



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro.
1401 en relación a las obligaciones de la entidad en practicantes
pre y profesionales gestantes**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORES:

Luque Carpio, Luis Ubaldo (ORCID: 0000-0002-8486-9330)

Torres Fernandez, Thalia Jossy Esthefany (ORCID: 0000-0002-7693-1819)

ASESOR:

Mtro. Guerra Campos, Jefferson Williams (ORCID: 0000-0003-0158-7248)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma laboral: flexibilidad laboral y reforma procesal laboral, negociación colectiva e inspección de trabajo y sistemas previsionales

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a Dios ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera, y a mis padres, porque ellos siempre estuvieron brindándome su apoyo. A mi hermana Sandra, a mi cuñado Cesar por ser el motor y motivo de cada uno de mis logros, por alentarme a seguir adelante, y a las personas que amo quienes me han brindado su apoyo incondicional, para ustedes dedico esta tesis.

Agradecimiento

Agradecemos en primer lugar a Dios, quien nos ha guiado y nos ha dado la fortaleza para seguir adelante.

A nuestras familias por su comprensión y estímulo constante, además de su apoyo incondicional a lo largo de nuestros estudios.

Y a todas las demás personas que de una u otra forma nos ayudaron en la realización de esta tesis.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.	12
3.3. Escenario de estudio	13
3.4. Participantes	13
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.6. Procedimiento	14
3.7. Rigor científico	15
3.8. Método de análisis de datos	15
3.9. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	17
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Matriz operacional de categorización</i>	12
Tabla 2 <i>Participantes</i>	13
Tabla 3 <i>Pregunta n.º 1: respuestas</i>	17
Tabla 4 <i>Pregunta n.º 1: análisis</i>	17
Tabla 5 <i>Pregunta n.º 2: respuestas</i>	18
Tabla 6 <i>Pregunta n.º 2: análisis</i>	19
Tabla 7 <i>Pregunta n.º 3: respuestas</i>	19
Tabla 8 <i>Pregunta n.º 3: análisis</i>	20
Tabla 9 <i>Pregunta n.º 4: respuestas</i>	21
Tabla 10 <i>Pregunta n.º 4: análisis</i>	21
Tabla 11 <i>Pregunta n.º 5: respuestas</i>	22
Tabla 12 <i>Pregunta n.º 5: análisis</i>	23
Tabla 13 <i>Pregunta n.º 6: respuestas</i>	23
Tabla 14 <i>Pregunta n.º 6: análisis</i>	24
Tabla 15 <i>Pregunta n.º 7: respuestas</i>	24
Tabla 16 <i>Pregunta n.º 7: análisis</i>	25
Tabla 17 <i>Pregunta n.º 8: respuestas</i>	26
Tabla 18 <i>Pregunta n.º 8: análisis</i>	26
Tabla 19 <i>Pregunta n.º 9: respuestas</i>	27
Tabla 20 <i>Pregunta n.º 9: análisis</i>	28

Resumen

La presente investigación, tuvo como objetivo desarrollar las consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 en relación con las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes, siendo una investigación con enfoque cualitativo, de tipo básica, cuyo diseño de investigación fue de teoría fundamentada, como participantes se ha considerado a 8 personas; 02 asistentes en función fiscal, 05 abogados litigantes y 01 funcionaria pública, como técnica de recolección de datos se aplicó la entrevista, habiéndose utilizado como instrumento la guía de la entrevista a profundidad; obteniéndose como resultado que se debería incorporar la licencia por maternidad en practicantes pre y profesionales gestantes, modificándose el artículo 15 del Decreto Legislativo Nro. 1401, y se llegó a la conclusión que existen consecuencias producto de los vacíos legales del Decreto Legislativo en cuestión, que ponen a la practicante en una situación de agravio respecto a su ámbito laboral, económico y académico.

Palabras clave: vacíos legales, practicantes gestantes, derechos laborales, licencia por maternidad.

Abstract

The objective of this research was to develop the consequences of the legal gaps of Legislative Decree No. 1401 in relation to the obligations of the entity in pre-practitioners and pregnant professionals, being a research with a qualitative approach, of a basic type, whose research design it was of grounded theory, as participants 8 people have been considered; 02 assistants in fiscal function, 05 trial lawyers and 01 public official, as data collection technique the interview was applied, having used as an instrument the in-depth interview guide; obtaining as a result that maternity leave should be incorporated in pre and professional pregnant practitioners, modifying article 15 of Legislative Decree No. 1401, and it was concluded that there are consequences resulting from the legal gaps of the Legislative Decree in question, which they put the practitioner in a situation of grievance with respect to her work, economic and academic environment.

Keywords: legal gaps, pregnant interns, labor rights, maternity leave.

I. INTRODUCCIÓN

En el Perú, el mercado laboral se ha vuelto cada vez más competitivo, ello debido a la exigencia por parte de las instituciones, de personal con alto rendimiento académico, por lo que, sin lugar a duda la experiencia laboral se ha convertido en un factor indispensable en el ámbito laboral, es así que una de las mejores formas de tener acceso a dicho mercado, es a través de las practicas preprofesionales y profesionales, como formación de todo profesional, en donde los jóvenes estudiantes y egresados universitarios van adquirir conocimientos, van a fortalecer su aprendizaje y especialmente van a ganar experiencia en merito a lo aprendido a partir de él, y al labor desempeñado dentro de cada institución del estado, teniendo así más posibilidades de seleccionar el puesto de trabajo que requieran, así como las mejores oportunidades laborales.

En este contexto, los jóvenes egresados universitarios para acceder a un puesto de trabajo dentro de una empresa, en su mayoría solicitan personal con amplia experiencia, por lo que un trabajador con experiencia y con conocimientos en la materia, es considerado como una herramienta fundamental dentro de la empresa o Institución, ya que lo consideran como una persona más capacitada, competente, preparada y mejor desarrollada para asumir un cargo, es en mérito a ello, que el día 11 de setiembre del 2018, se publicó en el diario oficial el Peruano, el Decreto Legislativo Nro. 1401, mediante el cual se regula la modalidades formativas de servicios en el sector público, dicho decreto ha conllevado a que los practicantes preprofesionales y profesionales sean considerados dentro de las instituciones públicas.

De esta manera, estamos frente a la siguiente interrogante, ¿A qué beneficios tienen derecho los practicantes? A partir del 2005, el trabajo de los practicantes preprofesionales y profesionales se encuentra regulado por la Ley Nro. 28518, Ley de Modalidades formativas laborales, en la que se determinan sus obligaciones, derechos y beneficios a los que están sujetos, siendo que, la norma dispone rotundamente que no son aplicables las normas del régimen laboral de la actividad privada a la correlación del practicante con la empresa. Por ende, los practicantes no poseen los mismos beneficios como: el pago de utilidades,

Compensación de Tiempo de Servicio (CTS), indemnización por despido, licencia pre y post natal, de paternidad, entre otros. (Pereyra 2020).

Por lo tanto, se tiene, que las practicas pre y profesionales, si bien es cierto no generan una relación laboral, entre la institución y el practicante, en la realidad el rol desempeñado por el practicante es parecida al de un trabajador, sin embargo, no está determinado en el ordenamiento jurídico vigente bajo ninguna categoría, provocándose de este modo la completa desprotección, motivo por el cual los practicantes no pueden acceder a ningún beneficio y mucho menos, a la licencia por maternidad pre y post natal, ya que dichos practicantes no gozan de estabilidad laboral, vulnerándose de ese modo el derecho al trabajo, el derecho a la igualdad ante la ley, y el interés superior del niño, por consiguiente, se ven imposibilitados de exigir tales beneficios, colocándolos de este modo, en completo desamparo frente a disolución unilateral del convenio de prácticas.

Por otro lado, se tiene que la legislación vigente, no prevé una regulación normativa, y se ve reflejado en el Decreto Legislativo Nro. 1401, Artículo N.º 15, el mismo que establece las obligaciones de las personas en prácticas, así como las obligaciones de la entidad, sin embargo, en ningún numeral del Artículo 15 hace mención a las obligaciones que la institución pública tiene frente a los practicantes pre y profesionales que quedan embarazadas (estado de gestación).

En consideración a lo mencionado en el párrafo anterior, la pregunta general planteada en el presente trabajo sería ¿Cuáles son las consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 en relación con las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes? Asimismo, como preguntas específicas tenemos ¿Qué vacíos legales se detectan en el Decreto Legislativo Nro. 1401 en relación con las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes ?, y ¿Qué derechos se ven vulnerados por los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 en relación con las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes?, ello en mérito a que el presente decreto no lo establece, quedándose así un vacío existente por regular.

En ese sentido, la presente investigación se justifica en los vacíos legales existentes en el Decreto Legislativo Nro. 1401, ello en mérito a las estudiantes y egresadas universitarias que se encuentran realizando las practicas pre o

profesionales, y quedan embarazadas durante el convenio de prácticas firmado por las ganadoras del concurso público, cuyo periodo es de 12 meses, se ven gravemente afectadas, y con la imperiosa necesidad de presentar carta de renuncia a la institución, dejando de lado sus aspiraciones de superación laboral, teniendo en consideración que un año de prácticas realizado bajo dicho decreto legislativo, es considerado como un año de experiencia en el sector público, siendo que a largo plazo se verán imposibilitadas de poder acceder a cargo o puesto laboral dentro de una institución pública, por el año de prácticas que no se pudo concretar, por concepto de la renuncia presentada en su momento.

Por lo que, se va a permitir establecer una regulación normativa en el Decreto Legislativo Nro. 1401, supliendo se esa manera los vacíos legales existentes, con la finalidad de evitar las consecuencias legales de dicho decreto, y la vulneración de los derechos mencionados, así como la desprotección de los practicantes, por lo que resulta relevante la regulación normativa de las obligaciones de la institución con las practicantes, a efecto de dar una solución óptima.

Finalmente, se tiene como objetivo general, desarrollar las consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401, en relación con las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes, con la finalidad de evitar la vulneración de los beneficios y derechos que pueden acceder los practicantes en estado de gestación, asimismo, se tiene como objetivos específicos, identificar los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 con relación a las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes, y describir los derechos vulnerados por los vacíos legales que existen en el Decreto Legislativo Nro. 1401 con relación a las obligaciones de la entidad en practicantes gestantes.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes tenemos estudios previos realizados tanto a nivel nacional e internacional, examinando así diferentes enfoques en relación al problema que se presenta en esta investigación a través de objetivos, metodología de diseño y conclusiones.

Roca (2019) (Ecuador) en su trabajo de investigación tuvo como objetivo, analizar la discriminación en contra de la mujer en estado de embarazo y la prohibición constitucional de despido.

En la investigación se utilizó el enfoque cualitativo-cuantitativo, de método descriptivo, para ejecutar este trabajo se contó con una lista de 120 sujetos, dentro de los cuales incluían embarazadas, jueces especializados, contratantes públicos y privados. Como resultado, vemos que, de los 120 sujetos sondeados, podemos estimar que sesenta y cinco por ciento son mujeres y cincuenta y cinco por ciento hombres, en donde más de la mitad considera que la mujer asalariada en gestación sufre segregación laboral y que debe ser desagraviada con dos años de sueldos y no de un año como orienta la ley.

En conclusión, decimos que, en el espacio laboral, continúa habiendo segregación hacia la mujer, suceso que ocurre incluso antes de emplearla, a lo largo de su trabajo y al momento de despedirla. Conceder un año de remuneración como resarcimiento es escaso si se presume que, durante el periodo de embarazo o en la lactancia, sería imposible conseguir trabajo.

Ortiz (2016) (Ecuador) en su trabajo de investigación tuvo como objetivo, analizar jurídicamente el incumplimiento del empleador acerca de los derechos de la trabajadora embarazada y sustentar la necesidad de tipificar y sancionar como infracción penal, para garantizar los derechos fundamentales de la futura madre y el nuevo ser.

La investigación se desarrolló mediante la utilización del método, teórico, histórico-lógico, analítico, inductivo, deductivo. Y como procesos la observación y la encuesta. Resultados, se preguntó a los encuestados sobre la estabilidad en el trabajo durante la gestación, nacimiento y pos-parto, resultando que esta atribución se halla garantizada en la Constitución de la República y otras legislaciones

vinculadas con la siguiente proporción, 57% señalan que esta garantía está pasando desapercibida en distintas empresas, mientras que otro 43% piensa que esta potestad no se emplea en los múltiples trabajos, brotando la suspensión intempestiva, resultando en desabrigo la madre y el niño.

En conclusión, son de urgencia las acciones donde se dé a conocer los derechos de las trabajadoras embarazadas, dichas atribuciones se encuentran en la Constitución, fundamentándonos en las normas a favor del trabajador, del interés superior del menor lactante, igualmente los principios para los trabajadores donde el Estado posee el compromiso de salvaguardar a los individuos en situaciones de doble inseguridad y dar una solución al despotismo de los contratantes.

Moreno, Torres (2016) (Colombia) en su trabajo de investigación tuvo como objetivo, analizar la figura jurídica de la estabilidad laboral reforzada de aprendices en estado de embarazo, vinculadas a empresas patrocinadoras mediante contrato de aprendizaje, con el fin de visibilizar las herramientas jurídicas para la protección de sus derechos laborales.

La metodología posee una visión cualitativa, efectuándose una expectación y representación de las garantías y atribuciones que adquieren las practicantes embarazadas. La investigación es descriptiva. En conclusión, cuando una asalariada se encuentra en estado de gravidez, aparte del prototipo de contrato que posea, comprendido el contrato de aprendizaje, la asalariada cuenta con un resguardo por parte del Estado previamente, durante y tras del parto. Del mismo modo, un contrato de aprendizaje es una forma específica de contrato que difiere de un contrato de trabajo regular, y por ende precisa de las salvaguardas de las que cuenta este; no obstante, la Corte Constitucional por legislación, instituyó que cuando una practicante se halle en gravidez, a el citado formato contractual se le incorporen ciertos elementos de un contrato habitual laboral en relación con la potestad de maternidad, considerándole mayor estabilidad laboral.

Yañez (2017) (Colombia) en su trabajo de investigación tuvo como objetivo abordar el tema desde lo general a lo particular, indagando sobre el fuero de maternidad en el ordenamiento jurídico colombiano y las discrepancias entre la Corte Suprema de justicia y la Corte Constitucional sobre la protección a las madres gestantes y lactantes durante la relación laboral.

El objetivo principal del tribunal de maternidad es garantizar que el empleo de las trabajadoras continúe hasta el final del período de licencia por maternidad, pero cuando esto no sea posible debido a la imposibilidad, es necesario garantizar que las trabajadoras embarazadas tengan al menos acceso a los servicios de salud durante el embarazo y licencia de maternidad remunerada durante la lactancia. El punto en el que desacuerdan las dos Cortes es el papel que juega el conocimiento previo del empleador antes del despido, ya que para la Corte Suprema este factor determina la existencia de jurisdicción, por el contrario, para la Corte Constitucional dicho elemento determina únicamente cómo se debe aplicar la salvaguarda, sin embargo, constantemente habrá protección independientemente del conocimiento anterior del contratante.

Cruzado (2020) en su trabajo de investigación tuvo como objetivo, determinar la razón por la cual no se efectúa de manera correcta los convenios de práctica preprofesionales, de acuerdo al dispositivo que los regula, el cual defiende su naturaleza formativa y niega una naturaleza laboral.

El trabajo de investigación es de enfoque cualitativo y método inductivo, la recolección de información se realiza con la técnica de la entrevista. Como resultado, en estas modalidades de prácticas preprofesionales se presentan elementos del contrato de trabajo, a pesar de ello, la aplicación de dicha norma en estos acuerdos no está completamente implementada porque no hay un plan de aprendizaje, ni ningún tutor que guíe al beneficiario, cuando estos acuerdos fracasan, no logran el efecto que el legislador aspiró implementar en la norma. Pese a lo cual supone una transgresión de las atribuciones del beneficiario.

En conclusión, se determinó que los convenios de práctica no fueron ejecutados correctamente, hubo general anuencia en que habría fallas en la norma de parte de ciertos contratantes y centros de educación laboral, se insiste en que el empleador no tiene un plan de estudio y en caso de tenerlo es sólo por cumplir con la formalidad exigida, ya que no se están ejecutando. Por contraste, los ejes de educación laboral no proyectan, ni comprueban si los sujetos han realizado correctamente sus prácticas.

Díaz (2018) en su trabajo de investigación tuvo como objetivo, analizar la influencia de la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima Metropolitana, en el año 2017.

La segregación evasiva contra las embarazadas afecta en cuanto al trato diferencial hacia las trabajadoras, por su condición de embarazo, porque sus empleadores perciben que su desempeño en el trabajo no es igual a la calidad de hombres o mujeres que no están embarazadas. Como resultados de las entrevistas, se puede observar que una causa indirecta de la discriminación contra las mujeres embarazadas en el lugar de trabajo es que el empleador considera que el embarazo reduce en gran medida la atención de las mujeres en sus responsabilidades en su trabajo, por ende, estaría afectando su rendimiento.

Concluyendo, se considera entonces que los dispositivos legales para garantizar la igualdad de derechos de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral son las sanciones previstas por ley, ya sea por vía administrativa ante la autoridad competente, a través del Ministerio del Trabajo, o por SUNAFIL mediante una penalidad hasta por 3 IUT, si se descubre discriminación indirecta, o se adjudica por acción de nulidad del despido, pudiendo otorgarse al trabajador cesado su reintegro o indemnización si fue despedido bajo criterios discriminatorios.

Andia (2019) en su trabajo de investigación tuvo como objetivo, determinar la implementación del supervisor y fiscalizador en el régimen formativo laboral de prácticas preprofesionales en las instalaciones del Gobierno Regional de Arequipa los años 2016 y 2017, para evitar la vulneración y debido cumplimiento de lo que se firma en el Convenio de prácticas entre ambas partes.

Se utilizaron técnicas de observación de documentos y se emplearon registros bibliográficos y certificados, donde se utilizaron teorías, escuelas, legislaciones pasadas, nociones, antecedentes, sumarios, etc. Los resultados se obtuvieron mediante métodos de observación y de análisis, a razón de los que se puede tener la certeza de que no existen supervisores ni examinadores en el lugar donde ejercen estos practicantes, lo que nos impulsa a señalar que no se está respetando un convenio que debe celebrarse entre los interesados para lograr una conformidad entre las diligencias que efectúan los practicantes dentro del Gobierno Regional de Arequipa.

Se concluye la investigación determinando que lo adecuado sería que se implemente un supervisor y/o custodio, para tener una mejor vigilancia e inspección de las acciones realizadas por el practicante, de esta manera cumplir los convenios incluidos en el acuerdo suscrito por las partes.

Vizconde (2019) en su trabajo de investigación tuvo como objetivo, determinar el efecto que produce la excepción a la no renovación de contrato sujeto a modalidad o a plazo fijo sobre la estabilidad laboral de las madres gestantes o en periodo de lactancia.

En esta investigación se han usado los siguientes métodos; exegético jurídico, sistemático jurídico, hipotético deductivo e inductivo. Dentro de las técnicas utilizadas tenemos el análisis documental, la indagación y la pesquisa. Como resultado la Ley 30709, en su artículo 6, prohíbe la terminación y no renovación del contrato por causas relacionadas con la situación de embarazo o la duración de la lactancia, pero en el artículo 12 del reglamento, la limita, pues da paso a la no renovación de contratos, abandonando a las madres que laboran bajo esta modalidad de contrato, segregándolas, transgrediendo sus atribuciones que como seres humanos merecemos respeten.

En conclusión, el impedimento de la renovación no es ilegal pero los empleadores desnaturalizan este tipo de contratos, esto sucede cuando algunos empleadores utilizan contratos de duración determinada mediante contratos modales, con el fin de impedir que los trabajadores obtengan un trabajo estable. Por eso, con lo dicho anteriormente y no estando bien aclarado, consta una falta de resguardo para estas madres trabajadoras, mujeres indefensas que estando embarazadas deben mantener a sus familias.

Habiendo revisado los antecedentes decimos entonces que, se reconoce al practicante como aquel profesional que se desempeña un conjunto de actividades como aprendiz de un titular, que se encuentra laborando de forma pasajera en algún lugar, para adquirir experiencia, ilustración y adiestramiento. Si hablamos de practicantes en Perú en su gran mayoría son estudiantes universitarios o de institutos superiores en la búsqueda de destrezas útiles para desarrollarse en una carrera profesional o técnica, decimos también que las practicas brindan a los estudiantes la oportunidad de adquirir experiencia laboral, determinar si están

interesados en una carrera, crear contactos o logros académicos en particular. También ayudan a identificar a los practicantes que probablemente serán contratados por la empresa al finalizar su educación, con la ventaja de que requerirán poca o ninguna capacitación.

Las prácticas profesionales se consideran como uno de los primeros pasos que un educando o un recién titulado debe dar hacia un mercado laboral. Tratándose de un lapso de tiempo que armoniza asuntos típicos de un empleo como, por ejemplo; el requisito de conseguir un determinado nivel de rendimiento, el deber de cumplir los dictámenes de un jefe, entre otras cosas (Pérez y Gardey 2015).

En Perú se llama practicante profesional o preprofesional a un estudiante de cualquier carrera que ha aprobado todas sus asignaturas o que está en último año de estudios, en México se le llama estudiantes de práctica, en Venezuela se le llama becario o pasante. Las prácticas profesionales pueden ser a tiempo parcial o a tiempo completo, las plazas disponibles para las prácticas profesionales son proporcionadas por empresas, por el gobierno, asociaciones sin fines de lucro, y organizaciones de todo tipo, respectivamente las prácticas profesionales por sí solas pueden ser remuneradas, medianamente remuneradas, o sin ningún pago. Generalmente, las prácticas profesionales remuneradas son dan en su gran mayoría en los sectores médico, de marketing, arquitectónico, de ingeniería, tecnológico y legal, a diferencia de lo anterior las prácticas que se realizan en organizaciones sin fines de lucro, se dan de forma gratuita.

Durante las prácticas preprofesionales, los estudiantes en últimos semestres son contratados por una empresa para realizar tareas acordes a sus conocimientos y destrezas, preparándose para un ambiente laboral real. Además, las practicas preprofesionales son en muchos casos un requisito esencial para obtener un título universitario. Para realizar una práctica preprofesional se debe establecer una relación entre la universidad o instituto y la empresa, dado que los estudiantes serán evaluados durante sus prácticas por un supervisor que presentará una serie de informes que deberán ser admitidos por los organismos rectores de la universidad. La jornada laboral máxima para las prácticas preprofesionales es de 6

horas diarias (30 horas semanales en total). Al mismo tiempo, los estudiantes tienen un descanso para comer, un descanso semanal y vacaciones.

Uno de los beneficios de las prácticas preprofesionales es; la remuneración económica previo acuerdo con la empresa que los contrata, de esta manera los estudiantes pueden obtener algo de dinero. Suman experiencia laboral al currículum, lo cual es de gran ayuda al momento de buscar empleo al graduarse. También tienen la facultad de postularse a un puesto de trabajo de larga duración en la empresa, luego de recibir el título profesional.

Una práctica profesional es un método de formación laboral donde los recién egresados trabajan temporalmente en una empresa, para formarse en todo lo relacionado con el ámbito en el que desean desempeñarse laboralmente, es el primer paso de los profesionales a la hora de acceder al mercado laboral. Su desempeño será evaluado por un supervisor que también actuará como guía o asesor para aclarar todas las dudas del practicante, asegurar su progreso de aprendizaje y orientar las actividades de formación profesional. Según la legislación peruana, las prácticas profesionales son remuneradas, y los practicantes reciben el salario mínimo, si respetan la jornada completa, si trabajan menos horas, la empresa debe adecuar el salario correspondiente.

El profesional se ve beneficiado durante las prácticas profesionales de la siguiente manera; La empresa evalúa a los practicantes para optar por los más destacados y ofrecerles un puesto permanente de empleo. El practicante puede desempeñarse en múltiples áreas de una misma empresa, y así descubrir dónde se ajustan mejor sus conocimientos y destrezas. Puede ganar mucha experiencia laboral, que luego puntualiza en su currículum, esto es de gran ayuda a la hora de buscar otros empleos. Estas prácticas son ideales para aumentar la lista de contactos, personas que pueden dar recomendaciones, o introducirte en otros ambientes laborales.

Entendemos por obligación a toda relación jurídica por la que una de las partes se exige a efectuar cierta prestación a la otra parte y está por correlación, tiene una atribución personal o acreedora para exigir al deudor que cumpla, debiendo responder con sus propios bienes en caso de incumplimiento.

Según el Artículo 15 del Decreto Legislativo Nro. 1401. Son obligaciones de la entidad que acoge a las personas en prácticas:

1. Proporcionar la dirección técnica requerida durante el período de prácticas.
2. Proporcionar los medios necesarios para el desarrollo de las prácticas.
3. Pagar puntualmente la subvención mensual establecida (...).

Se pudo observar que no se menciona o no existe obligación alguna respecto a las practicantes en estado de gestación, esto es una falla en el sistema jurídico pues deja en desamparo a la mujer profesional, ya que no puede ser tratada como trabajadora y por lo mismo no contara con una licencia de maternidad ni tampoco con la remuneración durante el mismo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El diseño empleado en esta investigación viene a ser la teoría fundamentada, dado que se utilizó una serie de procedimientos y se obtuvieron datos por los investigadores que, a través de la inducción, sirvieron de base para generar una teoría explicativa del fenómeno de estudio.

El tipo de Investigación fue básico ya que en su objetivo se orientó a descubrir principios, leyes, considerándolo como un punto esencial de apoyo para el estudio de la investigación, ya que el problema de la misma permitirá suplir los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401. Por lo tanto, el tipo de investigación básica se encargó del estudio de un problema, destinado exclusivamente a la búsqueda, indagación de conocimiento.

El trabajo de investigación tuvo un enfoque cualitativo, ya que está basado en la observación de comportamientos para su próxima interpretación, el propósito viene a ser puntualizar las cualidades de un fenómeno o un hecho, es así que la investigación cualitativa se interesa por acceder a las interacciones, experiencias y documentos en su contexto natural (Barbour, 2013).

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Tabla 1

Matriz operacional de categorización

N	CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4
1	Consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo 1401	Los problemas ocasionados por la falta de regulación	vulneración	Desamparo		
		Norma jurídica con rango de ley	Regla de conducta	Impone deberes	Otorga derechos	Su incumplimiento genera una sanción
2	Las obligaciones de la entidad	Cubrir riesgos de enfermedad	Accidente dentro de la empresa	Mediante seguro privado o por EsSalud	Otorgar equipo de seguridad	

		Proveer de dirección técnica	Brindar aprendizaje permanente	Realizar informes de su progreso	Darle los medios necesarios para su progreso	
3	Practicantes pre y profesionales gestantes	Estudiantes o egresados contratados por una empresa	Labora para adquirir experiencia	El trabajo es temporal	Salario mínimo	Son evaluados por un supervisor
		En estado de gestación	Licencia de maternidad	Pagos normales durante la licencia	Duración de 98 días	Las practicantes no tienen acceso a esta licencia

3.3. Escenario de estudio

Un escenario de estudio consiste en observar lo que ocurre en el ambiente. Puntos de vista tanto explícitos como implícitos, no imponer opiniones y tratar lo mejor posible de evitar confusiones e interrupciones en las actividades de todos. Esta observación es global y tiene en cuenta el contexto social. El investigador entiende a los participantes y no solo registra "eventos" (Williams, Unrau y Grinnell, 2005).

En este trabajo de investigación, el escenario de estudio fue a nivel nacional, ya que es una problemática relacionada al Decreto Legislativo Nro. 1401, respecto a las obligaciones de la entidad con los practicantes pre y profesionales gestantes, así como los beneficios y derechos vulnerados, este tiene efectos nacionales.

3.4. Participantes

En algunas investigaciones se necesita la opinión de expertos, dichos modelos se utilizan a menudo en investigaciones cualitativas y exploratorias, sirviendo para crear hipótesis más precisas o como materia prima para futuras cuestiones. (Hernández 2014)

Tabla 2

Participantes

Nombres y Apellidos	Profesión y Cargo	Especialidad	Experiencia
José Carlos Ramirez	Abogado laboralista	En Materia Laboral	Más de 6 años

Marlene Cleofe Flores Sullca	Abogada	En Materia Civil	Más de 16 años
Edgar Teobaldo Cerpa Cornejo	Abogado y Economista	Maestría en Administración y Especialista en Materia Laboral y Administrativo	Más de 16 años
Flora Arana Cruz	Abogada Especialista Legal del área de Desarrollo Urbano en la Municipalidad Distrital de Majes	En Materia Laboral, Civil y Administrativo	Más de 18 años
Katherine Mariel Nina Cusi	Abogada, Ministerio Publico	En Derecho Penal	Más de 4 años
Emilio Quispe Padilla	Abogado	En Derecho Penal y Gestión Pública	Más de 5 años
Richard O. Apaza Gutiérrez	Abogado	En Derecho Penal	Más de 5 años
Debora Ruth Chisi Chavez	Abogada, Ministerio Público	En Derecho Penal	Más de 2 años

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica en recolección de datos se utilizó la entrevista a profundidad, en donde se realizó una cadena de conferencias con los participantes, requiriendo la habilidad del entrevistador para crear un ambiente de cordialidad donde se desarrolló de forma agradable la entrevista; el entrevistador es quien propuso el tema y el entrevistado es quien respondió las preguntas realizadas; el objetivo fue comprender las opiniones de los participantes sobre sus sentimientos, conocimientos, actitudes y creencias hacia el tema o asunto planteado.

El instrumento utilizado en esta investigación comprendió una guía de entrevista a profundidad, la que contenía un conjunto de cinco ítems de consultas abiertas.

3.6. Procedimiento

En esta investigación, la entrevista a profundidad fue la técnica que se utilizó para recolectar los datos y junto a una guía, que sirvió para orientar las preguntas que se les hicieron a los participantes de este estudio, dentro de los cuales tenemos a servidores públicos y funcionarios. Asimismo, para la realización de las entrevistas, se elaborará una solicitud de consentimiento informado para cada participante del estudio, en el que los participantes encuestados accederán a realizar entrevistas virtuales, estas se hicieron a través de Google Meet, Zoom, video llamadas por WhatsApp, entre otras. Además de esto utilizamos un procedimiento de triangulación como fase para la validación y el análisis de datos se realizó a través de Atlas Ti.

3.7. Rigor científico

La credibilidad incluye la máxima validez, mostrando que el investigador puede percibir las auténticas experiencias de los colaboradores, lo que fue de utilidad para abordar el diseño general del dilema, porque es importante resaltar la capacidad persuasiva del investigador para recoger diferentes criterios de los participantes (Hernández 2016).

Se señala que la validación tiene relación con la confiabilidad ya que se comprobará a través de los datos obtenidos en campo, verificación de los participantes, la triangulación y creencias que se utilizarán para explicarlos (Hernández 2016).

La triangulación de datos viene fue aquella donde utilizamos distintos métodos para recolectar datos y diferentes fuentes de información, lo que nos permitirá enriquecer y profundizar los datos recopilados (Hernández 2016).

3.8. Método de análisis de datos

El Atlas Ti se define como un instrumento planteado para auxiliar a los investigadores a dilucidar los datos obtenidos, también cabe señalar que dicho sistema no fue creado con la finalidad de realizar diagnósticos automatizados, pero facilitará las actividades realizadas en relación a los textos para realizar análisis cualitativos. De igual forma, Atlas Ti cuenta con un agregado de instrumentos que permiten el manejo, la extirpación, la indagación y al mismo tiempo la

reconstrucción de bases de datos, como reproducciones de las entrevistas o documentaciones de textos, con el fin de recrear la explicación del suceso en estudio (Penalva 2015).

3.9. Aspectos éticos

En cuanto a los aspectos éticos, podemos verificar que el trabajo de investigación se manifiesta, respetando las reglas o normas APA, establecidas por derechos de autoría, citando correctamente a los autores mencionados en el marco teórico y en el desarrollo del trabajo, asimismo, se utilizó un programa que permite detectar si existe copia en el trabajo, y que es de gran utilidad para argumentar la originalidad de la investigación, cuyo programa es también denominado "Turnitin", por otro lado, también se tiene la información seleccionada para la estructura del trabajo, la misma que ha sido obtenida de fuentes confiables como lo son: a través de artículos periodísticos, libros, páginas web, que han sido de gran aporte no solo para esta investigación, sino también para el progreso en investigaciones de futuras generaciones.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. ¿Cuáles son las consecuencias que surgen a raíz de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401?

Tabla 3

Pregunta n.º 1: respuestas

Entrevistado	Respuesta de la pregunta n.º 1
1. Debora Ruth Chisi Chavez	(...) consecuencias laborales al ser despedidas, consecuencias económicas, la vulneración a su derecho de trabajo y a no contar con una licencia por maternidad
2. Emilio Quispe Padilla	(...) las consecuencias recaen en el aspecto laboral y se le estaría privando de una licencia por maternidad
3. José Carlos Ramirez	(...) consecuencias principalmente económicas y laborales por el cese de sus labores
4. Marlene Cleofe Flores Sullca	(...) la vulneración a su derecho al trabajo por no estar regulada una licencia por maternidad para practicantes
5. Edgar Teobaldo Cerpa Cornejo	(...) la consecuencia más grave sería el despido o renuncia de la practicante y la no obtención de una licencia de maternidad
6. Flora Arana Cruz	(...) en primer lugar el término de sus actividades laborales y en segundo lugar el perjuicio académico
7. Katherine Mariel Nina Cusi	(...) problemas para culminar sus prácticas y la no obtención de una licencia por maternidad
8. Richard O. Apaza Gutiérrez	no existirían consecuencias ya que se podrían integrar supletoriamente los principios generales del derecho

Tabla 4

Pregunta n.º 1: análisis

Convergencia	Divergencia	Interpretación
Los mayoría de los entrevistados coinciden en cuanto a las consecuencias laborales, consecuencias económicas, la no obtención de una licencia por maternidad, consecuencias educativas, vulneración al derecho de trabajo, el despido o renuncia de la practicante	Uno de los entrevistados está en desacuerdo ya que indica que no existirían consecuencias porque se podrían integrar los principios generales del derecho	La mayoría está de acuerdo e indican que surgen varias consecuencias producto de los vacíos, sin embargo, uno resalta que no existirían consecuencias

2. ¿De qué manera considera que las consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 afecta a practicantes pre y profesionales gestantes?

Tabla 5

Pregunta n.º 2: respuestas

Entrevistado	Respuesta de la pregunta n.º 2
1. Debora Ruth Chisi Chavez	(...) afectaría su aspecto académico, su aspecto laboral, su aspecto económico y la no obtención de una licencia por maternidad
2. Emilio Quispe Padilla	(...) afectaría la continuación de sus prácticas y el aspecto laboral
3. José Carlos Ramirez	(...) afectaría su aspecto académico y dejaría de percibir su remuneración
4. Marlene Cleofe Flores Sullca	(...) afectaría su derecho al trabajo, su aspecto académico y quizás su salud
5. Edgar Teobaldo Cerpa Cornejo	(...) afectarían su aspecto académico y perdería oportunidades laborales por falta de experiencia
6. Flora Arana Cruz	(...) podría afectar su salud por la ausencia de una licencia de maternidad
7. Katherine Mariel Nina Cusi	(...) afectaría su aspecto académico y su subvención económica
8. Richard O. Apaza Gutiérrez	en caso no existan los principios generales del derecho se vulneraría su derecho al trabajo, sin embargo reitero lo que respondí en la pregunta 1

Tabla 6

Pregunta n.º 2: análisis

Convergencia	Divergencia	Interpretación
La mayoría de las respuestas de las entrevistas concuerdan en que se afectaría su aspecto económico, aspectos laborales, aspectos académicos, lo relacionado a su derecho al trabajo, podría afectar su salud	Uno de los entrevistados solo supone que afectarían dichas consecuencias en caso de no existir los principios generales del derecho	En esta pregunta la mayoría de entrevistados concuerda que las consecuencias afectan de una u otra forma a las practicantes, sin embargo, uno de los entrevistados deja entrever que solo afectarían si no existiesen los principios generales del derecho

3. ¿Considera usted que la falta de regulación de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 coloca al practicante pre y profesional gestante en una situación de abandono o desamparo?

Tabla 7

Pregunta n.º 3: respuestas

Entrevistado	Respuesta de la pregunta n.º 3
1. Debora Ruth Chisi Chavez	(...) si, al no culminar sus prácticas se le estaría privando de oportunidades laborales, esto supondría una situación de abandono
2. Emilio Quispe Padilla	(...) si, en una situación de desamparo debido a la falta de regulación sobre el embarazo en practicantes
3. José Carlos Ramirez	(...) si, la falta de regulación provocaría una situación de desamparo, no terminarían sus prácticas y no podrá seguir recibiendo su subvención
4. Marlene Cleofe Flores Sullca	(...) no, considero que estos vacíos legales podrían suplirse aplicando los principios generales del derecho laboral
5. Edgar Teobaldo Cerpa Cornejo	(...) no tan grave, pero si coloca a la practicante en una situación de perjuicio que afecta su ámbito laboral y académico
6. Flora Arana Cruz	(...) si, al no estar regulado el embarazo en practicantes se la deja en desamparo
7. Katherine Mariel Nina Cusi	(...) considero que esos términos son muy severos, pero si comparto la idea de que al no estar regulado este tema se deja a la practicante en una situación de vulnerabilidad y desventaja
8. Richard O. Apaza Gutiérrez	no considero que sea puesta en una situación de gravedad ya que se pueden integrar los principios generales del derecho

Tabla 8

Pregunta n.º 3: análisis

Convergencia	Divergencia	Interpretación
En esta pregunta unos entrevistados concuerdan en que si se coloca a las practicantes en desamparo y en abandono. Sin embargo, otros entrevistados también concuerdan en que no se las coloca en una situación tan grave, pero si les ocasiona	Un entrevistado con otro punto de vista menciona que no se coloca a las practicantes en ninguna situación prevista ya que estos vacíos legales pueden suplirse con los principios generales del derecho	Tenemos entonces que los entrevistados concuerdan en que, si se pone a las practicantes en situaciones que les afectan, de menor a mayor medida y por ende hay repercusiones en su ámbito laboral y personal, pero también tenemos un

perjuicio, desventaja y las deja vulnerables y como tal esto afecta su ámbito laboral.	entrevistado que piensa que no se coloca a la practicante en ninguna situación de perjuicio o agravio ya que existen los principios generales del derecho y estos suplen los vacíos encontrados en el decreto legislativo
--	---

4. ¿Qué obligaciones deberían tener los empleadores hacia las practicantes pre y profesionales gestantes que se encuentran bajo el Decreto Legislativo Nro. 1401?

Tabla 9

Pregunta n.º 4: respuestas

Entrevistado	Respuesta de la pregunta n.º 4
1. Debora Ruth Chisi Chavez	(...) mientras puedan seguir laborando, las obligaciones siguen siendo las mismas de siempre, orientación, remuneración, una constancia una vez finalizadas sus practicas
2. Emilio Quispe Padilla	(...) las obligaciones deberían ser iguales que para una mujer trabajadora embarazada, es decir, debería tener acceso a una licencia por maternidad
3. José Carlos Ramirez	(...) deberían de otorgarles una licencia por maternidad, ya que es un derecho constitucional
4. Marlene Cleofe Flores Sullca	(...) deberían realizar todas las obligaciones estipuladas en el decreto legislativo 1401
5. Edgar Teobaldo Cerpa Comejo	(...) tienen la obligación de actuar en base a lo que consideren pertinente y en favor de la practicante gestante
6. Flora Arana Cruz	(...) deberían poder otorgarles a las practicantes una licencia por maternidad, si no se regula este aspecto se deja vulnerables a las practicantes
7. Katherine Mariel Nina Cusi	(...) todo empleador debe tratar a tus trabajadores de acuerdo a lo que dicta la norma
8. Richard O. Apaza Gutiérrez	el empleador debe cumplir lo que establece el decreto legislativo 1401

Tabla 10

Pregunta n.º 4: análisis

Convergencia	Divergencia	Interpretación
En su mayoría los entrevistados coinciden en que las obligaciones a cumplir por los empleadores son las estipuladas en el decreto legislativo 1401, y en adición a eso se les debería de otorgar una licencia por maternidad	En otro punto de vista un entrevistado presupone que las obligaciones para las practicantes deberían ser iguales que para una mujer trabajadora	La gran mayoría de entrevistados concuerda en que las obligaciones del empleador para con la practicante deben ser las estipuladas en el decreto legislativo nro. 1401, adicionándole la licencia por maternidad, sin embargo, otro entrevistado opina que se debería tratar a las practicantes igual que a una trabajadora, con las mismas obligaciones por parte de su empleador

5. ¿Desde su perspectiva y experiencia como se debería resolver la problemática acerca de los vacíos encontrados en el Decreto Legislativo Nro. 1401?

Tabla 11

Pregunta n.º 5: respuestas

Entrevistado	Respuesta de la pregunta n.º 5
1. Debora Ruth Chisi Chavez	(...) debería subsanarse por supletoriedad de la norma civil
2. Emilio Quispe Padilla	(...) mediante el principio de analogía
3. José Carlos Ramirez	(...) proceso de integración jurídica utilizando el principio de equidad
4. Marlene Cleofe Flores Sullca	(...) recurriendo a los principios de analogía y equidad, lo que se conoce como autointegración
5. Edgar Teobaldo Cerpa Cornejo	(...) por los principios generales del derecho, dada la similitud con otra norma bastaría solo con aplicar una analogía
6. Flora Arana Cruz	(...) como se menciona en el inciso 9 del art 139 de la constitución peruana, basta con aplicar el principio de analogía
7. Katherine Mariel Nina Cusi	(...) utilizando un proceso conocido como la heterointegración, ya que el vacío que abordamos es referente a materia laboral recurriremos al código civil

8. Richard O. Apaza Gutiérrez	(...) los principios generales del derecho, ya que son los únicos capaces de armonizar la cantidad exorbitante de normatividad que tenemos
-------------------------------	--

Tabla 12

Pregunta n.º 5: análisis

Convergencia	Divergencia	Interpretación
Los entrevistados concuerdan en las respuestas, la mayoría opta por usar los principios generales del derecho, como la equidad y analogía, y otros piensan usar la supletoriedad de la norma civil	No se encuentran divergencias en las repuestas de los entrevistados	Las respuestas a esta pregunta concuerdan en el hecho de que se debe suplir este vacío lo que varía son los métodos de cómo hacerlo, unos aplicaran los principios generales del derecho, como la analogía y la equidad, y otros entrevistados usaran la supletoriedad de la norma civil

6. ¿Qué sanción cree usted que deberían recibir aquellos empleadores que despiden a las practicantes al enterarse que están embarazadas, con el objetivo de no seguir brindándoles un estipendio?

Tabla 13

Pregunta n.º 6: respuestas

Entrevistado	Respuesta de la pregunta n.º6
1. Debora Ruth Chisi Chavez	(...) un pago por el despido arbitrario
2. Emilio Quispe Padilla	(...) una indemnización
3. José Carlos Ramirez	(...) una indemnización conforme a ley
4. Marlene Cleofe Flores Sullca	(...) una indemnización
5. Edgar Teobaldo Cerpa Cornejo	(...) suspender al empleador que dirigió el despido de la practicante de su puesto de trabajo
6. Flora Arana Cruz	Incrementar el pago de la indemnización que le correspondería por ley
7. Katherine Mariel Nina Cusi	el pago de la indemnización y quizás la reposición al puesto que ocupaba como practicante dentro de la institución
8. Richard O. Apaza Gutiérrez	las sanciones que le corresponde conforme a ley

Tabla 14

Pregunta n.º 6: análisis

Convergencia	Divergencia	Interpretación
Como convergencia en estas respuestas tenemos a la Indemnización, ya sea incrementando el monto de la misma o la reposición al puesto que ocupaba la practicante	En cuanto a la divergencia tenemos la opinión de suspender al empleador de su trabajo	En general la mayoría de entrevistados piensa que la sanción idónea para los empleadores que despidieron a las practicantes sería el pago de una indemnización, en adición a esto hay opiniones para incrementar este monto y de que se reponga a la practicante a su puesto laboral, en contraparte un entrevistado considera que una sanción idónea sería suspender al empleador de su puesto de trabajo

7. ¿Cuáles cree que son los derechos vulnerados por las instituciones públicas hacia las practicantes pre y profesionales gestantes en relación a los vacíos encontrados en el Decreto Legislativo Nro. 1401?

Tabla 15

Pregunta n.º 7: respuestas

Entrevistado	Respuesta de la pregunta n.º 7
1. Debora Ruth Chisi Chavez	(...) el derecho al trabajo, derecho a la protección de la salud, protección frente al despido
2. Emilio Quispe Padilla	derecho a una licencia por maternidad, derecho al trabajo, derecho al pago de su subvención
3. José Carlos Ramirez	Derecho al aprendizaje, derecho al trabajo, derecho al interés superior del niño
4. Marlene Cleofe Flores Sullca	(...) derecho de igualdad, derecho a la libertad de trabajo
5. Edgar Teobaldo Cerpa Cornejo	Derecho a la educación, derecho a su libertad de trabajo, derecho a que obtenga una licencia por maternidad
6. Flora Arana Cruz	Derecho a un estipendio, derecho al trabajo, derecho al aprendizaje, derecho a prestaciones de Essalud
7. Katherine Mariel Nina Cusi	Derecho a la igualdad, derecho a retomar sus prácticas después de dar a luz, derecho a la salud

8. Richard O. Apaza Gutiérrez	Derecho al trabajo, derecho al pago de la subvención económica
-------------------------------	--

Tabla 16

Pregunta n.º 7: análisis

Convergencia	Divergencia	Interpretación
Todos los entrevistados consideran que hay derechos vulnerados hacia las practicantes entre ellos tenemos el derecho al trabajo, derecho a la salud, derecho a una licencia por maternidad, derecho al aprendizaje, derecho a la igualdad, derecho a la educación, derecho a una subvención o estipendio, derecho al interés superior del niño, derecho a la protección frente al despido, derecho a prestaciones de Essalud	No se encuentran divergencias en las respuestas de los entrevistados	Todas las respuestas de los entrevistados concuerdan en que tenemos derechos vulnerados hacia las practicantes, entre los principales están el derecho al trabajo, a la educación, a una subvención, etc.

8. ¿Qué opinión le merece que las practicantes pre y profesionales gestantes que se encuentran bajo el Decreto Legislativo Nro. 1401 no tengan acceso a una licencia por maternidad?

Tabla 17

Pregunta n.º 8: respuestas

Entrevistado	Respuesta de la pregunta n.º 8
1. Debora Ruth Chisi Chavez	(...) opino que es un vacío legal existente
2. Emilio Quispe Padilla	(...) si se le brinda la licencia por maternidad se estaría desnaturalizando el convenio de la practicante
3. José Carlos Ramirez	(...) que al no garantizar una licencia por maternidad para la practicante, se vulneran sus derechos
4. Marlene Cleofe Flores Sullca	(...) al no encontrarse regulado se atenta contra los derechos de la practicante y los del concebido
5. Edgar Teobaldo Cerpa Cornejo	(...) que está bien ya que las practicantes no están bajo un régimen laboral, si no, bajo un régimen formativo

6. Flora Arana Cruz	(...) es un agravio a los derechos de la practicante
7. Katherine Mariel Nina Cusi	(...) afectan a los derechos de la practicante
8. Richard O. Apaza Gutiérrez	(...) las practicantes bajo un régimen formativo, es correcto que no cuenten con licencia por maternidad ya que este no produce derechos laborales

Tabla 18

Pregunta n.º 8: análisis

Convergencia	Divergencia	Interpretación
Los entrevistados opinan que las practicantes al no contar con una licencia por maternidad, estarían siendo afectadas en cuanto a sus derechos e incluso los derechos del concebido	Algunos entrevistados consideran que está bien que las practicantes no cuenten con una licencia por maternidad	En las respuestas notamos que la mayoría de entrevistados consideran que es una vulneración a los derechos de la practicante, el hecho de que la licencia por maternidad no este regulada, sin embargo, en otras respuestas consideran que está bien que no tengan licencia por maternidad puesto que las practicantes están bajo un régimen formativo el cual no genera derechos laborales o beneficios sociales

9. ¿Cree usted que los derechos vulnerados referentes a los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 generan consecuencias sociales en practicantes pre y profesionales gestantes?

Tabla 19

Pregunta n.º 9: respuestas

Entrevistado	Respuesta de la pregunta n.º 9
1. Debora Ruth Chisi Chavez	(...) si, por ejemplo la reducción de las oportunidades del trabajo
2. Emilio Quispe Padilla	(...) Una de las consecuencias sociales seria el aislamiento social de la practicante y la pérdida de conocimiento de lo aprendido
3. José Carlos Ramirez	(...) una de las consecuencias sociales seria la privación de una vida laboral activa

4. Marlene Cleofe Flores Sullca	(...) si, la incertidumbre y precariedad
5. Edgar Teobaldo Cerpa Cornejo	(...) una consecuencia social seria pertenecer al “grupo de reserva”, es decir, pertenecer al grupo de personas que busca reintegrarse al mercado laboral
6. Flora Arana Cruz	(...) la limitación de sus relaciones sociales
7. Katherine Mariel Nina Cusi	(...) una consecuencia será una menor calidad de vida de la practicante
8. Richard O. Apaza Gutiérrez	(...) Una consecuencia social seria el aumento de la brecha de la desigualdad social

Tabla 20

Pregunta n.º 9: análisis

Convergencia	Divergencia	Interpretación
Las respuestas coinciden en que si se generan consecuencias sociales a partir de los derechos vulnerados, consecuencias como la reducción de oportunidades de trabajo, aislamiento social, la privación de una vida laboral activa, incertidumbre y precariedad, pertenecer al grupo de reserva, limitación de sus relaciones sociales, menor calidad de vida y aumento de la brecha de la desigualdad social	No se hallan divergencias en estas respuestas	Los entrevistados en su totalidad concuerdan en que los derechos vulnerados crean consecuencias sociales, muchas de estas relacionadas al trabajo y a la calidad de vida de la practicante, disminuyendo así sus oportunidades de prosperar

Discusión

Respecto al objetivo general:

Desarrollar las consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 en relación con las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes.

En cuanto al objetivo general, los entrevistados en su mayoría están de acuerdo e indican que surgen varias consecuencias como producto de los vacíos legales existentes en el Decreto Legislativo Nro. 1401, ello con respecto a la no obtención

de una licencia por maternidad, así mismo, consecuencias académicas, consecuencias educativas, así como la vulneración al derecho de trabajo, el despido o renuncia de la practicante que se encuentra en estado de gestación. Sin embargo, uno de los entrevistados está en desacuerdo ya que indica que no existirían consecuencias porque se podrían integrar los principios generales del derecho para suplir dicho vacío.

Dichos resultados tienen relación con la investigación de Roca (2019) en cuanto a la investigación que realizó sobre la discriminación en contra de la mujer en estado de embarazo y la prohibición constitucional de despido, llega a la conclusión que, en el espacio laboral, continúa habiendo segregación hacia la mujer, suceso que ocurre incluso antes de emplearla, a lo largo de su trabajo y al momento de despedirla. En este sentido la discriminación laboral genera consecuencias laborales, académicas y económicas, las cuales tendrían relación con las consecuencias mencionadas en los resultados de la pregunta uno.

Del mismo modo con la investigación de Cruzado (2020) en donde determina la razón por la cual no se efectúa de manera correcta los convenios de práctica preprofesionales, y determinó que los convenios de práctica no fueron ejecutados correctamente, hubo general anuencia en que habría fallas en la norma de parte de ciertos contratantes y centros de educación laboral, insiste en que el empleador no tiene un plan de estudio y en caso de tenerlo es sólo por cumplir con la formalidad exigida, ya que no se están ejecutando. En esta misma línea encontramos que debido a la mala ejecución de los convenios de prácticas por parte de los empleadores ocasionan consecuencias a la practicante, las mismas que se han observado en los resultados de la entrevista.

En cuanto al segundo resultado los entrevistados concuerdan que las dichas consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 afectarían el aspecto no solo económico sino el aspecto laboral y académico, así como la vulneración a su derecho al trabajo y que hasta podría afectar la salud de la practicante. Cabe resaltar que uno de los entrevistados deja entrever que solo se afectarían dichos derechos si es que no existiesen los principios generales del derecho que sirven como base y lineamiento para suplir los vacíos de una norma. Del mismo modo hay que resaltar que efectivamente los vacíos del presente

decreto tienen una gran repercusión en ámbito laboral, por la pérdida de oportunidades laborales que a largo plazo la practicante podría haber logrado, sin embargo, no podrá, asimismo el ámbito académico se vería truncado.

De acuerdo al tercer resultado, sobre el tema del abandono o desamparo los entrevistados concuerdan en que si se coloca a la practicante en una situación que le afecta de menor a mayor medida, y que generan repercusiones en el ámbito laboral y personal de la practicante, sin embargo, cabe resaltar que un entrevistado refiere que no se coloca a la practicante en ninguna situación de perjuicio ya que existen los principios generales del derecho de forma que los vacíos legales encontrados en el Decreto Legislativo Nro. 1401 pueden suplirse.

Vizconde (2019) determino el efecto que produce la excepción a la no renovación de contrato sujeto a modalidad o a plazo fijo sobre la estabilidad laboral de las madres gestantes o en periodo de lactancia, y concluyo que el impedimento de la renovación no es ilegal pero los empleadores desnaturalizan este tipo de contratos, esto sucede cuando algunos empleadores utilizan contratos de duración determinada mediante contratos modales, con el fin de impedir que los trabajadores obtengan un trabajo estable. Del mismo modo, la relación que tiene el tercer resultado es que la practicante gestante, si se encontraría bajo una situación de abandono, ya que estas al quedar embarazadas tendrían que dejar sus prácticas, afectando directamente su ámbito personal, así también se tiene que tampoco celebran un contrato laboral, por lo que no gozan de los mismos derechos laborales que una trabajadora, colocando su estabilidad laboral bajo una cuerda floja.

Respecto al objetivo específico N° 1:

Identificar los vacíos legales en el Decreto Legislativo Nro. 1401 con relación a las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes.

En su gran mayoría los entrevistados concuerdan que las obligaciones del empleador para con la practicante deben ser aquellas que se encuentran contempladas en el Decreto Legislativo Nro. 1401, así mismo se debería incluir la licencia por maternidad, sin embargo, otro entrevistado refiere que se debería tratar a las practicantes igual que a una trabajadora, ello en cuanto a los derechos y

obligaciones por parte de la institución en la que se encuentra prestando sus servicios formativos.

Dichos resultados coinciden con la tesis de Andia (2019) en su trabajo de investigación tuvo como objetivo, determinar la implementación del supervisor y fiscalizador en el régimen formativo laboral de prácticas preprofesionales en las instalaciones del Gobierno Regional de Arequipa, para evitar la vulneración y debido cumplimiento de lo que se firma en el Convenio de prácticas entre ambas partes. Y concluyo determinando que lo adecuado sería que se implemente un supervisor y/o custodio, para tener una mejor inspección de las acciones realizadas por el practicante, de esta manera cumplir el convenio. En ese sentido, la relación que tiene el primer resultado es que más allá de las obligaciones contempladas en el Decreto Legislativo Nro. 1401, que deben cumplir las instituciones públicas, también se requiere de una persona encargada de fiscalizar las actividades que desarrolla el practicante, ello con la finalidad de que se cumpla a cabalidad.

Del mismo modo en el trabajo de investigación de Yañez (2017) abordó el tema desde lo general a lo particular, indagando sobre el fuero de maternidad en el ordenamiento jurídico colombiano y las discrepancias entre la Corte Suprema de justicia y la Corte Constitucional sobre la protección a las madres gestantes y lactantes durante la relación laboral. Y encontró que el objetivo principal del tribunal de maternidad es garantizar que el empleo de las trabajadoras continúe hasta el final del período de licencia por maternidad, pero cuando esto no sea posible debido a la imposibilidad, sin embargo, hay que recalcar que es necesario garantizar el acceso a los servicios de salud durante el estado de embarazo, y que está perciba una remuneración por concepto de licencia por maternidad.

Respecto a la pregunta cinco los entrevistados refieren que se debe suplir los vacíos legales existentes en el Decreto Legislativo Nro. 1401, a través de métodos como los principios generales del derecho, dentro de los cuales encontramos a los principios de analogía y equidad, desde otro punto de vista otros entrevistados hacen hincapié en que se debería utilizar no solo los principios si no la supletoriedad de la norma civil. En esa misma línea, se concluye que no basta con la aplicación supletoria de los principios generales del derecho, sino que los derechos de la practicante debería encontrarse plenamente establecidos en la ley.

Sobre las sanciones que deberían recibir los empleadores, como resultado de la sexta pregunta, en su gran mayoría los entrevistados concuerda que las penalidades que deberían recibir los empleadores que despidieron a las practicantes en estado de gestación, sería el pago de una indemnización a favor de la practicante. Así mismo hay opiniones de otros entrevistados que refieren que se debe incrementar dicho monto y la reposición de la practicante a la institución donde realiza sus prácticas. Por otro lado, un entrevistado considera que se le debería suspender al empleador de su puesto de trabajo.

Respecto a lo anterior Ortiz (2016) en su trabajo de investigación analizo el incumplimiento del empleador acerca de los derechos de la trabajadora gestante y sustento la necesidad de tipificar y sancionar como infracción penal, para garantizar los derechos esenciales de la futura madre y el nuevo ser. Y concluyo que es urgente que se dé a conocer los derechos de las trabajadoras gestantes, derechos ubicados en la Constitución, basándonos en las normas a favor del trabajador, el interés superior del lactante, igualmente en los principios para los trabajadores donde el Estado posee el compromiso de salvaguardar a los individuos en situaciones de doble inseguridad y dar una solución al despotismo de los contratantes. En relación a lo anterior vemos que coincide con la interpretación de la sexta pregunta en el sentido de que el estado debe salvaguardar la seguridad de las practicantes al ser despedidas arbitrariamente, asegurando una justa indemnización.

Respecto al objetivo específico N° 2:

Describir los derechos vulnerados por los vacíos legales que existen en el Decreto Legislativo Nro. 1401 con relación a las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes.

Sobre la pregunta siete, en relación a los derechos vulnerados, aquí vemos que todos los entrevistados concuerdan en que si existen, estos derechos se dan por parte de las instituciones hacia las practicantes pre y profesionales gestantes, dentro de los cuales tenemos los siguientes: el derecho al trabajo, a la salud, a gozar de una licencia por maternidad, derecho al aprendizaje, derecho a la igualdad, derecho a la educación, a una subvención o estipendio económico,

derecho al interés superior del niño, derecho a la protección frente al despido arbitrario y finalmente derecho a prestaciones de Essalud.

Precisamente sobre lo anterior tenemos la tesis de Moreno, Torres (2016) donde analizan la figura jurídica de la estabilidad laboral reforzada de aprendices en estado de embarazo, afines a empresas mediante contrato de aprendizaje, con el fin de visibilizar las herramientas jurídicas para la protección de sus derechos. Donde concluyo que cuando una asalariada se encuentra en gravidez, aparte del contrato que posea, ella cuenta con un resguardo por parte del Estado antes, durante y tras el parto. Así mismo, un contrato de aprendizaje es una forma específica de contrato que difiere de un contrato de trabajo regular, y por ende precisa de las salvaguardas de las que cuenta este; no obstante, la Corte Constitucional por legislación, instituyó que cuando una practicante se halle en gravidez, a su contrato se le incorporen elementos de un contrato habitual laboral en relación con la maternidad, considerándole mayor estabilidad laboral.

En esta línea precisamos que la investigación de Moreno y Torres (2016) coincide con los resultados a los que se llegó en la pregunta siete, es decir, en que existen derechos laborales vulnerados hacia la practicante, ahora bien, en la investigación de Moreno y Torres también vemos que a los contratos de aprendizaje cuentan con salvaguardas y si la practicante está en estado de gravidez se le adicionen elementos de modo que cuente con mayor estabilidad laboral, algo con lo que nuestra legislación todavía no cuenta.

En cuanto a los resultados de los entrevistados sobre la pregunta ocho, ellos consideran que el no contar con licencia por maternidad constituye una vulneración a los derechos de la practicante gestante y a los derechos del concebido, sin embargo, uno de los entrevistados considera que esta bien el hecho de que las practicantes gestantes no cuenten con una licencia por maternidad, puesto que las practicantes se encuentran bajo un régimen formativo vigente en el Decreto Legislativo Nro. 1401 dentro del cual se establece que no genera derechos laborales o beneficios sociales.

Con relación a las respuestas de los entrevistados, Yañez (2017) indago sobre el fuero de maternidad en el ordenamiento jurídico colombiano y las

discrepancias entre la corte suprema de justicia y la corte constitucional sobre la protección a las madres gestantes y lactantes durante la relación laboral. Y concluye indicando que el objetivo principal del tribunal de maternidad es garantizar que el empleo de las trabajadoras continúe hasta el final del período de licencia por maternidad, pero cuando esto no sea posible debido a la imposibilidad, es necesario garantizar que las trabajadoras embarazadas tengan al menos acceso a los servicios de salud durante el embarazo y licencia de maternidad remunerada durante la lactancia. En este sentido la relación con los resultados de las entrevistas se da en que es necesario una licencia por maternidad para las trabajadoras, en este caso para las practicantes, para así garantizar sus derechos laborales.

Con respecto a los resultados de la pregunta nueve, se menciona que los derechos vulnerados generan consecuencias sociales, es lo que los entrevistados en su totalidad consideran correcto, estas consecuencias abarcan varios aspectos tales como, la reducción de oportunidades laborales, el aislamiento social, la privación de una vida laboral activa, la incertidumbre y precariedad, el hecho pertenecer al “grupo de reserva” limitándola de sus relaciones sociales, una menor calidad de vida y aumento de la brecha de la desigualdad social perjudicándola en todo aspecto académico teniendo en consideración que la practicante perderá el año de experiencia en el sector público.

Respecto a las consecuencias sociales tenemos a Díaz (2018) donde analizo la influencia de la discriminación indirecta a las mujeres gestantes en el ámbito laboral en Lima. E indica que la segregación evasiva contra las embarazadas afecta en cuanto al trato hacia las trabajadoras embarazadas, porque sus empleadores divisan que su desempeño no es igual a la calidad de trabajo de mujeres que no están gestando. Concluyendo que una causa indirecta de la discriminación contra las mujeres gestantes en su trabajo es que el empleador considera que el embarazo reduce en gran medida la atención de las mujeres en sus deberes, por ende, estaría afectando su rendimiento. En tal sentido la similitud con los resultados de la pregunta nueve yacen en que las practicantes que sean discriminadas por su embarazo sufrirán consecuencias sociales, las mismas que ya se vieron, y las cuales pueden ser muy perniciosas al tratar de volver a su vida laboral.

V. CONCLUSIONES

1. Revisando antecedentes nacionales e internacionales, se concluye que existen consecuencias producto de la discriminación laboral y de la mala ejecución de los convenios de prácticas que ponen a la practicante en una situación de abandono, ya que se estaría afectando su ámbito laboral, por la pérdida de oportunidades de trabajo que a largo plazo podría haber logrado, así mismo su ámbito económico al dejar de percibir el estipendio e incluso académico perdiendo el progreso de sus prácticas.
2. Referente a las obligaciones que tienen los empleadores hacia la practicante, queda establecido que se aplican las estipuladas en el Decreto Legislativo Nro. 1401, pero además de ello, se debería incluir la licencia por maternidad a las practicantes en virtud de salvaguardar sus derechos, supliendo así los vacíos legales encontrados en el decreto en cuestión; y respecto a los empleadores que despiden arbitrariamente a la practicante gestante, deben ser sancionados conforme a ley.
3. Los derechos vulnerados hacia las practicantes gestantes son ocasionados por los empleadores y la falta de regulación en la legislación, en el momento en que no se les reconoce el derecho a una licencia por maternidad, así como el derecho al trabajo, a la salud, derecho al aprendizaje, derecho a la educación, derecho al interés superior del niño; hay que resaltar la vulneración del derecho a la igualdad ya que no estarían gozando de los mismos beneficios que una trabajadora formal, producto de estos derechos vulnerados podemos ver distintas consecuencias sociales tales como: la reducción de oportunidades laborales, el aislamiento social, la privación de una vida laboral activa, aumento de la brecha de la desigualdad social y una menor calidad de vida.

VI. RECOMENDACIONES

A los funcionarios del congreso de la república, en coordinación con el Ministerio de Trabajo, puedan evaluar la modificación del artículo 15 del Decreto Legislativo Nro. 1401 en relación a las obligaciones de la entidad para con las practicantes, en caso de que esta quede embarazada durante su periodo de prácticas, otorgándoles una licencia por maternidad y los beneficios que le corresponderían conforme a ley.

Se recomienda a los empleadores de las instituciones públicas del estado que realizan la selección de practicantes bajo el Decreto Legislativo Nro. 1401, a efecto que tomen en consideración el principio de igualdad como garantía de protección especial a la practicante gestante, quienes se encuentran con mayor posibilidad de vulnerabilidad, y con la finalidad de velar por los derechos fundamentales laborales reconocidos en la Constitución Política del Perú.

A los futuros abogados, compañeros y colegas se les recomienda realizar investigaciones sobre los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 y la vulneración del derecho a la igualdad en practicantes, ya que es un problema latente en la sociedad y que debe ser tratado para conocimiento del público en general.

REFERENCIAS

- Andia. M. (2019) La implementación del supervisor y fiscalizador en el régimen formativo laboral de prácticas pre profesionales en las instalaciones del gobierno regional de Arequipa los años 2016 y 2017. Objetivos, metodología, conclusiones y recomendaciones. <https://bit.ly/3EQ6U3S>
- Aptitus (2019) ¿Cuál es la diferencia entre práctica pre profesional y práctica profesional? Prácticas pre profesionales, Prácticas profesional. <https://bit.ly/36Q5I9J>
- Barbour. R. (2013) Los grupos de discusión en Investigación Cualitativa. enfoque cualitativo. <https://bit.ly/3xVmCJy>
- Cruzado. M. (2020) Convenio de práctica preprofesional en el Perú: una mirada desde su negociación laboral. Objetivos, metodología, conclusiones y recomendaciones. <https://bit.ly/3xU0X4w>
- Diaz. V. (2018) La discriminación indirecta a mujeres gestantes trabajadoras en el ámbito laboral, en lima metropolitana, año 2017. Objetivos, metodología, conclusiones y recomendaciones. <https://bit.ly/3KkQI1l>
- Estudia Peru (2020) Conoce la diferencia entre prácticas profesionales y prácticas pre profesionales ¿Qué es una práctica profesional? ¿Qué son las prácticas pre profesionales? <https://bit.ly/3OHAZaw>
- La Ley (2017) Obligaciones. ¿De toda obligación nace responsabilidad? <https://bit.ly/3OR5ZVJ>
- Moreno. G. (2016) Estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada vinculada mediante contrato de aprendizaje. Objetivos, metodología, conclusiones y recomendaciones. <https://bit.ly/3kgAA0A>
- Ortiz. C. (2016) Análisis del incumplimiento del empleador acerca de los derechos de la trabajadora embarazada y su posible responsabilidad penal. Objetivos, metodología, conclusiones y recomendaciones. <https://bit.ly/3Mx3CVN>
- Pereira. G. (2020) Ni CTS ni utilidades: ¿a qué beneficios tienen derecho los practicantes? ¿Cómo se regula las condiciones laborales de los practicantes? ¿Contrato o convenio? <https://bit.ly/3vEiGdy>

- Pérez Porto. J. & Gardey. A. (2015) Definición de práctica profesional. <https://bit.ly/37HQ6jE>
- Roca. L. (2019) Discriminación en contra de la trabajadora embarazada y la prohibición constitucional de despido. Objetivos, metodología, conclusiones y recomendaciones. <https://bit.ly/3LkQp2p>
- Universa Mexico (2012) ¿Qué son las prácticas profesionales y por qué es importante realizarlas? ¿Por qué es esencial realizar una práctica profesional? <https://bit.ly/3vkMLja>
- Vizconde. D. (2019) La excepción de no renovación de contrato frente a la estabilidad laboral de las madres gestantes o en periodo de lactancia. Objetivos, metodología, conclusiones y recomendaciones. <https://bit.ly/3MPLxTI>
- Williams. G. & Unrau (2005) Investigación y evaluación del trabajo social: enfoques cuantitativos y cualitativos. Escenario de estudio. <https://bit.ly/3vjAeNe>
- Yañez. S. (2017) El fuero de maternidad en el ordenamiento jurídico colombiano y las discrepancias entre la corte suprema de justicia y la corte constitucional sobre la protección a las madres gestantes y lactantes durante la relación laboral. Objetivos, metodología, conclusiones y recomendaciones. https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/12132/Ya%F1ezGiraldo_SilviaMilena_2017.pdf;jsessionid=9E75E1F12B0376E4A7FA83A2748FB8CD?sequence=2

ANEXOS

Anexo A

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y nombres: Guerra Campos, Jefferson Williams
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la UCV
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
 I.4. Autor(a) de Instrumento: Luis Ubaldo Luque Carpio / Thalia Jossy Esthefany Torres Fernandez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MÍNIMAMENTE ACEPTABLE				ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

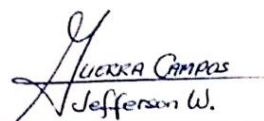
- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90.5%

Lima, 18 de febrero de 2022


GUERRA CAMPOS
Jefferson W.

Jefferson Williams Guerra Campos
Maestro en Gestión pública

DNI N.º 71012547 - Telf.: 993533611

Anexo B

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

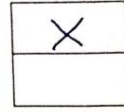
- I.1. Apellidos y nombres: *Mendoza Flores, Santiago Saul*
 I.2. Cargo e institución donde labora: *Abogado litigante en materia penal y civil*
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: *Guía de entrevista*
 I.4. Autor(a) de Instrumento: *Luis Ubaldo Luque Caspio / Thalia Jassy Estherany Torres Fernández.*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MÍNIMAMENTE ACEPTABLE				ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación



IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90.5%

Lima... 18 de febrero... de 2022

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N.º 45504515 - Telf.: 966819660
Maestría en Derecho Penal

.....
Santiago Saul Mendoza Flores
ABOGADO
C.A.A 7816

Anexo C

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TÍTULO: Consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 en relación a las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes.

GUÍA DE ENTREVISTA

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto a las consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 en relación a las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes; motivo por el cual, se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad y compromiso.

Entrevistado/a : Debora Ruth Chisi Chavez
Cargo : Abogada
Institución : Ministerio Público - Fiscalía de la Nación

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar las consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 en relación con las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes.

Preguntas:

1. ¿Cuáles son las consecuencias que surgen a raíz de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401?

Las consecuencias abarcarían varios ámbitos, dentro de lo laboral al ser despedidas y que no les puedan otorgar la constancia de cese de sus prácticas, en cuanto a su sustento económico, puesto que, aunque sean practicantes algunos reciben remuneraciones económicas y por último se vulneraría su derecho al trabajo y a contar con una licencia de maternidad

2. ¿De qué manera considera que las consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 afecta a practicantes pre y profesionales gestantes?

En lo académico aplazando su oportunidad de culminar su carrera, en lo laboral se podría estar privando la oportunidad de conseguir una plaza estable, de una remuneración y de una licencia por maternidad que aseguraría lo anterior mencionado

3. ¿Considera usted que la falta de regulación de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 coloca al practicante pre y profesional gestante en una situación de abandono o desamparo?

Claro que sí, ya que al perder la oportunidad de que culmine sus prácticas se le estaría privando de oportunidades de trabajo tanto en la empresa como fuera de ellas una vez acabados sus prácticas, también de la oportunidad de poder hitolarse de acuerdo a sus plans, esto supondría una situación de abandono por parte del estado.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar los vacíos legales en el Decreto Legislativo Nro. 1401 con relación a las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes.

Preguntas:

4. ¿Qué obligaciones deberían tener los empleadores hacia las practicantes pre y profesionales gestantes que se encuentran bajo el Decreto Legislativo Nro. 1401?

Pues mientras todavía puedan seguir laborando y cumpliendo con sus prácticas, creo que las obligaciones siguen siendo las mismas de siempre, que consisten en brindar orientación, una remuneración en caso correspondiente, y brindar constancia al finalizar sus prácticas, claro que con los cuidados necesarios sin poner en peligro a la practicante embarazada.

5. ¿Desde su perspectiva y experiencia como se debería resolver la problemática acerca de los vacíos encontrados en el Decreto Legislativo Nro. 1401?

Considero que debería subsanarse este vacío por supletividad de la norma civil ya que es la base de nuestro sistema jurídico, actúa como un filtro a fin de darle coherencia al sistema jurídico, el proceso de integración va de la mano con el principio de supletividad a fin de conservar la coherencia y paz en el sistema jurídico.

6. ¿Qué sanción cree usted que deberían recibir aquellos empleadores que despiden a las practicantes al enterarse que están embarazadas, con el objetivo de no seguir brindándoles un estipendio?

Un pago, o remuneración, por los días causados para la practicante embarazada que fue despedida arbitrariamente.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Describir los derechos vulnerados por los vacíos legales que existen en el Decreto Legislativo Nro. 1401 con relación a las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes.

Preguntas:

7. ¿Cuáles cree que son los derechos vulnerados por las instituciones públicas hacia las practicantes pre y profesionales gestantes en relación a los vacíos encontrados en el Decreto Legislativo Nro. 1401?

En base a lo visto, considero que el derecho al trabajo, el derecho a la protección de la salud, protección frente al despido.

8. ¿Qué opinión le merece que las practicantes pre y profesionales gestantes que se encuentran bajo el Decreto Legislativo Nro. 1401 no tengan acceso a una licencia por maternidad?

Opino que es un vacío legal existente, sin embargo, el Art. 8 del decreto legislativo Nro. 1401 establece que no existe un vínculo laboral con la institución y el practicante, por lo tanto, en ese sentido no existirían las obligaciones como otorgarle la licencia por maternidad a la practicante.

9. ¿Cree usted que los derechos vulnerados referentes a los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 generan consecuencias sociales en practicantes pre y profesionales gestantes? ¿Por qué?

Claro que sí, tenemos por ejemplo a la reducción de las oportunidades del trabajo al ser despedidas de manera arbitraria se les priva de poder conducir sus prácticas, con esto también,

de la posibilidad de que para la empresa que trabajo pueda recomendarla
para otra empresa e incluso pierda un contrato de trabajo, sea lo mismo
llega una reducción de interacciones del ámbito laboral lo que a la larga desencadena
en problemas para conseguir trabajo.

SELLO

FIRMA

Debora R. Chisi Chavez
ABOGADA
C.A.A. 12200

Anexo D

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TÍTULO: Consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 en relación a las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes.

GUÍA DE ENTREVISTA

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto a las consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 en relación a las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes; motivo por el cual, se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad y compromiso.

Entrevistado/a : Emilio Quispe Padilla
Cargo : Abogado en derecho penal y Gestión pública
Institución : Privado

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar las consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 en relación con las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes.

Preguntas:

1. ¿Cuáles son las consecuencias que surgen a raíz de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401?

Según lo revisado, dichas consecuencias recaen en el aspecto laboral ya que si la practicante se encuentra en estado de gestación se ve obligada a renunciar puesto que no existe ley en la cual ampararse de este modo se le está privando de continuar las prácticas.

2. ¿De qué manera considera que las consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 afecta a practicantes pre y profesionales gestantes?

Bueno principalmente de hecho que ya no podría continuar con sus prácticas, por lo tanto no podría conseguir la constancia de prácticas que necesita para su centro de estudios, o que le serviría para titularse, y en cuanto otro aspecto su vida laboral también se veía truncada.

3. ¿Considera usted que la falta de regulación de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 coloca al practicante pre y profesional gestante en una situación de abandono o desamparo?

Considero que sería una situación de desamparo, ya que al no estar regulado el embarazo en practicantes, se le está limitando en muchos aspectos, laborales, académicos, y el de una licencia por maternidad, es un vacío que tiene que ser subsanado a la brevedad posible.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar los vacíos legales en el Decreto Legislativo Nro. 1401 con relación a las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes.

Preguntas:

4. ¿Qué obligaciones deberían tener los empleadores hacia las practicantes pre y profesionales gestantes que se encuentran bajo el Decreto Legislativo Nro. 1401?

Considero que las obligaciones que deberían tener hacia las practicantes embarazadas, sería igual que una trabajadora embarazada, es decir tener acceso a una licencia por maternidad para de esos que la practicante de a luz y haya cumplido con sus días de descanso, quedar en cargo y culminar sus prac

5. ¿Desde su perspectiva y experiencia cómo se debería resolver la problemática acerca de los vacíos encontrados en el Decreto Legislativo Nro. 1401?

Bueno en este caso estamos ante una ausencia normativa, claramente debemos regirnos por un principio de analogía, es decir si para las trabajadoras hay una licen por maternidad ya establecida, se debe regular lo mismo para los practicantes.

6. ¿Qué sanción cree usted que deberían recibir aquellos empleadores que despiden a las practicantes al enterarse que están embarazadas, con el objetivo de no seguir brindándoles un estipendio?

Pienso que una indemnización sera su ruente des pues de todo el empleador solo esta velando por la seguridad economica de su empresa y si la practicante gestante no puede realizar su trabajo, aunque nos guste admitirlo, el despido fue la decision politicamente correcta para el.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Describir los derechos vulnerados por los vacíos legales que existen en el Decreto Legislativo Nro. 1401 con relación a las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes.

Preguntas:

7. ¿Cuáles cree que son los derechos vulnerados por las instituciones públicas hacia las practicantes pre y profesionales gestantes en relación a los vacíos encontrados en el Decreto Legislativo Nro. 1401?

Derecho a la licencia por maternidad,
derecho al trabajo, derecho al
pago de su subvencion economica


8. ¿Qué opinión le merece que las practicantes pre y profesionales gestantes que se encuentran bajo el Decreto Legislativo Nro. 1401 no tengan acceso a una licencia por maternidad?

Opino que si se le brinda la
licencia por maternidad se estaria
desvirtuando el convenio de
prácticas, ya que ninguna norma es ley
que se le otorgue dicha licencia

9. ¿Cree usted que los derechos vulnerados referentes a los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 generan consecuencias sociales en practicantes pre y profesionales gestantes? ¿Por qué?

Una de las consecuencias sociales seria
el aislamiento social de la practicante
y la pérdida de conocimiento de lo
aprendido al interrumpir a medio
camino sus prácticas, no permitimos
que esto se desenvuelva bien en su
campo de trabajo, ocasionando al
momento de volver a buscar nuevas practicas

.....
.....

SELLO	FIRMA
<p>..... <i>Emilio Quispe Padilla</i> ABOGADO C.A.A. 9747</p>	 C.A.A. 9747

Anexo E

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TÍTULO: Consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 en relación a las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes.

GUÍA DE ENTREVISTA

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto a las consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 en relación a las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes; motivo por el cual, se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad y compromiso.

Entrevistado/a : Jose Carlos Ramirez
Cargo : Abogado
Institución : Privado

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar las consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 en relación con las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes.

Preguntas:

1. ¿Cuáles son las consecuencias que surgen a raíz de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401?

Consecuencias principalmente económicas y laborales por el cese de sus labores en la entidad de trabajo al no

2. ¿De qué manera considera que las consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 afecta a practicantes pre y profesionales gestantes?

Al no poder continuar con sus practicas se estaria afectando el aspecto academico de la practicante, por lo mismo se venia postergada su titulación, tambien dejaría de percibir su remuneración en caso q. la haya estado recibiendo

3. ¿Considera usted que la falta de regulación de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 coloca al practicante pre y profesional gestante en una situación de abandono o desamparo?

La falta de regulación de este vacío provoca una situación de desamparo. Con la practicante embarazada, esta cesara sus practicas y no obtendra su certificado, no podra titularse, se le estaria privando tambien la subvencion economica q' le corresponderia.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar los vacíos legales en el Decreto Legislativo Nro. 1401 con relación a las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes.

Preguntas:

4. ¿Qué obligaciones deberían tener los empleadores hacia las practicantes pre y profesionales gestantes que se encuentran bajo el Decreto Legislativo Nro. 1401?

Deberian otorgarles una licencia por maternidad, asi este en el ultimo mes de su convenio de practicas, porque es un derecho constitucional ya que de esta licencia derivan varios derechos q' son reconocidos constitucionalmente.

5. ¿Desde su perspectiva y experiencia como se debería resolver la problemática acerca de los vacíos encontrados en el Decreto Legislativo Nro. 1401?

Pienso q' podriamos realizar un proceso de integracion juridica, aqui claramente tenemos una ausencia normativa, por este proceso se integrara al ordenamiento juridico para llenar este vacío usando el principio de equidad, ya q' es un caso similar al de las trabajadoras q' cuentan con una licencia por maternidad.

6. ¿Qué sanción cree usted que deberían recibir aquellos empleadores que despiden a las practicantes al enterarse que están embarazadas, con el objetivo de no seguir brindándoles un estipendio?

En este caso considero que al ser un despido arbitrario
correspondería el pago de una indemnización conforme a ley.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Describir los derechos vulnerados por los vacíos legales que existen en el Decreto Legislativo Nro. 1401 con relación a las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes.

Preguntas:

7. ¿Cuáles cree que son los derechos vulnerados por las instituciones públicas hacia las practicantes pre y profesionales gestantes en relación a los vacíos encontrados en el Decreto Legislativo Nro. 1401?

Derecho a aprender, derecho al Trabajo, derecho al interés superior del niño

8. ¿Qué opinión le merece que las practicantes pre y profesionales gestantes que se encuentran bajo el Decreto Legislativo Nro. 1401 no tengan acceso a una licencia por maternidad?

Imagino, q. al no garantizar una licencia por maternidad para la practicante, se vulneran sus derechos, esto se debe implementar en el decreto legislativo a pesar de q. el convenio entre la practicante y la institución no origina vínculos laborales, derechos laborales o beneficio sociales.

9. ¿Cree usted que los derechos vulnerados referentes a los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 generan consecuencias sociales en practicantes pre y profesionales gestantes? ¿Por qué?

Creo q. una de las consecuencias sociales más graves sería la privación de una vida laboral activa es decir, cuando uno es practicante puede relacionarse con otras personas y crear vínculos q. a la larga te ayudan en tu ámbito laboral

.....
.....

SELLO	FIRMA
 <p>..... JOSE CARLOS RAMIREZ ABOGADO C.A.L. 83242</p>	

Anexo F

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TÍTULO: Consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 en relación a las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes.

GUÍA DE ENTREVISTA

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto a las consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 en relación a las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes; motivo por el cual, se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad y compromiso.

Entrevistado/a : Marlene Cleopé Flores Sullca
Cargo : Abogada en materia civil
Institución : Estudio Jurídico Mendoza Flores & Asociados

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar las consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 en relación con las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes.

Preguntas:

1. ¿Cuáles son las consecuencias que surgen a raíz de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401?

En nuestro país a las Trabajadoras cuando están en estado de gestación se les otorga una licencia por maternidad la cual cubre varios aspectos, dando el caso sería una grave consecuencia el hecho de que no este regulado para los practicantes ya que estaría vulnerado dicho T.

2. ¿De qué manera considera que las consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 afecta a practicantes pre y profesionales gestantes?

Considero que se podría estar afectando su salud ya que no hay una licencia de maternidad que le asegure seguir recibiendo una subvención económica por los vacíos y garantice su puesto de practicante

3. ¿Considera usted que la falta de regulación de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 coloca al practicante pre y profesional gestante en una situación de abandono o desamparo?

Si, ya que el no estar regulado en el decreto legislativo la situación de un embarazo dentro los practica pre y profesionales, se dejó en desamparo a la practicante cuando sus practica, la subvención que percibe e incluso la posibilidad de una recomendación de sus superiores ya que no cumpliera satisfactoriamente.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar los vacíos legales en el Decreto Legislativo Nro. 1401 con relación a las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes.

Preguntas:

4. ¿Qué obligaciones deberían tener los empleadores hacia las practicantes pre y profesionales gestantes que se encuentran bajo el Decreto Legislativo Nro. 1401?

los empleadores deberían otorgar a las practicantes una licencia por maternidad, esto sería el ideal, aunque cumple con sus demás obligaciones, ni se regula este aspecto estamos dejando vulnerables a las practicantes gestantes.

5. ¿Desde su perspectiva y experiencia como se debería resolver la problemática acerca de los vacíos encontrados en el Decreto Legislativo Nro. 1401?

Como se menciona en el Inc. 9 del art. 139 de la Constitución peruana, basta con aplicar el principio de analogía para subsanar este vacío ya que tenemos normativas relacionadas a la licencia por maternidad por los trabajadores.

6. ¿Qué sanción cree usted que deberían recibir aquellos empleadores que despiden a las practicantes al enterarse que están embarazadas, con el objetivo de no seguir brindándoles un estipendio?

Incrementar el peso de la indemnización que le correspondiere por ley

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Describir los derechos vulnerados por los vacíos legales que existen en el Decreto Legislativo Nro. 1401 con relación a las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes.

Preguntas:

7. ¿Cuáles cree que son los derechos vulnerados por las instituciones públicas hacia las practicantes pre y profesionales gestantes en relación a los vacíos encontrados en el Decreto Legislativo Nro. 1401?

Derecho a la Igualdad, derecho a obtener sus prácticas después de dar a luz, derecho a la salud


8. ¿Qué opinión le merece que las practicantes pre y profesionales gestantes que se encuentran bajo el Decreto Legislativo Nro. 1401 no tengan acceso a una licencia por maternidad?

Considero que sin duda en cuanto a los derechos de la practicante, ya que estas al no estar bajo ningún régimen laboral no están sujetas a los derechos laborales que le corresponde a un Trabajadora.

9. ¿Cree usted que los derechos vulnerados referentes a los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 generan consecuencias sociales en practicantes pre y profesionales gestantes? ¿Por qué?

La limitación de sus relaciones sociales, por tener una percepción de fracaso y frustración al no haber logrado culminar sus prácticas

.....
.....

SELLO	FIRMA
<p><i>Marlene Cleofé Flores Sulca</i> ABOGADA C.A.A. 4806</p>	

Anexo G

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TÍTULO: Consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 en relación a las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes.

GUÍA DE ENTREVISTA

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto a las consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 en relación a las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes; motivo por el cual, se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad y compromiso.

Entrevistado/a : *Edgar Cerro Cornejo*
Cargo : *Abogado*
Institución : *Particular*

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar las consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 en relación con las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes.

Preguntas:

1. ¿Cuáles son las consecuencias que surgen a raíz de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401?

Se llegaría a la conclusión de que las consecuencias más graves serían el despojo o denuncia de la Prácticante embarazada y el hecho de no poder optar por lo mismo una licencia de maternidad

2. ¿De qué manera considera que las consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 afecta a practicantes pre y profesionales gestantes?

De la anterior pregunta podemos extraer que en lo que más afecta estas consecuencias es el derecho al trabajo de la practicante, en lo respecta a su desempeño académico y quizás hasta en su salud o en la del concebido ya que la practicante al ver que tendría que renunciar a sus prácticas podría recurrir a practicarse un aborto, y con esta acción ocasiona poniendo en peligro su vida con tal de no perder sus prácticas.

3. ¿Considera usted que la falta de regulación de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 coloca al practicante pre y profesional gestante en una situación de abandono o desamparo?

Considero que estos vacíos legales pueden suplirse aplicando los principios generales del derecho laboral, por lo tanto, no estarían en una situación de abandono o desamparo

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar los vacíos legales en el Decreto Legislativo Nro. 1401 con relación a las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes.

Preguntas:

4. ¿Qué obligaciones deberían tener los empleadores hacia las practicantes pre y profesionales gestantes que se encuentran bajo el Decreto Legislativo Nro. 1401?

Los empleadores deben realizar todas las obligaciones del decreto legislativo pero con la practicante, sin embargo, no existe un vínculo laboral entre el empleador y la practicante ya que este no funciona bajo un régimen laboral contemplado por la ley

5. ¿Desde su perspectiva y experiencia como se debería resolver la problemática acerca de los vacíos encontrados en el Decreto Legislativo Nro. 1401?

Ante este vacío considero que debemos usar los principios de analogía y equidad, recurriendo a una ley para llenar los vacíos de la otra, en otras palabras lo que se conoce como autointegración

6. ¿Qué sanción cree usted que deberían recibir aquellos empleadores que despiden a las practicantes al enterarse que están embarazadas, con el objetivo de no seguir brindándoles un estipendio?

sería razonable que tras una suspensión de su puesto de trabajo por un determinado número de días, pero siendo conscientes de que esa medida no aplica en este caso, la única alternativa sería una indemnización.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Describir los derechos vulnerados por los vacíos legales que existen en el Decreto Legislativo Nro. 1401 con relación a las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes.

Preguntas:

7. ¿Cuáles cree que son los derechos vulnerados por las instituciones públicas hacia las practicantes pre y profesionales gestantes en relación a los vacíos encontrados en el Decreto Legislativo Nro. 1401?

Derechos a la igualdad, dado que a la mujer que se encuentra bajo un régimen laboral si se le otorga una licencia por maternidad, sin embargo, a la practicante se le excluye, derecho a la libertad de trabajo.


8. ¿Qué opinión le merece que las practicantes pre y profesionales gestantes que se encuentran bajo el Decreto Legislativo Nro. 1401 no tengan acceso a una licencia por maternidad?

Pienso que lastimosamente si no encontrarse regulado el tema de la licencia de maternidad para las practicante se atenta contra sus derechos y la del concebido.

9. ¿Cree usted que los derechos vulnerados referentes a los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 generan consecuencias sociales en practicantes pre y profesionales gestantes? ¿Por qué?

En una sociedad de discrepancias sociales tan evidentes como es la nuestra, quitarles a las practicante de lo que podría ser su único medio de subsistencia, es condenarla a una situación

.....
.....

SELLO	FIRMA
<p><i>Edgar Cerpa Cornejo</i> ABOGADO C.A.A 5089</p>	

Anexo H

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TÍTULO: Consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 en relación a las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes.

GUÍA DE ENTREVISTA

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto a las consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 en relación a las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes; motivo por el cual, se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad y compromiso.

Entrevistado/a : Flora Arana Cruz
Cargo : ABOGADO- Especialista de la Sub Gerencia de desarrollo Urbano
Institución : Municipalidad Distrital de Mejía

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar las consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 en relación con las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes.

Preguntas:

1. ¿Cuáles son las consecuencias que surgen a raíz de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401?

Como primera consecuencia podríamos decir que es el término de sus actividades laborales en la institución, en segundo lugar podríamos mencionar el hecho de que al no terminar sus prácticas se perjudica educativamente

2. ¿De qué manera considera que las consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 afecta a practicantes pre y profesionales gestantes?

Viendo las consecuencias están afectando al aspecto económico de la practicante ya que al no culminar sus prácticas no recibirá dicho certificado que en lo posterior le valdría como experiencia en el sector público y a su vez se le cerrarían las oportunidades laborales por falta de experiencia.

3. ¿Considera usted que la falta de regulación de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 coloca al practicante pre y profesional gestante en una situación de abandono o desamparo?

No tan grave como una situación de abandono, pero esto tendría que encontrarse sin ningún tipo de ayuda, pero si coloca a la practicante en una posición de perjuicio que afectaría directamente su ámbito laboral académico

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar los vacíos legales en el Decreto Legislativo Nro. 1401 con relación a las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes.

Preguntas:

4. ¿Qué obligaciones deberían tener los empleadores hacia las practicantes pre y profesionales gestantes que se encuentran bajo el Decreto Legislativo Nro. 1401?

Los empleadores deberían actuar en base a las circunstancias que se les presenta a favor de la practicante gestante, si ellos consideran que pueden subministrar sus prácticas y que el embarazo no supondrá problema de acuerdo a la naturaleza de trabajo que realiza, pero si en base a su criterio no puede seguir desempeñando sus funciones como que en muchos casos un despido es necesario para salvaguardar a la practicante gestante.

5. ¿Desde su perspectiva y experiencia como se debería resolver la problemática acerca de los vacíos encontrados en el Decreto Legislativo Nro. 1401?

Podríamos utilizar los principios generales del derecho, para subsanar este vacío, pero dado el caso de similitud con otro norme que tenemos, bastaría solo con aplicar una analogía para así poder proporcionar a los practicantes de una licencia por maternidad.

6. ¿Qué sanción cree usted que deberían recibir aquellos empleadores que despiden a las practicantes al enterarse que están embarazadas, con el objetivo de no seguir brindándoles un estipendio?

Bueno ya considero que se debería suspender al empleador de su puesto de trabajo ya que se le está privando del desarrollo académico a la practicante así como la subvención económica que está percibiendo por concepto de prácticas.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Describir los derechos vulnerados por los vacíos legales que existen en el Decreto Legislativo Nro. 1401 con relación a las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes.

Preguntas:

7. ¿Cuáles cree que son los derechos vulnerados por las instituciones públicas hacia las practicantes pre y profesionales gestantes en relación a los vacíos encontrados en el Decreto Legislativo Nro. 1401?

Derecho a la educación, a su libertad de trabajo, derecho a que obtenga una licencia por maternidad.

8. ¿Qué opinión le merece que las practicantes pre y profesionales gestantes que se encuentran bajo el Decreto Legislativo Nro. 1401 no tengan acceso a una licencia por maternidad?

Considero que es sin duda un agravio a los derechos de la practicante ya que estas al no ingresar bajo un régimen laboral no están sujetas a los derechos laborales que le corresponden a una trabajadora.

9. ¿Cree usted que los derechos vulnerados referentes a los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 generan consecuencias sociales en practicantes pre y profesionales gestantes? ¿Por qué?

Una consecuencia social sería pertenecer al "grupo de reserva", con esto me refiero a que forman parte del enorme grupo de personas que busca reintegrarse al mercado laboral, ya que la practicante tendría que volver a conseguir una institución para redigir sus prácticas teniendo en consideración que el mercado laboral es más competitivo en nuestro país.

.....
.....

SELLO	FIRMA



Flora Arana Ccoy
ΔΒΟΟΔΔΟ
CSP 1479

Anexo I

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TÍTULO: Consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 en relación a las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes.

GUÍA DE ENTREVISTA

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto a las consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 en relación a las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes; motivo por el cual, se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad y compromiso.

Entrevistado/a : Katherine Nina Cusi
Cargo : Abogado
Institución : Ministerio Público - Fiscalía de la Nación

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar las consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 en relación con las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes.

Preguntas:

1. ¿Cuáles son las consecuencias que surgen a raíz de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401?

Problemas para culminar sus prácticas y el hecho que deberá renunciar a su centro laboral por su estado de gestación ya que no podrá obtener la licencia por maternidad.

2. ¿De qué manera considera que las consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 afecta a practicantes pre y profesionales gestantes?

Estaría afectando su crecimiento académico, la subvención económica que vendría ser de su sustento económico por los vacíos legales contemplados en dicho decreto.

3. ¿Considera usted que la falta de regulación de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 coloca al practicante pre y profesional gestante en una situación de abandono o desamparo?

Considero que esos términos son muy severos, pero si comparto la idea de que al no estar regulados este tema se deja a la practicante en una situación de vulnerabilidad y desventaja, sus planes a largo y corto plazo se verían afectados.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar los vacíos legales en el Decreto Legislativo Nro. 1401 con relación a las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes.

Preguntas:

4. ¿Qué obligaciones deberían tener los empleadores hacia las practicantes pre y profesionales gestantes que se encuentran bajo el Decreto Legislativo Nro. 1401?

Todo empleador debe tratar a sus empleado de acuerdo a la que dicta la norma, en cuanto a los practicantes por lo que he llegado a conocer la mayoría de problemas surge porque los mismos sobre exigen a los practicantes.

5. ¿Desde su perspectiva y experiencia como se debería resolver la problemática acerca de los vacíos encontrados en el Decreto Legislativo Nro. 1401?

Aplicaremos un proceso conocido como la hetero-integración ya que el vacío que abordamos es referente a materia laboral.

6. ¿Qué sanción cree usted que deberían recibir aquellos empleadores que despiden a las practicantes al enterarse que están embarazadas, con el objetivo de no seguir brindándoles un estipendio?

El pago de la indemnización y quizás la reposición al puesto que ocupaba como practicante dentro de la institución.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Describir los derechos vulnerados por los vacíos legales que existen en el Decreto Legislativo Nro. 1401 con relación a las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes.

Preguntas:

7. ¿Cuáles cree que son los derechos vulnerados por las instituciones públicas hacia los practicantes pre y profesionales gestantes en relación a los vacíos encontrados en el Decreto Legislativo Nro. 1401?

Derecho a la igualdad, derecho a retomar sus prácticas después de dar a luz, derecho a la salud.


8. ¿Qué opinión le merece que las practicantes pre y profesionales gestantes que se encuentran bajo el Decreto Legislativo Nro. 1401 no tengan acceso a una licencia por maternidad?

Pienso que está mal porque afectan a los derechos de los practicantes.

9. ¿Cree usted que los derechos vulnerados referentes a los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 generan consecuencias sociales en practicantes pre y profesionales gestantes? ¿Por qué?

Una consecuencia será una menor calidad de vida de la practicante, limitándola a conseguir mejores oportunidades de trabajo.

.....
.....

SELLO	FIRMA
<p><i>Katherine M. Nina Cusi</i> ABOGADO C.A.A. 10844</p>	

Anexo J

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TÍTULO: Consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 en relación a las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes.

GUÍA DE ENTREVISTA

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto a las consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 en relación a las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes; motivo por el cual, se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad y compromiso.

Entrevistado/a : Richard O. Apaza Gutierrez
Cargo : Abogado
Institución : Privado.

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar las consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 en relación con las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes.

Preguntas:

1. ¿Cuáles son las consecuencias que surgen a raíz de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401?

No existían consecuencias ya que se podían integrar supletoriamente los principios generales del derecho laboral.

2. ¿De qué manera considera que las consecuencias de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 afecta a practicantes pre y profesionales gestantes?

En el supuesto caso que no existen los principios generales del derecho, se estaría vulnerando su derecho al trabajo, sin embargo reitero lo que respondí en respuesta número uno

3. ¿Considera usted que la falta de regulación de los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 coloca al practicante pre y profesional gestante en una situación de abandono o desamparo?

No considero que sea puesta en una situación de gravedad ya que se pueden integrar los principios generales del derecho.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar los vacíos legales en el Decreto Legislativo Nro. 1401 con relación a las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes.

Preguntas:

4. ¿Qué obligaciones deberían tener los empleadores hacia las practicantes pre y profesionales gestantes que se encuentran bajo el Decreto Legislativo Nro. 1401?

El empleador debe cumplir lo que establece el Decreto Legislativo número 1401.

5. ¿Desde su perspectiva y experiencia como se debería resolver la problemática acerca de los vacíos encontrados en el Decreto Legislativo Nro. 1401?

Los principios generales del derecho ya que son los únicos capaces de armonizar la cantidad exorbitante de normatividad que tenemos.

6. ¿Qué sanción cree usted que deberían recibir aquellos empleadores que despiden a las practicantes al enterarse que están embarazadas, con el objetivo de no seguir brindándoles un estipendio?

Las sanciones que le corresponde conforme a ley.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Describir los derechos vulnerados por los vacíos legales que existen en el Decreto Legislativo Nro. 1401 con relación a las obligaciones de la entidad en practicantes pre y profesionales gestantes.

Preguntas:

7. ¿Cuáles cree que son los derechos vulnerados por las instituciones públicas hacia las practicantes pre y profesionales gestantes en relación a los vacíos encontrados en el Decreto Legislativo Nro. 1401?

- Derecho al trabajo
- Derecho al pago de la subvención económica

8. ¿Qué opinión le merece que las practicantes pre y profesionales gestantes que se encuentran bajo el Decreto Legislativo Nro. 1401 no tengan acceso a una licencia por maternidad?

Las practicantes pre que están bajo un régimen formativo es correcto que no cuenten con licencia por maternidad ya que este régimen no produce derechos laborales.

9. ¿Cree usted que los derechos vulnerados referentes a los vacíos legales del Decreto Legislativo Nro. 1401 generan consecuencias sociales en practicantes pre y profesionales gestantes? ¿Por qué?

Una consecuencia social sería el aumento de la brecha de la desigualdad social.

SELLO

FIRMA

Richard O. Apaza Gutierrez
ABOGADO
C.A.B. 9750

[Handwritten signature]
9750