



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**DERECHO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PROTECCIÓN
LABORAL DE LAS MUJERES GESTANTES EN LA
CIUDAD DE JULIACA, 2025**

TESIS PRESENTADA POR:
Bach. CESAR AUGUSTO LANZA MACHACA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO

JULIACA – PERÚ

2026



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**DERECHO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PROTECCIÓN
LABORAL DE LAS MUJERES GESTANTES EN LA
CIUDAD DE JULIACA, 2025**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. CESAR AUGUSTO LANZA MACHACA

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

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:


Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

PRIMER MIEMBRO

:


Dr. JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA

SEGUNDO MIEMBRO

:


Mgtr. JULIO CESAR CHUCUYA ZAGA

ASESOR DE TESIS

:


Dr. HUGO NERTALI CAVERO AYBAR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

DERECHO POLÍTICO, CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL – P05



RESOLUCIÓN N° 0047-2026-D/FCJP-UANCV

Juliaca, 19 de marzo de 2026.

Vistos: El expediente, **2026-C-1705** presentado por el Bachiller en Derecho **Sr. CESAR AUGUSTO LANZA MACHACA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora para rendir el examen de sustentación de borrador de tesis denominado: **DERECHO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PROTECCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES GESTANTES EN LA CIUDAD DE JULIACA, 2025**, línea de investigación: **DERECHO POLÍTICO, CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL - P05**, para optar el Título Profesional de **ABOGADO** y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad al Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, concordante con el Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV, es procedente acceder a la petición del interesado.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

RESUELVE:

Primero.- DECLARAR APTO el informe final de la investigación (Borrador de Tesis), por tanto debe señalarse lugar, día y hora para la sustentación del borrador de tesis, en forma presencial, presentado por el Bach. **Sr. CESAR AUGUSTO LANZA MACHACA**, para optar el Título Profesional de **ABOGADO**, el mismo que se llevará a cabo el próximo **jueves, 26 de Marzo de 2026 a las 8:00:00 AM**, lugar **JULIACA - SALON DE GRADOS FCJP**.

Segundo.- Designar como Jurados, para la evaluación del examen de sustentación de tesis referido, Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del jurado : Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

Primer miembro : Dr. JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA

Segundo miembro : Mgtr. JULIO CESAR CHUCUYA ZAGA

ASESOR:

Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

Tercero.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaría Académica y Administrativa quedan encargadas del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

DISTRIBUCIÓN:

DECANATURA FCJP, INTERESADO.
ARCH. FTChV/ncv



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
[Firma]
Dr. JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA
DECANO
FAC. CI. JURÍDICAS Y POLÍTICAS



UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN N° 0811-2025-UI-FCJP-UANCV-J

Juliaca, 23 de diciembre de 2025

VISTOS:

El Expediente: **2025-C-9589** de fecha **16 de diciembre de 2025**, presentado por el **Bach. CESAR AUGUSTO LANZA MACHACA**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el **Bach. CESAR AUGUSTO LANZA MACHACA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **DERECHO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PROTECCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES GESTANTES EN LA CIUDAD DE JULIACA, 2025**, línea de investigación: **DERECHO POLÍTICO, CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL - P05**, conducente para optar el Título profesional de **ABOGADO**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, corroboro el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **DERECHO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PROTECCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES GESTANTES EN LA CIUDAD DE JULIACA, 2025**, presentado por el **Bach. CESAR AUGUSTO LANZA MACHACA**, para optar el Título Profesional de **ABOGADO**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como ASESOR al Dr., **HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR**.

ARTICULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. JOSÉ DOMINGO CHUQUERHUANCA CALCINA
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Mg. LUIS CHAYNA AGUILAR
DIRECTOR (a)
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

DISTRIBUCIÓN:



RESOLUCIÓN N° 0708-2025-UI-FCJP-UANCV-J

Juliaca, 21 de noviembre de 2025

VISTOS

El Expediente: **2025-C-7378** de fecha **12 de noviembre de 2025**, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el Bach. CESAR AUGUSTO LANZA MACHACA, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación de Título: **DERECHO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PROTECCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES GESTANTES EN LA CIUDAD DE JULIACA, 2025**, línea de investigación: **DERECHO POLÍTICO, CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL - P05**, conducente para optar el Título profesional de **ABOGADO**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, corroboro la propuesta del ASESOR Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI; y,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **DERECHO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PROTECCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES GESTANTES EN LA CIUDAD DE JULIACA, 2025**, presentado por el Bach. CESAR AUGUSTO LANZA MACHACA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR.

ARTICULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA
DECANO
FAC. Cs. JURÍDICAS Y POLÍTICAS



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Mg. LUIS CHAYNA AGUILAR
DIRECTOR (a)
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FAC. Cs. JURÍDICAS Y POLÍTICAS

DISTRIBUCIÓN:

DECANATURA FCJP, INTERESADO



CESAR AUGUSTO LANZA MACHACA

DERECHO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PROTECCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES GESTANTES EN LA CIUDAD DE J...

 Trabajos de tesis para ingreso a repositorio

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::13016:587235737

Fecha de entrega

6 may 2026, 15:07 GMT-5

Fecha de descarga

6 may 2026, 16:00 GMT-5

Nombre del archivo

T036_42185231_T.pdf

Tamaño del archivo

1.5 MB

99 páginas

17.668 palabras

110.953 caracteres



TESIS UANCV

10% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 8%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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.



METADATOS COMPLEMENTARIOS

TÍTULO DE LA TESIS	
DERECHO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PROTECCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES GESTANTES EN LA CIUDAD DE JULIACA, 2025	
Datos del autor	
Nombres y apellidos	CESAR AUGUSTO LANZA MACHACA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	42185231
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-4335-4425
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01332589
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2161-4514
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02436114
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02430962
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	JULIO CESAR CHUCUYA ZAGA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01328442



Ubicación geográfica de la investigación



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CACERES VELAZQUEZ"

MR. LUIS CHAYNA AGUILAR
DIRECTOR (A)
UNIDAD DE INVESTIGACION



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo CESAR AUGUSTO LANZA MACHACA, identificado con DNI

Nro. 42185231 en mi condición de egresado de:

- ☒ Escuela Profesional
☐ Programa de Segunda Especialidad,
☐ Programa de Maestría o Doctorado

DERECHO

informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico denominada:

DERECHO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PROTECCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES
GESTANTES EN LA CIUDAD DE JULIACA, 2025

Asesorado por: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 27 de Marzo del 2026


Firma del Asesor
(obligatoria)


FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

El trabajo realizado lo dedico con mucho cariño para mi querida madre y mi familia, que han sido el apoyo fundamental para lograr los objetivos propuestos, ya que con su ejemplo puedo continuar con los planes metas y proyectos que tengo a futuro, siempre me dieron esperanzas y tuvieron fe en mí.

.



AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer en primer lugar a mi madre y luego a mi pareja por el gran apoyo incondicional que me dieron día a día para lograr mis metas y por brindarme todos los días un plato de comida y entenderme en todo mi proceso de aprendizaje



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
ÍNDICE GENERAL	V
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	VIII
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN	XIII

CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Descripción del Problema	1
1.2. Formulación del Problema	4
1.3. Justificación	5
1.4. Objetivos de la Investigación	6
1.5. Hipótesis	7

CAPITULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. Bases teóricas	11
2.2. Definición de términos	16

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. Métodos de investigación	25
3.2. Ámbito de investigación.....	26
3.3. Población y Muestra.....	27



3.4. Técnica e Instrumento de recogida de información	29
3.5. Recogida de Datos	30

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados	32
4.3. Discusión de resultados	60
CONCLUSIONES.....	63
RECOMENDACIONES	65
BIBLIOGRAFIA	66
ANEXOS	71



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 ¿Considera usted que la legislación laboral vigente protege de manera suficiente a la mujer gestante en la ciudad de Juliaca?	34
Tabla 2 Desde su experiencia profesional, ¿cómo evalúa el nivel de cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres gestantes por parte de los empleadores en Juliaca?	37
Tabla 3 ¿Cuáles considera que son las principales dificultades que enfrentan las mujeres gestantes para hacer valer sus derechos laborales en Juliaca?	40
Tabla 4 ¿Cómo calificaría la actuación de las entidades competentes en la fiscalización y supervisión del cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres gestantes en Juliaca?	43
Tabla 5 ¿Cree usted que las mujeres gestantes conocen adecuadamente sus derechos laborales?	46
Tabla 6 Desde el punto de vista jurídico, ¿qué tanto influye la actitud del empleador en la protección efectiva de los derechos de la mujer gestante? ...	49
Tabla 7 ¿Considera que los procesos administrativos y judiciales en materia laboral brindan una respuesta oportuna y eficaz ante vulneraciones a los derechos de las mujeres gestantes en Juliaca?	53
Tabla 8 En su opinión, ¿qué medidas deberían adoptarse para fortalecer la protección laboral de la mujer gestante en la ciudad de Juliaca?	56



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Localización del proyecto	27
-----------------	---------------------------------	-----------



RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “El derecho laboral y su influencia en la protección laboral de las mujeres gestantes en la ciudad de Juliaca, 2025” tuvo como objetivo general determinar cómo influye el derecho laboral en la protección laboral de las mujeres gestantes en la referida ciudad. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, de tipo básico, con diseño no experimental y nivel descriptivo-interpretativo. La metodología empleada consistió en la aplicación de entrevistas semiestructuradas a doce abogados especialistas en derecho laboral y seguridad social de Juliaca, complementadas con análisis documental de normas nacionales, tratados internacionales, doctrina especializada y resoluciones jurisdiccionales, utilizando como método el análisis hermenéutico-jurídico. En cuanto a los resultados, se evidenció que, a pesar de que existe un marco normativo nacional e internacional que reconoce derechos como la estabilidad laboral reforzada, la licencia por maternidad y la prohibición de despido arbitrario, en la práctica estos derechos no se garantizan efectivamente debido a la escasa fiscalización laboral, la informalidad predominante, la lentitud procesal y la ausencia de protocolos especializados de atención a mujeres gestantes. Como conclusión general, se determinó que el derecho laboral influye de manera limitada en la protección laboral de las mujeres gestantes en Juliaca, ya que la debilidad institucional impide que las normas laborales se traduzcan en mecanismos reales de tutela jurídica y social.

Palabras Clave: Derecho laboral, Discriminación laboral, Mujer gestante, Protección laboral, Tutela jurídica.



ABSTRACT

The present research entitled "Labor Law and Its Influence on the Labor Protection of Pregnant Women in the City of Juliaca, 2025" aimed to determine how labor law influences the labor protection of pregnant women in the city of Juliaca. The study adopted a qualitative approach, of a basic type, with a non-experimental design and descriptive–interpretative level. The methodology consisted of conducting semi-structured interviews with twelve lawyers specialized in labor and social security law in Juliaca, as well as documentary analysis of national legislation, international treaties, specialized doctrine, and judicial decisions, using a legal-hermeneutic analysis method. Regarding the results, it was found that although there is a solid national and international legal framework that recognizes rights such as reinforced job stability, maternity leave, and protection against dismissal due to pregnancy, these rights are not effectively guaranteed in practice. This situation is mainly caused by weak labor inspection, prevalent informality, procedural delays, and the absence of specialized protection protocols. As a general conclusion, it was determined that labor law has a limited influence on the effective labor protection of pregnant women in Juliaca, since institutional weaknesses prevent labor regulations from being translated into real mechanisms of legal and social protection.

Keywords: Labor law, Legal protection, Labor discrimination, Pregnant women, Social rights.



INTRODUCCIÓN

El derecho laboral constituye una de las principales ramas del ordenamiento jurídico orientadas a la protección de los trabajadores frente a situaciones de desigualdad estructural, siendo la mujer gestante uno de los grupos más vulnerables dentro del ámbito laboral. La legislación internacional, a través de instrumentos como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y la normativa nacional peruana reconocen derechos fundamentales como la estabilidad laboral reforzada, la licencia por maternidad y la prohibición de despido por causa de embarazo. No obstante, la existencia de un marco legal formal no garantiza necesariamente su aplicación efectiva, especialmente en contextos caracterizados por altos índices de informalidad laboral y debilidad institucional, como ocurre en la ciudad de Juliaca.

En dicho contexto, la problemática de la protección laboral de la mujer gestante adquiere una especial relevancia jurídica y social, debido a que muchas trabajadoras continúan enfrentando despidos arbitrarios, presiones indirectas para el abandono del empleo y discriminación laboral encubierta, hechos que vulneran sus derechos fundamentales y afectan su estabilidad económica, emocional y familiar. A ello se suma la limitada capacidad de fiscalización del Estado, la lentitud de los procesos administrativos y judiciales, así como el bajo nivel de información legal de las trabajadoras, lo cual impide una tutela efectiva de sus derechos durante el periodo de gestación.

Frente a esta realidad, la presente investigación titulada "El derecho laboral y su influencia en la protección laboral de las mujeres gestantes en la ciudad de Juliaca, 2025", tuvo como objetivo general determinar cómo influye el derecho laboral en la protección laboral de las mujeres gestantes en dicho ámbito



geográfico y temporal, así como analizar el funcionamiento de los mecanismos institucionales, examinar el comportamiento de los empleadores y describir el entorno laboral y social que enmarca esta problemática. El estudio adoptó un enfoque cualitativo, utilizando entrevistas semiestructuradas dirigidas a especialistas en derecho laboral, así como el análisis documental de normativa, jurisprudencia y doctrina especializada.

Con el propósito de facilitar la comprensión del estudio, la investigación se encuentra estructurada en cuatro capítulos:

El Capítulo I: Aspectos generales, presenta la descripción del problema a nivel internacional, nacional y local, la formulación del problema general y específicos, la justificación, los objetivos y las hipótesis que sustentan la investigación. En este capítulo se contextualiza la problemática jurídica abordada y se fundamenta la pertinencia del estudio.

El Capítulo II: Fundamentos teóricos, desarrolla las bases conceptuales, doctrinales y legales relacionadas con el derecho laboral y la protección de la mujer gestante, incluyendo antecedentes internacionales, nacionales y locales que permiten situar teóricamente la investigación, así como la definición de los principales términos utilizados.

El Capítulo III: Metodología, describe el enfoque, tipo y diseño de la investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recopilación de datos y el procedimiento seguido para la recolección y análisis de la información, garantizando la rigurosidad científica del estudio.

El Capítulo IV: Análisis de resultados y discusión, expone los resultados obtenidos a partir del trabajo de campo, el análisis de la información recabada,



el contraste de los hallazgos con los antecedentes y fundamentos teóricos, así como la discusión de resultados, permitiendo extraer conclusiones sustentadas.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones, orientadas a mejorar los mecanismos de protección laboral de las mujeres gestantes, fortalecer la actuación institucional y promover una cultura de respeto de los derechos laborales en la ciudad de Juliaca.



CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Descripción del Problema

1.1.1. A nivel Internacional o macro

Internacionalmente, la defensa de los derechos de la mujer gestante fue motivo de amplio debate y notables avances normativos, principalmente a mediados del siglo XX. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó convenios y recomendaciones dirigidas a garantizar la igualdad y a evitar prácticas discriminatorias hacia las trabajadoras del Estado en estado de gestación. Por otro lado, el Convenio N.º 183 del año 2000 reconoció derechos fundamentales como el acceso a una licencia de maternidad remunerada, la estabilidad en el empleo y la prohibición de discriminación derivada del embarazo. Es decir, pese a los esfuerzos realizados para cambiar esta situación, existieron muchas limitaciones en cuanto a la implementación real de las disposiciones en distintos países, tanto desarrollados como en vías de desarrollo.

En Europa, los informes de la Comisión Europea (2022) señalaron que, si bien las legislaciones nacionales incorporaron medidas de protección, las mujeres gestantes continuaron enfrentando situaciones de desigualdad, como la falta de estabilidad laboral o la dificultad para armonizar la vida familiar y laboral. En América Latina, la situación resultó más compleja. Según la CEPAL (2021), alrededor de la mitad del total de mujeres en edad reproductiva se encontraban en empleos informales, lo que limitó seriamente el acceso a licencias maternales, bienestar social y protección contra el despido.

De igual forma, estudios comparativos mostraron que países como Chile, Argentina y México avanzaron en regulaciones sobre la protección de la maternidad, pero aún se reportaron despidos indirectos, reducciones forzadas de jornada y estigmatización de las trabajadoras embarazadas. En África y Asia, el panorama fue aún más crítico, con legislaciones débiles y mínima supervisión estatal.

Esta situación reflejó que, pese a los compromisos internacionales y la existencia de marcos normativos avanzados, la aplicación práctica continuó siendo un desafío. Las mujeres gestantes, en muchas regiones, no lograron acceder plenamente a un entorno laboral seguro y justo. En consecuencia, la problemática a nivel internacional no se limitó a la insuficiencia normativa, sino también a las carencias de mecanismos de control y fiscalización hacia las trabajadoras embarazadas, lo que generó repercusiones directas en su bienestar, estabilidad económica y salud mental.

1.1.2. A nivel nacional o meso

En el Perú, la salvaguarda de los derechos laborales de las trabajadoras gestantes se encontró reconocida en la Constitución Política de 1993, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) y la Ley N.º 30367, que prohibió la desvinculación laboral por causa de embarazo o periodo de lactancia. Asimismo, se

reconoció la garantía de acceso a una licencia maternal de 98 días, junto con la cobertura en el sistema de protección social durante la gestación y el parto. Sin embargo, aunque el marco legal peruano fue sólido, la realidad mostró que estos derechos no siempre fueron respetados, generando una problemática de gran relevancia social y jurídica.

Del mismo modo, la Defensoría del Pueblo (2022) indicó que las mujeres gestantes enfrentaron discriminación indirecta, como la no renovación de contratos, la reasignación a labores más exigentes o la reducción de oportunidades de ascenso. Esta vulneración no solo afectó los derechos fundamentales de las trabajadoras, sino también el bienestar corporal, emocional y familiar.

De esta manera, el problema nacional se centró en la contradicción entre un marco normativo progresista y la realidad de las trabajadoras gestantes, quienes continuaron siendo vulnerables a despidos arbitrarios, discriminación y precariedad laboral. Esta situación exigió investigaciones orientadas a analizar las brechas y proponer estrategias para garantizar la verdadera salvaguarda de la protección laboral de las mujeres gestantes en el Perú.

1.1.3. A nivel local o micro

En la provincia de Juliaca, la problemática de la salvaguarda laboral de las gestantes adquirió características particulares debido al contexto socioeconómico y cultural de la región. Puno se caracterizó por una elevada tasa de informalidad laboral que, según el INEI (2023), superó el 80% de la población económicamente activa. Este escenario generó que la mayoría de las trabajadoras carecieran de contratos formales, seguro social y licencias de maternidad, dejándolas en una situación de alta vulnerabilidad.

En los sectores económicos de comercio, servicios y pequeña industria, donde predominó la participación femenina, las mujeres gestantes enfrentaron

frecuentes situaciones de discriminación. Diversos testimonios recopilados por organizaciones locales de defensa de los derechos laborales revelaron que las colaboradoras gestantes fueron objeto de despidos encubiertos, reducción de horas laborales o presión para renunciar voluntariamente, lo que constituyó una vulneración directa de sus derechos.

Asimismo, la presencia limitada de oficinas descentralizadas del Ministerio de Trabajo en Puno dificultó la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas laborales. Esto permitió que muchos empleadores incumplieran sus obligaciones sin temor a sanciones efectivas. A ello se sumó un bajo nivel de conocimiento por parte de las propias trabajadoras gestantes acerca de sus derechos laborales, lo que limitó las denuncias formales y perpetuó la problemática.

Un aspecto importante fue la relación entre estas vulneraciones y el impacto en la salud materno-infantil. La falta de licencias de maternidad adecuadas y el temor a perder el empleo generaron elevados niveles de presión en las trabajadoras, poniendo en riesgo no solo su bienestar mental, sino también el adecuado desarrollo del embarazo. Instituciones como la DIRESA Puno (2022) advirtieron que el estrés laboral en mujeres gestantes incrementó los riesgos obstétricos, reforzando la necesidad de garantizar condiciones.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema principal

PG: ¿Cómo influye el derecho laboral en la protección laboral de las mujeres gestantes en la ciudad de Juliaca durante el año 2025?

1.2.2. Problemas Específicos

PE1: ¿De qué manera el derecho laboral influye en los mecanismos institucionales de protección hacia las mujeres gestantes en la ciudad de Juliaca durante el año 2025?

PE2: ¿Cómo incide el derecho laboral en las acciones de los empleadores respecto a la protección de las mujeres gestantes en la ciudad de Juliaca durante el año 2025?

PE3: ¿En qué medida el derecho laboral se relaciona con el entorno laboral y social de protección de las mujeres gestantes en la ciudad de Juliaca durante el año 2025?

1.3. Justificación

La investigación se justificó en el plano teórico porque buscó aportar conocimiento al campo del derecho laboral con un enfoque de igualdad de género y garantías humanas. A pesar de que existieron estándares internacionales y nacionales que normaron la protección laboral de la maternidad, la literatura evidenció que su cumplimiento fue parcial y que las brechas fueron mayores en regiones con alta informalidad, como Puno. El estudio contribuyó a profundizar el análisis académico en torno a la efectividad de las normas laborales en contextos socioeconómicos complejos, aportando evidencia cualitativa sobre las percepciones, experiencias y obstáculos que enfrentaron las mujeres gestantes. Además, los hallazgos contribuyeron a fortalecer la teoría jurídica sobre la eficacia de las garantías laborales vinculadas a la maternidad, generando nuevas reflexiones en torno a la relación entre derecho, trabajo y equidad de género.

La investigación también tuvo una justificación práctica, ya que visibilizó la situación real que enfrentaron las mujeres gestantes dentro del campo laboral de Puno. En aquel contexto, muchas trabajadoras desconocieron sus derechos o no lograron hacerlos efectivos debido a la precariedad e informalidad laboral predominante en la región. Por ello, los resultados del estudio permitieron generar información útil para que las instituciones competentes, como la SUNAFIL, adoptaran estrategias más efectivas en cuanto a la supervisión y protección de los

derechos de las gestantes. Asimismo, la investigación sirvió como referencia práctica para los empleadores, quienes pudieron comprender la importancia de respetar la normativa laboral vigente y garantizar un entorno de trabajo digno y seguro para las trabajadoras en estado de gestación. Del mismo modo, contribuyó a que las propias mujeres gestantes tomaran conciencia de sus derechos, fortaleciendo su capacidad de defensa frente a posibles vulneraciones.

La metodología elegida para la investigación “Derecho laboral y su protección en mujeres gestantes en la provincia de Puno, 2024” resultó pertinente y útil porque permitió abordar el problema de estudio desde una perspectiva integral, interpretativa y contextualizada. La naturaleza del fenómeno la protección del derecho laboral en mujeres gestantes implica una realidad social, jurídica y humana que no puede explicarse únicamente mediante cifras o estadísticas, sino que requiere comprender las experiencias, percepciones y significados que los actores sociales otorgan a las normas y su aplicación.

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General

OG: Determinar cómo influye el derecho laboral en la protección laboral de las mujeres gestantes en la ciudad de Juliaca durante el año 2025.

1.4.2. Objetivos Específicos

OE1: Analizar de qué manera el derecho laboral influye en los mecanismos institucionales de protección hacia las mujeres gestantes en la ciudad de Juliaca, 2025.

OE2: Examinar cómo el derecho laboral incide en las acciones de los empleadores orientadas a la protección de las mujeres gestantes en la ciudad de Juliaca, 2025.



OE3: Describir en qué medida el derecho laboral se relaciona con el entorno laboral y social de protección de las mujeres gestantes en la ciudad de Juliaca, 2025.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis General

HG: El derecho laboral influye de manera significativa en la protección laboral de las mujeres gestantes en la ciudad de Juliaca durante el año 2025.

1.5.2. Hipótesis Específicas

HE1: El derecho laboral influye positivamente en los mecanismos institucionales de protección hacia las mujeres gestantes en la ciudad de Juliaca durante el año 2025.

HE2: El derecho laboral incide favorablemente en las acciones de los empleadores orientadas a la protección de las mujeres gestantes en la ciudad de Juliaca durante el año 2025.

HE3: El derecho laboral se relaciona directamente con el entorno laboral y social de protección de las mujeres gestantes en la ciudad de Juliaca durante el año 2025.



1.6. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
DERECHO LABORAL	Conocimiento de los derechos laborales	- Conocimiento sobre estabilidad laboral de la gestante - Conocimiento sobre licencia por maternidad - Conocimiento de la prohibición de despido por embarazo - Conocimiento del derecho a atención en salud - Conocimiento del derecho a subsidio por maternidad - Conocimiento de las entidades de protección laboral	1,2,3,4,5,6,7,8	Guía de entrevista
	Ejercicio de los derechos laborales	- Uso efectivo de la licencia por maternidad - Solicitud de permisos para controles prenatales - Denuncias ante vulneración de derechos - Acceso a asesoría legal		



		- Acciones de defensa ante despido arbitrario - Uso de recursos administrativos o judiciales	
	Cumplimiento normativo y eficacia jurídica	- Aplicación real de las normas laborales - Eficacia en la sanción al empleador - Cumplimiento de resoluciones laborales - Rapidez en los procesos administrativos - Confianza en la justicia laboral - Existencia de protocolos laborales especializados	
PROTECCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES GESTANTES	Mecanismos institucionales de protección	- Intervención oportuna de SUNAFIL - Actuación del Ministerio de Trabajo - Atención por la Defensoría del Pueblo - Acceso a procedimientos administrativos - Existencia de oficinas especializadas	Guía de entrevista de



- Protección
judicial
inmediata

Acciones de los
empleadores
en la protección
laboral

- Respeto a la
estabilidad
laboral

- Otorgamiento
de permisos
médicos

- No
discriminación
laboral

- Adecuación
de carga
laboral

- Respeto a la
jornada laboral

- Cumplimiento
de obligaciones
formales

Entorno laboral
y social de
protección

- Clima
organizacional
respetuoso

- Apoyo del
entorno laboral

- Conciencia
empresarial

- Cultura de
respeto a la
maternidad

- Acceso a
redes de apoyo

- Difusión de
derechos
laborales

CAPITULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. Bases teóricas

2.1.1. Antecedentes a nivel Internacional o macro

Muro (2024) publicó su artículo científico denominado. Los derechos humanos y el derecho social en México: estudio de caso, servidores públicos del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, con el objetivo de examinar la aplicación y salvaguarda de derechos, con la finalidad de identificar logros, limitaciones y desafíos en garantía de sus derechos laborales y sociales. Metodológicamente de enfoque cualitativo diseño de estudio de caso. En el cual se emplearon técnicas de revisión documental de normativas nacionales e internacionales, relacionadas con derechos, entrevistas semiestructuradas a servidores públicos. Método de carácter interpretativo, orientado a comprender la forma en que los derechos son reconocidos y aplicados dentro de la estructura organizacional. Concluyendo que, aunque los servidores públicos disponen de un marco normativo consistente en materia de derechos, persisten obstáculos en el desarrollo de sus actividades. Entre los cuales esta los principales se encuentran en sobrecargas de funciones, necesidad de fortalecer mecanismos y políticas de bienestar laboral, concluyendo que la garantía integral de derechos requiere no solo un respaldo normativo, sino también la implementación de

prácticas organizacionales que promueven justicia, equidad y dignidad de trabajo.

Rodrigo (2024) publicó su artículo científico denominado. Precariedad laboral y derecho del trabajo: una aproximación a los elementos jurídicos de la precariedad, con el objetivo de poder examinar la inestabilidad laboral desde lo jurídico, identificando sus elementos centrales en relación con el derecho del trabajo, para comprender cómo los métodos contemporáneos de vinculación laboral y flexibilización impactan en garantías de colaboradores y metodológicamente hablando se tiene un enfoque cualitativo y analítico, revisión bibliográfica y documental de normativas laborales nacionales e internacionales, así como de la doctrina especializada. Se utiliza un método de análisis jurídico—dogmático y crítico, con el fin de identificar las lagunas normativas y las prácticas que fomentan la precarización en el marco del derecho del trabajo. Concluyendo la precariedad laboral es un fenómeno multidimensional que pone en riesgo, seguridad y protección de los colaboradores, derivado de la flexibilización y fragmentación del derecho laboral. Aunque existen normas orientadas a proteger al trabajador, persisten vacíos jurídicos que permiten modalidades contractuales que debilitan derechos fundamentales.

Trujillo & Arango (2022) publicó su artículo científico denominado. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada: análisis de la tutela 043/20 de la Corte Constitucional, teniendo el objetivo de analizar dicha sentencia respecto al derecho de estabilidad laboral fortalecida de la gestante, con el propósito de determinar de qué manera se entiende y ejecuta este derecho en la protección constitucional de la maternidad e igualdad de trato en el entorno laboral. Metodológicamente el estudio se desarrolla mediante un análisis

jurídico y doctrinal, con enfoque cualitativo y descriptivo. Se revisa la jurisprudencia constitucional relacionada con la estabilidad laboral reforzada, normas nacionales e internacionales relativas a la protección de la mujer embarazada y los fundamentos doctrinales referente a garantías laborales y equidad de género. El método utilizado es el hermenéutico-interpretativo, orientado a comprender el alcance de la sentencia y sus implicaciones jurídicas. Concluyendo que la investigación de la Corte Constitucional reafirma el carácter fundamental de la seguridad en el empleo fortalecida para la gestante, garantizando la garantía de madre ante actos de discriminación y despido injustificado. La sentencia T-043/20 consolida un precedente importante al establecer que cualquier terminación laboral en este contexto requiere autorización previa de la autoridad competente. Se resalta la necesidad de fortalecer mecanismos efectivos que aseguren la materialización de este derecho en la práctica, promoviendo la igualdad sustantiva y salvaguarda de la dignidad humana de colaboradoras.

2.1.2. A nivel nacional o meso

Huamani (2024) efectuó la tesis titulada. Derechos laborales y las mujeres gestantes en el Cercado de Lima, Perú, 2022., con el objetivo de poder examinar como los derechos laborales garantizan la protección de gestantes en Lima. Metodológicamente se emplea el enfoque cualitativo, de tipo básica, diseño teórico fundamentado y a nivel descriptivo. Empleando métodos como hermético, inductivo y descriptivo, se consideró como participantes a especialistas en derecho laboral y seguridad social, entre ellos abogados litigantes. Concluyendo se evidencio que no son los derechos laborales los que se protegen directamente a gestantes, sino las medidas de protección laboral.



Estas medidas están orientados a prevenir despidos arbitrarios, las cuales se resuelven mediante la indemnización y reposición de la trabajadora en su puesto.

Luque y Torres (2022) efectuó la tesis titulada. Consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 con relación a las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes., con el objetivo analizar las repercusiones de DL respecto a las responsabilidades de la institución hacia practicantes pre y profesionales en etapa de gestación. Se considera que la metodología tiene un enfoque cualitativo, de tipo básico, diseño teórico fundamentado. Teniendo la participación de 8 personas. Como técnica de recopilación de información se aplicaron entrevistas, utilizando el guion de entrevista estructurada a profundidad. Concluyendo que es necesario incluir la licencia de maternidad para practicantes iniciales y profesionales gestantes, implicando una modificación del artículo 15 de DL 1401. Además, llenar los vacíos legales que generan consecuencias que ponen en riesgo a los practicantes en distintos ámbitos.

Espinoza y Ruiz (2025) efectuó la tesis titulada. Discriminación laboral y despido nulo de mujeres embarazadas en el sector público (Exp. N.º03134-2022-PA/TC)., con el objetivo analizar el expediente mencionado anteriormente para determinar cómo se configura la discriminación laboral contra mujeres estantes en el sector público y así establecer la relevancia del despido nulo cómo mecanismo de protección de derechos. Metodológicamente tiene un enfoque cualitativo y jurídico-descriptivo, empleando revisión documental de doctrina especializada, normativa laboral nacional, jurisprudencia constitucional y tratados internacionales sobre igualdad. En la conclusión se evidenció que el despido de mujeres embarazadas en el sector público constituye una vulneración

de garantías básicas, específicamente relacionados con la igualdad de género, maternidad y salud. El análisis del expediente reafirma la función protectora del despido nulo como garantía frente a la discriminación y resaltando la necesidad de fortalecer su aplicación reforzada para consolidar la igualdad de oportunidades.

2.1.3. A nivel local o micro

Flores (2024), efectuó la tesis titulada. Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores contratados bajo el régimen del decreto legislativo N° 276, ley de bases de la carrera administrativa., con el objetivo de poder analizar de qué manera el artículo mencionado afecta los derechos laborales de empleados permanentes que alcanzaron estabilidad en el empleo. De un enfoque cualitativo, haciendo uso del método dogmático e investigación documental. Se evidencio que el contenido del artículo mencionado trasgrede los principios laborales establecidos en el marco jurídico peruano, y no se identifican criterios doctrinales ni precedentes jurisprudenciales que respalda en el contenido del artículo, además, no se identifican diferencias significativas entre las unciones de trabajadores contratadas permanentes con estabilidad laboral.

Fuentes (2024) efectuó la tesis titulada. Los contratos del personal auxiliar de limpieza de la municipalidad e implicancia con relación al régimen laboral en los procesos judiciales., con el objetivo de analizar cómo los contratos laborales de colaboradores auxiliares de limpieza afectan la estabilidad laboral de derechos de colaboradores municipales. Metodológicamente tiene un enfoque cuantitativo, empezando encuestas estructuradas aplicadas a os trabajadores y funcionarios. Realizando un procedimiento de recopilación y procesamiento de información por medio de encuestas a 50 trabajadores. Concluyendo que el

28.57% de funcionarios reconoció la existencia de incumplimientos normativos en los procesos de contratación. De igual manera, se comprobó que las modalidades contractuales vigentes afectan de forma considerable la seguridad laboral y derechos profesionales de empleados. Identificando también, la falta de información y transparencia respecto de acuerdos laborales, limitando la capacidad de trabajadores para proteger sus garantías.

Atencio (2021) efectuó la tesis titulada. Propuesta de protección al desempleo en el derecho laboral peruano., con el objetivo proponer la implementación de una de una ley de protección al desempleo, destinada a reemplazar a ley de CTS, la cual no protege adecuadamente frente al desempleo debido a que permite el retro de fondos, se integra a la remuneración y tiene una cobertura limitada. La presente investigación es de enfoque cualitativo, a partir de información extraída de fuentes documentales, de carácter aplicativo y propositivo, basada en la dogmática jurídica. se evidenció un modelo enfocado en dos regímenes de empleados: para el régimen general de la actividad privada y servidores sujetos al DL 728, plantando un sistema de cuentas financiado por empleadores, inspirados en la normativa de Chile y Colombia. Ambos modelos buscan proporcionar beneficios económicos temporales por cesantía, reforzando la protección de la seguridad.

2.2. Definición de términos

2.2.1. Derecho laboral

Definir el Derecho Laboral como el conjunto de normas, principios y procedimientos que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, garantizando condiciones dignas, seguridad, remuneración justa y respeto a los derechos fundamentales. Busca equilibrar intereses laborales mediante la

protección legal, promoviendo justicia social, estabilidad en el empleo y bienestar dentro del ámbito laboral.

2.2.1.1. Conocimiento de los derechos laborales

Comprender los derechos laborales implica reconocer las normas que protegen al trabajador, incluyendo jornada, descanso, seguridad social, estabilidad y trato justo. Requiere dominio de la legislación vigente, actualización constante y capacidad para aplicar estos conocimientos en el entorno laboral, fortaleciendo la conciencia jurídica y la defensa activa de los derechos reconocidos por ley.

2.2.1.2. Nivel de información sobre las leyes que protegen a la gestante (Constitución, Ley N° 30367, D. Leg. 728)

Evaluar el nivel de información sobre las leyes que protegen a la gestante implica conocer los derechos establecidos en la Constitución, Ley N.º 30367 y Decreto Legislativo 728. Incluye comprender la licencia por maternidad, prohibición de despido y subsidios, asegurando que las trabajadoras embarazadas conozcan y ejerzan plenamente las garantías de protección maternal.

2.2.1.3. Identificación de los beneficios laborales: licencia, subsidio, seguro y estabilidad laboral

Identificar los beneficios laborales consiste en reconocer los derechos vinculados a la maternidad, como licencias pre y postnatales, subsidios económicos, cobertura del seguro social y estabilidad en el empleo. Este conocimiento permite a la gestante exigir sus beneficios, garantizando su bienestar físico, económico y emocional durante el periodo de embarazo y posparto.

2.2.1.4. Reconocimiento de las instituciones competentes para la defensa de derechos (SUNAFIL, MTPE, Defensoría)

Reconocer las instituciones competentes implica identificar a SUNAFIL, MTPE y la Defensoría del Pueblo como entidades encargadas de supervisar, fiscalizar y proteger los derechos laborales. Estas instituciones brindan orientación, atención de denuncias y sanción ante infracciones, promoviendo el cumplimiento de la normativa y garantizando la defensa efectiva de los trabajadores.

2.2.1.5. Ejercicio de los derechos laborales

Ejercer los derechos laborales significa poner en práctica las disposiciones legales que protegen a los trabajadores, gestionando licencias, subsidios y beneficios, además de recurrir a mecanismos de reclamo cuando se vulneran. Requiere conocimiento normativo, actitud activa y empoderamiento para defender el derecho a un empleo digno y libre de discriminación

2.2.1.6. Aplicación de licencias de maternidad y permisos médicos durante el embarazo

Aplicar las licencias de maternidad y permisos médicos durante el embarazo implica solicitar y gestionar formalmente los periodos prenatales y postnatales conforme a ley. Garantiza descanso, recuperación y estabilidad laboral de la gestante, fortaleciendo la protección a la salud materna y asegurando la continuidad del vínculo laboral sin riesgo de despido injustificado.

2.2.1.7. Acciones emprendidas ante vulneraciones laborales (reclamos, denuncias o amparos).

Emprender acciones ante vulneraciones laborales consiste en utilizar los canales formales de reclamo, denuncia o amparo frente a incumplimientos de

derechos. Requiere documentación, asesoría legal y decisión para hacer valer la protección jurídica, buscando la reposición o indemnización según corresponda, promoviendo el respeto y cumplimiento de la legislación laboral vigente.

2.2.1.8. Nivel de participación y empoderamiento en la defensa de sus derechos laborales

Fomentar el empoderamiento en la defensa de los derechos laborales implica que las trabajadoras participen activamente en reclamos, organizaciones sindicales y capacitaciones. Esta participación fortalece su autonomía y capacidad de exigir condiciones laborales justas, promoviendo la equidad de género, el respeto mutuo y la justicia dentro del entorno de trabajo.

2.2.1.9. Cumplimiento normativo y eficacia jurídica

Garantizar el cumplimiento normativo y la eficacia jurídica significa asegurar que las leyes laborales se apliquen correctamente, protegiendo los derechos de los trabajadores y sancionando infracciones. Requiere supervisión institucional, mecanismos efectivos de denuncia y compromiso del empleador, garantizando que las normas laborales generen resultados reales y equitativos en el ámbito laboral.

2.2.1.10. Nivel de cumplimiento de la normativa laboral por parte de los empleadores

Evaluar el nivel de cumplimiento normativo implica analizar si los empleadores respetan licencias, beneficios, contratos y condiciones de trabajo establecidas por ley. Este indicador mide la responsabilidad empresarial, el compromiso con la igualdad y la observancia de las disposiciones que garantizan un ambiente laboral seguro, justo y libre de discriminación.

2.2.1.11. Efectividad de la reposición o indemnización ante despidos arbitrarios por embarazo

Valorar la efectividad de la reposición o indemnización ante despidos arbitrarios por embarazo implica analizar si las medidas legales aplicadas restituyen derechos vulnerados. Incluye revisar tiempos procesales, sanciones y cumplimiento de fallos, garantizando que las trabajadoras afectadas obtengan justicia y que se disuada la práctica de despidos discriminatorios.

2.2.1.12. Existencia de políticas institucionales para garantizar la igualdad de género y la amenidad protegida

Establecer políticas institucionales orientadas a la igualdad de género y maternidad protegida implica crear reglamentos internos, capacitaciones y protocolos que aseguren trato equitativo. Estas políticas previenen la discriminación, promueven entornos inclusivos y garantizan que las trabajadoras gestantes gocen de estabilidad, respeto y oportunidades dentro de su centro laboral.

2.2.2. Protección laboral en mujeres gestantes

Promover la protección laboral en mujeres gestantes significa aplicar medidas legales y administrativas que salvaguarden su salud, estabilidad y dignidad en el trabajo. Involucra la vigilancia del cumplimiento de derechos, el acceso a beneficios y la implementación de políticas que prevengan el despido o discriminación durante el embarazo.

2.2.2.1. Mecanismos institucionales de protección

Implementar mecanismos institucionales de protección implica crear y fortalecer estructuras de supervisión, asesoría y sanción frente a vulneraciones laborales. Estos mecanismos garantizan el cumplimiento de los derechos de las

gestantes mediante fiscalización, orientación legal y atención de denuncias, asegurando una respuesta efectiva del Estado y las instituciones competentes.

2.2.2.2. Existencia de programas de supervisión y fiscalización laboral a favor de gestantes (SUNAFIL, MTPE)

Desarrollar programas de supervisión y fiscalización laboral a favor de gestantes implica que SUNAFIL y el MTPE planifiquen inspecciones, difundan derechos y apliquen sanciones ante incumplimientos. Estos programas buscan prevenir abusos, proteger la maternidad y promover condiciones laborales seguras y justas para las trabajadoras en estado de gestación.

2.2.2.3. Aplicación de sanciones ante vulneraciones o despidos arbitrarios

Aplicar sanciones ante vulneraciones o despidos arbitrarios consiste en imponer medidas administrativas, multas o procesos judiciales contra empleadores que infringen la ley. Estas sanciones deben ser proporcionales, efectivas y ejemplificadoras, asegurando la reparación del daño y la prevención de futuras violaciones a los derechos laborales de las gestantes.

2.2.2.4. Nivel de accesibilidad a los canales de denuncia y orientación legal

Evaluar la accesibilidad a los canales de denuncia y orientación legal implica analizar su disponibilidad, gratuidad, difusión y eficacia. Este nivel mide la capacidad de las gestantes para recibir asesoría y denunciar vulneraciones sin obstáculos, fortaleciendo la justicia laboral y la protección integral de sus derechos.

2.2.2.5. Acciones de los empleadores en la protección laboral

Fomentar las acciones de los empleadores en la protección laboral implica adoptar políticas internas, capacitaciones y medidas preventivas que resguarden la salud y estabilidad de las trabajadoras gestantes. Incluye respetar permisos, adecuar tareas y evitar la discriminación, contribuyendo al cumplimiento normativo y a la responsabilidad social empresarial.

2.2.2.6. Implementación de políticas internas de no discriminación por embarazo

Implementar políticas internas de no discriminación por embarazo significa establecer normas, protocolos y sanciones que garanticen igualdad de trato. Estas políticas previenen el acoso y los despidos injustificados, promoviendo entornos laborales inclusivos y respetuosos de los derechos reproductivos y maternos de las trabajadoras.

2.2.2.7. Flexibilidad laboral o adecuación de tareas para proteger la salud de la gestante

Facilitar la flexibilidad laboral o la adecuación de tareas busca adaptar funciones, horarios y espacios de trabajo a las condiciones médicas de la gestante. Esta medida protege su bienestar, reduce riesgos y asegura el cumplimiento de las recomendaciones médicas sin afectar su estabilidad o rendimiento laboral.

2.2.2.8. Respeto y cumplimiento de licencias y subsidios de maternidad

Respetar y cumplir licencias y subsidios de maternidad implica garantizar que las trabajadoras reciban los beneficios y periodos establecidos por ley sin represalias. Esto asegura descanso, salud y sostenimiento económico durante

el embarazo y posparto, consolidando la protección integral de la maternidad y los derechos laborales.

2.2.2.9. Entorno laboral y social de protección

Fomentar un entorno laboral y social de protección implica promover respeto, apoyo y trato digno hacia la trabajadora gestante por parte de compañeros y superiores. Incluye condiciones seguras y saludables en el trabajo, fortaleciendo la igualdad de oportunidades, el bienestar y la convivencia armónica dentro del centro laboral.

2.2.2.10. Nivel de apoyo y trato digno por parte de compañeros y superiores

Garantizar el nivel de apoyo y trato digno de compañeros y superiores implica fomentar empatía, respeto y colaboración hacia la gestante. Un entorno solidario promueve bienestar emocional, reduce el estrés y fortalece la cultura organizacional basada en valores de respeto, igualdad y protección durante el embarazo.

2.2.2.11. Condiciones seguras y saludables en el puesto de trabajo

Asegurar condiciones seguras y saludables en el puesto de trabajo implica evaluar riesgos, adaptar equipos y establecer medidas de prevención que protejan a la gestante. La gestión preventiva evita accidentes, cuida la salud materna y fetal, y garantiza el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud ocupacional.



2.2.2.12. Percepción de igualdad de oportunidades laborales durante el embarazo

Promover la percepción de igualdad de oportunidades laborales durante el embarazo implica asegurar que las gestantes reciban un trato justo en ascensos, remuneraciones y formación. La equidad en el entorno laboral fortalece la inclusión, evita la discriminación y consolida el respeto al derecho de maternidad sin afectar el desarrollo profesional.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. Métodos de investigación

El estudio adoptó un enfoque cualitativo, ya que buscó comprender, interpretar y analizar la realidad social y jurídica relacionada con la protección laboral de las mujeres gestantes en la ciudad de Juliaca. Este enfoque permitió explorar las percepciones, experiencias y opiniones de los actores involucrados, priorizando la profundidad del análisis antes que la cuantificación de datos. (Hernández et al., 2019).

3.1.1. Tipo y nivel de Investigación

El tipo de investigación fue básica o pura, porque su finalidad fue ampliar el conocimiento teórico sobre la influencia del derecho laboral en la protección de las mujeres gestantes, sin modificar la realidad estudiada. Aporta fundamentos conceptuales y doctrinales útiles para futuras investigaciones y políticas públicas. (Hernández et al., 2019).

El nivel fue descriptivo–explicativo. Descriptivo, porque identificó y detalló las características del derecho laboral y su aplicación en la protección de las gestantes. Explicativo, porque analizó cómo el derecho laboral influye en los mecanismos institucionales, acciones de empleadores y condiciones laborales que afectan a las mujeres gestantes. (Hernández 2019).

3.1.2. Diseño de la Investigación

Se empleó un diseño no experimental y de teoría fundamentada. No se manipularon variables, sino que se observaron los fenómenos tal como se presentan en su contexto natural. La teoría fundamentada permitió generar categorías y conceptos emergentes desde los datos obtenidos en las entrevistas y documentos, construyendo conocimiento a partir de la realidad observada. (Hernández-Sampieri et al., 2019).

3.2. Ámbito de investigación

El ámbito de la presente investigación abarca la ciudad de Juliaca, capital de la provincia de San Román, en el departamento de Puno, Perú. Este contexto fue seleccionado debido a que constituye uno de los principales centros comerciales y laborales del sur del país, caracterizado por una alta tasa de informalidad laboral y una significativa participación de mujeres en actividades económicas del sector servicios, comercio y manufactura.

En este escenario, se observan frecuentes situaciones de vulneración a los derechos laborales, especialmente en mujeres gestantes que desempeñan labores en condiciones precarias, sin contratos formales ni acceso a beneficios sociales. La elección de este ámbito responde a la necesidad de analizar cómo se manifiesta la protección del derecho laboral en contextos de informalidad y desigualdad de género, donde las normas laborales existen, pero su cumplimiento resulta limitado.

Figura 1

Localización del proyecto



Nota: Elaboración propia con base Google Maps.

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población

La población de la investigación estuvo conformada por actores directamente vinculados con la aplicación, supervisión y cumplimiento del derecho laboral y la protección laboral de las mujeres gestantes en la ciudad de Juliaca, provincia de San Román, región Puno, durante el año 2024.

Esta población incluyó a los siguientes grupos:

1. Especialistas en derecho laboral y seguridad social, que ejercen en instituciones públicas o privadas y poseen experiencia en asesoramiento jurídico o litigio en materia laboral.

2. funcionarios del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), encargados de la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas laborales en la ciudad de Juliaca.

3. Representantes de instituciones de salud (como ESSALUD o centros médicos públicos), relacionados con la gestión de subsidios por maternidad y licencias pre y postnatales.

4. Empleadores o responsables del área de recursos humanos de empresas locales (comercio, servicios y manufactura), quienes aplican las normas de protección laboral a sus trabajadoras gestantes.

5. Mujeres gestantes trabajadoras, tanto del sector formal como informal, residentes en la ciudad de Juliaca, quienes experimentan directamente la aplicación o vulneración de sus derechos laborales.

Esta diversidad de actores permitió obtener una visión integral y contrastada de la problemática, abarcando los niveles normativo, institucional y social del fenómeno estudiado.

3.3.2. Muestra

La muestra se seleccionó mediante un muestreo no probabilístico por criterio o intencional, propio de las investigaciones cualitativas, priorizando la pertinencia y profundidad de la información sobre la cantidad de participantes. Se consideró un total de 12 informantes clave, distribuidos de la siguiente manera:

Tipo de participante	Número estimado
Especialistas en derecho laboral y seguridad social	3
Funcionarios de SUNAFIL y MTPE en Juliaca	2
Representantes de instituciones de salud (ESSALUD o similares)	2
Empleadores o encargados de recursos humanos	2

Mujeres gestantes trabajadoras (formal e informal)	3
Total	12 participantes

3.4. Técnica e Instrumento de recogida de información

3.4.1. Técnica

Para la recolección de la información se emplearon dos técnicas principales, acordes con el enfoque cualitativo de la investigación:

1. Entrevista semiestructurada:

Esta técnica permitió obtener información detallada, reflexiva y contextualizada sobre las percepciones, experiencias y conocimientos de los participantes en relación con la aplicación del derecho laboral y la protección de las mujeres gestantes en Juliaca.

La entrevista semiestructurada facilitó el diálogo abierto entre el investigador y los informantes clave, permitiendo profundizar en aspectos normativos, institucionales y sociales del fenómeno estudiado.

2. Análisis documental:

Se utilizó para examinar leyes, decretos, resoluciones, sentencias del Tribunal Constitucional, informes de SUNAFIL, convenios de la OIT, doctrina especializada y antecedentes de investigaciones previas relacionadas con el derecho laboral y la protección de la maternidad.

Esta técnica permitió contrastar la información empírica obtenida en las entrevistas con el marco normativo y teórico existente, fortaleciendo la validez del estudio.

3.4.2. Instrumento

En coherencia con las técnicas seleccionadas, se utilizaron los siguientes instrumentos de recolección de datos:

1. Guía de entrevista semiestructurada:

Fue elaborada por el investigador y consistió en un conjunto de preguntas abiertas organizadas según las variables, dimensiones e indicadores de la investigación.

Las preguntas se orientaron a explorar el conocimiento, ejercicio y cumplimiento del derecho laboral, así como los mecanismos de protección laboral hacia las mujeres gestantes.

La guía fue sometida a validación por juicio de expertos, conformado por tres profesionales en metodología y derecho laboral, quienes revisaron su pertinencia, claridad y coherencia con los objetivos de estudio.

2. Ficha de análisis documental:

Se utilizó para registrar de manera sistemática la información obtenida de las fuentes normativas, doctrinales y jurisprudenciales.

Este instrumento permitió organizar los datos en categorías temáticas, facilitando el análisis comparativo entre la normativa vigente y la realidad práctica observada en Juliaca.

3.5. Recogida de Datos

La información recolectada mediante entrevistas semiestructuradas y análisis documental fue organizada, transcrita y codificada según el enfoque cualitativo y la teoría fundamentada. Se aplicó una codificación abierta y axial para identificar categorías vinculadas al derecho laboral y la protección de las mujeres gestantes en Juliaca. Posteriormente, se realizó la triangulación entre



datos empíricos, normativos y teóricos, garantizando la validez y coherencia del análisis. El procesamiento permitió descubrir patrones, brechas y percepciones sobre la aplicación del derecho laboral, aportando una comprensión integral de los mecanismos de protección hacia las trabajadoras gestantes en el contexto local.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

El presente capítulo expone los resultados obtenidos a partir de las entrevistas realizadas a doce (12) abogados especialistas en derecho laboral y seguridad social de la ciudad de Juliaca durante el año 2025. El propósito de esta sección es analizar, desde una perspectiva jurídica, cómo el derecho laboral incide en la protección de las mujeres gestantes dentro del ámbito laboral local, considerando tanto el conocimiento de los derechos como los mecanismos institucionales y empresariales que garantizan su cumplimiento.

Los hallazgos se encuentran organizados conforme a los objetivos específicos de la investigación, abordándose inicialmente el nivel de conocimiento de las mujeres gestantes sobre la licencia de maternidad, la protección frente al despido, el acceso al seguro de salud y los subsidios correspondientes. Posteriormente, se examina el ejercicio efectivo de estos derechos en la práctica, a través de los permisos para controles médicos, el uso real de la licencia de maternidad y las acciones adoptadas frente a la vulneración de derechos laborales.

Asimismo, se analizan los mecanismos de intervención de las entidades competentes, tales como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral



(SUNAFIL), el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Defensoría del Pueblo, los cuales cumplen un rol fundamental en la supervisión y tutela de los derechos de las trabajadoras gestantes. De igual forma, se considera la actuación de los empleadores como un factor determinante en la materialización o vulneración de la protección laboral.

Los resultados obtenidos permiten evidenciar la existencia de una brecha significativa entre el marco normativo que garantiza la protección de la maternidad y su aplicación efectiva en el contexto laboral de Juliaca. En este sentido, la información recopilada constituye un insumo esencial para el capítulo de discusión, donde se contrastan los hallazgos empíricos con los antecedentes teóricos, nacionales e internacionales, a fin de evaluar la eficacia real del derecho laboral en la protección de las mujeres gestantes y proponer mejoras en el ámbito de las políticas públicas y la gestión institucional.

Tabla 1

¿Considera usted que la legislación laboral vigente protege de manera suficiente a la mujer gestante en la ciudad de Juliaca?

Entrevistado	Respuesta
E1	La legislación laboral peruana reconoce derechos claros para la mujer gestante; sin embargo, en Juliaca su aplicación es irregular. Aunque existen normas protectoras, muchos empleadores no las cumplen por falta de control. La ley resulta adecuada en el papel, pero ineficaz cuando las autoridades no supervisan ni sancionan oportunamente.
E2	La normativa vigente contempla estabilidad laboral y protección durante el embarazo; no obstante, en Juliaca su eficacia es limitada, principalmente en el sector informal. Las disposiciones legales no alcanzan a todas las trabajadoras, pues la informalidad crea vacíos de protección, dejando a muchas gestantes expuestas a despidos arbitrarios y vulneración de derechos fundamentales.
E3	En términos legales, la protección es suficiente, pero el problema radica en su difusión. Muchas trabajadoras desconocen los alcances de la ley, lo que impide su exigibilidad. Si existiera mayor capacitación y orientación jurídica, la normativa podría cumplir mejor su objetivo, evitando abusos y fortaleciendo la seguridad laboral de la mujer gestante.
E4	Considero que la legislación es adecuada en contenido, pero débil en resultados. La falta de seguimiento de los casos, la lentitud en los procesos y el temor de las trabajadoras a denunciar reducen su efectividad. La ley, sin un sistema que garantice su ejecución, se convierte en una declaración formal sin verdadero impacto práctico.
E5	La protección laboral es suficiente únicamente para quienes cuentan con contrato formal. En Juliaca, una parte significativa labora sin vínculo formal, quedando fuera del sistema de protección. Por ello, la legislación no cubre de manera real a todas las gestantes, generando una brecha entre aquellas que acceden a derechos y quienes trabajan en informalidad.
E6	Desde una mirada jurídica, la normativa protege adecuadamente a la gestante, pero carece de sanciones suficientemente disuasivas. Muchos empleadores incumplen la ley porque las consecuencias son mínimas o tardías. Sin medidas más severas, la protección pierde eficacia, pues no genera respeto pleno hacia los derechos laborales de la mujer embarazada.

E7	La ley es técnicamente correcta, pero no se adapta del todo a la realidad local de Juliaca. Existen particularidades laborales que requieren regulación específica. La falta de normas complementarias regionales limita el alcance real de la protección, haciendo que muchas trabajadoras queden desprotegidas frente a condiciones laborales desfavorables durante el período de gestación.
E8	Considero que la legislación es suficiente, pero no existe una verdadera política de cumplimiento. La ausencia de campañas informativas y la débil fiscalización impiden que la norma tenga impacto. Mientras el Estado no asuma un rol más activo en la promoción y control de derechos, la protección será solo formal, mas no efectiva.
E9	El problema no está en la inexistencia de normas, sino en su dispersión normativa. Existen diversas leyes, reglamentos y disposiciones que generan confusión tanto en empleadores como en trabajadoras. Una legislación más unificada y accesible facilitaría la comprensión y aplicación de los derechos, fortaleciendo la protección laboral real de la mujer gestante.
E10	La ley es clara, pero mal difundida. En Juliaca no hay suficientes espacios de orientación legal para trabajadoras. Sin información, no hay defensa posible. Muchas gestantes desconocen que incluso el embarazo les brinda estabilidad laboral. Sin educación jurídica, la protección existe solo en documentos, pero no en decisiones empresariales.
E11	Las normas existentes protegen, pero la carga de la prueba recae excesivamente en la trabajadora. Demostrar despido por causa del embarazo es complicado. Esto genera impunidad. Mientras no se inviertan las reglas probatorias o simplifiquen los procesos, el derecho seguirá siendo inaccesible para muchas mujeres gestantes afectadas.
E12	La legislación cumple estándares generales de protección, pero carece de enfoque territorial. Juliaca presenta dinámicas laborales propias que requieren medidas específicas. La ausencia de políticas diferenciadas impide que la ley responda adecuadamente a la realidad local. Sin adecuación normativa regional, la protección resulta insuficiente para garantizar estabilidad y respeto de derechos laborales básicos.

Análisis

Las respuestas evidencian que la legislación laboral existe y es protectora en teoría, pero presenta deficiencias en su aplicación práctica en Juliaca. Factores como informalidad, débil fiscalización, escasa difusión y ausencia de

enfoque territorial limitan su eficacia. Se confirma que la problemática no es normativa, sino de implementación institucional, supervisión y accesibilidad real.

Coincidencias

Los entrevistados coinciden en que la legislación reconoce derechos para la mujer gestante, pero su cumplimiento es insuficiente. Identifican problemas comunes como informalidad laboral, falta de fiscalización, deficiente difusión normativa y escasa actuación estatal. También se reconoce que la normativa, aunque adecuada, no logra garantizar protección efectiva sin mecanismos de control y acompañamiento institucional sólidos.

Discrepancias

Las discrepancias se centran en el énfasis dado a las causas de la ineficacia normativa. Algunos priorizan la informalidad laboral, otros la falta de sanciones, difusión normativa o adecuación territorial. También existe divergencia sobre si la norma es suficiente o insuficiente. Estas diferencias no alteran la conclusión general sobre la limitada efectividad práctica de la protección legal en Juliaca.

Interpretación

Los hallazgos indican que el derecho laboral no asegura protección automática a la mujer gestante. Su eficacia depende de difusión, fiscalización, adecuación territorial y sanciones efectivas. La ley requiere soporte institucional para volverse operativa. Mientras persistan debilidades estructurales, la norma continuará siendo formalmente protectora pero socialmente ineficaz, impactando negativamente en la estabilidad laboral femenina en contextos vulnerables.

Tabla 2

Desde su experiencia profesional, ¿cómo evalúa el nivel de cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres gestantes por parte de los empleadores en Juliaca?

Entrevistado	Respuesta
E1	El cumplimiento es bajo, especialmente en pequeñas empresas, donde se priorizan intereses económicos sobre derechos laborales. Muchos empleadores desconocen la normativa o deliberadamente la evaden. La falta de fiscalización fomenta estas conductas, generando un entorno laboral inseguro para la gestante, quien suele aceptar condiciones desfavorables por temor a perder su empleo.
E2	El nivel de cumplimiento varía según el sector económico. En empresas grandes es más riguroso, mientras que en comercios informales es casi inexistente. Esta desigualdad revela que la protección depende de la capacidad económica y organizacional del empleador, situación que contradice el principio de igualdad ante la ley que debería regir en el ámbito laboral.
E3	En general, los empleadores muestran un cumplimiento parcial de la normativa, aplicando solo aquello que no les genera mayores costos. Existen casos donde se respetan licencias, pero se vulneran derechos como estabilidad laboral. Esta conducta selectiva demuestra que muchos empleadores cumplen por conveniencia y no por convicción jurídica ni responsabilidad social empresarial.
E4	El cumplimiento es irregular, ya que no existe una cultura empresarial arraigada de respeto a los derechos laborales. Algunos empleadores solamente reaccionan cuando enfrentan una denuncia formal. Sin presión estatal permanente, la observancia de la ley depende más de la voluntad del empleador que del compromiso genuino con la protección de la trabajadora gestante.
E5	Se observa mayor cumplimiento en el sector público que en el sector privado. En entidades estatales, los controles son más estrictos, mientras que en empresas privadas la protección suele depender del criterio del empleador. Esta diferencia evidencia una falta de homogeneidad en la aplicación de la norma, afectando especialmente a las trabajadoras del ámbito privado.
E6	El cumplimiento resulta limitado debido a la informalidad laboral predominante en Juliaca. Muchas mujeres trabajan sin contrato, lo que facilita el incumplimiento de sus derechos. Al no existir vínculo laboral formal, los empleadores se sienten libres de obligaciones, dejando a la gestante desprotegida frente a

	despidos injustificados y reducción arbitraria de beneficios laborales.
E7	Existe un mayor respeto a los derechos en empresas que cuentan con asesoría legal permanente. En cambio, los negocios pequeños suelen desconocer obligaciones básicas. Esta diferencia genera protección desigual. Mientras algunos empleadores cumplen por prevención legal, otros incumplen por ignorancia o desinterés, perjudicando directamente a las mujeres gestantes que dependen de esos puestos de trabajo.
E8	La mayoría de empleadores actúa solo cuando existe riesgo de sanción. En ausencia de inspecciones, los derechos son ignorados. Esto demuestra un cumplimiento condicionado y no voluntario. Mientras no existan controles constantes, los derechos laborales de la gestante seguirán subordinados a decisiones empresariales y no al respeto a la ley como corresponde en un Estado de derecho.
E9	El bajo número de fiscalizaciones crea una percepción de impunidad entre los empleadores. Muchos consideran improbable una sanción, por lo que optan por incumplir. Esta situación afecta directamente a la mujer gestante, quien asume riesgos laborales innecesarios. Sin medidas efectivas de control, los derechos continúan siendo vulnerados sin consecuencias reales para los responsables.
E10	Se aprecia una marcada indiferencia hacia la protección de la mujer gestante cuando la empresa carece de supervisión externa. Los empleadores priorizan productividad y costos, relegando obligaciones legales. La falta de denuncias refuerza estas prácticas, pues el silencio de las trabajadoras es interpretado equivocadamente como aceptación de las condiciones laborales impuestas.
E11	El cumplimiento depende en gran medida del nivel de formalidad empresarial. Donde existen contratos y supervisión, los derechos se respetan con mayor frecuencia. Sin embargo, en ambientes informales la protección es casi nula. Esta dualidad demuestra que el sistema aún no logra una cobertura real que garantice igualdad de condiciones para todas las trabajadoras gestantes.
E12	Los empleadores suelen cumplir mínimamente para evitar conflictos legales, pero no demuestran compromiso real con la protección de la gestante. La ley se aplica solo cuando es inevitable. Esto evidencia una cultura laboral reactiva y no preventiva, donde el respeto por los derechos surge de la obligación y no de la conciencia social o ética empresarial.

Análisis

Las respuestas evidencian un bajo y desigual cumplimiento de los derechos laborales de la mujer gestante en Juliaca. Predominan prácticas selectivas, informalidad, ausencia de fiscalización y cumplimiento condicionado.

La protección depende del tipo de empresa, su formalidad y supervisión estatal, mostrando una marcada brecha entre sectores públicos, privados e informales que afecta directamente a la seguridad y estabilidad laboral de las trabajadoras.

Coincidencias

Los entrevistados coinciden en que el cumplimiento es insuficiente y condicionado. Identifican informalidad, escasa fiscalización, débil cultura empresarial y falta de supervisión como factores recurrentes. Asimismo, reconocen que muchos empleadores solo actúan ante riesgo de sanción y que el silencio de las trabajadoras perpetúa prácticas ilegales. Existe consenso en que la protección depende más del empleador que del Estado.

Discrepancias

Las discrepancias se observan en la valoración por sectores: algunos señalan mejores prácticas en el sector público, otros en empresas grandes. También divergen sobre la principal causa del incumplimiento, atribuyéndolo a informalidad, ignorancia, conveniencia económica o falta de fiscalización. Sin embargo, estas diferencias no alteran el diagnóstico general de incumplimiento sistemático hacia las trabajadoras gestantes en Juliaca.

Interpretación

Los hallazgos reflejan que el cumplimiento de derechos no obedece a una cultura de respeto, sino al temor a sanciones. La empresa, más que el derecho, regula la protección real. Mientras no se erradique la informalidad ni se fortalezcan la supervisión y conciencia empresarial, la protección seguirá siendo selectiva e inequitativa, afectando principalmente a mujeres en condiciones laborales precarias y económicamente dependientes.

Tabla 3

¿Cuáles considera que son las principales dificultades que enfrentan las mujeres gestantes para hacer valer sus derechos laborales en Juliaca?

Entrevistado	Respuesta
E1	La principal dificultad es el temor al despido, ya que muchas gestantes priorizan conservar el empleo antes que reclamar sus derechos. El miedo paraliza cualquier denuncia. A ello se suma el desconocimiento legal, lo que debilita su capacidad de defensa. Sin orientación adecuada, las trabajadoras aceptan abusos como una condición inevitable.
E2	El desconocimiento de los canales de denuncia constituye una barrera significativa. Muchas trabajadoras no saben a qué institución acudir ni cómo presentar una queja formal. Esta desinformación produce vulnerabilidad jurídica, pues sin acceso a la información no puede ejercerse defensa. La ausencia de asesoría oportuna fortalece el incumplimiento por parte del empleador.
E3	Los trámites administrativos suelen ser largos y complejos, lo que desanima a las gestantes a iniciar procesos legales. El tiempo que demanda una denuncia, sumado al cansancio físico del embarazo, hace que muchas abandonen sus reclamos. La burocracia se convierte así en un obstáculo que protege indirectamente al empleador infractor.
E4	La falta de recursos económicos para acceder a asesoría legal limita seriamente la capacidad de defensa de muchas mujeres gestantes. No todas pueden contratar abogados ni costear procesos judiciales. Esta situación crea una desigualdad de acceso a la justicia, donde solo quienes tienen medios económicos pueden hacer valer efectivamente sus derechos laborales.
E5	La informalidad laboral es una de las mayores dificultades. Sin contrato escrito, las gestantes carecen de pruebas para exigir derechos. Este escenario impide que puedan defenderse jurídicamente. La falta de documentación laboral las deja en situación de indefensión, ya que no pueden demostrar el vínculo laboral ni reclamar beneficios que legalmente les corresponden.
E6	El hostigamiento laboral es otra dificultad frecuente. Algunas gestantes son presionadas mediante cambios de horario, asignación de tareas pesadas o aislamiento laboral. Estas prácticas buscan que renuncien voluntariamente. Frente a esta violencia silenciosa, muchas optan por retirarse sin presentar denuncia, afectando la efectividad de los mecanismos de protección existentes.

E7	Los procesos judiciales resultan demasiado lentos para responder a la urgencia de la realidad laboral. Cuando una gestante inicia una demanda, el tiempo que tarda la resolución puede superar el periodo de embarazo. Esto ocasiona que muchas prefieran no demandar, considerando que la solución, aunque favorable, llegará cuando el daño ya esté consumado.
E8	La presión psicológica ejercida por algunos empleadores limita la reacción de las trabajadoras. Amenazas sutiles, reducción de funciones o ambientes hostiles generan miedo. Esta situación debilita la autoestima laboral y disuade cualquier intento de defensa. El entorno laboral se convierte en un espacio de vulneración silenciosa que difícilmente es denunciado.
E9	La carencia de sindicatos fuertes en Juliaca impide una defensa colectiva efectiva. La trabajadora gestante enfrenta sola al empleador, lo que reduce sus posibilidades de éxito. La ausencia de representación sindical limita la negociación y la protección gremial, dejando a la gestante sin respaldo frente a situaciones de vulneración de derechos laborales.
E10	Muchas gestantes no denuncian por desconfianza en las instituciones. Existe la percepción de que las autoridades no resolverán con imparcialidad o rapidez. Esta falta de credibilidad desalienta a las afectadas a buscar justicia. Cuando las instituciones no generan confianza, el acceso al derecho se convierte en una expectativa lejana e inalcanzable.
E11	La dificultad probatoria es uno de los principales obstáculos. Demostrar que el despido está vinculado al embarazo no siempre es sencillo. Los empleadores suelen disfrazar su decisión con otras causas. Sin pruebas directas, muchas demandas fracasan, lo que reafirma la percepción de que reclamar derechos puede ser inútil y riesgoso.
E12	La falta de capacitación en derechos laborales desde etapa escolar impide que las mujeres comprendan temprano sus garantías legales. Cuando ingresan al mercado laboral ya desconocen mecanismos básicos de defensa. Esta carencia educativa genera dependencia informativa y facilita abusos. Sin formación jurídica elemental, la protección difícilmente puede ser ejercida de forma consciente.

Análisis

Las respuestas muestran que las principales dificultades de las gestantes en Juliaca son el miedo al despido, la desinformación jurídica, la informalidad laboral y la burocracia institucional. También influyen la falta de recursos económicos, desconfianza en autoridades, debilidad probatoria y escaso respaldo sindical. Estos factores estructurales y personales limitan el ejercicio efectivo de derechos laborales reconocidos legalmente vigentes.

Coincidencias

Los entrevistados coinciden en que el desconocimiento de derechos, el temor al despido y la falta de asesoría legal son obstáculos centrales. También identifican informalidad, lentitud judicial y ausencia de respaldo institucional. Existe consenso en que la vulnerabilidad económica y psicológica afecta la capacidad de denuncia. Todos reconocen un sistema poco accesible para la defensa efectiva de las trabajadoras gestantes en Juliaca.

Discrepancias

Las discrepancias se evidencian en la priorización de factores: algunos destacan la informalidad, otros la burocracia o el hostigamiento laboral. También varían al señalar como principal problema la desconfianza institucional o la falta de educación jurídica. No obstante, estas diferencias solo matizan la problemática, sin modificar la conclusión común sobre la debilidad estructural de la protección laboral en Juliaca ante situaciones de embarazo durante relaciones laborales.

Interpretación

Los hallazgos reflejan que las gestantes enfrentan barreras múltiples y simultáneas. La protección legal no basta si existen miedo, desinformación y precariedad laboral. La ausencia de acompañamiento institucional refuerza la indefensión. Se requiere una política integral que combine educación legal, formalización laboral, asesoría gratuita y respuesta judicial rápida para garantizar el ejercicio real de derechos fundamentales frente a vulneraciones durante el embarazo.

Tabla 4

¿Cómo calificaría la actuación de las entidades competentes en la fiscalización y supervisión del cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres gestantes en Juliaca?

Entrevistado	Respuesta
E1	La actuación de las autoridades laborales es lenta y limitada. Las inspecciones son escasas y muchas denuncias no reciben atención oportuna. Esto genera sensación de abandono institucional en las trabajadoras. Sin una presencia continua del Estado, los empleadores se sienten libres de incumplir sin temor a consecuencias legales reales y efectivas.
E2	Las entidades fiscalizadoras carecen de recursos humanos suficientes para cubrir la demanda existente en Juliaca. El número de inspectores es bajo y la capacidad de respuesta resulta insuficiente. Esta situación provoca que muchas empresas no sean supervisadas durante años, facilitando el incumplimiento sistemático de derechos laborales de la mujer gestante en distintos sectores económicos locales.
E3	La fiscalización es reactiva y no preventiva. Las autoridades actúan solo cuando se presenta una denuncia formal, pero no realizan controles periódicos. Esto limita el alcance de la supervisión. Un modelo preventivo permitiría detectar abusos antes de que generen daño. Actualmente, el sistema espera el problema en lugar de evitarlo oportunamente.
E4	Existe exceso de burocracia en las instituciones, lo que ralentiza la atención de los casos. Los procedimientos administrativos son largos y complejos. La gestante debe pasar por múltiples oficinas antes de obtener respuesta. Esta carga administrativa desincentiva la denuncia y favorece indirectamente al empleador infractor, quien aprovecha la demora institucional.
E5	La actuación estatal es deficiente en zonas periféricas. Las inspecciones se concentran en áreas céntricas, dejando desprotegidas a trabajadoras de barrios alejados. Esta desigualdad territorial genera protección desigual. Sin presencia institucional efectiva en todos los sectores, la fiscalización pierde legitimidad y eficiencia para garantizar derechos laborales de forma equitativa.
E6	Las entidades no cuentan con presupuesto suficiente para realizar un seguimiento constante de denuncias. Muchas investigaciones quedan inconclusas por falta de recursos. Esta situación genera frustración en las trabajadoras afectadas. Sin inversión pública clara en fiscalización laboral, la protección de derechos queda subordinada a limitaciones económicas del propio aparato estatal.

E7	Falta coordinación entre las instituciones vinculadas al ámbito laboral. No existe integración efectiva entre instancias administrativas y judiciales. Esta desarticulación reduce la eficacia de la protección. Una mayor coordinación permitiría respuestas más rápidas y sanciones oportunas. Actualmente, el sistema funciona de manera fragmentada, afectando la tutela jurídica de las mujeres gestantes trabajadoras.
E8	Las entidades intervienen de manera esporádica y generalmente solo ante casos mediáticos. No hay continuidad en la supervisión laboral. Esta irregularidad debilita la autoridad institucional. Sin inspecciones constantes, los empleadores no se sienten obligados a cumplir. La fiscalización pierde su carácter preventivo y se convierte en un acto simbólico sin impacto sostenido.
E9	La supervisión se encuentra centralizada y no responde oportunamente a las necesidades locales. Muchas decisiones se toman en oficinas lejanas a Juliaca, retrasando resoluciones. Esta centralización burocrática perjudica la inmediatez de la protección. Sin autonomía operativa regional, las denuncias laborales se estancan y no generan respuestas efectivas.
E10	La respuesta institucional ante una denuncia suele ser tardía. Cuando finalmente existe intervención, el daño ya está hecho. El retraso resta credibilidad a las entidades. Una fiscalización eficaz debe ser inmediata. Mientras persistan demoras, la protección continuará siendo reactiva y no preventiva, dejando a las gestantes expuestas frente a vulneraciones que podrían evitarse.
E11	Las entidades carecen de especialización en casos de mujeres gestantes. No existen áreas diferenciadas para atender situaciones de vulnerabilidad. Esto genera tratamiento genérico de casos sensibles. Sin personal capacitado en enfoque de género, la protección resulta incompleta y descontextualizada frente a las necesidades específicas que enfrenta la mujer gestante en el entorno laboral.
E12	La actuación institucional presenta avances normativos, pero no operativos. Aunque existen protocolos y procedimientos, estos no se ejecutan adecuadamente. La brecha entre planificación y ejecución debilita la credibilidad institucional. Fortalecer la gestión interna resulta indispensable para garantizar que la fiscalización se traduzca en protección real y no solo en disposiciones administrativas formales.

Análisis

Las respuestas evidencian una fiscalización insuficiente, caracterizada por lentitud, escasez de recursos, centralización, burocracia y falta de especialización. La supervisión es mayormente reactiva y desigual territorialmente. La carencia de presupuesto, personal y coordinación

interinstitucional debilita la eficacia estatal. Como resultado, la protección laboral de las gestantes se ve seriamente limitada en Juliaca.

Coincidencias

Los entrevistados coinciden en que la actuación institucional es ineficiente y tardía. Identifican falta de inspectores, poco presupuesto, intervención esporádica y excesiva burocracia como problemas recurrentes. También reconocen debilidad en fiscalización preventiva y escasa presencia territorial. Existe consenso en que el Estado no logra garantizar una protección efectiva ni sostenida para las mujeres gestantes en el ámbito laboral local.

Discrepancias

Las discrepancias se observan en el enfoque del problema: algunos atribuyen la ineficiencia a falta de recursos, otros a centralización o carencia de especialización. También varían en señalar mayor afectación en zonas periféricas o ausencias de coordinación institucional. Estas diferencias amplían la comprensión del fenómeno, pero no contradicen la percepción general de debilidad estructural de la supervisión laboral en Juliaca.

Interpretación

Los testimonios reflejan que la fiscalización laboral carece de capacidad operativa real. Sin recursos, coordinación ni enfoque especializado, la supervisión pierde impacto. La debilidad institucional permite normalizar incumplimientos. Urge fortalecer descentralización, personal y presupuesto, así como formación con enfoque de género, para convertir protocolos en acción concreta y garantizar efectivamente los derechos laborales de las mujeres gestantes.

Tabla 5

¿Cree usted que las mujeres gestantes conocen adecuadamente sus derechos laborales?

Entrevistado	Respuesta
E1	Considero que la mayoría de mujeres gestantes posee conocimiento limitado sobre sus derechos laborales. Esta falta de información reduce su capacidad de defensa frente a abusos. Cuando una trabajadora desconoce la ley, es más vulnerable a despidos arbitrarios. El desconocimiento fortalece al empleador y debilita la posibilidad de exigir una protección efectiva y oportuna.
E2	El nivel de conocimiento es bajo, especialmente en trabajadoras del sector informal. Muchas desconocen que gozan de estabilidad laboral o licencias especiales. Esta ignorancia jurídica genera resignación. Si conocieran plenamente sus derechos, denunciarían con mayor frecuencia. La información empodera; la desinformación perpetúa el abuso y la vulneración sistemática en los centros laborales.
E3	Existe un conocimiento parcial. Algunas gestantes saben que están protegidas, pero desconocen mecanismos de defensa. Esta desinformación provoca inacción. La protección legal depende también de la conciencia jurídica. Sin orientación adecuada, los derechos se convierten en normas simbólicas y no en herramientas efectivas para evitar abusos o exigir cumplimiento ante autoridades competentes.
E4	La capacitación legal es casi inexistente. Muchas mujeres ingresan al mercado laboral sin saber sus beneficios. Esto influye directamente en su inseguridad laboral. Una trabajadora informada es más difícil de vulnerar. Al carecer de formación jurídica, las gestantes se someten a condiciones injustas creyendo erróneamente que no tienen derecho a reclamar formalmente.

E5	Las mujeres que trabajan en el sector público suelen conocer mejor sus derechos que aquellas empleadas en empresas privadas. Esta diferencia influye notablemente en la protección. Donde hay información, hay exigencia. En cambio, la ignorancia facilita abusos. La educación laboral debe ser una política prioritaria para fortalecer la seguridad jurídica de las gestantes.
E6	El desconocimiento es generalizado y preocupante. Muchas trabajadoras no saben que el embarazo les otorga estabilidad laboral. La falta de difusión estatal agrava este problema. Sin campañas informativas, las normas no cumplen su función social. La protección depende tanto de la ley como de su difusión; sin información, no hay defensa real posible suficiente.
E7	El nivel de conocimiento depende del grado de instrucción de la trabajadora. Quienes poseen educación superior manejan mejor sus derechos. En contraste, aquellas con menor formación son más vulnerables. Esta desigualdad informativa repercute directamente en la protección laboral. La educación es un factor clave para la efectividad del derecho en casos de embarazo.
E8	La mayoría de gestantes no recibe orientación legal al iniciar su vínculo laboral. Esta ausencia informativa las expone a prácticas ilegales. El empleador se aprovecha del silencio. Un mayor conocimiento obligaría a comportamientos empresariales responsables. Sin educación jurídica laboral, la protección es frágil y queda supeditada a la buena voluntad del empleador.
E9	Existen campañas dispersas, pero no mantienen continuidad ni cobertura suficiente. Por ello, el conocimiento es escaso. La falta de información impide reclamar derechos básicos. Sin acceso a orientación legal clara, la mujer gestante se convierte en una trabajadora indefensa. La protección real empieza con el conocimiento, no solo con la existencia de normas jurídicas.

E10	Las gestantes aprenden sus derechos generalmente cuando ya son víctimas de abuso. No existe prevención. Esta reacción tardía evidencia fallas en el sistema educativo y estatal. Si la información llegara oportunamente, muchas vulneraciones se evitarían. La protección jurídica debe comenzar antes del conflicto, mediante formación institucional permanente y articulada desde los centros laborales.
E11	El acceso a información legal es desigual. Algunas reciben orientación por abogados, mientras otras nunca consultan especialistas. Esta brecha produce protección desigual. Una trabajadora sin asesoría desconoce procedimientos. La asesoría legal gratuita podría fortalecer la tutela. La información jurídica debe ser derecho, no privilegio condicionado por el nivel económico o social existente.
E12	El sistema educativo no aborda derechos laborales de manera suficiente. Muchas mujeres llegan al empleo sin nociones básicas jurídicas. Esta carencia impacta directamente en su capacidad de respuesta ante vulneraciones. Sin base legal, no hay defensa. Incorporar educación laboral desde etapas tempranas fortalecería la protección de las futuras gestantes en el ámbito profesional.

Análisis

Las respuestas evidencian bajo conocimiento de los derechos laborales entre mujeres gestantes en Juliaca. Predomina la desinformación, especialmente en el sector informal. La ausencia de orientación estatal y formación jurídica limita la defensa. La comprensión parcial de la normativa convierte los derechos en disposiciones simbólicas más que en herramientas eficaces de protección y empoderamiento laboral efectivo cotidiano.

Coincidencias

Los entrevistados coinciden en que el conocimiento de los derechos laborales es insuficiente. Reconocen escasa difusión estatal, desigualdad informativa y falta de educación jurídica. También señalan que la desinformación

favorece abusos empresariales y reduce denuncias. Existe consenso en que la información es una herramienta esencial para la protección efectiva de la mujer gestante en el ámbito laboral y social local.

Discrepancias

Las discrepancias se observan en el énfasis dado al origen del problema. Algunos destacan fallas del sistema educativo, otros responsabilidad estatal o diferencias entre sectores laborales. También varía la percepción sobre el grado de conocimiento según nivel educativo. Estas diferencias complementan el análisis, pero no contradicen la conclusión central de desinformación generalizada entre trabajadoras gestantes en Juliaca.

Interpretación

Los testimonios demuestran que sin información no hay protección real. La ignorancia jurídica debilita la capacidad de defensa y fortalece el abuso. La eficacia del derecho depende de educación, campañas informativas y asesoría gratuita. Fortalecer el conocimiento empodera. Sin formación continua, la ley seguirá siendo lejana y vulnerable frente a prácticas empresariales arbitrarias que afectan la dignidad laboral femenina.

Tabla 6

Desde el punto de vista jurídico, ¿qué tanto influye la actitud del empleador en la protección efectiva de los derechos de la mujer gestante?

Entrevistado	Respuesta
E1	La actitud del empleador es decisiva, pues es quien aplica directamente la ley en el centro laboral. Un empleador consciente puede garantizar derechos, mientras uno indiferente provoca vulneraciones. La ley por sí sola no protege. La disposición ética y legal del empleador determina si la trabajadora gestante experimenta estabilidad o discriminación laboral efectiva.
E2	La protección depende en gran medida de la voluntad del empleador. Cuando existe compromiso empresarial, los



	derechos se cumplen. Cuando hay desinterés, se vulneran. Esto demuestra que la norma no es suficiente. Sin conciencia ética, el empleador convierte la ley en un obstáculo. Su conducta define si el embarazo es respetado o sancionado dentro del entorno laboral.
E3	El empleador actúa como primera autoridad laboral. Su conducta define la realidad jurídica de la gestante. Un empleador informado facilita derechos; uno ignorante los transgrede. La actitud empresarial es el filtro entre ley y realidad. Sin una cultura laboral responsable, ningún sistema normativo resulta plenamente eficaz para proteger a la trabajadora.
E4	La influencia del empleador es absoluta en el día a día laboral. La ejecución o vulneración de derechos parte de sus decisiones. Si prioriza productividad sobre derechos, la protección desaparece. La ley necesita aliados; sin empleadores responsables, los derechos se vuelven papel sin valor práctico para la mujer gestante dentro de la empresa.
E5	La conducta del empleador refleja el verdadero alcance del derecho laboral. Allí donde existe respeto, la norma se cumple. Donde no existe compromiso, las normas se ignoran. El empleador convierte la protección en garantía o en exclusión. Por eso, su actitud es más determinante que cualquier disposición escrita contenida en leyes laborales.
E6	El empleador influye en la estabilidad laboral, la carga de trabajo y el trato diario. Un empleador responsable adopta medidas de protección. Uno negligente genera riesgos. El derecho se concreta en decisiones empresariales cotidianas. Sin liderazgo ético, las trabajadoras quedan expuestas a abusos encubiertos bajo estructuras aparentemente legales.
E7	La protección legal depende de la conciencia del empleador. Cuando existe empatía, hay respeto. Cuando hay indiferencia, aparecen abusos. El empleador interpreta la ley según sus intereses. Por ello, su actitud tiene más impacto que cualquier documento normativo. La relación humano laboral condiciona completamente la experiencia de la mujer gestante.

E8	El empleador define si la gestante es protegida o marginada. Aunque existen leyes, la práctica depende de la administración interna. Un empleador informado garantiza condiciones adecuadas. Uno desinformado afecta derechos. La falta de capacitación empresarial genera malas prácticas laborales. La influencia del empleador es directa, constante y determinante en la protección diaria.
E9	Más allá de lo legal, el empleador ejerce poder social. Su percepción del embarazo como carga o responsabilidad determina la estabilidad laboral. Si considera el embarazo un problema, se generan presiones. Si lo asume con ética, hay protección. Su cultura organizacional define realmente el respeto o transgresión de derechos fundamentales laborales.
E10	La protección solo es real cuando el empleador asume responsabilidad social. Sin compromiso, la ley es letra muerta. El comportamiento empresarial refleja la cultura jurídica del entorno laboral. El empleador decide horarios, tareas y permanencia. Estas decisiones impactan directamente en la gestante. Su actitud puede fortalecer la dignidad o propiciar exclusión laboral.
E11	Un empleador informado minimiza riesgos legales y humanos. En cambio, uno negligente incurre en vulneraciones constantes. La actitud empresarial es clave, pues marca la ejecución del derecho. La protección no se delega exclusivamente al Estado; comienza dentro de la empresa. Cuando hay ética empresarial, existen garantías reales para la mujer gestante trabajadora.
E12	El empleador es el principal ejecutor del derecho laboral. Ninguna autoridad puede proteger sin su cooperación. Su comportamiento determina la estabilidad, el trato y la dignidad laboral. Si existe respeto, hay cumplimiento. Si existe abuso, hay vulneración. La influencia es estructural y cotidiana. La protección efectiva inicia en la empresa.

Análisis

Las respuestas confirman que la actitud del empleador es determinante en la protección de la gestante. El cumplimiento legal depende de su conciencia ética, conocimiento jurídico y gestión interna. Las normas se concretan mediante decisiones empresariales cotidianas. Sin compromiso del empleador, la ley

pierde eficacia práctica, generando escenarios de vulneración laboral, discriminación indirecta y exclusión dentro de la empresa.

Coincidencias

Todos los entrevistados coinciden en que el empleador es el eje central de la protección. Señalan que su conducta determina cumplimiento o vulneración. También reconocen que la conciencia ética es tan importante como la ley escrita. Existe consenso en que sin compromiso empresarial, ninguna norma garantiza derechos reales en el espacio laboral cotidiano de la mujer gestante.

Discrepancias

Las discrepancias son mínimas y se reducen al énfasis conceptual. Algunos destacan el rol ético, otros la cultura organizacional o la responsabilidad social. También varía el enfoque sobre capacitación empresarial o poder de decisión. Estas diferencias enriquecen el análisis, pero no alteran la conclusión central sobre la influencia decisiva del empleador en la protección laboral de las gestantes.

Interpretación

Los testimonios corroboran que la ley requiere un ejecutor responsable para volverse efectiva. El empleador actúa como mediador entre norma y realidad. Fortalecer ética empresarial, supervisión y capacitación resulta prioritario. Sin transformación cultural interna, el derecho seguirá siendo abstracto. La protección efectiva nace en la empresa antes que en cualquier despacho estatal o tribunal laboral competente.

Tabla 7

¿Considera que los procesos administrativos y judiciales en materia laboral brindan una respuesta oportuna y eficaz ante vulneraciones a los derechos de las mujeres gestantes en Juliaca?

Entrevistado	Respuesta
E1	Los procesos administrativos suelen ser lentos y, en muchos casos, no responden a la urgencia que requiere la protección de una gestante. Cuando la resolución llega, el daño ya fue consumado. La inmediatez es clave en estos casos. Sin plazos cortos y atención prioritaria, la justicia laboral pierde efectividad real siempre.
E2	El sistema judicial no ofrece respuestas oportunas. Los expedientes se dilatan durante meses, incluso años. Para una gestante, este tiempo implica pérdida de empleo y estabilidad. El proceso resulta desgastante emocional y económicamente. Sin una justicia especializada y celeridad, los derechos laborales se convierten en aspiraciones y no en garantías de protección efectiva.
E3	Existe acceso a procedimientos legales, pero no siempre garantizan soluciones rápidas. La formalidad excesiva impide resolver con prontitud. Un embarazo no espera sentencias. Los mecanismos deberían adaptarse a la vulnerabilidad de la trabajadora. Mientras el sistema siga siendo rígido, continuará generando más perjuicio que protección para la mujer afectada.
E4	La justicia laboral ofrece recursos, pero carece de eficiencia. Los trámites se prolongan innecesariamente y la gestante soporta incertidumbre económica. La demora desalienta futuras denuncias. La lentitud administrativa favorece indirectamente al empleador, quien continúa sus actividades. Un proceso eficaz debería ser inmediato para evitar mayor daño social y familiar a la trabajadora.
E5	Los procesos administrativos son formales, pero poco resolutivos. Existe audiencia, escritos y notificaciones, pero no resultados rápidos. La mujer gestante necesita soluciones inmediatas, no trámites extensos. Mientras la justicia actúa, ella pierde ingresos y estabilidad. Esta desconexión entre proceso y

	realidad convierte al sistema en ineficiente desde una perspectiva humanitaria.
E6	El sistema no está preparado para atender con prioridad casos de gestantes. Se tramitan como cualquier otro proceso laboral. Esta falta de diferenciación perjudica a quienes requieren protección urgente. Sin criterios de prioridad, la justicia se vuelve inhumana. Una justicia lenta para una gestante es sinónimo de injusticia prolongada y daños irreparables.
E7	El sistema judicial es técnicamente correcto, pero poco sensible. No considera la carga emocional ni física del embarazo. La formalidad excesiva desgasta a la trabajadora. Muchas desisten por agotamiento. La justicia debería simplificar procesos. Cuando el sistema no es accesible, deja de ser justo para quienes más lo necesitan.
E8	Las instituciones no cuentan con protocolos específicos para atención de gestantes. Esto genera tratamientos genéricos. Sin enfoque diferenciado, los procesos pierden efectividad. La justicia laboral debe adaptarse a la condición de vulnerabilidad. Mientras no existan rutas especializadas, las gestantes seguirán enfrentando trámites diseñados para casos comunes, no para situaciones urgentes.
E9	El acceso al proceso existe, pero la resolución es tardía. Entre audiencias y notificaciones pasan meses. En ese tiempo, la trabajadora queda desamparada. La justicia debería ser inmediata. Cuando se retrasa, deja de ser protección y se convierte en trámite burocrático sin impacto real. El tiempo judicial contradice la urgencia social del embarazo constantemente.
E10	La lentitud judicial genera desconfianza. Muchas gestantes prefieren renunciar que enfrentar un proceso prolongado. Esto evidencia que el sistema no protege adecuadamente. Una justicia efectiva debe responder rápidamente. Mientras la justicia llegue tarde, no será justicia. La demora institucional convierte el derecho en un privilegio inaccesible para quienes necesitan resultados inmediatos y no promesas legales.
E11	No existe articulación efectiva entre juzgados y entidades administrativas. Las resoluciones no son ejecutadas rápidamente. Esta falta de coordinación debilita la eficacia del sistema. Sin ejecución, la sentencia pierde valor. Para una gestante, la protección debe ser inmediata. La burocracia retrasa

	y vulnera aún más sus derechos. Un fallo tardío es injusticia institucionalizada.
E12	Los procedimientos legales están mal adaptados a la naturaleza del embarazo. No se prioriza la rapidez. Se aplican reglas generales sin considerar vulnerabilidad. Esto genera procesos ineficaces. Una gestante necesita soluciones prontas. Cuando el sistema responde tarde, se transforma en una estructura que administra conflictos, pero no los resuelve oportunamente ni protege efectivamente.

Análisis

Las respuestas reflejan una percepción negativa generalizada sobre la eficacia del sistema administrativo y judicial en Juliaca. Predominan críticas por lentitud, formalismo excesivo, ausencia de prioridad y falta de protocolos diferenciados. Los procesos no responden a la urgencia del embarazo, generando daño irreversible. El acceso existe, pero la oportunidad y efectividad son insuficientes para proteger derechos laborales de gestantes.

Coincidencias

Los entrevistados coinciden en que los procesos son lentos, burocráticos y poco sensibles a la condición de embarazo. También reconocen falta de prioridad, escasa especialización y ausencia de ejecución oportuna de resoluciones. Existe consenso en que la demora judicial favorece al empleador y desalienta denuncias. Todos coinciden en que sin rapidez, la tutela jurídica pierde sentido y eficacia protectora.

Discrepancias

Las discrepancias aparecen en el énfasis del problema: algunos critican la rigidez procedimental, otros la falta de coordinación institucional o de protocolos especializados. También difieren al señalar si el mayor daño es económico, emocional o laboral. Estas variaciones no modifican el diagnóstico

común de ineficacia estructural del sistema para atender adecuadamente situaciones de embarazo en el ámbito laboral local.

Interpretación

Los resultados evidencian que el derecho existe, pero carece de capacidad de respuesta inmediata. Una justicia tardía no protege, solo constata daños. Se requiere priorización procesal, protocolos especiales y articulación institucional. Sin estas reformas, la tutela será formal y no efectiva. La protección de la gestante exige un sistema humano, especializado y rápido, acorde a la urgencia que implica el embarazo.

Tabla 8

En su opinión, ¿qué medidas deberían adoptarse para fortalecer la protección laboral de la mujer gestante en la ciudad de Juliaca?

	Respuesta
E1	Debe fortalecerse la inspección laboral mediante presencia constante en empresas y comercios. Sin fiscalización activa, la norma pierde eficacia. Asimismo, se requieren sanciones más severas para los empleadores infractores. La supervisión debe ser preventiva y no solo reactiva. Solo así se generará respeto real hacia los derechos laborales durante el embarazo en Juliaca.
E2	Es indispensable ampliar campañas de difusión jurídica para informar a las trabajadoras sobre sus derechos. La protección inicia con conocimiento. Además, se debe crear orientación legal gratuita permanente. Cuando la gestante tiene información precisa, puede exigir cumplimiento. El acceso al derecho debe ser tan importante como la existencia de normas en el sistema legal local.

-
- E3 Se debería implementar una ventanilla única de atención para mujeres gestantes. Esto reduciría trámites y facilitaría denuncias. Asimismo, los procesos deben ser priorizados por su impacto social. Una ruta clara de protección evitaría confusión administrativa. Una atención especial permitiría que la ley actúe con rapidez ante vulneraciones evidentes de derechos fundamentales.
-
- E4 Es fundamental capacitar a empleadores en derechos laborales y enfoque de género. Muchos incumplimientos se originan en ignorancia. La formación empresarial debe ser obligatoria. Además, deben incentivarse buenas prácticas laborales. Un empleador educado jurídicamente se convierte en aliado de la protección. Sin capacitación, la ley continuará siendo desconocida e inaplicada.
-
- E5 Debe combatirse la informalidad laboral con políticas claras de formalización. Mientras exista empleo sin contrato, no habrá protección efectiva. Es urgente promover la formalización mediante incentivos. La protección solo puede darse donde existe relación laboral reconocida. Sin formalidad, la gestante permanece invisible para el sistema legal y desamparada frente a abusos.
-
- E6 Se necesita especialización del personal fiscalizador en casos de gestantes. El enfoque general no responde a necesidades particulares. Formación técnica es clave. Inspectores capacitados identificarán más fácilmente abusos. Una fiscalización con enfoque de género marcaría diferencia. No basta aplicar normas; se requiere comprensión humana para proteger adecuadamente la condición vulnerable de la mujer trabajadora.
-

-
- E7 Deben establecerse plazos cortos obligatorios para resolver casos de gestantes. La justicia tardía no protege. Un sistema preferente permitiría soluciones oportunas. Además, deben implementarse audiencias virtuales para mayor accesibilidad. La modernización del sistema reducirá demoras. Sin rapidez judicial, la protección pierde sentido frente a la urgencia propia del embarazo.
-
- E8 Es necesario fortalecer la coordinación entre instituciones administrativas y judiciales. La desarticulación genera ineficiencia. Debe existir información compartida y acciones conjuntas. Un sistema integrado evitaría duplicidad de trámites. La gestante no debe ir de oficina en oficina. Una protección real requiere trabajo interinstitucional y responsabilidad compartida entre actores estatales.
-
- E9 Debe promoverse la creación de sindicatos fuertes que representen a las trabajadoras. La defensa colectiva fortalece la protección individual. Un sindicato empoderado puede denunciar, negociar y prevenir abusos. Donde hay organización, hay defensa. Sin estructuras gremiales, la gestante enfrenta sola al empleador. La protección social debe acompañar a la protección legal.
-
- E10 Las universidades y colegios profesionales deben involucrarse en programas de orientación jurídica. La formación no solo es competencia estatal. Abogados, estudiantes y docentes pueden brindar asesoría gratuita. Esto ampliaría el acceso al derecho. La responsabilidad social académica podría ser una herramienta poderosa para empoderar legalmente a las mujeres gestantes en contextos vulnerables.
-
- E11 Es necesario invertir en tecnología para denuncias digitales rápidas. Muchas trabajadoras no pueden acudir presencialmente. Plataformas virtuales facilitarían quejas inmediatas. Además, permitirían seguimiento eficiente. La digitalización del sistema
-

protegería mejor. Una trabajadora no debería perder derechos por falta de tiempo o distancia. La tecnología debe convertirse en aliada de la justicia laboral.

- E12 Se requiere incluir educación laboral en escuelas y centros de formación técnica. La preparación debe comenzar temprano. Una población informada previene abusos. Además, debe implementarse política pública específica para mujeres gestantes. No basta igualdad formal. Se necesitan medidas diferenciadas que reconozcan condiciones biológicas y sociales. La protección debe surgir desde política pública integral.

Análisis

Las propuestas evidencian la necesidad de acciones integrales para proteger a la mujer gestante. Se plantea fortalecer fiscalización, sanciones, difusión jurídica, formalización laboral y especialización institucional. También se resalta modernización judicial, coordinación interinstitucional, sindicalización y educación temprana. Las medidas sugeridas articulan prevención, control y empoderamiento para convertir el derecho formal en protección efectiva y verificable en Juliaca.

Coincidencias

Los entrevistados coinciden en que la protección requiere intervención estatal activa. Señalan fiscalización constante, difusión de derechos, capacitación y formalización laboral como prioridades. También reconocen necesidad de respuesta judicial rápida y uso de tecnología. Existe consenso en que sin políticas integrales y coordinación institucional, la legislación seguirá siendo insuficiente para garantizar derechos reales a las mujeres gestantes.

Discrepancias

Las diferencias se observan en la jerarquía de soluciones: algunos priorizan fiscalización y sanciones, otros educación, sindicatos o tecnología.

También divergen en el papel de actores externos como universidades o gremios. Estas variaciones no se oponen, sino que complementan enfoques diversos, revelando que la problemática requiere soluciones heterogéneas adaptadas a múltiples dimensiones de la realidad laboral local.

Interpretación

Los testimonios revelan que la protección exige más que normas escritas; demandas políticas públicas concretas, coordinación institucional y cultura de respeto. La propuesta es integral: prevenir, sancionar, informar y acompañar. Fortalecer capacidades estatales y sociales permitirá traducir derechos en realidades. Sin estas acciones, la desigualdad laboral durante el embarazo persistirá en Juliaca, afectando dignidad y estabilidad de las mujeres.

4.3. Discusión de resultados

Los resultados de la presente investigación evidencian que, si bien existe un marco normativo nacional e internacional sólido que protege a la mujer gestante en el ámbito laboral, en la ciudad de Juliaca persisten serias limitaciones en su aplicación efectiva, principalmente por deficiencias institucionales, falta de fiscalización y debilidades en el acceso a la justicia laboral. Estos hallazgos son coincidentes con los antecedentes analizados a nivel internacional, nacional y local.

Los resultados obtenidos guardan coherencia con el estudio de Muro (2024), quien concluye que la sola existencia de normas jurídicas no garantiza la efectiva protección laboral, si no existe una implementación institucional eficiente. En Juliaca, los entrevistados señalaron que los procedimientos administrativos resultan lentos y poco resolutivos, lo cual confirma que el problema no radica en la ausencia de normas, sino en su débil ejecución técnica. Este resultado también coincide con Rodrigo (2024), quien identifica que la precariedad laboral se mantiene debido a

vacíos normativos y modalidades contractuales que debilitan los derechos fundamentales del trabajador.

Asimismo, se observa correspondencia con Trujillo y Arango (2022), quienes analizaron la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada en Colombia. En dicha investigación se establece que la intervención oportuna del Estado es determinante para evitar vulneraciones. De forma similar, en Juliaca se evidenció que la demora judicial y la ausencia de procedimientos diferenciados neutralizan la función protectora del derecho laboral, lo cual consolida una protección meramente formal y no sustantiva.

A nivel nacional, los resultados coinciden con la investigación de Huamani (2024), quien concluyó que no son las normas las que protegen directamente a las gestantes, sino las medidas de protección derivadas de ellas, como la reposición laboral y la indemnización. En Juliaca, los testimonios demuestran que, aun existiendo mecanismos legales, su acceso es limitado por la ineficiencia administrativa, lo que reproduce el mismo patrón detectado en Lima.

Asimismo, los hallazgos son concordantes con Luque y Torres (2022), quienes evidenciaron serios vacíos legales respecto a la protección de practicantes gestantes, situación que refleja una debilidad estructural del sistema laboral peruano. En Juliaca, esta debilidad se expresa en la inexistencia de rutas diferenciadas de atención y en la imposibilidad práctica de que una mujer gestante acceda a protección inmediata.

De igual forma, la investigación guarda relación con Espinoza y Ruiz (2025), quienes analizaron el despido nulo como un mecanismo jurídico de protección frente a la discriminación laboral. En el presente estudio, los abogados entrevistados señalaron que los procesos judiciales no generan efectos inmediatos, por lo que el

despido nulo se convierte más en una figura declarativa que eficaz, debilitando su rol preventivo.

A nivel local, los resultados concuerdan plenamente con Flores (2024), quien evidenció vulneración de derechos en el régimen del Decreto Legislativo N.º 276. En este estudio se confirma que los regímenes laborales generan desigualdad estructural, especialmente en contextos como Juliaca, donde predomina la informalidad.

Asimismo, los resultados se relacionan con Fuentes (2024), quien identifica que los contratos municipales afectan la estabilidad laboral. En Juliaca, la contratación informal y temporal debilita los derechos de las trabajadoras gestantes, dejándolas sin protección real frente al despido.

Por último, la investigación se conecta con Atencio (2021), quien propone un sistema de protección frente al desempleo. Esta propuesta cobra mayor relevancia en Juliaca, donde el embarazo suele convertirse en causal implícita de ruptura laboral, sin ningún mecanismo de compensación económica suficiente.

Los resultados permiten afirmar que la influencia del derecho laboral en la protección de las mujeres gestantes en Juliaca es limitada en la práctica, a pesar de su solidez teórica. La protección no se concreta debido a una deficiente actuación del sistema administrativo, una débil fiscalización, una justicia lenta y una alta informalidad laboral. Estos factores estructurales impiden que los derechos constitucionales se materialicen.

Por tanto, se concluye que la problemática en Juliaca no radica en la inexistencia de normas, sino en su ineficacia operativa, confirmando plenamente la hipótesis general de la investigación: el derecho laboral solo influye parcialmente en la protección efectiva cuando no existe implementación institucional adecuada.

CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Se determinó que el derecho laboral influye de manera parcial y limitada en la protección laboral de las mujeres gestantes en la ciudad de Juliaca durante el año 2025, puesto que, aunque existe un cuerpo normativo suficiente orientado a garantizar derechos como la estabilidad laboral, la licencia por maternidad y la no discriminación, en la práctica estos derechos no se materializan oportunamente debido a deficiencias institucionales, informalidad laboral predominante y baja capacidad operativa del Estado para fiscalizar y sancionar.
- SEGUNDA:** Se analizó que los mecanismos institucionales de protección hacia las mujeres gestantes en la ciudad de Juliaca son insuficientes y poco efectivos, debido a que las entidades encargadas no cuentan con procedimientos especializados ni con capacidad de respuesta inmediata, lo cual genera que la tutela laboral se limite al plano formal, dejando desprotegidas a las trabajadoras durante el periodo de gestación.
- TERCERA:** Se examinó que las acciones de los empleadores orientadas a la protección de las mujeres gestantes son deficientes e irregulares, observándose prácticas como la no renovación de contratos, reasignaciones arbitrarias y presiones indirectas, evidenciando un cumplimiento reactivo de la normativa laboral y la persistencia de modalidades de discriminación laboral encubierta en el entorno local.



CUARTA: Se describió que la relación entre el derecho laboral y el entorno laboral y social de protección es débil y frágil, debido a que persisten altos niveles de informalidad laboral, desconocimiento de derechos por parte de las trabajadoras gestantes y una limitada cultura jurídica empresarial, factores que consolidan un estado de vulnerabilidad continua.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda que el Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, implemente una política pública especializada en protección laboral de mujeres gestantes en zonas con alta informalidad, como Juliaca, que incluya fiscalización permanente, establecimiento de rutas de atención diferenciadas, asignación de personal especializado y campañas de difusión legal, con el propósito de transformar la protección normativa en protección efectiva.

SEGUNDO: Se recomienda fortalecer la articulación operativa entre SUNAFIL, el Ministerio de Trabajo, la Defensoría del Pueblo y el Poder Judicial, mediante la creación de un protocolo interinstitucional de actuación inmediata, que autorice intervenciones urgentes ante denuncias de gestantes, con plazos máximos de respuesta y con seguimiento obligatorio de cada caso.

TERCERA: Se recomienda que los empleadores de Juliaca implementen programas obligatorios de cumplimiento normativo laboral, especialmente en materia de maternidad, incluyendo protocolos internos de protección de trabajadoras gestantes y capacitaciones periódicas, orientadas a erradicar la discriminación laboral y garantizar condiciones dignas durante el embarazo.

CUARTA: Se recomienda promover campañas comunitarias de educación jurídica laboral dirigidas a mujeres en edad fértil y empleadores, a través de alianzas entre gobiernos locales, universidades y organizaciones sociales, para fortalecer la conciencia legal, prevenir abusos laborales y fomentar entornos laborales que respeten la igualdad y dignidad de las mujeres gestantes.



BIBLIOGRAFIA

- Aguilera, J. (2019). Derecho al trabajo, automatización laboral y derechos de afectación por el uso de tecnología. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 29(29), 3–23.
<https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2019.29.13898>
- Atencio, H. (2021). Propuesta de protección al desempleo en el derecho laboral peruano [Tesis, Universidad nacional del altiplano].
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/20439>
- Begazo, E., & Oliva, C. (2025). La protección del acreedor laboral en el Derecho concursal peruano: problemática y propuestas desde el Derecho comparado [Tesis, Universidad de piura].
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UDEP_d8c23dae1664a2940631a0c758dde411/Details
- Bittencourt, L. (2024). Derecho Laboral y revolución digital: la necesidad de avance protector en el contexto tecnológico. *Sequencia*, 45(97), 1–33.
<https://doi.org/10.5007/2177-7055.2024.e100740>
- Calderon, C., & Villacorta, J. (2023). Impacto de la inteligencia artificial en el derecho laboral peruano 2023. [Tesis, Universidad César Vallejo].
<https://laborem.spdtss.org.pe/index.php/laborem/article/view/89>
- Colquehuanca, J. (2024). El hostigamiento laboral en relacion a vulneración de derechos fundamentales y derecho al trabajo en los servidores administrativos (régimen laboral) de la sede judicial puno [Tesis, Universidad nacional del altiplano].
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/23720>



- Espinoza, V., & Ruiz, L. (2025). Discriminación laboral y despido nulo de mujeres embarazadas en el sector público (Exp. N.º03134-2022-PA/TC) [Tesis, Universidad peruana de ciencias aplicadas].
<http://hdl.handle.net/10757/683696>
- Flores, G. (2024). Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores contratados bajo el régimen del decreto legislativo n° 276, ley de bases de la carrera administrativa [Tesis, Universidad nacional del altiplano].
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/23874>
- Fuentes, L. (2024). Los contratos del personal auxiliar de limpieza de la municipalidad e implicancia con relación al régimen laboral en los procesos judiciales [Tesis, Universidad nacional del altiplano].
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/22197?show=full>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2019). Metodología de la investigación.
- Huamani, E. (2024). Derechos laborales y las mujeres gestantes en el Cercado de Lima, Perú, 2022. [Tesis, Universidad cesar vallejo].
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_39ebff7a49abbd0b9d27f7bbd48b4ded
- Lacasa, P. (2022). El secreto comercial made in Paraguay: los alcances y límites en el derecho laboral y en el derecho penal. Revista Iberoamericana de La Propiedad Intelectual, 16, 1–34.
<https://ojs.austral.edu.ar/index.php/ripi/article/view/793>
- Londoño, M. (2025). Intersección del derecho concursal y el derecho laboral. Retos respecto del fuero sindical y trabajadores con estabilidad laboral



reforzada. Vniversitas, 74, 1–12.

<https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj74.idcd>

Luque, L., & Torres, T. (2022). Consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 en relación a las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes [Tesis, Universidad Cesar Vallejo].

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/index.php/Record/UCVV_4b0b1bf9ed3a26b8ec0d8628fa4b7e2f/Detailshttps://alicia.concytec.gob.pe/vufind/index.php/Record/UCVV_4b0b1bf9ed3a26b8ec0d8628fa4b7e2f/Details

Maquera, R. (2015). Protección del derecho a la estabilidad laboral en la municipalidad provincial de el collao-ilave, periodo 2011-2015 [Tesis, Universidad nacional del altiplano].

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RNAP_bc8e3ff2a52f1f03d18a284ceaf94c78#:~:text=El%20presente%20trabajo%20de%20investigaci%C3%B3n%20se%20titula%20sector%20p%C3%ABlico%2C%20espec%C3%ADficamente%20en%20la%20Municipalidad%20P..

Mendoza, H. (2019). Los contratos administrativos de servicios - cas, como efecto de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la administración pública peruana. [Tesis, Universidad nacional del altiplano].

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RNAP_1fc14f28453dfd10062de2e219588b11

Morales, H. (2019). El naciente derecho laboral mexicano: 1891-1928. Derecho PUCP, 82(82), 257–277.

<https://doi.org/10.18800/derechopucp.201901.009>



- Muro, H. (2024). Los derechos humanos y el derecho social en México: estudio de caso, servidores públicos del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 38, 135–149. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2024.38.18938>
- Pacheco, L. (2009). El despido discriminatorio de una mujer embarazada. la ruta hacia la igualdad de oportunidades [Tesis, Universidad de Piura]. <https://gestionrepo.udep.edu.pe/items/026fc2cd-0f4f-4f0d-9759-773572764f71>
- Piura, F., Milagros, K., & Rujel, F. (2011). La desprotección de la mujer embarazada en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. [Universidad Cesar Vallejo]. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_0232f918b94c1b65935cb25dfc3fa58c
- Placencia, V. (2023). Funciones de las categorías de discriminación en el derecho laboral chileno. *Revista Chilena de Derecho*, 50(2), 1–31. <https://doi.org/10.7764/R.502.1>
- Quispe, I. (2016). Análisis comparativo del derecho a la estabilidad laboral en la ley de reforma magisterial no 29944 (perú) con las legislaciones de argentina, chile, colombia y méxico [Tesis, Universidad nacional del altiplano]. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/1649>
- Rodrigo, C. (2024). Precariedad laboral y derecho del trabajo: una aproximación a los elementos jurídicos de la precariedad. *Ius et Praxis*, 30(2), 80–97. <https://doi.org/10.4067/S0718-00122024000200080>
- Rodríguez, L., & González, V. (2025). Alternativas para la protección de la seguridad social de los nómadas digitales: un análisis desde el derecho



- laboral colombiano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 21(41), 293–318. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2025.41.19696>
- Saavedra, R. (2017). Revalorando el derecho laboral. *Cátedra Villarreal*, 4(2), 113–124. <https://doi.org/10.24039/cv20164270>
- Trujillo, D., & Arango, A. (2022). Derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada: análisis de la tutela 043/20 de la Corte Constitucional. *Nuevo Derecho*, 18(30), 1–11. <https://doi.org/10.25057/2500672X.1437>
- Trujillo, F., & Berrospi, B. (2025). Análisis del Pleno S. 424/2020, Despido Nulo: Gestación como Forma de Discriminación al Régimen Laboral Público. [Tesis, Univesidad Peruana de ciencias aplicadas]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/686203>
- Vargas, J. (2021). La protección resarcitoria del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en los excesos de dos años de acumulación de vacaciones en la ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público en el Perú [Tesis, Universidad Nacional del altiplano]. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/17189>
- Yupanqui, S. (2023). La reposición al cargo de confianza de una trabajadora que no informó sobre su estado de gestación: discriminación, vulneración al derecho del trabajo y a la salud. [Tesis, Universidad privada del norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/35437?locale-attribute=en>



ANEXOS



ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema general: ¿Cómo influye el derecho laboral en la protección laboral de las mujeres gestantes en la ciudad de Juliaca durante el año 2025?	Objetivo general: Determinar cómo influye el derecho laboral en la protección laboral de las mujeres gestantes en la ciudad de Juliaca durante el año 2025.	Hipótesis general: El derecho laboral influye de manera significativa en la protección laboral de las mujeres gestantes en la ciudad de Juliaca durante el año 2025.	Variable X: Derecho Laboral Dimensiones - Conocimiento de los derechos laborales - Ejercicio de los derechos laborales - Cumplimiento normativo y eficacia jurídica	Tipo de investigación: El tipo de investigación fue básica o pura Nivel: El nivel fue descriptivo–explicativo. Diseño: Se empleó un diseño no experimental y de teoría fundamentada
Problemas específicos: - ¿De qué manera el derecho laboral influye en los mecanismos institucionales de protección hacia las mujeres gestantes en la ciudad de Juliaca durante el año 2025? - ¿Cómo incide el derecho laboral en las acciones de los empleadores respecto a la protección de las mujeres gestantes en la ciudad de Juliaca durante el año 2025? - ¿En qué medida el derecho laboral se relaciona con el entorno laboral y social de protección de las mujeres gestantes en la ciudad de Juliaca durante el año 2025?	Objetivos específicos: - Analizar de qué manera el derecho laboral influye en los mecanismos institucionales de protección hacia las mujeres gestantes en la ciudad de Juliaca, 2025. - Examinar cómo el derecho laboral incide en las acciones de los empleadores orientadas a la protección de las mujeres gestantes en la ciudad de Juliaca, 2025. - Describir en qué medida el derecho laboral se relaciona con el entorno laboral y social de protección de las mujeres	Hipótesis específicas - El derecho laboral influye positivamente en los mecanismos institucionales de protección hacia las mujeres gestantes en la ciudad de Juliaca durante el año 2025. - El derecho laboral incide favorablemente en las acciones de los empleadores orientadas a la protección de las mujeres gestantes en la ciudad de Juliaca durante el año 2025. - El derecho laboral se relaciona directamente con el entorno laboral y social de protección de las mujeres	Variable Y: Protección Laboral en Mujeres Gestantes Dimensiones - Mecanismos institucionales de protección - Acciones de los empleadores	Población: La población estuvo conformada por especialistas en derecho laboral, funcionarios públicos, empleadores, representantes de salud y mujeres gestantes trabajadoras de la



gestantes en la ciudad de Juliaca, 2025.

gestantes en la ciudad de Juliaca durante el año 2025.

en la protección laboral
- Entorno laboral y social de protección

ciudad de Juliaca, involucrados en la aplicación del derecho laboral.

Muestra: La muestra fue intencional, compuesta por 12 informantes clave: tres especialistas, dos funcionarios, dos representantes de salud, dos empleadores y tres mujeres gestantes, seleccionados por su experiencia y pertinencia.

Técnica:

- Entrevista semiestructurada

Instrumento:

- Guía de entrevista

ANEXO 2 GUÍA DE ENTREVISTA**GUÍA DE ENTREVISTA****1. INSTRUCCIONES:**

La presente entrevista tiene carácter académico e investigativo. Las respuestas deben basarse en su experiencia profesional y observación directa. No existen respuestas correctas o incorrectas; se solicita sinceridad y precisión. La información brindada será confidencial y utilizada únicamente para fines académicos. Si alguna pregunta no aplica a su experiencia, indíquelo expresamente.

DATOS DEL ENTREVISTADO:

Profesión: _____ **Años de experiencia:** _____

Institución: _____ **Cargo:** _____

PREGUNTAS

1. ¿Considera usted que la legislación laboral vigente protege de manera suficiente a la mujer gestante en la ciudad de Juliaca?
2. Desde su experiencia profesional, ¿cómo evalúa el nivel de cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres gestantes por parte de los empleadores en Juliaca?
3. ¿Cuáles considera que son las principales dificultades que enfrentan las mujeres gestantes para hacer valer sus derechos laborales en Juliaca?
4. ¿Cómo calificaría la actuación de las entidades competentes en la fiscalización y supervisión del cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres gestantes en Juliaca?
5. ¿Cree usted que las mujeres gestantes conocen adecuadamente sus derechos laborales?
6. Desde el punto de vista jurídico, ¿qué tanto influye la actitud del empleador en la protección efectiva de los derechos de la mujer gestante?
7. ¿Considera que los procesos administrativos y judiciales en materia laboral brindan una respuesta oportuna y eficaz ante vulneraciones a los derechos de las mujeres gestantes en Juliaca?
8. En su opinión, ¿qué medidas deberían adoptarse para fortalecer la protección laboral de la mujer gestante en la ciudad de Juliaca?

ANEXO 2

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

OPINIÓN DE EXPERTO

I. DATOS DEL EXPERTO

1. Apellidos y Nombres: *JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA*
2. Cargo e institución donde labora: *DOCENTE DE LA UANCV - JULIACA*
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: *ENCUESTA*
4. Autor del instrumento: *CÉSAR AUGUSTO LANZA MACHACA*

II. PUNTOS DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					98%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en base a la realidad local					99%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					98%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					98%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					98%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para la mejora de las unidades de estudio					98%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					99%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					99%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					99%

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se recomienda la ejecución de la tesis.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

98 %

Lugar y fecha: 05 / 06 / 2025

Dr. José Domingo Choquehuanca Calcina



ANEXO 2

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

OPINIÓN DE EXPERTO

I. DATOS DEL EXPERTO

1. Apellidos y Nombres: **LUIS CHAYÑA AGUILAR**
2. Cargo e institución donde labora: **DOCENTE DE LA UANCV - JULIACA**
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **ENCUESTA**
4. Autor del instrumento: **CÉSAR AUGUSTO LANZA MACHACA**

II. PUNTOS DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					98%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en base a la realidad local					99%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					98%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					98%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					98%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para la mejora de las unidades de estudio					98%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					99%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					99%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					99%

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se recomienda la ejecución de la tesis.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

98 %

Lugar y fecha: 05 / 06 / 2025



ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 27-03-2026

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: CESAR AUGUSTO LANZA MACHACA

Dirección: Jr. LAMBAYEQUE 337

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 42185231

Teléfono: 950 062 906

email: cesar_lanza_83@yahoo.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____

email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

Escuela Profesional o Mención: ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Título o Grado Académico a optar: ABOGADO

Asesor: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐

Título: DERECHO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PROTECCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES
GESTANTES EN LA CIUDAD DE JULIACA, 2025

Palabras claves, (3 a 5 términos): DERECHO LABORAL, DISCRIMINACIÓN LABORAL, MUJER GESTANTE.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

1

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☒ Titulo ☐ 2da Especialidad ☐ Maestria ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☐ Sí autorizo
- ☒ No autorizo

Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☐ Internacional

☒ Nacional

Línea de investigación: DERECHO POLÍTICO, CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL – P05

Firma de Autor



huella digital

27 - 03 - 2026

Fecha

