,00	2,00	3,00	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	1,00
12	1,00	3,00	1,00	2,00	3,00	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	1,00
13	1,00	3,00	1,00	2,00	3,00	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	1,00
14	1,00	3,00	1,00	2,00	3,00	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	1,00
15	1,00	3,00	1,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	3,00	1,00	1,00
16	1,00	3,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	1,00	1,00
17	1,00	3,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	1,00	1,00
18	1,00	3,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	1,00	1,00
19	1,00	3,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	1,00	2,00
20	1,00	3,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	1,00	2,00
21	1,00	3,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	1,00	2,00
22	1,00	3,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	1,00	2,00
23	1,00	3,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	1,00	2,00



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	
1	P1	N Numérico	8	2	1.- Desde su ó...	{1,00, S}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Ent
2	P2	N Numérico	8	2	2.- Según su p...	{1,00, S}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Ent
3	P3	N Numérico	8	2	3.- Según su p...	{1,00, S}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Ent
4	P4	N Numérico	8	2	4.- Según su a...	{1,00, S}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Ent
5	P5	N Numérico	8	2	5.- Desde su p...	{1,00, S}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Ent
6	P6	N Numérico	8	2	6.- Según su p...	{1,00, S}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Ent
7	P7	N Numérico	8	2	7.- Desde su p...	{1,00, S}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Ent
8	P8	N Numérico	8	2	8.- Desde su p...	{1,00, S}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Ent
9	P9	N Numérico	8	2	9.- Desde su p...	{1,00, S}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Ent
10	P10	N Numérico	8	2	10.- Según su ...	{1,00, S}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Ent
11	P11	N Numérico	8	2	11.- Según su ...	{1,00, S}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Ent
12	P12	N Numérico	8	2	12.- Según su ...	{1,00, S}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Ent
13	P13	N Numérico	8	2	13.- Desde su ...	{1,00, S}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Ent
14	P14	N Numérico	8	2	14.- Según su ...	{1,00, S}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Ent
15	V1	N Numérico	8	2	Discriminación ...	{1,00, S}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Ent
16	V2	N Numérico	8	2	Transgresión d...	{1,00, S}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Ent
17	D1	N Numérico	8	2	Contratación la...	{1,00, S}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Ent
18	D2	N Numérico	8	2	Vínculo laboral	{1,00, S}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Ent
19	D3	N Numérico	8	2	Fin del vínculo l...	{1,00, S}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Ent
20	D4	N Numérico	8	2	Acceso a un e...	{1,00, S}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Ent
21	D5	N Numérico	8	2	Derecho a la ig...	{1,00, S}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Ent
22	D6	N Numérico	8	2	Beneficios soci...	{1,00, S}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Ent
23											
24											
25											

Vista de datos Vista de variables



Anexo de base de datos de comunidad LGTBI



51 : P14

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11
1	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00	1,00
2	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00	1,00
3	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00	1,00
4	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00	1,00
5	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	2,00	2,00	1,00	3,00	1,00
6	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	3,00	2,00	2,00	1,00	3,00	1,00
7	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	3,00	2,00	2,00	1,00	3,00	1,00
8	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	3,00	2,00	2,00	1,00	3,00	1,00
9	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	3,00	2,00	2,00	1,00	3,00	1,00
10	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	3,00	2,00	2,00	1,00	3,00	1,00
11	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	1,00
12	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00
13	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00
14	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00
15	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00
16	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00
17	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00
18	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00
19	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00
20	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00
21	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00
22	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00
23	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00

Vista de datos

Vista de variables



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	
1	P1	N Numérico	8	2	1.- Según su p...	{1,00, S}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Ent
2	P2	N Numérico	8	2	2.- Según su e...	{1,00, S}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Ent
3	P3	N Numérico	8	2	3.- De acuerdo ...	{1,00, S}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Ent
4	P4	N Numérico	8	2	4.- Según su e...	{1,00, S}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Ent
5	P5	N Numérico	8	2	5.- Según su p...	{1,00, S}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Ent
6	P6	N Numérico	8	2	6.- Según expe...	{1,00, S}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Ent
7	P7	N Numérico	8	2	7.- Desde su e...	{1,00, S}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Ent
8	P8	N Numérico	8	2	8.- Desde su p...	{1,00, S}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Ent
9	P9	N Numérico	8	2	9.- Desde su a...	{1,00, S}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Ent
10	P10	N Numérico	8	2	10.- Según su ...	{1,00, S}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Ent
11	P11	N Numérico	8	2	11.- Según su ...	{1,00, S}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Ent
12	P12	N Numérico	8	2	12.- Según su ...	{1,00, S}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Ent
13	P13	N Numérico	8	2	13.- Según su ...	{1,00, S}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Ent
14	P14	N Numérico	8	2	14.- Desde su ...	{1,00, S}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Ent
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											

Vista de datos Vista de variables



Índice

Notas

Conjunto de datos activo

Estadísticos

Tabla de frecuencia

Título

1.- Según su perspectiva, ¿Cree usted que, una forma de dis...

2.- Según su experiencia ¿Cuándo las personas de la comu...

3.- De acuerdo a su experiencia personal, ¿Cuándo las pers...

4.- Según su experiencia personal, ¿Las personas de la comu...

5.- Según su posición personal, ¿Las personas que integrar...

6.- Según experiencia personal, ¿Cuándo las personas de la...

7.- Desde su experiencia personal, ¿Al final del vínculo labor...

8.- Desde su perspectiva personal, ¿Una de las causas del t...

9.- Desde su apreciación personal, ¿Una forma de afectació...

10.- Según su posición personal, ¿Otra forma de afectación...

11.- Según su experiencia personal, ¿Si las personas de la c...

12.- Según su experiencia personal, ¿Las personas de la co...

13.- Según su experiencia personal, ¿Los trabajadores LGTB...

14.- Desde su experiencia personal, ¿Cuándo los empleador...

Gráfico de barras

Título

1.- Según su perspectiva, ¿Cree usted que, una forma de dis...

2.- Según su experiencia ¿Cuándo las personas de la comu...

3.- De acuerdo a su experiencia personal, ¿Cuándo las pers...

4.- Según su experiencia personal, ¿Las personas de la comu...

5.- Según su posición personal, ¿Las personas que integrar...

6.- Según experiencia personal, ¿Cuándo las personas de la...

7.- Desde su experiencia personal, ¿Al final del vínculo labor...

8.- Desde su perspectiva personal, ¿Una de las causas del t...

9.- Desde su apreciación personal, ¿Una forma de afectació...

10.- Según su posición personal, ¿Otra forma de afectación...

11.- Según su experiencia personal, ¿Si las personas de la c...

12.- Según su experiencia personal, ¿Las personas de la co...

13.- Según su experiencia personal, ¿Los trabajadores LGTB...

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	41	82,0	82,0	82,0
	No	3	6,0	6,0	88,0
	Tal vez	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

13.- Según su experiencia personal, ¿Los trabajadores LGTBI deben de llegar a percibir el pago de las

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	45	90,0	90,0	90,0
	No	2	4,0	4,0	94,0
	Tal vez	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

14.- Desde su experiencia personal, ¿Cuándo los empleadores realizan el pago del depósito

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	3	6,0	6,0	6,0
	No	42	84,0	84,0	90,0
	Tal vez	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Gráfico de barras

