



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

TESIS

**La Protección Efectiva y la No Aplicación de la
Residualidad del Amparo en los Casos de
Despidos Contra Mujeres Embarazadas**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL
DE ABOGADO**

Autores:

Bach. Navarro Torres Felix Adriano
ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-4297-0697>

Bach. Tarrillo Medina Jose Santos
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9421-5226>

Asesora:

Dra. Angela Katherine Uchofen Urbina
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8072-760X>

**Línea de Investigación:
Desarrollo Humano, Comunicación y Ciencias Jurídicas para
enfrentar los desafíos globales**

**Sublínea de Investigación:
Derecho Público y Derecho Privado**

Pimentel – Perú

2024



Universidad
Señor de Sipán

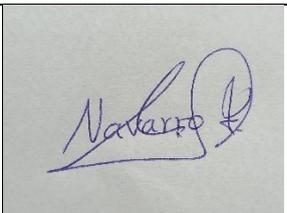
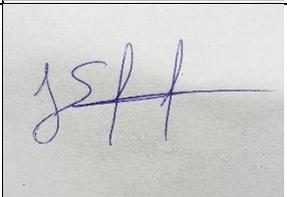
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la DECLARACIÓN JURADA, somos Navarro Torres Felix Adriano y Tarrillo Medina Jose Santos, bachilleres de Escuela Profesional de Derecho – Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos los autores del trabajo titulado:

La Protección Efectiva y la No Aplicación de la Residualidad del Amparo en los Casos de Despidos Contra Mujeres Embarazadas

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Navarro Torres Felix Adriano	DNI: 80617623	
Tarrillo Medina Jose Santos	DNI: 76524977	

Pimentel, 28 de junio del 2024.

NOMBRE DEL TRABAJO

La Protección Efectiva y la No Aplicación de la Residualidad del Amparo en los Casos de Despidos Con

AUTOR

Navarro Torres Felix Adriano Tarrillo Medina Jose Santos

RECuento DE PALABRAS

9775 Words

RECuento DE CARACTERES

56838 Characters

RECuento DE PÁGINAS

39 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

54.8KB

FECHA DE ENTREGA

Nov 20, 2024 12:43 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 20, 2024 12:43 PM GMT-5

● **24% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 21% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 8% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

**LA PROTECCIÓN EFECTIVA Y LA NO APLICACIÓN DE LA RESIDUALIDAD
DEL AMPARO EN LOS CASOS DE DESPIDOS CONTRA MUJERES
EMBARAZADAS**

Aprobación del jurado

.....
MG. INOÑAN MUJICA YANNINA JANNETT
Presidente del Jurado de Tesis

.....
MG. RODAS QUINTANA CARLOS ANDREE
Secretario del Jurado de Tesis

.....
DRA. UCHOFEN URBINA ANGELA KATHERINE
Vocal del Jurado de Tesis

LA PROTECCIÓN EFECTIVA Y LA NO APLICACIÓN DE LA RESIDUALIDAD DEL AMPARO EN LOS CASOS DE DESPIDOS CONTRA MUJERES EMBARAZADAS

Resumen

La investigación surge en un contexto donde la protección de derechos fundamentales, como la protección efectiva y la no aplicación de la residualidad del amparo en casos de despidos contra mujeres embarazadas. Pues, se han declarado improcedente muchas demandas, al considerar que el amparo es residual en casos de despidos contra mujeres embarazadas y deberían ir por la vía ordinaria, vulnerando los derechos de la gestante y el concebido, en base a ello se busca analizar la no aplicación del principio de residualidad del amparo en los casos de despidos contra mujeres embarazadas como mecanismo para garantizar su protección efectiva. Es por eso, que la metodología se basa en la recolección de datos mediante entrevistas a expertos en derecho constitucional, complementada por un análisis documental de la normativa y la jurisprudencia peruana, enfocándose en cómo esta reforma ha afectado el acceso a la justicia. Por otro lado, la muestra consistió en entrevistas a tres magistrados y tres abogados expertos en derecho constitucional y procesal, seleccionados de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque. Es por ello, que los resultados indicaron que gran parte de estas demandas de amparo, eran declaradas improcedente. Sin embargo, también se identificaron preocupaciones sobre la sobrecarga del sistema judicial debido al incremento de casos, En síntesis, la investigación concluye que la no aplicación de la residualidad en casos de amparo por despido injustificado a embarazadas permitiría que más demandas sean admitidas para su evaluación.

Palabras Clave: Derechos laborales, Mujeres embarazadas, Principio de residualidad, Proceso de amparo

Abstract

The research arises in a context where the protection of fundamental rights, such as effective protection and the non-application of the principle of subsidiarity in amparo cases involving the dismissal of pregnant women, is a critical issue. Many claims have been declared inadmissible due to the consideration that amparo is subsidiary in such cases and should proceed through ordinary channels, thereby violating the rights of the pregnant woman and the unborn child. Based on this, the research seeks to analyze the non-application of the principle of subsidiarity of amparo in cases of dismissals of pregnant women as a mechanism to ensure their effective protection.

The study adopts a qualitative approach of a basic type, as this approach allows for an in-depth exploration of the reasons and effects of the prohibition of preliminary rejection in constitutional proceedings. The methodology relies on data collection through interviews with constitutional law experts, complemented by documentary analysis of Peruvian legislation and jurisprudence, focusing on how this reform has impacted access to justice. The sample consisted of interviews with three jurists specializing in constitutional and procedural law, selected from the Superior Court of Justice of Lambayeque.

The results indicated that a significant portion of these amparo claims were declared inadmissible. However, concerns about overburdening the judicial system due to an increase in cases were also identified. In summary, the research concludes that the non-application of the principle of subsidiarity in amparo cases for unjustified dismissal of pregnant women would allow more claims to be admitted for evaluation.

Keywords: Labor rights, Pregnant women, Principle of subsidiarity AND Protection process

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, la brecha salarial de género ha persistido como un problema significativo en todo el mundo. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2019), la discriminación de género en el ámbito laboral contribuyó significativamente a esta brecha. A pesar de los esfuerzos por promover la igualdad de género en diversos países, las mujeres continuaron enfrentando obstáculos en su carrera profesional, lo cual se reflejó en salarios inferiores y menor acceso a oportunidades de crecimiento laboral en comparación con sus contrapartes masculinas (World Economic Forum, 2021).

En el contexto de Estados Unidos, por ejemplo, las mujeres ganaron en promedio solo el 82% de lo que ganaron los hombres en 2020, según datos de la Oficina de Estadísticas Laborales (Bureau of Labor Statistics, 2021). Este país ha implementado diversas políticas y programas para abordar la discriminación de género, pero aún enfrenta desafíos significativos en la reducción de la brecha salarial y en la promoción de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Además, la discriminación basada en el embarazo y la maternidad se ha reconocido ampliamente como una forma de discriminación de género a nivel internacional. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) reconoció el derecho de las mujeres a la protección contra la discriminación en el ámbito laboral, incluida la discriminación por embarazo (United Nations, 2020). Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos normativos, persisten desafíos en la implementación efectiva de estas políticas en muchos países.

En el Reino Unido, un informe del Comité de Mujeres e Igualdad del Parlamento británico (2016) reveló que aproximadamente el 54% de las mujeres encuestadas habían experimentado algún tipo de discriminación relacionada con el embarazo o la maternidad en el trabajo. Este dato subraya la necesidad de implementar medidas más efectivas para proteger los derechos laborales de las mujeres embarazadas y garantizar su igualdad de oportunidades.

La discriminación por embarazo no solo afectó la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, sino que también tuvo consecuencias negativas para la salud y el bienestar de las mujeres y sus familias. La presión social y económica que enfrentan las mujeres embarazadas para mantener su empleo contribuyó al estrés y la ansiedad

durante el embarazo, lo cual puede tener implicaciones en la salud materna y el desarrollo del feto (European Commission, 2019). Esta situación resaltó la urgencia de abordar la discriminación por embarazo como un problema de derechos humanos y salud pública a nivel global.

En definitiva, el contexto internacional reflejó la persistencia de la discriminación de género en el ámbito laboral, especialmente en lo que respecta a la discriminación por embarazo. A pesar de los avances normativos y los esfuerzos por promover la igualdad de género, existen desafíos en la implementación efectiva de políticas que protejan los derechos laborales de las mujeres embarazadas. Esta situación tiene implicaciones significativas para la igualdad de oportunidades, la salud materna y el desarrollo socioeconómico a nivel mundial.

En el Perú, la discriminación laboral por embarazo es una preocupación cada vez más evidente. A pesar de los avances en la legislación laboral que prohíben expresamente la discriminación por razones de género y estado de gestación, aún persisten prácticas discriminatorias en el ámbito laboral. Según el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2022), existen evidencias concretas de casos de despidos injustificados y otras formas de discriminación laboral contra mujeres embarazadas en diversas regiones del país. Esta situación pone en evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de protección y hacer cumplir de manera efectiva la legislación vigente en materia de derechos laborales de las mujeres embarazadas.

Además, la discriminación por embarazo en el ámbito laboral puede tener repercusiones significativas en la economía y el desarrollo social del país. La falta de oportunidades laborales equitativas para las mujeres embarazadas no solo afecta su bienestar individual, sino que también contribuye a perpetuar la desigualdad de género en el mercado laboral y en la sociedad en general. Esto puede tener un impacto negativo en la productividad y el crecimiento económico del país a largo plazo, al limitar el acceso de las mujeres embarazadas a empleos dignos y bien remunerados, así como a oportunidades de desarrollo profesional y personal.

La discriminación laboral por embarazo también puede tener consecuencias en la salud y el bienestar de las mujeres embarazadas y sus familias. El estrés y la ansiedad causados por la inseguridad laboral durante el embarazo pueden afectar negativamente la salud materna y el desarrollo del feto, aumentando el riesgo de complicaciones durante el embarazo y el parto. Además, los despidos injustificados y

otras formas de discriminación laboral pueden tener un impacto económico significativo en las familias afectadas, al privarlas de ingresos necesarios para cubrir sus necesidades básicas y el cuidado de sus hijos.

En resumen, el contexto nacional en el Perú refleja la persistencia de la discriminación laboral por embarazo y la necesidad de abordar este problema de manera integral. Es fundamental fortalecer los mecanismos de protección y hacer cumplir la legislación vigente para garantizar los derechos laborales de las mujeres embarazadas, promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y proteger la salud y el bienestar de las mujeres embarazadas y sus familias.

Lambayeque enfrenta desafíos específicos en cuanto a la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas. A pesar de los avances a nivel nacional en la legislación laboral que prohíben la discriminación por razón de género y estado de gestación, la situación en Lambayeque refleja la persistencia de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral. Según un informe reciente del Diario El Norte (2023), se ha observado un preocupante aumento en los casos de despidos a mujeres embarazadas en la región. Estos despidos injustificados no solo vulneran los derechos laborales de las mujeres embarazadas, sino que también contribuyen a perpetuar la desigualdad de género en el mercado laboral local.

Esta situación plantea interrogantes sobre las causas subyacentes de la discriminación laboral por embarazo en Lambayeque. Si bien existen factores estructurales que pueden influir en esta problemática, como los estereotipos de género arraigados en la cultura laboral y la falta de aplicación efectiva de la legislación laboral vigente, también es necesario considerar otros factores específicos de la región que pueden estar contribuyendo a esta situación. Por ejemplo, la falta de conciencia sobre los derechos laborales de las mujeres embarazadas, la ineficacia de los mecanismos de denuncia y protección contra la discriminación laboral, y la escasez de oportunidades de empleo alternativas para las mujeres embarazadas podrían estar exacerbando el problema en Lambayeque (Gobierno Regional de Lambayeque, 2021).

El despido laboral por embarazo en Lambayeque no solo tiene consecuencias negativas para las mujeres embarazadas y sus familias, sino que también afecta el desarrollo socioeconómico de la región en su conjunto. Al limitar el acceso de las mujeres embarazadas a empleos dignos y bien remunerados, esta problemática perpetúa la desigualdad de género en el mercado laboral y contribuye a la

marginalización económica de las mujeres en la región. Además, la discriminación laboral por embarazo puede tener un impacto en la salud y el bienestar de las mujeres embarazadas y sus hijos, lo que a su vez puede afectar la salud pública y el desarrollo humano en Lambayeque. En este sentido, abordar esta problemática de manera integral es fundamental para promover la igualdad de género y el desarrollo sostenible en la región (Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2022).

El objeto de esta investigación es el proceso de discriminación laboral por embarazo contra mujeres en el ámbito laboral de Lambayeque, Perú, manifestado a través de la cultura organizacional y las prácticas laborales, así como la no aplicación del principio de residualidad en el proceso de amparo serviría para proteger, de mejor manera, a las embarazadas. Se busca comprender cómo las creencias, normas y valores arraigados en la cultura laboral contribuyen a la perpetuación de la discriminación por embarazo, así como identificar las prácticas laborales específicas que generan desigualdad de género y vulneran los derechos laborales de las mujeres embarazadas en la región.

Para abordar este objeto de investigación, es fundamental revisar las teorías existentes sobre discriminación laboral de género y su relación con la cultura organizacional. Autores como Hofstede (1980) y Schein (1990) han desarrollado teorías sobre la cultura organizacional y cómo influye en el comportamiento y las prácticas laborales dentro de una organización. Estas teorías proporcionan un marco conceptual para analizar cómo las normas culturales dentro de las empresas pueden perpetuar la discriminación por embarazo.

A nivel internacional se desarrolló la investigación de **Alegre (2021)**, en **Ecuador quien** llevó a cabo la investigación con el objetivo de analizar y discutir los impactos y las implicaciones de la incorporación de normas internacionales de derechos humanos, especialmente en la protección de la trabajadora embarazada en la Constitución y la legislación de Ecuador. Utilizó una metodología descriptiva-analítica, empleando técnicas como el análisis documental y entrevistas a expertos en derecho laboral. La población de estudio incluyó legisladores y profesionales del derecho. Los resultados revelaron que la reforma legal que asegura la estabilidad laboral de la trabajadora embarazada mejoró significativamente la protección de sus derechos a la igualdad y no discriminación. La conclusión principal fue que la constitucionalización del derecho laboral presenta desafíos importantes para la delimitación entre la justicia constitucional y laboral

En Colombia, Delgado (2019), examinó cómo la Corte Constitucional de Colombia, a través del análisis de diversas sentencias, ha desarrollado y definido las normas que sustentan el derecho constitucional fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Esta investigación descriptiva utilizó la revisión de sentencias y entrevistas a juristas como técnicas e instrumentos de recolección de datos. La población de estudio consistió en abogados y jueces especializados en derecho laboral. Los resultados destacaron que la Corte Constitucional colombiana ha reconocido derechos fundamentales no explícitos en la Constitución, pero igual de importantes. La conclusión más relevante fue que la estabilidad laboral reforzada es esencial para proteger a las trabajadoras embarazada

En Chile, Martínez (2021) llevó a cabo un estudio en Chile con el objetivo de evaluar el impacto de la legislación laboral en la protección de las trabajadoras embarazadas en el sector público. La investigación fue de tipo mixto, utilizando tanto encuestas como entrevistas para la recolección de datos. La población de estudio incluyó a 100 trabajadoras del sector público y a 20 expertos en derecho laboral. Los resultados indicaron que, aunque la legislación era adecuada en términos generales, existían lagunas en su aplicación práctica que afectaban la protección efectiva de las trabajadoras embarazadas. La conclusión principal fue la necesidad de reformas legislativas y una mejor supervisión para asegurar la correcta implementación de las leyes existentes.

En Brasil, Santos (2019) realizó una investigación con el objetivo de analizar la eficacia de las medidas de protección laboral para las mujeres embarazadas en el sector industrial. Utilizó una metodología descriptiva y analítica, con encuestas y análisis documental como técnicas de recolección de datos. La población de estudio consistió en 150 trabajadoras del sector industrial. Los resultados revelaron que, a pesar de las medidas legales, muchas trabajadoras no se sentían suficientemente protegidas y enfrentaban dificultades para equilibrar sus responsabilidades laborales y maternas. La conclusión principal fue que es esencial fortalecer las políticas de protección y apoyo a las trabajadoras embarazadas en el sector industrial.

En España, López (2022), llevó a cabo un estudio cuyo objetivo fue evaluar la percepción de las políticas de igualdad de género y protección laboral para las mujeres embarazadas en el sector educativo. Utilizó una metodología cualitativa, con entrevistas en profundidad y análisis de contenido como técnicas de recolección de datos. La población de estudio incluyó a 60 trabajadoras del sector educativo. Los

resultados mostraron que, aunque las políticas eran bien recibidas, su implementación variaba significativamente entre instituciones. La conclusión más importante fue la necesidad de una mayor uniformidad en la aplicación de políticas y de formación continua para los empleadores y el personal administrativo.

En México Hernández (2018), llevó a cabo una investigación con el objetivo de evaluar la efectividad de las políticas públicas dirigidas a la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas. La investigación fue de tipo cuantitativo y utilizó encuestas y análisis estadístico como técnicas e instrumentos de recolección de datos. La población de estudio incluyó a 200 trabajadoras embarazadas en diferentes sectores laborales. Los resultados indicaron que, a pesar de la existencia de políticas públicas, muchas mujeres aún experimentaban discriminación y falta de apoyo en sus lugares de trabajo. La conclusión principal fue que es necesario mejorar la implementación y el monitoreo de estas políticas para asegurar una protección efectiva.

En Argentina, Gómez (2020) desarrolló un estudio cuyo objetivo fue analizar la percepción de las trabajadoras sobre la estabilidad laboral durante el embarazo en el sector privado. Utilizó una metodología cualitativa, con entrevistas en profundidad y análisis de contenido como técnicas de recolección de datos. La población de estudio consistió en 50 trabajadoras del sector privado. Los resultados mostraron que muchas mujeres percibían una falta de seguridad laboral y temían represalias por parte de sus empleadores. La conclusión más importante fue que se necesitan políticas más robustas y una mayor conciencia empresarial para proteger los derechos de las trabajadoras embarazadas.

Nacional

Huacho, (2021) La investigación tenía como objetivo identificar la aplicación de criterios por parte del Tribunal Constitucional para resolver procesos de amparo contra amparo debido a vulneración del debido proceso durante los años 2016-2018. Se utilizó una metodología de tipo aplicada con un nivel descriptivo y explicativo, con un enfoque mixto que combinó elementos cuantitativos y cualitativos. La técnica principal de recolección de datos fue la observación, revisión y análisis documental de las resoluciones emitidas por el Tribunal Constitucional en dichos procesos durante el periodo mencionado.

Los resultados indicaron que de las resoluciones analizadas, un 13% estableció como criterio de decisión el análisis de presupuestos específicos

vinculantes, un 27% consideró la no vulneración del derecho constitucional como criterio, un 40% empleó el análisis conjunto de presupuestos específicos vinculantes y no vulneración del derecho constitucional, mientras que un 20% utilizó el análisis de presupuestos específicos vinculantes y no vulneración del contenido constitucionalmente protegido como criterio de decisión.

En cuanto a las conclusiones, se encontró que la uniformidad en los criterios de decisión aplicados por el Tribunal Constitucional en los procesos de amparo contra amparo no siempre fue evidente, a pesar de que la mayoría de estos procesos fueron desestimados por ser infundados o improcedentes. Se demostró que la principal causa de desestimación de estos procesos fue la ausencia de vulneración del derecho constitucional y del contenido constitucionalmente protegido. Además, se observó que la incidencia de desestimación por falta de supuestos de contravención a la doctrina jurisprudencial vinculante del Tribunal Constitucional fue menos frecuente.

En resumen, esta investigación reveló que los criterios utilizados por el Tribunal Constitucional para resolver procesos de amparo contra amparo por vulneración del debido proceso no fueron siempre uniformes, y que la mayoría de estos procesos fueron desestimados debido a la falta de vulneración de derechos constitucionales.

Las investigaciones previas han identificado la existencia de discriminación laboral por embarazo en diferentes contextos, pero su alcance y profundidad en el contexto específico de Lambayeque son limitados. Aunque algunos estudios han explorado la discriminación de género en el ámbito laboral en el Perú (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2022), pocos se han centrado específicamente en la región de Lambayeque y en el fenómeno de la discriminación por embarazo. Además, las investigaciones existentes tienden a enfocarse en los aspectos legales y cuantitativos de la discriminación laboral, sin explorar en profundidad las dimensiones culturales y organizacionales que subyacen a este fenómeno.

Por lo tanto, existe una falta de comprensión completa sobre cómo la cultura organizacional y las prácticas laborales específicas en Lambayeque contribuyen a la discriminación por embarazo en el ámbito laboral. Es necesario continuar investigando para llenar este vacío de conocimiento y proporcionar una base teórica sólida que permita desarrollar estrategias efectivas para abordar la discriminación por embarazo en la región. Esto incluye explorar las experiencias y percepciones de las mujeres embarazadas, así como de los empleadores y otros actores clave en el ámbito laboral de Lambayeque, para identificar las barreras y desafíos específicos

que enfrentan las mujeres embarazadas en el lugar de trabajo.

El campo de acción de esta investigación se centra en el análisis de la no aplicación del principio de residualidad en el proceso de amparo en el ámbito del derecho constitucional, especialmente en lo referente a la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas en la región de Lambayeque, Perú. El objetivo principal es examinar cómo la omisión de aplicar este principio en la justicia constitucional puede incidir en una mayor protección de las mujeres embarazadas contra despidos injustificados, garantizando así el ejercicio pleno de sus derechos laborales y constitucionales.

El investigador se enfocará en estudiar detalladamente la jurisprudencia constitucional relacionada con casos de discriminación laboral por embarazo y la omisión de aplicar el principio de residualidad en el proceso de amparo en el contexto peruano. Se analizarán las decisiones judiciales relevantes y los fundamentos legales utilizados para determinar la procedencia o no del amparo en casos de despidos injustificados de mujeres embarazadas. Además, se revisarán las opiniones de expertos en derecho constitucional y laboral para obtener una perspectiva amplia y fundamentada sobre la implicación de esta omisión en la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas.

El investigador también llevará a cabo entrevistas a magistrados y abogados especializados en derecho constitucional y laboral, así como con mujeres embarazadas y representantes de organizaciones de derechos humanos en Lambayeque. Estas actividades permitirán obtener información detallada sobre las percepciones y experiencias de los actores involucrados respecto a la no aplicación del principio de residualidad en el proceso de amparo y su impacto en la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas en la práctica.

Finalmente, el investigador propondrá recomendaciones y estrategias basadas en los hallazgos de la investigación para abordar la no aplicación del principio de residualidad en el proceso de amparo y mejorar la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas en Lambayeque, desde una perspectiva constitucional. Estas recomendaciones estarán dirigidas tanto a los operadores de justicia como a los legisladores, con el objetivo de promover una mayor coherencia y efectividad en la protección de los derechos fundamentales en el ámbito laboral. Por lo tanto, del contexto anterior se puede formular el siguiente problema: ¿En qué medida la no aplicación del principio de residualidad del amparo en los casos de

despidos contra mujeres embarazadas garantiza su protección efectiva?

Este estudio se centró en la no aplicación del principio de residualidad en el proceso de amparo en casos de despidos contra mujeres embarazadas en la región Lambayeque, Perú. Teóricamente, la investigación se justificó por la necesidad de profundizar en el análisis de la protección de los derechos laborales desde una perspectiva constitucional y laboral, identificando las brechas y limitaciones en la aplicación de dicho principio. El marco teórico se fundamentó en la teoría de los derechos fundamentales y el principio de no discriminación, ofreciendo un análisis crítico y constructivo sobre cómo la omisión de este principio afectaba a un grupo vulnerable, en este caso, las mujeres embarazadas. El estudio no solo buscó llenar un vacío en la literatura existente, sino también proporcionar una base teórica sólida que pudiera ser utilizada en futuros estudios y en la elaboración de políticas públicas.

A nivel local, Alegre (2021), tiene como objetivo analizar el impacto del despido de mujeres embarazadas bajo la perspectiva del derecho laboral en la región Lambayeque. Asimismo, utilizó una metodología cualitativa con análisis de casos judiciales relacionados con la protección laboral de mujeres embarazadas, además la finalidad de autor es examinar la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en el contexto laboral. Por lo tanto, esta investigación resalta la importancia del proceso de amparo para garantizar la estabilidad laboral durante el embarazo.

Vela (2023), menciona la protección laboral de las mujeres gestantes mediante el amparo en Lambayeque. Además, utiliza como metodología la revisión documental de sentencias y análisis doctrinal de la normativa peruana. Es por ello, que propone mejoras en la normativa local para proteger de manera más efectiva a las trabajadoras gestantes. En relación con la investigación, el amparo se muestra como un mecanismo fundamental para salvaguardar los derechos laborales de las mujeres embarazadas.

Solano (2022), evalúa los efectos del amparo en casos de despido de mujeres embarazadas en el sector privado, utilizando como metodología el análisis documental, a través del estudio de jurisprudencia de casos resueltos por el Tribunal Constitucional. Es por eso, que tiene como finalidad determinar la eficacia del amparo como herramienta legal frente a la discriminación laboral por embarazo. Por lo tanto, la investigación demuestra la efectividad del proceso de amparo en restablecer los derechos laborales vulnerados.

Ramírez (2021), identifica los factores que llevan a la vulneración de los derechos de trabajadoras gestantes en Lambayeque, utilizando como instrumento, la guía de entrevista con expertas en derecho laboral y análisis de casos de despido por embarazo. Es por ello, que el autor busca fortalecer las políticas públicas de protección laboral mediante la ampliación de las causales de nulidad de despido. Y se vincula con el tema de investigación, puesto que, el proceso de amparo es identificado como un medio esencial para la protección de las trabajadoras.

Torres (2020), explora la relación entre el derecho a la maternidad y la estabilidad laboral y su metodología empleada en la investigación es cualitativa, además de comparar las leyes nacionales y su implementación en la región de Lambayeque. Teniendo como finalidad proponer una reforma legislativa para optimizar la protección de las mujeres embarazadas. Concluyendo que, evidencia la importancia del proceso de amparo en la defensa de la estabilidad laboral frente a la discriminación.

A nivel práctico, la justificación de este estudio residió en la urgente necesidad de mejorar la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas, un grupo que enfrentaba una discriminación significativa en el ámbito laboral. Al identificar y analizar las barreras actuales en la aplicación del principio de residualidad, se pretendió desarrollar estrategias concretas que promovieran entornos laborales más inclusivos y respetuosos de los derechos de las mujeres embarazadas. La investigación también buscó sensibilizar a los operadores de justicia y a los empleadores sobre la importancia de aplicar correctamente este principio, con el fin de garantizar una protección efectiva y evitar despidos injustificados. Los resultados del estudio fueron de utilidad para diseñar capacitaciones específicas para operadores de justicia y para proponer modificaciones en la normativa vigente, con el objetivo de fortalecer la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas.

Metodológicamente, este estudio se justificó por el rigor y la transparencia con que se abordó el problema planteado. Se utilizó una metodología de enfoque cualitativo de tipo básica, realizando entrevistas a los magistrados y abogados en el ámbito laboral de la corte superior de justicia de Lambayeque combinando técnicas cualitativas y cuantitativas para obtener una visión integral del fenómeno. El análisis documental, las entrevistas, las encuestas y el análisis jurisprudencial permitieron obtener datos válidos y confiables, asegurando que los resultados pudieran ser

verificados y replicados por otros investigadores. La elección de un enfoque multidisciplinario y holístico permitió integrar diversas perspectivas teóricas y metodológicas, ampliando el alcance y la relevancia de los hallazgos. Además, la investigación se llevó a cabo con un estricto apego a los principios éticos, garantizando la confidencialidad y el anonimato de los participantes, así como la transparencia en la presentación de los resultados.

Se presenta el siguiente objetivo general: Analizar la no aplicación del principio de residualidad del amparo en los casos de despidos contra mujeres embarazadas como mecanismo para garantizar su protección efectiva.

Se presentan los siguientes objetivos específicos: Analizar la normativa legal y jurisprudencial sobre la no aplicación del principio de residualidad del amparo en los casos de despidos contra mujeres embarazadas en Lambayeque; Identificar las principales causas del despido de mujeres embarazadas en Lambayeque; Evaluar la eficacia de la no aplicación del principio de residualidad del amparo en la protección de los derechos de las mujeres embarazadas despedidas en Lambayeque; Formular propuestas para el fortalecimiento de la protección efectiva de las mujeres embarazadas en casos de despido, considerando la no aplicación del principio de residualidad del amparo.

Respecto a las Teorías relacionadas al tema, Protección de los derechos de las mujeres embarazadas:

La Constitución Política del Perú (1993) establece en su artículo 2, inciso 2, que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, prohibiendo toda forma de discriminación, incluyendo aquella por razón de sexo (Congreso de la República del Perú, 1993). Asimismo, el artículo 23 reconoce que el trabajo es un deber y un derecho, base del bienestar social y un medio de realización de la persona (Congreso de la República del Perú, 1993). En este contexto, la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, tiene como objetivo garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, prohibiendo la discriminación en la esfera pública y privada (Congreso de la República del Perú, 2007). Específicamente, el artículo 6, inciso b, establece la obligación del Estado de "Adoptar medidas contra el hostigamiento sexual y la discriminación de las mujeres en las relaciones de trabajo en los ámbitos público y privado" (Congreso de la República del Perú, 2007). Por otro lado, la Ley N°

28048, Ley de Protección a favor de la Mujer Gestante, tiene como objetivo proteger a la mujer gestante contra el despido arbitrario y garantizar el ejercicio de sus derechos laborales (Congreso de la República del Perú, 2003) .

Esta ley establece que el despido de una trabajadora embarazada es nulo, salvo que se deba a causa justa relacionada con su capacidad o conducta laboral (Congreso de la República del Perú, 2003). Además, la Ley N° 30709, Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Hombres y Mujeres, tiene como objetivo garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, prohibiendo cualquier tipo de discriminación en la remuneración por razón de sexo (Congreso de la República del Perú, 2017). Esta ley establece que los beneficios deben garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, y que la remuneración debe ser igual para trabajos de igual valor. Asimismo, el Decreto Supremo N° 002-2014-TR, Reglamento de la Ley N° 29409, Ley que Concede el Derecho de Licencia por Paternidad a los Trabajadores de la Actividad Pública y Privada, establece que los trabajadores tienen derecho a una licencia remunerada Calendario de 10 días para el nacimiento de sus hijos, con el fin de promover la corresponsabilidad parental y la igualdad de género en el ámbito laboral (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2014). Estos instrumentos legales evidencian el compromiso del Estado peruano de garantizar la protección de los derechos de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral, a través de la prohibición de la discriminación y el establecimiento de medidas específicas para su tutela.

López – Urgiles (2023) menciona que el derecho al cuidado de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral público se refiere a la protección y garantías que deben recibir durante la gestación y lactancia. En base a ello, la Corte Constitucional de Ecuador, en la sentencia No. 3-19-JP/20, destaca la vulneración de derechos como la salud reproductiva, la lactancia y la intimidad de mujeres embarazadas, imponiendo medidas que aseguran su bienestar en un entorno laboral seguro. Pues, este derecho implica una corresponsabilidad social y pública para garantizar el buen vivir de las mujeres y sus hijos. En conclusión, el derecho al cuidado de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral público no es exclusivo de ellas, sino que es un derecho universal que implica la corresponsabilidad de la sociedad para garantizar una vida digna. Además, la sentencia 3-19-JP/20 de la Corte Constitucional de Ecuador recalca la vulneración de varios derechos fundamentales, como la salud reproductiva y la

lactancia, lo que evidencia la necesidad de implementar medidas efectivas para proteger a las mujeres embarazadas. Por lo tanto, es imperativo que tanto el sector público como la sociedad en su conjunto asuman un rol activo en la protección de estos derechos para alcanzar el Buen Vivir. (Expediente No. 3-19-JP/20, 2019)

Macías (2023) enfatiza en que la acción de protección es un mecanismo constitucional que salvaguarda los derechos fundamentales de las mujeres embarazadas en el sector público, cuando son vulnerados por actos de despido o discriminación. Asimismo, menciona que en la sentencia No. 3-19-JP/20 recalca que, aunque existe el despido ineficaz como mecanismo legal, la acción de protección sigue siendo más efectiva para asegurar una tutela directa y eficiente de los derechos de las mujeres gestantes, debido a su naturaleza rápida y menos forma. En conclusión, se establece que la acción de protección sigue siendo un mecanismo más eficiente para la tutela de los derechos fundamentales de las mujeres embarazadas en el sector público. Esto se debe a su rapidez y flexibilidad frente al proceso de despido ineficaz. Además, el análisis comparativo muestra que, aunque ambas acciones tienen fines diferentes, la acción de protección es la más adecuada cuando se busca la defensa integral de los derechos fundamentales. Por lo tanto, la acción de protección no debe ser desplazada por el despido ineficaz, ya que ambas cumplen roles distintos en la protección de las trabajadoras embarazadas.

El principio de residualidad del amparo

El amparo es una garantía constitucional que tiene por finalidad proteger los derechos fundamentales de las personas cuando son vulnerados o amenazados por acción u omisión de autoridades públicas o de particulares (Congreso de la República del Perú, 2004). Sin embargo, el principio de residualidad del amparo establece que esta acción de garantía solo procede cuando no existe otra vía procesal específica, igualmente satisfactoria, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado (Tribunal Constitucional del Perú, 2004). En este sentido, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano ha establecido que, en los casos de despido de mujeres embarazadas, el amparo no es la vía idónea para la protección de sus derechos, ya que existe la vía laboral ordinaria, a través de la cual se puede obtener una tutela efectiva y reparadora (Tribunal Constitucional del Perú, 2008). No obstante, el Tribunal Constitucional también ha reconocido que, en determinados casos, la vía laboral ordinaria puede resultar insuficiente para la protección integral de los derechos de las

mujeres embarazadas, especialmente en lo que respeta a la restitución de sus derechos y la reparación del daño. causado (Tribunal Constitucional del Perú, 2015). En estos supuestos, el Tribunal ha optado por no aplicar el principio de residualidad del amparo, priorizando la protección efectiva de los derechos de las mujeres embarazadas.

Asimismo, la no aplicación del principio de residualidad del amparo en estos casos se fundamenta en el principio de protección especial a la mujer embarazada, reconocido en la Constitución y en los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Perú (Tribunal Constitucional del Perú, 2015). Este principio implica que el Estado debe adoptar medidas específicas y reforzadas para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres embarazadas, incluyendo el derecho al trabajo y la no discriminación. Por otro lado, la no aplicación del principio de residualidad del amparo también se justifica en la necesidad de evitar que las mujeres embarazadas queden en una situación de desprotección, cuando la vía laboral ordinaria no resulta suficiente para restituir de manera integral sus derechos vulnerados (Tribunal Constitucional del Perú, 2015). En estos casos, el amparo se erige como la vía más adecuada para garantizar una tutela efectiva y oportuna de los derechos de las mujeres embarazadas.

Además, la no aplicación del principio de residualidad del amparo en los casos de despido de mujeres embarazadas se fundamenta en el principio de protección especial a la maternidad, reconocido en la Constitución Política del Perú y en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos (Congreso de la República del Perú, 1993; Organización de las Naciones Unidas, 1979). Este principio implica que el Estado debe adoptar medidas específicas y reforzadas para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres durante el embarazo, el parto y el puerperio, incluyendo el derecho al trabajo y a la no discriminación (Organización Internacional del Trabajo, 2000). Asimismo, la no aplicación del principio de residualidad del amparo en estos casos se fundamenta en el principio de igualdad y no discriminación, reconocido en la Constitución Política del Perú y en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos (Congreso de la República del Perú, 1993; Organización de las Naciones Unidas, 1966).

En la legislación y jurisprudencia peruana, el despido nulo se configura como una protección fundamental contra la discriminación laboral, específicamente en los casos de embarazo y maternidad. Se pretende proporcionar una visión integral sobre

el concepto de despido nulo, prestando especial atención a los supuestos de discriminación por embarazo, que en muchos fallos judiciales han recibido un tratamiento similar a otros tipos de discriminación, a pesar de sus implicancias particulares.

En este contexto, se analizará la estabilidad laboral conforme al ordenamiento jurídico peruano, abordando las diversas tipologías legislativas y jurisprudenciales, con un énfasis particular en los casos de despido por razón de embarazo. Esta diferenciación normativa es fundamental para comprender las protecciones legales disponibles y para cuestionar cualquier inconsistencia en su aplicación.

La Estabilidad Laboral y el Despido, análisis de la normatividad y la jurisprudencia

Antes de profundizar en la estabilidad laboral, es crucial contextualizar el derecho al trabajo. La Constitución Política del Perú (1993) reconoce en su artículo 22 el derecho al trabajo, reflejando una garantía que también se encuentra en instrumentos internacionales como el Protocolo de San Salvador y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Congreso de la República del Perú, 1993).

El Tribunal Constitucional del Perú, en su sentencia del año 2002, especificó que el derecho al trabajo incluye tanto el acceso a un puesto de trabajo como la protección contra el despido injustificado (Tribunal Constitucional del Perú, 2002). Según el tribunal, aunque el acceso al empleo requiere políticas estatales progresivas, la protección contra el despido arbitrario es de inmediata relevancia, estableciendo que un despido sólo es válido si se basa en una causa justa (Tribunal Constitucional del Perú, 2002).

Caro (2020) hace hincapié sobre las nuevas orientaciones introducidas por el V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral en Perú sobre el despido incausado y fraudulento. A través de este pleno, se establece una interpretación más protectora de los derechos laborales, introduciendo criterios que buscan prevenir abusos laborales y garantizar una compensación adecuada para los trabajadores afectados. Además, se exploran las implicancias jurídicas de estos tipos de despido, subrayando la importancia de la estabilidad laboral. Por lo tanto, estas innovaciones fortalecen la posición de los trabajadores frente a despidos injustificados. En conclusión, el V Pleno Jurisdiccional refuerza los mecanismos de protección frente a los despidos arbitrarios en Perú, lo que garantiza mayor estabilidad laboral y sanciones adecuadas a los

empleadores que incurran en prácticas fraudulentas o incausadas.

Este aspecto del derecho al trabajo implica la prohibición de discriminación en el empleo y la necesidad de justa causa para el despido, conformando el principio de causalidad como un requisito indispensable para la validez de un despido (Blancas, 2012). Este enfoque resalta que cualquier limitación indebida al poder de despido del empleador no debe interpretarse como una restricción injustificada del poder disciplinario, sino como una medida necesaria para la protección de la estabilidad laboral (Baylos & Pérez Rey, 2009).

Centeno (2022) analiza las garantías laborales establecidas en Ecuador para las mujeres gestantes y lactantes. Se enfoca en los derechos fundamentales, como la estabilidad laboral y la prohibición del despido por motivos de embarazo. Además, revisa las normativas y las políticas públicas implementadas para proteger estos derechos en el sector público, subrayando la importancia de medidas que aseguren la igualdad y no discriminación. En conclusión, el estudio destaca que, aunque existen normativas protectoras, aún hay desafíos en la implementación efectiva de estos derechos en el sector público, lo que requiere mayor control y seguimiento.

La estabilidad laboral, amparada en el principio de continuidad, implica la proyección indefinida de la relación laboral y la oposición al cese unilateral del trabajador por parte del empleador (Toyama, 2016). Este principio, aunque no otorga una protección irrestricta, establece exigencias de legalidad y razonabilidad para cualquier despido, conforme al artículo 27 de la Constitución, que proporciona adecuada protección contra el despido arbitrario (Congreso de la República del Perú, 1993).

Normativa Internacional y Nacional sobre Estabilidad Laboral de las embarazadas

El Protocolo de San Salvador, en su artículo 7 inciso d, resalta la estabilidad en el empleo, requiriendo causas justificadas para la separación del trabajador y proponiendo medidas de indemnización o readmisión en casos de despido injustificado (Organización de los Estados Americanos, 1988). Blancas (2012) interpreta esta estabilidad como la exigencia de una causa justa y la implementación de medidas reparadoras, tanto resarcitorias como restitutorias.

La estabilidad laboral puede dividirse en dos categorías: absoluta y relativa. La estabilidad absoluta se refiere a la reposición del trabajador en su puesto en casos de despido nulo, mientras que la relativa se relaciona con la indemnización por despido

arbitrario (Toyama & Neyra, 2016). En el caso de despido por embarazo, la protección tiende hacia la estabilidad absoluta, asegurando la reintegración del trabajador a su puesto original.

Desafíos y Recomendaciones para la Protección de Mujeres Embarazadas

Los desafíos actuales en la aplicación del despido nulo por razones de embarazo resaltan la necesidad de un marco normativo claro y coherente que garantice una protección efectiva. Es esencial que los operadores de justicia reciban capacitación adecuada para aplicar correctamente estas normas y que los empleadores sean sensibilizados sobre la importancia de respetar los derechos laborales de las mujeres embarazadas.

Para mejorar la protección de las mujeres embarazadas contra el despido injustificado, se proponen las siguientes recomendaciones:

Reforma Legislativa: Clarificar y fortalecer las disposiciones legales que regulan el despido nulo, asegurando que las causas relacionadas con el embarazo sean tratadas con la seriedad y especificidad que requieren.

Capacitación de Operadores de Justicia: Implementar programas de formación continua para magistrados y abogados sobre la correcta aplicación del despido nulo en casos de discriminación por embarazo.

Sensibilización de Empleadores: Desarrollar campañas de sensibilización dirigidas a empleadores para promover el respeto y la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas.

Monitoreo y Evaluación: Establecer mecanismos de supervisión para asegurar que las disposiciones legales se apliquen efectivamente y que las mujeres embarazadas tengan acceso a remedios legales adecuados y oportunos.

II. MATERIALES Y MÉTODO.

En cuanto al tipo de estudio y diseño de investigación, esta sección del estudio se describió el tipo de investigación llevada a cabo, así como el diseño y métodos utilizados.

El enfoque adoptado fue cualitativo, buscando comprender subjetivamente una realidad problemática o fenómeno social. Se analizó doctrina, jurisprudencia y normativa, utilizando el derecho comparado como método de estudio. La investigación fue de tipo básica o dogmática, centrada en revisar y construir sobre conocimiento existente sin medir o contrastar. Se empleó un diseño basado en la Teoría Fundamentada, que permitió interpretar las opiniones de autores y entrevistados.

Los métodos incluyeron el histórico, para definir el problema con mayor precisión; el interpretativo, que facilitó considerar diversas perspectivas; el analítico, para categorizar y sintetizar datos; el exegético, que buscó una explicación conceptual formal; y el jurídico comparado, que amplió el enfoque mediante el análisis de jurisprudencia.

El escenario de estudio involucró entrevistas con magistrados y abogados especializados en derecho laboral o constitucional en Chiclayo, Perú. Los participantes fueron seleccionados según criterios específicos de especialización y práctica profesional local.

Se utilizó una estrategia de muestreo cualitativo intencionado, considerando principios como saturación y redundancia, para identificar participantes relevantes que cumplieran con los criterios de inclusión establecidos.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos, la investigación se centró en la participación de abogados especializados en derecho laboral o constitucional de Chiclayo, Perú, seleccionados según criterios de inclusión y exclusión específicos para garantizar la pertinencia y relevancia de la información recopilada sobre el tema desde una perspectiva legal especializada.

Los criterios de inclusión requerían que los participantes fueran especialistas o tuvieran experiencia significativa en casos de derecho laboral o constitucional y que tuvieran práctica profesional en Chiclayo para enfocarse en la jurisdicción y normativa

local.

Se utilizó una estrategia de muestreo cualitativo que consideró los principios de saturación y redundancia, mediante la identificación intencionada de abogados especializados en derecho laboral o constitucional en Chiclayo que cumplieran con los criterios de inclusión establecidos.

En cuanto a las técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La entrevista, un instrumento sistemático utilizado en investigaciones cualitativas que permitió la recolección de datos mediante preguntas semiestructuradas.

El análisis documental, una estrategia de investigación que implica examinar documentos escritos u otros materiales relevantes, permitió explorar textos escritos, registros históricos y otros documentos para descubrir patrones y tendencias pertinentes para la investigación, así como interpretar el contenido para obtener una comprensión más profunda del contexto y la información contenida en ellos.

Como instrumentos de recolección de datos, se desarrolló la guía de entrevista, desarrollada y validada conforme a los principios establecidos por Hernández-Sampieri (2018), permitió al investigador recopilar información detallada y específica de los participantes. Este instrumento fue validado mediante un proceso de juicio de expertos, asegurando su relevancia y coherencia con los objetivos del estudio. La guía consistió en un total de 09 preguntas semiestructuradas, diseñadas para abordar exhaustivamente los objetivos y categorías de estudio. Estas preguntas permitieron obtener una visión integral de las percepciones y experiencias de los participantes, alineándose con las metas de la investigación y garantizando la validez y fiabilidad de los datos recolectados.

Según Hernández-Sampieri (2018), las guías de entrevista son instrumentos esenciales en la investigación cualitativa, ya que facilitan la obtención de información rica y profunda directamente de las experiencias de los participantes. Este enfoque permite a los investigadores explorar a fondo los fenómenos estudiados, proporcionando una comprensión más completa y detallada de la temática en cuestión.

Por otro lado, la ficha documental consistió en un procedimiento de análisis documental que se enfocó en documentos, textos y normativas relacionados con el objeto de estudio o fenómeno investigado, dependiendo de la naturaleza del tema. Este instrumento permitió al investigador organizar y sistematizar la información

relevante de diversas fuentes documentales, facilitando el análisis comparativo y la integración de datos esenciales para el estudio. La ficha documental se utilizó para identificar, clasificar y analizar la información contenida en documentos clave, asegurando que todos los aspectos importantes del fenómeno fueran considerados y evaluados en el contexto de la investigación.

Procedimiento de análisis de datos, en cuanto al análisis de datos, en esta tesis se utilizó Mendeley como herramienta multifacética con roles en la gestión de referencias bibliográficas y en la creación de una red social académica. Mendeley posibilitó la organización eficiente de referencias bibliográficas, permitiendo importar, estructurar y categorizar información relevante para estudios jurídicos, donde la precisión en la referencia a legislación, jurisprudencia y literatura académica es crucial. Además, como plataforma colaborativa y red social académica, Mendeley facilitó la interacción y colaboración entre investigadores, profesionales del derecho y académicos, promoviendo así un intercambio efectivo de ideas y recursos en el ámbito jurídico.

En cuanto a los Criterios éticos, los términos éticos, se siguieron criterios fundamentales como el consentimiento informado de los participantes, garantizando una explicación clara sobre los objetivos de la investigación y cualquier posible riesgo antes de solicitar su participación. Asimismo, se aseguró la confidencialidad y anonimato de los participantes en informes y publicaciones, preservando la privacidad de la información proporcionada. Además, se promovió la reflexividad del investigador, que implicó la conciencia sobre el impacto personal en la investigación, examinando y reconociendo perspectivas, experiencias y prejuicios propios para contribuir a la transparencia y credibilidad del estudio cualitativo (Creswell y Creswell, 2017; Miles, Huberman y Saldaña, 2014; Finlay, 2014)

III. Resultados

Objetivo General: Analizar la no aplicación del principio de residualidad del amparo en los casos de despidos contra mujeres embarazadas como mecanismo para garantizar su protección efectiva.

Los resultados de esta investigación indican que la no aplicación del principio de residualidad en los procesos de amparo limita considerablemente la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas en Lambayeque. Estos hallazgos son coherentes con los estudios de Alegre (2021) en Ecuador y Delgado (2019) en Colombia, donde también se observó que, aunque existen normativas que buscan proteger a las trabajadoras gestantes, la falta de una aplicación efectiva y uniforme de estas leyes impide que se logre una tutela adecuada. En el caso peruano, la falta de un criterio homogéneo en la interpretación judicial del principio de residualidad, junto con la insuficiente capacitación de los operadores de justicia, genera una protección inconsistente para las trabajadoras embarazadas. Tanto en este estudio como en otros contextos latinoamericanos, la protección de las trabajadoras gestantes depende en gran medida de la correcta aplicación del amparo, que en la práctica se ve debilitada por interpretaciones restrictivas.

Objetivo Específico 1: Analizar la normativa legal y jurisprudencial sobre la no aplicación del principio de residualidad del amparo en los casos de despidos contra mujeres embarazadas en Lambayeque.

El análisis de la normativa y jurisprudencia en este estudio reveló que, aunque la legislación peruana establece protecciones para las trabajadoras embarazadas, la aplicación de estas normativas no es constante. Esto coincide con lo encontrado por Martínez (2021) en Chile, quien también observó que, a pesar de contar con una legislación adecuada, la aplicación inconsistente de las normas jurídicas limita la efectividad de la protección. En Colombia, Delgado (2019) llegó a conclusiones similares, al destacar que el reconocimiento de los derechos laborales a través de la tutela no siempre ha sido uniforme en los casos de despido de mujeres gestantes. Este patrón de aplicación desigual es una problemática recurrente que afecta la protección laboral en toda la región.

Objetivo Específico 2: Identificar las principales causas del despido de mujeres embarazadas en Lambayeque.

Los resultados de esta investigación señalan que las principales causas de despido de mujeres embarazadas en Lambayeque están vinculadas a factores económicos y

culturales. Las empresas, especialmente las pequeñas y medianas, perciben el embarazo como un obstáculo para la productividad. Este hallazgo refleja lo señalado por Gómez (2020) en Argentina, donde las trabajadoras embarazadas en el sector privado también reportaron sentirse inseguras en sus empleos debido a percepciones similares por parte de sus empleadores. Santos (2019) en Brasil se observó una situación similar en el sector industrial, donde la falta de políticas inclusivas y de apoyo a la maternidad contribuye a una alta tasa de despidos de mujeres gestantes. En todos estos casos, la discriminación laboral hacia las mujeres embarazadas está arraigada en percepciones económicas y culturales que favorecen el despido por sobre la protección de los derechos laborales.

Objetivo Específico 3: Evaluar la eficacia de la no aplicación del principio de residualidad del amparo en la protección de los derechos de las mujeres embarazadas despedidas en Lambayeque.

En Lambayeque, la no aplicación del principio de residualidad en el amparo ha demostrado ser ineficaz para la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas, tal como lo evidencian los resultados de esta investigación. Este hallazgo se alinea con lo expuesto por Hernández (2018) en México, quien concluyó que la implementación de políticas públicas de protección laboral para las mujeres gestantes, si bien es positiva en teoría, no siempre logra cumplir su objetivo debido a los largos y costosos procesos judiciales. Del mismo modo, Alegre (2021) en Ecuador encontró que la aplicación limitada del amparo debido a interpretaciones restrictivas de la ley disminuye la eficacia de este mecanismo de protección. En todos estos contextos, los obstáculos en el acceso a la justicia se traducen en una protección insuficiente para las trabajadoras embarazadas.

Objetivo Específico 4: Formular propuestas para el fortalecimiento de la protección efectiva de las mujeres embarazadas en casos de despido, considerando la no aplicación del principio de residualidad del amparo.

Las propuestas planteadas en esta investigación incluyen capacitaciones especializadas para magistrados y abogados, la imposición de sanciones más severas para los empleadores que vulneren los derechos de las trabajadoras, y la creación de mecanismos más rápidos y accesibles para resolver casos de despido de mujeres embarazadas. Estas sugerencias concuerdan con lo propuesto por Vela (2023), quien destacó la necesidad de reformas legales y la capacitación continua de los operadores de justicia en Perú. De igual manera, Ramírez (2021) en Lambayeque

propuso la implementación de sanciones más estrictas como una medida para disuadir a los empleadores de llevar a cabo despidos arbitrarios. Además, en Chile, Martínez (2021) enfatizó la importancia de fortalecer la supervisión de las leyes laborales y garantizar que se implementen de manera adecuada para proteger los derechos de las trabajadoras embarazadas.

Al comparar los resultados de esta investigación con estudios previos en otros países de América Latina, se evidencia que la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas sigue siendo deficiente, tanto en Lambayeque como en otros contextos. Aunque existen normativas que buscan garantizar estos derechos, la falta de aplicación efectiva, las interpretaciones restrictivas de la ley y los largos procesos judiciales debilitan la protección que se ofrece a las trabajadoras gestantes. Tanto en Perú como en países como México, Ecuador, Brasil y Argentina, es necesario implementar reformas que fortalezcan los mecanismos de protección laboral para las mujeres embarazadas, con el fin de asegurar una verdadera equidad en el ámbito laboral.

La investigación se centró en analizar la no aplicación del principio de residualidad del amparo en los casos de despidos contra mujeres embarazadas como mecanismo para garantizar su protección efectiva en Lambayeque. Para ello, se realizaron entrevistas semiestructuradas a tres magistrados y tres abogados con experiencia en derecho laboral y jurisprudencia en la región. A continuación, se presentan los principales hallazgos derivados de las entrevistas.

IV. Discusión

1. Normativa y Jurisprudencia:

Los abogados coincidieron en que el principio de residualidad del amparo, aunque fundamental en el derecho laboral, no siempre se aplica de manera efectiva en los casos de despido de mujeres embarazadas. Según los entrevistados, la legislación peruana reconoce la protección del empleo de las mujeres embarazadas, pero su aplicación es inconsistente. Uno de los abogados explicó que "la falta de claridad y la ambigüedad en la interpretación de las normas legales hacen que los jueces apliquen el principio de manera desigual" (Abogado 1, entrevista personal, 2024).

2. Causas del Despido:

En cuanto a las causas del despido de mujeres embarazadas, los tres magistrados y tres abogados identificaron factores económicos y culturales como los principales motivos.

Indicaron que las empresas, en su mayoría pequeñas y medianas, a menudo consideran el embarazo como un obstáculo para la productividad y optan por despedir a las trabajadoras para evitar costos adicionales relacionados con la maternidad. Además, mencionaron que persiste una mentalidad machista que subestima la capacidad de las mujeres para cumplir con sus responsabilidades laborales durante y después del embarazo.

3. Eficacia del Principio de Residualidad:

Respecto a la eficacia del principio de residualidad del amparo, los abogados señalaron que, aunque se reconoce en teoría, su aplicación práctica es limitada. Un entrevistado comentó que "los procedimientos judiciales son largos y costosos, lo que desalienta a muchas mujeres a recurrir al amparo" (Abogado 2, entrevista personal, 2024). Otro abogado mencionó que "en algunos casos, los jueces no aplican adecuadamente el principio de residualidad, lo que resulta en fallos que no protegen adecuadamente a las trabajadoras embarazadas" (Abogado 3, entrevista personal, 2024).

4. Propuestas de Fortalecimiento:

Los abogados propusieron diversas medidas para mejorar la protección de las mujeres embarazadas despedidas. Sugerencias incluyeron la necesidad de una mayor capacitación para jueces y abogados sobre la interpretación y aplicación del principio de residualidad del amparo. También recomendaron el establecimiento de

sanciones más severas para las empresas que despidan a mujeres embarazadas sin causa justificada y la creación de mecanismos más accesibles y rápidos para la resolución de estos casos. "Es fundamental crear una cultura de respeto y protección hacia las trabajadoras embarazadas mediante campañas de sensibilización y educación", afirmó uno de los abogados (Abogado 1, entrevista personal, 2024).

5. Experiencias Personales:

Los magistrados y abogados compartieron experiencias directas con casos de despido de mujeres embarazadas. Un caso mencionado fue el de una trabajadora que, a pesar de contar con pruebas claras de discriminación por embarazo, enfrentó un proceso judicial prolongado y desgastante. Finalmente, el fallo fue favorable, pero la trabajadora sufrió un daño significativo en su salud emocional y económica. Este tipo de situaciones resalta la necesidad de una protección más eficaz y eficiente.

6. Recomendaciones de Políticas:

En términos de recomendaciones legislativas, los abogados sugirieron la reforma de leyes laborales para incluir disposiciones más específicas y claras sobre la protección de las mujeres embarazadas. Asimismo, recomendaron la implementación de políticas que promuevan la igualdad de género en el ámbito laboral y el fortalecimiento de los mecanismos de inspección y supervisión laboral. "Es crucial que las políticas laborales no solo se centren en la protección de las trabajadoras embarazadas, sino que también fomenten un ambiente de trabajo inclusivo y equitativo", señaló un abogado (Abogado 3, entrevista personal, 2024).

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- La investigación realizada sobre la no aplicación del principio de residualidad en el proceso de amparo en casos de despido de mujeres embarazadas en la región de Lambayeque ha permitido responder de manera clara a la interrogante planteada y alcanzar los objetivos propuestos.
- En primer lugar, se ha demostrado que la falta de aplicación del principio de residualidad tiene un impacto negativo significativo en la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas. La insuficiente aplicación de este principio limita la efectividad de las medidas de amparo, lo que se traduce en una protección inadecuada de los derechos laborales y la estabilidad económica de este grupo vulnerable.
- Además, la percepción negativa de las mujeres embarazadas sobre la protección de sus derechos laborales y la actuación insuficiente de los operadores de justicia indican una necesidad urgente de reformar y fortalecer las políticas y capacitaciones en este ámbito. La falta de capacitación específica y la interpretación restrictiva de la normativa vigente son barreras clave que deben ser abordadas para mejorar la protección de los derechos laborales.
- En resumen, los resultados de esta investigación destacan la urgencia de aplicar de manera efectiva el principio de residualidad en los procesos de amparo para asegurar la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas en Lambayeque, contribuyendo así a la igualdad de género y la justicia social.

5.2. Recomendaciones

- Es fundamental implementar programas de capacitación continua y especializada para jueces, abogados y otros operadores de justicia sobre los derechos laborales de las mujeres embarazadas y la correcta aplicación del principio de residualidad. Esto ayudará a

eliminar interpretaciones restrictivas y promover una protección más efectiva de los derechos laborales.

- Se recomienda una revisión exhaustiva y actualización de las normativas vigentes relacionadas con la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas, asegurando que estas sean claras, inclusivas y faciliten la aplicación del principio de residualidad.
- Es esencial desarrollar e implementar políticas públicas que fortalezcan la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas, incluyendo campañas de sensibilización y concienciación tanto para empleadores como para la sociedad en general sobre la importancia de estos derechos.
- Se sugiere realizar investigaciones futuras que profundicen en el impacto económico y social de la falta de aplicación del principio de residualidad en diferentes regiones del Perú. Asimismo, estudios comparativos con otros países de la región pueden proporcionar perspectivas valiosas para mejorar las prácticas y normativas locales.
- Investigar la efectividad de los programas de apoyo existentes para mujeres embarazadas que enfrentan despidos, con el fin de identificar áreas de mejora y desarrollar nuevas iniciativas que brinden una protección más integral y efectiva.

REFERENCIAS

- Alegre Acharán, F. A. (2021). Despido ineficaz de la mujer embarazada, desde la perspectiva del principio de igualdad y no discriminación. Recuperado el 15 de marzo de 2024, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8160/1/T3548-MDC-Alegre-Despido.pdf>
- Alvares&chavez. (2021). Tesis de pregrado Necesidad de fijar un criterio interpretativo de los estudios exitosos como requisito para la subsistencia de la obligación alimentaria” Universidad César Vallejo. Obtenido de chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92632/Alvarez_PYB-Chavez_MMC-SD.pdf?isAllowed=y&sequence=1
- Bureau of Labor Statistics (BLS). (2021). Gender wage gap in the United States in 2020. <https://www.bls.gov/cps/earnings.htm>
- Delgado, P. (2019). El desarrollo del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada en la Corte Constitucional de Colombia. Tesis de Maestría, Universidad de los Andes
- Caldas, D. (2023). Tesis de pregrado La paternidad o maternidad en los hijos mayores de edad como causal de exoneración de la obligación alimentaria. Universidad Tecnológica del Perú. Obtenido de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/6846/D.Caldas_Tesis_Titulo_Profesional_2023.pdf?isAllowed=y&sequence=1
- Caro, R. (2020). El V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y las innovaciones en los casos de despido incausado y fraudulento. Obtenido de <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/article/view/382/610>
- Centeno, D. (2022). La protección de los derechos laborales de la mujer embarazada o en

período de lactancia en el sector público. Universidad Nacional de Chimborazo.

Obtenido de

[http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10223/1/Centeno%20Satan%2C%20D.](http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10223/1/Centeno%20Satan%2C%20D.%282022%29%20La%20protecci%C3%B3n%20de%20los%20derechos%20laborales%20de%20la%20mujer%20embarazada%20o%20en%20per%C3%ADodo%20de%20lactancia%2C%20en%20el%20sector%20p%C3%ABlico.pdf)

[%282022%29%20La%20protecci%C3%B3n%20de%20los%20derechos%20labor](http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10223/1/Centeno%20Satan%2C%20D.%282022%29%20La%20protecci%C3%B3n%20de%20los%20derechos%20laborales%20de%20la%20mujer%20embarazada%20o%20en%20per%C3%ADodo%20de%20lactancia%2C%20en%20el%20sector%20p%C3%ABlico.pdf)

[ales%20de%20la%20mujer%20embarazada%20o%20en%20per%C3%ADodo%20](http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10223/1/Centeno%20Satan%2C%20D.%282022%29%20La%20protecci%C3%B3n%20de%20los%20derechos%20laborales%20de%20la%20mujer%20embarazada%20o%20en%20per%C3%ADodo%20de%20lactancia%2C%20en%20el%20sector%20p%C3%ABlico.pdf)

[de%20lactancia%2C%20en%20el%20sector%20p%C3%ABlico.pdf](http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10223/1/Centeno%20Satan%2C%20D.%282022%29%20La%20protecci%C3%B3n%20de%20los%20derechos%20laborales%20de%20la%20mujer%20embarazada%20o%20en%20per%C3%ADodo%20de%20lactancia%2C%20en%20el%20sector%20p%C3%ABlico.pdf)

Congreso de la República del Perú. (1993). Constitución Política del Perú.

<https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/ConstitucionPolitica1993.pdf>

Congreso de la República del Perú. (2007). Ley N° 28983, Ley de Igualdad de

Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Diario Oficial El Peruano.

<https://www.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Leyes/28983.pdf>

Congreso de la República del Perú. (2003). Ley N° 28048, Ley de Protección a favor de la

Mujer Gestante. Diario Oficial El Peruano.

<https://www.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Leyes/28048.pdf>

Congreso de la República del Perú. (2017). Ley N° 30709, Ley que Prohíbe la

Discriminación Remunerativa entre Hombres y Mujeres. Diario Oficial El Peruano.

[https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-prohibe-la-discriminacion-](https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-prohibe-la-discriminacion-remunerativa-entre-hombre-ley-n-30709-1601580-1/)

[remunerativa-entre-hombre-ley-n-30709-1601580-1/](https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-prohibe-la-discriminacion-remunerativa-entre-hombre-ley-n-30709-1601580-1/)

Congreso de la República del Perú. (2004). Código Procesal Constitucional, Ley N° 28237.

https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/codigo_procesal_constitucional.pdf

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). Research design: Qualitative, quantitative, and

mixed methods approaches (5ª ed.). SAGE Publications.

Delgado Mota, B. (25 de Noviembre de 2019). El derecho fundamental a la estabilidad

laboral reforzada, alcance de la protección constitucional por vía de tutela en

Colombia. doi:<https://doi.org/10.16925/2357-5891.2019.02.06>

Ecuador, C. C. (2019). Expediente No. 3-19-JP/20. Obtenido de <https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=3-19-JP/20#:~:text=Sentencia%3A%20No.,3%2D19%2DJP%2F20&text=MOTIVO%3A,laboral%20en%20el%20sector%20p%3BAblico>.

European Commission. (2019). Discriminación por embarazo y sus implicaciones para la salud materna. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en>

Finlay, L. (2014). Engaging critically with reflexivity in professional practice and research. *Qualitative Social Work*, 13(2), 117-143. <https://doi.org/10.1177/1473325013493543>

Gobierno Regional de Lambayeque. (2021). Situación de la discriminación laboral por embarazo en Lambayeque. <https://www.regionlambayeque.gob.pe>

Gómez, A. (2020). Percepción de la estabilidad laboral durante el embarazo en el sector privado en Argentina. Tesis de Maestría, Universidad de Buenos Aires.

Hernández, C. (2018). Evaluación de la efectividad de las políticas públicas de protección laboral para mujeres embarazadas en México. Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Autónoma de México.

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2018). Metodología de la investigación (6ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.

Huachho, P. (2021). Tesis de pregrado Eficacia del amparo contra amparo por vulneración del debido proceso en el tribunal constitucional 2016-2018.

Lavado, & cornejo, c. (2021). Tesis de pregrado de Pensión de alimentos de hijos extramatrimoniales no reconocidos”. Obtenido de <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/498/TESIS%20FINAL%20->

%20%20PENSION%20DE%20ALIMENTOS%20DE%20HIJOS%20EXTRAMATRIMONIALES%20NO%20RECONOCIDOS.pdf?isAllowed=y&sequence=1

López, M. (2022). Evaluación de las políticas de igualdad de género y protección laboral en el sector educativo para mujeres embarazadas en España. Tesis de Maestría, Universidad Complutense de Madrid.

López-Urgiles, D. J.-R.-P. (2023). El derecho al cuidado de las mujeres embarazadas en el contexto laboral público y sus consecuencias jurídicas. 08(03).

doi:<https://doi.org/10.23857/pc.v8i3>

Macias Zamora, D. B. (2023). La acción de protección y su efectividad ante la vulneración de los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia en el ámbito laboral público. . Universidad de Las Américas.

Martínez, R. (2021). Impacto de la legislación laboral en la protección de trabajadoras embarazadas en el sector público en Chile. Tesis de Doctorado, Universidad de Chile.

Martinez, I. (2019). Analisis del despido ineficaz, su aplicacion en la mujer embarazada y en periodo de lactancia. Recuperado el 15 de marzo de 2024

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). Qualitative data analysis: A methods sourcebook (3^a ed.). SAGE Publications.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2014). Decreto Supremo N° 002-2014-TR, Reglamento de la Ley N° 29409. Diario Oficial El Peruano. <https://www.mef.gob.pe/contenidos/archivos-descarga/2024-07/0054-16.pdf>

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP). (2022). Informe sobre la discriminación laboral por embarazo en Perú. <https://www.mimp.gob.pe>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2019). Brecha

salarial de género y discriminación en el ámbito laboral.

<https://www.oecd.org/gender/brecha-salarial-laboral>

Ramírez Pérez, M. G. (2021). Factores de vulneración laboral en mujeres embarazadas en Lambayeque. Lambayeque. Obtenido de <https://repositorio.ul.edu.pe/handle/20.500.12456/2035>

Santos, G. (2019). Análisis de la eficacia de las medidas de protección laboral para mujeres embarazadas en el sector industrial en Brasil. Tesis de Maestría, Universidad de São Paulo.

Solano Rojas, D. (2022). La acción de amparo como mecanismo de protección frente al despido de trabajadoras gestantes. Obtenido de <https://tesis.uc.edu.pe/handle/20.500.12856/2395>

Temoche, S. (2022). Tesis de pregrado neficiencia del procedimiento de inscripción en el registro de deudores alimentarios morosos y sus efectos en los alimentistas, Tumbes 2022. Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/63611/TESIS%20-%20TEMOCHE%20YOVERA.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

Torres Calderón, P. (2020). El amparo laboral y la protección de la mujer gestante en Lambayeque. Lambayeque. Obtenido de <https://tesis.ucs.edu.pe/handle/20.500.12856/2095>

Tribunal Constitucional del Perú. (2008). Expediente N° 0206-2005-PA/TC. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/0206-2005-AA.html>

Tribunal Constitucional del Perú. (2015). Sentencia N° 00782-2013-PA/TC. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/00782-2013-PA.html>

United Nations (UN). (2020). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).

<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw> Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. (2022). Estudio sobre la discriminación laboral por embarazo en la región Lambayeque. <https://www.unprg.edu.pe>

Vela Taboada, J. A. (2023). Protección laboral reforzada de la mujer embarazada y su aplicación en la legislación peruana. Lambayeque. Obtenido de <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/22995>

World Economic Forum. (2021). Global Gender Gap Report 2021. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>

Organización de las Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2000). Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312328

Organización de los Estados Americanos. (1988). Protocolo de San Salvador. https://www.oas.org/dil/esp/tratados_A-52_Protocolo_de_San_Salvador.htm

ANEXO: 01 RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN DE TÍTULO



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
RESOLUCIÓN N° 1150-2023/FADHU-USS

Pimentel, 29 de noviembre del 2023

VISTO:

El oficio N° 0625-2023/FADHU-ED-USS de fecha 28 de noviembre del 2023, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, quien informa que la (los) estudiante **NAVARRO TORRES FELIX ADRIANO** y **TARRILLO MEDINA JOSE SANTOS**, solicita el cambio de **TÍTULO de Investigación (tesis)**; Y,

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: *"La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...)"*.

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico"*. La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N°30220; indica:

- Artículo N° 6°: Fines de la Universidad, Inciso 6.5) *"Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística"*.

Según lo establecido en el Artículo 45° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"Obtención de Grados y Títulos; Para la obtención de grados y títulos se realiza de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas"*.

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 8, aprobado con Resolución de Directorio N°015-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 72°: Aprobación del tema de investigación: El Comité de Investigación de la escuela profesional eleva los temas del proyecto de investigación y del trabajo de investigación que esté acorde a las líneas de investigación institucional a Facultad para la emisión de la resolución.
- Artículo 73°: Aprobación del proyecto de investigación El (los) estudiante (s) expone ante el Comité de Investigación de la escuela profesional el proyecto de investigación para su aprobación y emisión de la resolución de facultad.

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 09 aprobado con resolución de directorio N° 0120-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: *"Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...)"*.
- Artículo 24°: *"La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académico profesional (...)"*.
- Artículo 25°: *"El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C."*.

Que, mediante Resolución N° 0802-2023/FADHU-USS de fecha 21 de septiembre del 2023, se resuelve aprobar el tema de investigación (tesis) denominado: **"LA DETERMINACIÓN DE LA REPARACIÓN CIVIL EN EL DELITO DE HOMICIDIO SIMPLE EN EL DISTRITO JUDICIAL DE CHOTA 2018-2022"**, presentado por los estudiantes **NAVARRO TORRES FELIX ADRIANO** y **TARRILLO MEDINA JOSE SANTOS**.



Universidad
Señor de Sipán

RESOLUCIÓN N° 1150-2023/FADHU-USS

Que, mediante el oficio N° 0625-2023/FADHU-ED-USS de fecha 28 de noviembre del 2023, remitido por la Escuela Profesional de Derecho, quien eleva la solicitud presentada por la (el) estudiantes **NAVARRO TORRES FELIX ADRIANO** y **TARRILLO MEDINA JOSE SANTOS**, en donde solicita el cambio del tema de investigación (tesis) denominado: "LA DETERMINACIÓN DE LA REPARACIÓN CIVIL EN EL DELITO DE HOMICIDIO SIMPLE EN EL DISTRITO JUDICIAL DE CHOTA 2018-2022", por el denominado: "LA PROTECCIÓN EFECTIVA Y LA NO APLICACIÓN DE LA RESIDUALIDAD DEL AMPARO EN LOS CASOS DE DESPIDOS CONTRA MUJERES EMBARAZADAS".

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR y APROBAR el cambio del tema de investigación Tesis del denominado: "LA DETERMINACIÓN DE LA REPARACIÓN CIVIL EN EL DELITO DE HOMICIDIO SIMPLE EN EL DISTRITO JUDICIAL DE CHOTA 2018-2022", por el denominado: LA PROTECCIÓN EFECTIVA Y LA NO APLICACIÓN DE LA RESIDUALIDAD DEL AMPARO EN LOS CASOS DE DESPIDOS CONTRA MUJERES EMBARAZADAS presentado por la (los) estudiantes **NAVARRO TORRES FELIX ADRIANO** y **TARRILLO MEDINA JOSE SANTOS**.

ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTO la Resolución N° 0802-2023/FADHU-USS de fecha 21 de septiembre del 2023, en el extremo que corresponde a los estudiantes **NAVARRO TORRES FELIX ADRIANO** y **TARRILLO MEDINA JOSE SANTOS**.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente Investigación

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dra. Dioses Lescano Nelly
Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades

Mg. Delgado Vega Paula Elena
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

ANEXO 02: ACTA DE APROBACIÓN DE ASESOR



ACTA DE APROBACIÓN DEL ASESOR

Yo **Angela Katherine Uchofen Urbina** quien suscribe como asesor designado mediante Resolución de Facultad N° 1151-2023/FADHU-USS del proyecto de investigación titulado **LA PROTECCIÓN EFECTIVA Y LA NO APLICACIÓN DE LA RESIDUALIDAD DEL AMPARO EN LOS CASOS DE DESPIDOS CONTRA MUJERES EMBARAZADAS**, desarrollado por el(los) estudiante(s): **NAVARRO TORRES, FELIX ADRIANO y TARRILLO MEDINA, JOSE SANTOS**, del programa de estudios de **Derecho**, acredito haber revisado, y declaro expedito para que continúe con el trámite pertinentes.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Uchofen Urbina Angela Katherine	DNI: 41884556	
---------------------------------	---------------	---

Pimentel, 13 de noviembre 2024

ANEXO 03: ACTA DE ORIGINALIDAD

ANEXO 04: INSTRUMENTO

GUÍA DE ENTREVISTA:

Protección efectiva y la no aplicación de la residualidad del amparo en casos de despidos contra mujeres embarazadas.

1. Contexto de la Entrevista

Propósito: Esta entrevista busca comprender mejor los desafíos legales y prácticos que enfrentan las mujeres embarazadas en Lambayeque al enfrentar despidos injustificados y la aplicación (o no) del principio de residualidad en procesos de amparo. La información será utilizada para desarrollar recomendaciones que mejoren la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas. En la tesis para optar el título de abogados en la Universidad Señor de Sipán, tesis titulada: La protección efectiva y la no aplicación de la residualidad del amparo en los casos de despidos contra mujeres embarazadas.

Uso de respuestas: Las respuestas proporcionadas serán tratadas con estricta confidencialidad y utilizadas exclusivamente para fines de investigación académica.

2. Objetivos de la investigación

Objetivo General: Analizar la no aplicación del principio de residualidad del amparo en los despidos de mujeres embarazadas como un mecanismo para garantizar su protección efectiva.

Objetivos Específicos:

Analizar la normativa legal y jurisprudencial sobre la no aplicación del principio de residualidad del amparo.

Identificar las principales causas del despido de mujeres embarazadas en

Lambayeque.

Evaluar la eficacia de la no aplicación del principio de residualidad del amparo en la protección de los derechos laborales de mujeres embarazadas.

Formular propuestas para fortalecer la protección efectiva de mujeres embarazadas frente a despidos.

2. Estructura de las Preguntas

Normativa y Jurisprudencia

1.-¿Cuál es su opinión sobre la aplicación del principio de residualidad en los casos de despido de mujeres embarazadas?

2.-¿Considera que las leyes actuales en Perú son suficientes para garantizar la protección laboral de las mujeres embarazadas? ¿Por qué?

Causas del Despido

3.-¿Qué factores cree que contribuyen a que las mujeres embarazadas sean despedidas en Lambayeque?

4.-¿Existen barreras económicas o culturales que influyan en la decisión de los empleadores al despedir a mujeres embarazadas?

Eficacia del Principio de Residualidad

5.- En su experiencia, ¿qué tan efectiva es la aplicación del principio de residualidad del amparo para proteger los derechos de las mujeres embarazadas?

6.- ¿Cree que las mujeres embarazadas enfrentan obstáculos específicos al intentar hacer valer sus derechos a través del proceso de amparo?

Propuestas de Fortalecimiento

7.- ¿Qué medidas legales o administrativas propondría para mejorar la protección de las mujeres embarazadas frente a los despidos?

8.- ¿Cómo cree que se podría fortalecer la formación de los jueces y abogados para

garantizar una correcta aplicación del principio de residualidad?

Experiencias Personales (si corresponde)

9.- ¿Ha trabajado en casos de despido de mujeres embarazadas? ¿Podría compartir algún caso representativo de su experiencia?

ANEXO 05: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



Universidad
Señor de Sipán

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1.1. Instrumento de Validación No Experimental por Juicio de expertos

1. NOMBRE		JOSE SEGUNDO RAFAEL HEREDIA
2.	PROFESIÓN	ABOGADO
	ESPECIALIDAD	DERECHO CONSTITUCIONAL
	GRADO ACADÉMICO	DOCTOR
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	15 AÑOS
	CARGO	ABOGADO LITIGANTE
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: LA PROTECCIÓN EFECTIVA Y LA NO APLICACIÓN DE LA RESIDUALIDAD DEL AMPARO EN LOS CASOS DE DESPIDOS CONTRA MUJERES EMBARAZADAS		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Felix Adriano Navarro Torres José Santos Tarrillo Medina
4.	INSTRUMENTO EVALUADO	Entrevista (X) Cuestionario () Lista de Cotejo () Encuesta ()
5.	OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<p>GENERAL Analizar la no aplicación del principio de residualidad del amparo en los casos de despidos contra mujeres embarazadas como mecanismo para garantizar su protección efectiva.</p> <p>ESPECÍFICOS Analizar la normativa legal y jurisprudencial sobre la no aplicación del principio de residualidad del amparo en los casos de despidos contra mujeres embarazadas en Lambayeque. Identificar las principales causas del despido de mujeres embarazadas en Lambayeque. Evaluar la eficacia de la no aplicación del principio de residualidad del amparo en la protección de los derechos de</p>

	<p>las mujeres embarazadas despedidas en Lambayeque.</p> <p>Formular propuestas para el fortalecimiento de la protección efectiva de las mujeres embarazadas en casos de despido, considerando la no aplicación del principio de residualidad del amparo.</p>
--	---

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

No	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D (<input type="checkbox"/>)
01	¿Cuál es su opinión sobre la aplicación del principio de residualidad en los casos de despido de mujeres embarazadas?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D (<input type="checkbox"/>)
02	¿Considera que las leyes actuales en Perú son suficientes para garantizar la protección laboral de las mujeres embarazadas? ¿Por qué?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D (<input type="checkbox"/>)
03	¿Qué factores cree que contribuyen a que las mujeres embarazadas sean despedidas en Lambayeque?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D (<input type="checkbox"/>)
04	Existen barreras económicas o culturales que influyan en la decisión de los empleadores al despedir a mujeres embarazadas?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D (<input type="checkbox"/>)
05	En su experiencia, ¿qué tan efectiva es la aplicación del principio de residualidad del amparo para proteger los derechos de las mujeres embarazadas?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D (<input type="checkbox"/>)
06	¿Cree que las mujeres embarazadas enfrentan obstáculos específicos al intentar hacer valer sus derechos a través del proceso de amparo?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D (<input type="checkbox"/>)
07	¿Qué medidas legales o administrativas propondría para mejorar la protección de las mujeres embarazadas frente a los despidos?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D (<input type="checkbox"/>)
08	¿Cómo cree que se podría fortalecer la formación de los jueces y abogados para garantizar una correcta aplicación del principio de residualidad?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D (<input type="checkbox"/>)
09	¿Ha trabajado en casos de despido de mujeres embarazadas? ¿Podría compartir algún caso representativo de su experiencia?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D (<input type="checkbox"/>)

PROMEDIO OBTENIDO:	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ():
6. COMENTARIOS GENERALES		
7. OBSERVACIONES		



José S. Rafael Heredia
ABOGADO
ICAC. 1040



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1.1. Instrumento de Validación No Experimental por Juicio de expertos

1.	NOMBRE	MARIELLA VERENISSE CUSTODIO CHOLAN
2.	PROFESIÓN	ABOGADA
	ESPECIALIDAD	ABOG
	GRADO ACADÉMICO	DOCTORA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	12 AÑOS
	CARGO	ASESORA LEGAL.
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: LA PROTECCIÓN EFECTIVA Y LA NO APLICACIÓN DE LA RESIDUALIDAD DEL AMPARO EN LOS CASOS DE DESPIDOS CONTRA MUJERES EMBARAZADAS		
3.	DATOS DEL TESISISTA	
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Felix Adriano Navarro Torres José Santos Tarrillo Medina
4.	INSTRUMENTO EVALUADO	Entrevista (X) Cuestionario () Lista de Cotejo () Encuesta ()
5.	OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<p>GENERAL Analizar la no aplicación del principio de residualidad del amparo en los casos de despidos contra mujeres embarazadas como mecanismo para garantizar su protección efectiva.</p> <p>ESPECÍFICOS Analizar la normativa legal y jurisprudencial sobre la no aplicación del principio de residualidad del amparo en los casos de despidos contra mujeres embarazadas en Lambayeque. Identificar las principales causas del despido de mujeres embarazadas en Lambayeque. Evaluar la eficacia de la no aplicación del principio de residualidad del amparo en la protección de los derechos de</p>

	las mujeres embarazadas despedidas en Lambayeque.		
		<p>Formular propuestas para el fortalecimiento de la protección efectiva de las mujeres embarazadas en casos de despido, considerando la no aplicación del principio de residualidad del amparo.</p>	
<p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p>			
No	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D (<input type="checkbox"/>)
01	¿Cuál es su opinión sobre la aplicación del principio de residualidad en los casos de despido de mujeres embarazadas?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D (<input type="checkbox"/>)
02	¿Considera que las leyes actuales en Perú son suficientes para garantizar la protección laboral de las mujeres embarazadas? ¿Por qué?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D (<input type="checkbox"/>)
03	¿Qué factores cree que contribuyen a que las mujeres embarazadas sean despedidas en Lambayeque?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D (<input type="checkbox"/>)
04	Existen barreras económicas o culturales que influyan en la decisión de los empleadores al despedir a mujeres embarazadas?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D (<input type="checkbox"/>)
05	En su experiencia, ¿qué tan efectiva es la aplicación del principio de residualidad del amparo para proteger los derechos de las mujeres embarazadas?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D (<input type="checkbox"/>)
06	¿Cree que las mujeres embarazadas enfrentan obstáculos específicos al intentar hacer valer sus derechos a través del proceso de amparo?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D (<input type="checkbox"/>)
07	¿Qué medidas legales o administrativas propondría para mejorar la protección de las mujeres embarazadas frente a los despidos?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D (<input type="checkbox"/>)
08	¿Cómo cree que se podría fortalecer la formación de los jueces y abogados para garantizar una correcta aplicación del principio de residualidad?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D (<input type="checkbox"/>)
09	¿Ha trabajado en casos de despido de mujeres embarazadas? ¿Podría compartir algún caso representativo de su experiencia?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D (<input type="checkbox"/>)

PROMEDIO OBTENIDO:	A (X)	D ():
6. COMENTARIOS GENERALES		
7. OBSERVACIONES		


 Dra. María Custodio Chola
 C.O.G.A.D.A.
 (C.A. 480)
 María Custodio Chola



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1.1. Instrumento de Validación No Experimental por Juicio de expertos

1. NOMBRE		CECILIA ELIZABETH HANANEL CASSARO
2.	PROFESIÓN	ABOGADA
	ESPECIALIDAD	DERECHO CIVIL Y DE LA EMPRESA
	GRADO ACADÉMICO	MAGISTER
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	10 AÑOS
CARGO		DOCENTE
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: LA PROTECCIÓN EFECTIVA Y LA NO APLICACIÓN DE LA RESIDUALIDAD DEL AMPARO EN LOS CASOS DE DESPIDOS CONTRA MUJERES EMBARAZADAS		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Felix Adriano Navarro Torres José Santos Tarrillo Medina
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Entrevista (X) Cuestionario () Lista de Cotejo () Encuesta ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		GENERAL Analizar la no aplicación del principio de residualidad del amparo en los casos de despidos contra mujeres embarazadas como mecanismo para garantizar su protección efectiva. ESPECÍFICOS Analizar la normativa legal y jurisprudencial sobre la no aplicación del principio de residualidad del amparo en los casos de despidos contra mujeres embarazadas en Lambayeque. Identificar las principales causas del despido de mujeres embarazadas en Lambayeque. Evaluar la eficacia de la no aplicación del principio de residualidad del amparo en la protección de los derechos de

	<p>las mujeres embarazadas despedidas en Lambayeque.</p> <p>Formular propuestas para el fortalecimiento de la protección efectiva de las mujeres embarazadas en casos de despido, considerando la no aplicación del principio de residualidad del amparo.</p>
--	---

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

No	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
01	¿Cuál es su opinión sobre la aplicación del principio de residualidad en los casos de despido de mujeres embarazadas?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D ()
02	¿Considera que las leyes actuales en Perú son suficientes para garantizar la protección laboral de las mujeres embarazadas? ¿Por qué?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D ()
03	¿Qué factores cree que contribuyen a que las mujeres embarazadas sean despedidas en Lambayeque?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D ()
04	Existen barreras económicas o culturales que influyan en la decisión de los empleadores al despedir a mujeres embarazadas?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D ()
05	En su experiencia, ¿qué tan efectiva es la aplicación del principio de residualidad del amparo para proteger los derechos de las mujeres embarazadas?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D ()
06	¿Cree que las mujeres embarazadas enfrentan obstáculos específicos al intentar hacer valer sus derechos a través del proceso de amparo?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D ()
07	¿Qué medidas legales o administrativas propondría para mejorar la protección de las mujeres embarazadas frente a los despidos?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D ()
08	¿Cómo cree que se podría fortalecer la formación de los jueces y abogados para garantizar una correcta aplicación del principio de residualidad?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D ()
09	¿Ha trabajado en casos de despido de mujeres embarazadas? ¿Podría compartir algún caso representativo de su experiencia?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D ()

PROMEDIO OBTENIDO:	A (X)	D ():
6. COMENTARIOS GENERALES		
7. OBSERVACIONES		



Dra. Cecilia Hanane
ICAL 8539

ANEXO 06: CONSENTIMIENTO INFORMADO

SUMILLA : SOLICITO AUTORIZACION
PARA REALIZAR ENTREVISTA.

MÓDULO CORPORATIVO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE
LAMBAYEQUE.



NAVARRO TORRES FELIX ADRIANO, con dni
n° 80617623 Y JOSE SANTOS TARRILLO
MEDINA, con dni n° 76524977, ex alumnos de
la Universidad Señor de Sipan – Chiclayo; ante
Ud. Con el debido respeto nos presentamos y
exponemos:

Que, en amparo del artículo 2º, inciso 20 de la
Constitución Política del Perú, recurrimos al Módulo Corporativo Laboral de la Corte
Superior de Justicia de Lambayeque, con la finalidad de Solicitar autorización para
realizar una entrevista a una muestra de 3 Magistrados y 3 Especialistas de los
juzgados laborales de Chiclayo sobre el tema; por el motivo que nos encontramos
desarrollando nuestra tesis, que tiene como título de investigación "La protección
efectiva y la no aplicación de la residualidad del amparo en los casos de
despidos contra mujeres embarazadas" para optar nuestro título profesional de
Abogado. Asimismo, requiero la respuesta a nuestra solicitud se nos remitida a los
correos electrónicos siguientes: tarrilomedinajose@gmail.com y
felixnavarrot2018@gmail.com o al whatsapp de los números de celular: 971353569

y/o 979893865, ambos correos electrónicos y números telefónicos de whatsapp son pertenecientes a los solicitantes.

Adjunto los siguientes documentos:

- Copia de DNI de los egresados.
- Resolución de aprobación del tema.
- Guia de entrevista.

POR LO EXPUESTO:

Pido a Ud. acceder a nuestra solicitud.

Chiclayo, 11 de octubre de 2024.



.....
FELIX ADRIANO NAVARRO TORRES
DNI N°: 80617623



.....
JOSE SANTOS TARRILLO MEDINA
DNI N°: 76524977



Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Chiclayo, 15 de Octubre del 2024

PROVEIDO N° 001393-2024-P-CSJLA-PJ



Firmado digitalmente por
RODRIGUEZ TANTA Edilberto Jose
FAU 20487072316.pdf
Presidente De La Cj. De Lambayeque
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15.10.2024 16:41:35 -0500

Referencia : A) EXPEDIENTE 024021-2024-P-CSJL
B) HOJA DE ENVIO 009306-2024-P-CSJLA (15OCT2024)
C) Escrito con sumilla "Solicito autorización para realizar entrevista"

En atención al documento de la referencia C), remitido por los estudiantes de la Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad Señor de Sipán, Félix Adriano Navarro Torres y José Santos Tarrillo Medina, a través del cual solicitan autorización para acceder a las instalaciones de esta Corte Superior de Justicia, a fin de aplicar una guía de entrevista a los magistrados y servidores jurisdiccionales adscritos al Módulo Laboral de esta Corte Superior de Justicia, en mérito al proyecto de tesis denominado "La protección efectiva y la no aplicación de la residualidad de amparo en los casos de despidos contra las mujeres embarazadas", aprobado con Resolución N° 1151-2023/FADHU-USS; adjuntando para tal fin: solicitud dirigida al Presidente de esta Corte Superior de Justicia, copia de DNI, copia de la Resolución N° 1151-223/FADHU-USS y la guía de entrevista; estando al contenido del mismo, SE DISPONE:

- I) AUTORIZAR a los estudiantes Félix Adriano Navarro Torres y José Santos Tarrillo Medina, acceder a las instalaciones de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, previa coordinación con la de Administradora del Módulo Laboral de esta Corte Superior de Justicia¹.
- II) REQUIERASE a la Dra. Patricia Failoc Su- Administradora del Módulo Laboral, a fin de que coordine con los estudiantes antes citados, el acceso a las instalaciones del módulo laboral y poder aplicar la guía de entrevista propuesta a los magistrados y servidores; siempre que no afecte las funciones propias del cargo que ostentan.
- III) NOTIFIQUESE.

Documento firmado digitalmente

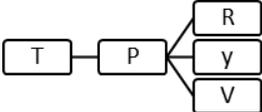
EDILBERTO JOSE RODRIGUEZ TANTA

ANEXOS 07: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO

**LA PROTECCIÓN EFECTIVA Y LA NO APLICACIÓN DE LA RESIDUALIDAD DEL AMPARO EN LOS CASOS DE DESPIDOS
CONTRA MUJERES EMBARAZADAS**

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES e INDICADORES/ CATEGORÌAS Y SUB CATEGORIAS	POBLACIÓN Y MUESTRA	METODOLOGÍA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p><u>Formulación</u> <u>Interrogativa:</u></p> <p>¿En qué medida la no aplicación del principio de residualidad del amparo en los casos de despidos contra mujeres embarazadas garantiza su protección efectiva?</p>	<p><u>General:</u></p> <p>Analizar la no aplicación del principio de residualidad del amparo en los casos de despidos contra mujeres embarazadas como mecanismo para garantizar su protección efectiva.</p>	<p><u>Categoría 1</u></p> <p>No aplicación del principio de residualidad del amparo</p> <p><u>Sub Categoría 1</u></p> <p>Aplicación normativa y jurisprudencial</p> <p><u>Indicadores</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <input type="checkbox"/> Interpretación de la normativa por 	<p><u>Población:</u></p> <p>Mujeres embarazadas que han sido despedidas, operadores de justicia en Lambayeque</p> <p><u>Muestra:</u></p> <p>Se seleccionó una muestra de 10 mujeres embarazadas que</p>	<p><u>Tipo de Investigación:</u></p> <p>Investigación descriptiva y analítica, con un enfoque cualitativo y cuantitativo (mixto)</p> <p>Diseño no experimental, basado en el análisis</p>	<p><u>Técnicas:</u></p> <p>Análisis documental</p> <p>Entrevistas semi-estructuradas</p> <p><u>Instrumentos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Guía de entrevista abierta. <p>Ficha de análisis documental</p>

		parte de los jueces. <ul style="list-style-type: none"> □ Aplicación del principio de residualidad en casos laborales 	enfrentaron despidos, 10 operadores de justicia que participaron en entrevistas, y se	documental de casos judiciales y la realización de encuestas y entrevistas	
	<u>Específicos:</u> 1. Analizar la normativa legal y jurisprudencial sobre la no aplicación del principio de residualidad del amparo en los casos de despidos contra mujeres embarazadas en Lambayeque.	<u>Categoría 2</u> Causas del despido de mujeres embarazadas <u>Sub Categoría 1</u> Factores económicos y culturales Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> Percepción de empleadores sobre el embarazo. 	revisaron 05 casos judiciales de los últimos cinco años <u>Tipo de muestreo</u> Muestreo no probabilístico por conveniencia	<u>Diseño</u>  <pre> graph LR T[T] --- P[P] P --- R[R] P --- Y[Y] P --- V[V] </pre>	<u>Instrumentos:</u>

	<p>2. Identificar las principales causas del despido de mujeres embarazadas en Lambayeque.</p> <p>3. Evaluar la eficacia de la no aplicación del principio de residualidad del amparo en la protección de los derechos de las mujeres embarazadas despedidas en Lambayeque.</p> <p>4. Formular propuestas para</p>	<ul style="list-style-type: none">• Justificaciones económicas para el despido de mujeres embarazadas .			
--	--	---	--	--	--

	<p>el fortalecimiento de la protección efectiva de las mujeres embarazadas en casos de despido, considerando la no aplicación del principio de residualidad del amparo.</p>				
--	---	--	--	--	--

