



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

ANÁLISIS DEL PERIODO DE PRUEBA LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE LOS
DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES EN LIMA, 2020

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
ABOGADO

AUTORES

RENZO RAMIREZ LOPEZ
ORCID: 0000-0002-7843-4904

STEPHANIE RACHEL PATROCINIO LLAMOCCA
ORCID: 0000-0001-9802-1296

ASESOR

MAG. MARCOS ENRIQUE TUME CHUNGA
ORCID: 0000-0003-4484-6609

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

ENFOQUE INTERDISCIPLINARIO DE LA CIENCIA JURÍDICA

LIMA, PERÚ, OCTUBRE DE 2023



CC BY

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.

Referencia bibliográfica

Ramirez Lopez, R., & Patrocinio LLamoca, S. R. (2023). *Análisis del periodo de prueba laboral y la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores en Lima, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Renzo Ramirez Lopez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	62057875
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-7843-4904
Datos del autor	
Nombres y apellidos	Stephanie Rachel Patrocinio LLamoca
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	72452515
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9802-1296
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Marcos Enrique Tume Chunga
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41058938
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-4484-6609
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Luis Angel Espinoza Pajuelo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10594662
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Wilfredo Herbert Gordillo Briceño
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08337343
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Jessica Patricia Huali Ramos Vda de Afan
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	42686844
Datos de la investigación	

Título de la investigación	Análisis del periodo de prueba laboral y la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores en Lima, 2020
Línea de investigación Institucional	Persona, Sociedad, Empresa y Estado
Línea de investigación del Programa	Enfoque interdisciplinario de la ciencia Jurídica
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima el Jurado de Sustentación de Tesis conformado por la Dr. Luis Angel Espinoza Pajuelo, quien lo preside, y los miembros del jurado Mg. Wilfredo Herbert Gordillo Briceño y Mg. Jessica Patricia Huali Ramos Vda de Afan; se reunieron en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**ANÁLISIS DEL PERIODO DE PRUEBA LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE LOS
DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES EN LIMA, 2020**

Presentado por los bachilleres:

RENZO RAMIREZ LOPEZ

STEPHANIE RACHEL PATROCINIO LLAMOCA

Para optar el Título Profesional de Abogado

luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado, acuerdan:

APROBAR POR UNANIMIDAD

En señal de conformidad, firman los miembros del jurado a los 16 días del mes de octubre del 2023.

Dr. Luis Angel Espinoza Pajuelo
Presidente

Mg. Wilfredo Herbert Gordillo Briceño
Secretario

Mg. Jessica Patricia Huali Ramos Vda de Afan
Vocal

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo Marcos Enrique Tume Chunga docente de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

ANÁLISIS DEL PERIODO DE PRUEBA LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES EN LIMA, 2020

De los bachilleres Renzo Ramirez Lopez y Stephanie Rachel Patrocinio Llamocca, constato que la tesis tiene un índice de similitud de 16% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 21 de octubre de 2023



MARCOS ENRIQUE TUME CHUNGA

DNI 41058938

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a nuestras familias que son el pilar fundamental para seguir adelante, damos gracias por el apoyo incondicional y la confianza depositada en nosotros, asimismo dedicado a Dios porque estuvo con nosotros en los momentos más difíciles en esta pandemia y a la vida que nos sigue permitiendo estar aquí, lucha perseverancia y humildad.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a Dios por cada día lleno de vida y salud, y guiar nuestro camino, así también por permitir tener completa a nuestras familias, en estos tiempos duros de pandemia que nos tocó pasar a la mayoría, gracias también a ellos por el apoyo brindado para seguir adelante. Y, por último, agradecemos a nuestros docentes, por su paciencia y dedicación; asimismo, agradecemos a nuestro segundo hogar, la universidad Autónoma del Perú

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Realidad problemática	16
1.2. Formulación del problema.....	16
1.3. Objetivos de la investigación.....	17
1.4. Limitaciones	18
1.5. Justificación e importancia	20
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de estudio.....	23
2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema de investigado	38
2.3. Definición de términos conceptuales.....	55
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Paradigma y enfoque	58
3.2. Tipo y diseño.....	58
3.3. Unidad de análisis: categoría y subcategorías	59
3.4. Matriz de operacionalización de variables.....	60
3.5. Población y muestra.....	61
3.6. Instrumentos de recolección de datos	62
3.7. Procedimientos empleados en los resultados	62
3.8. Formulación de supuestos categóricos	62
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	
4.1. Matrices de triangulación	68
CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Discusiones	77
5.2. Conclusiones	79
5.3. Recomendaciones	80
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

- Tabla 1 Cuadro de Categorización
- Tabla 2 Cuadro de Categorización
- Tabla 3 Triangulación
- Tabla 4 Matriz de Operacionalización de Categorías
- Tabla 5 Matriz de Operacionalización de Categorías
- Tabla 6 Matriz de Consistencia
- Tabla 7 Matriz de Operacionalización de Instrumento
- Tabla 8 Pregunta N° 01
- Tabla 9 Pregunta N° 02
- Tabla 10 Pregunta N° 03
- Tabla 11 Pregunta N° 04

ANÁLISIS DEL PERIODO DE PRUEBA LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES EN LIMA 2020

RENZO RAMIREZ LOPEZ
STEPHANIE RACHEL PATROCINIO LLAMOCCA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El presente trabajo, correspondió al tema del periodo de prueba en el Perú, en la actualidad esta figura corresponde a un periodo de desprotección del trabajador ante el empleador, ya que estos podrían ser despedidos sin tener causa alguna exigida por ley, por lo tanto, el empleador podría abusar del miedo existente que tiene el trabajador ante la posible terminación de su relación laboral, podría producirse entonces abuso o aprovechamiento ante tal situación por parte del empleador. El enfoque de la investigación fue cualitativo con diseño no experimental, el objetivo de investigación fue determinar que este periodo vulnera la estabilidad laboral del trabajador en el Perú, se utilizó como instrumento de recolección de datos la guía de entrevista, empleando para ello un formulario respecto al desarrollo de los objetivos plasmados. El resultado obtenido fue que debería modificarse la figura de periodo de prueba, si bien es cierto no puede eliminarse pues se debe modificar en pro del trabajador ya que esta figura es un tanto injusta para el mismo, respecto a ello se concluyó que es necesaria la modificación, empleando para ello talvez la creación de una comisión encargada de ver el desarrollo del trabajador y decida junto con el empleador el futuro del mismo en la empresa.

Palabras clave: periodo de prueba, desprotección, relación laboral, comisión

**ANALYSIS OF THE EMPLOYMENT TRIAL PERIOD AND THE VIOLATION OF
THE FUNDAMENTAL RIGHTS OF WORKERS IN LIMA 2020**

**RENZO RAMIREZ LOPEZ
STEPHANIE RACHEL PATROCINIO LLAMOCCA**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The present work corresponds to the subject of the trial period in Peru, at present this figure corresponds to a period of lack of protection of the worker before the employer, since these could be dismissed without having any cause required by law, therefore, the employer could abuse the existing fear that the worker has in the face of the possible termination of their employment relationship, then there could be abuse or exploitation of such a situation by the employer. The research approach was qualitative with a non-experimental design, the interview guide was used as a data collection instrument, using a form regarding the development of the stated objectives. The result obtained was that the figure of the trial period should be modified, although it is true that it cannot be eliminated since it must be modified in favor of the worker since this figure is somewhat unfair for him, with respect to this it was concluded that the modification, perhaps using for this the creation of a commission in charge of seeing the development of the worker and decide together with the employer the future of the same in the company.

Keywords: trial period, unprotection, employment relationship, commission

INTRODUCCIÓN

La finalidad que tuvo la presente investigación fue demostrar la existencia de la vulneración hacia los derechos fundamentales del trabajador durante el periodo de prueba, el cual responde a una fase dentro de la relación laboral en la que el trabajador se encuentra totalmente desprotegido de poder accionar legalmente, así mismo, este se encuentra expuesto a ser víctima de abusos o discriminación por parte del empleador además de beneficiarlo al legitimar posibles fraudes a las normas.

Se tiene también que dicha figura atenta en contra de la estabilidad laboral, la que se define como la permanencia en el empleo y que resulta de suma importancia a nivel mundial, ya que esta se encarga de cubrir las necesidades básicas para la subsistencia de todo ser humano, como es la alimentación, vivienda, vestido, educación, recreación, etc.

Por ello en la presente investigación se desarrolló la normativa que protege los derechos del trabajador en la que se evidenció que existe una completa contradicción con la figura de periodo de prueba, si bien es cierto dentro del periodo de prueba se busca que el trabajador pueda demostrar las capacidades con las que cuenta para obtener el empleo; Está también atenta contra sus derechos fundamentales y su estabilidad laboral. Además de ser un espacio para que el empleador se sienta libre de poder prescindir de los servicios del mismo sin realizar siquiera alguna evaluación. Finalmente se evaluó la eliminación del periodo de prueba o tal vez la reestructuración de la misma, en la que se pueda ofrecer un mejor panorama para el trabajador peruano. El presente trabajo ha sido desarrollado por capítulos.

El Capítulo I se realizó partiendo desde el Problema de Investigación, desarrollando la realidad problemática, realizado desde el enfoque cualitativo, luego

tenemos las justificaciones teóricas, prácticas y metodológicas, los objetivos y las limitaciones de investigación

Luego, en el Capítulo II se halló el Marco Teórico realizado respecto a los antecedentes de investigación, el desarrollo y la definición de conceptos de la terminología.

En cuanto al Capítulo III, este detalló el Marco Metodológico que contiene el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra, los supuestos categóricos, operacionalización de las categorías, instrumentos de recolección, fueron utilizados la observación, documentación y conferencia, finalmente el análisis estadístico e interpretación.

El Capítulo IV respecto al Análisis e Interpretación y Resultados, asimismo el Capítulo V que desarrolló las discusiones, conclusiones y recomendaciones; finalmente se concluyó que el tiempo de prueba resulta más perjudicial para el trabajador que para el empleador, ello constituye también que sus derechos fundamentales se vean suspendidos durante dicho periodo por lo que le es más fácil al empleador explotar al trabajador durante este lapso de tiempo, ya que tiene la facultad de despedirlo si así lo quisiese.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Realidad problemática

Se expone inicialmente que, el inicio laboral consta de un periodo donde el contratado no se encuentra protegido en caso de un despido injusto, este por lo general suele tener un término de 3 meses, sin embargo, en caso de colaboradores que ocupen cargos como dirección o confianza, se puede pactar un periodo mayor que deberá constar por escrito; para el caso de puestos o cargos de confianza la prolongación deberá tener un máximo de seis meses (06) y para la designación de personal de dirección no deberá superar un año. En caso que el empleado sea despedido arbitrariamente dentro del periodo de prueba no podrá gestionar ningún mecanismo establecido en la ley.

El autor Cabanellas (1968) comenta que esta figura:

Consiste en una condición plasmada en el contrato de trabajo en la que cualquiera de los involucrados en la relación laboral podría resolver dicho nexo sin problema alguno, ya sea porque no se siente satisfecho con la labor o trato del otro, durante el periodo de servicio de la otra parte (...) Por la prestación del servicio del trabajador durante este lapso de tiempo, el empleador tiene la posibilidad de evaluar en el ejercicio, la capacidad profesional del trabajador, la adecuación que este tendrá dentro de las labores que se le asignarán, asimismo hallar, en la relación inminente y más o menos extensa, las habilidades propias con respecto a las actividades que se desarrollaran en el empleo. (p. 487)

Si bien es cierto la etapa de prueba busca poder evaluar su capacidad, rendimiento y desenvolvimiento del trabajador, no obstante este resulta perjudicial para el trabajador ya que solo parece ser primordial proteger al empleador cuando debería ser de manera contraria ya que quien resulta ser el más indefenso dentro del

nexo laboral es el empleado, este se encuentra totalmente desamparado frente a las arbitrariedades que pueda contraponer en su desfavorecimiento el empleador, además de otorgarle facilidad al empleador para incurrir en fraude a la ley.

Ante ello Valverde (1976) señala que:

El problema legal de la libertad condicional es que no pueda coexistir con la norma de duración laboral. Fundamentando también que, el tiempo de prueba enmarca, (...) un punto fácil para que sea posible realizar la disolución del contrato, dentro de una norma que resulta contraria para el trabajador. Es de considerarse también la etapa de prueba se podría convertir, en las condiciones del dictado empresarial, en una forma fácil de burlar las normas.
(p. 19)

En caso de que el empleado fuera cesado arbitrariamente durante el tiempo de prueba, éste se encuentra impedido de poder accionar legalmente en su defensa. Sumado a ello, resulta muy alto el riesgo en el cual el trabajador deberá enfrentar circunstancias en las que tendrá que ofrecer tal vez disponibilidad de tiempo, efectuar un esfuerzo mayor al que comúnmente debería realizar, acatar órdenes dudosas que vayan en contrario a su voluntad, la realización de horas extras no remuneradas; Todo ello realizado por este, debido al temor de perder su empleo. De todo se puede deducir que el empleador encuentra en la figura periodo de prueba, la perfecta ocasión para ejercer el poder contractual de manera incuestionable sobre el trabajador que durante este periodo se vuelve un miembro más pasivo y dócil frente a la defensa de sus derechos.

Gamonal (2017) refiere en cuanto al despido abusivo:

Por ejemplo, el empleador despide al trabajador sin darle explicación alguna; por lo que no se ha ordenado causa alguna que pueda ponerle un final al

contrato de trabajo, o también por el caso de no querer abonar las indemnizaciones dadas por ley al concluir el contrato, incluye una causal que haga que no pueda cobrar dicho pago. en este tipo de casos, se puede apreciar que procediendo de mala fe quieren colocar una causal de destitución no correspondiente como también sin siquiera aplicar causal alguna, se incurre entonces así en despido arbitrario o abusivo. (p. 33)

Esto implicaría un mal uso del periodo de prueba, por ello Ballester. (1995)

menciona:

Podría presentarse la aplicación de esta figura de forma malversada, del periodo de prueba o asimismo la utilización de la misma para ir en contra de la estabilidad laboral, por lo que se tendría impedido el poder acreditar idóneamente, partiendo de la experimentación en los hechos y competencias del trabajador. (p. 32)

Con relación a los derechos fundamentales, tenemos que estos tienen como base para su creación a los pilares fundamentales del ser humano, asimismo, derechos imperativos a favor, de carácter inviolable e irrenunciable con respecto a ello;

Favoreu (1990) menciona que:

En cuanto a los derechos esenciales de la persona se debe comprender, son un conjunto de derechos reconocidos natural y jurídicamente de las personas de derecho público y privado, que, de acuerdo con los textos constitucionales e internacionales, están protegidos constitucional o legalmente por los poderes ejecutivos y legislativos por el juez. (p. 581)

Asimismo, Nogueira (2011) señala que:

La noción de los derechos esenciales o fundamentales, se puede establecer como las facultades que cumplen las exigencias de la dignidad de los seres humanos, considerando dentro de esta el aspecto individual y comunitario, las mismas que deben respetarse y promoverse por los distintos ordenamientos jurídicos nacionales e internacionales. (p. 10)

Por lo que se puede deducir que estos derechos responden al respeto de la dignidad de la persona y sancionar acto alguno que pretenda vulnerar ello; en tanto a la presente investigación y con relación a las garantías elementales de los empleados, se tiene que; que el artículo 23°, Constitución Política del Perú, menciona que, no existe vínculo profesional alguno que limite el goce de los derechos fundamentales, menos el no reconocer o minimizar la dignidad del trabajador. No obstante la normativa admite que en la duración del tiempo de prueba laboral este se encuentre desprotegido en caso sea despido arbitrariamente, esto nos da como resultado que el trabajador en el transcurso de dicho periodo se encuentre en una etapa en la que se encuentran suspendidos sus derechos fundamentales, ya que en el lapso de este tiempo este no podrá acudir al ejercicio de la justicia ordinaria o constitucional, si fuese expulsado laboralmente por algún problema a razón de discriminación o sin mediar causa alguna, ya que al no contar con alguna protección hacia el despido arbitrario estará imposibilitado de requerir el retorno al puesto de labores o recibir alguna compensación.

A nivel internacional, respecto a la etapa de prueba en México, el escrito de vinculación laboral de prueba plasmado en la ley federal del trabajo, Art. 39-A, que refiere que el periodo de prueba será de 30 hasta 180 días, lo que corresponde a labores administrativas, técnicos o especialización; culminado ello en caso de que el empleador opte no seguir con la relación laboral éste tendrá que considerar el criterio

de la delegación encargada de la formación del personal asimismo de la producción y adiestramiento para poder echar al trabajador. Ello para impedir que se den atropellos en el empleo de nuevas directrices, como fijar en los contratos, el tiempo de capacitación y prueba será improrrogables, prohibiéndose ser utilizados en forma sucesiva o en más de una ocasión por trabajador.

A nivel internacional, con relación a las garantías primordiales de los trabajadores, por ejemplo, Colombia dentro de su constitución, en su art. 53, señala; el trabajador debe obtener estabilidad en el empleo, lo que resulta contradictorio también, ya que al igual que en Perú el empleador tiene la decisión de despedir a su trabajador si así lo quisiese, la diferencia entre el país de Colombia y el Perú sería la duración de este periodo ya que en Colombia el periodo de prueba tiene como permanencia máxima de 2 meses, entonces respecto a ello se denota un favorecimiento al empleador y en lugar de apoyar a que el trabajador goce de un trabajo estable, solo facilita a que el empleador pueda cometer algún acto que vulnere este mismo derecho y muchos más del trabajador.

A nivel nacional respecto al periodo de prueba tenemos al D. S. N° 003-97-TR que en su art. 10, nos menciona el plazo de la etapa de prueba, el cual asciende a 3 meses y si es que se requiriera un plazo mayor éste deberá constar por escrito sin poder exceder de 6 meses, si se tratase de trabajadores de confianza y del personal de dirección no podrá ser mayor a 1 año; Por lo que el trabajador tendría que encontrarse desprotegido hasta por el plazo de un año dependiendo el puesto de trabajo requerido, periodo en el cual podría verse vulnerado el derecho a obtener una estabilidad laboral además de estar sometido tal vez a explotación o acoso, además de poder verse afectado física y/o psicológicamente por parte del empleador.

A nivel nacional, respecto a los derechos elementales del empleado. Se tiene a la constitución de Perú, el cual el art. 22, estipula que toda persona tiene derecho a tener un trabajo, es fundamental su tranquilidad y realización, por ende, la figura de periodo de prueba afectaría este derecho y no permitiría la realización de individuos que fueran despedidos durante el, sin tener una causa justa para el mismo, quedarían desprotegidos legalmente, afectando ello también a sus familias, las mismas que eran mantenidas con ese ingreso económico.

Por lo anteriormente expuesto, debería modificarse la etapa de prueba para que el trabajador pueda acceder a una debida protección ante el fin laboral arbitrario, donde también se respete el derecho de toda persona a poder alcanzar la estabilidad laboral, lo que conlleva a una estabilidad económica y con ello ofrecer una óptima calidad de vida a los suyos digna de todo ser humano, por lo que así se brindaría una mayor protección de los derechos elementales, asimismo se podría evitar el fraude o vulneración a la ley, hacia los son los trabajadores.

1.2. Formulación del problema

Proceso de categorización

Tabla 1

Cuadro de categorización

Categoría independiente	Subcategorías	
Periodo de prueba	S.1	Desprotección
	S.2	Vulneración

Tabla 2

Cuadro de Categorización

Categoría independiente	Subcategorías	
Derechos fundamentales	S.1	Afectación
	S.2	Quebrantamiento

Problema general

¿Qué relación existe entre el periodo de prueba y la vulneración de los derechos fundamentales?

Problemas específicos

¿Cuáles son las consecuencias de que el periodo de prueba genere desprotección hacia los trabajadores?

¿Cuáles son las consecuencias de que el periodo de prueba afecte los derechos fundamentales de los trabajadores?

1.3. Objetivos de la investigación**Objetivo general**

Determinar que el periodo de prueba vulnera los derechos fundamentales del trabajador en el Perú

Analizar la legislación peruana en relación con el periodo de prueba y los derechos fundamentales de los trabajadores.

Objetivos específicos

Determinar que el periodo de prueba afecta la estabilidad laboral del trabajador en el Perú.

Demostrar la contradicción existente en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y el periodo de prueba en el Perú.

Dar a conocer las desventajas de la figura del periodo de prueba en el Perú.

Viabilidad

Según Hernández-Sampieri (2014) “cuando una investigación es viable, se dispone de las herramientas necesarias para poder realizarlo, la viabilidad consta de la disponibilidad de tiempo, los recursos necesarios materiales que determinarán que nuestro proyecto tenga un mejor alcance hacia dónde queremos llegar” (p. 41).

La viabilidad, según el autor, indica que se debe contar con las herramientas que sean suficientes para poder realizar un proyecto de investigación, esto debe contar con accesos a materiales, recursos y sobre todo que esto se pueda llevar a cabo en la vida real, tener los recursos disponibles para llevarlo a cabo.

Según la Universidad San Martín, en su elaboración y estructura de tesis universitaria: La viabilidad es la solución del objeto materia de conflicto, puede ser descrita por 5 viabilidades: técnicas, económicas, social, operativa, alternativas.

La universidad menciona que cada una de estas viabilidades logrará que el proyecto de investigación pueda obtener mecanismos suficientes para llegar a la finalidad de este proyecto.

La presente investigación es viable, ya que la problemática forma parte de nuestra realidad laboral, además se tiene para la presente investigación, material jurídico que puede ser trabajado con la metodología debidamente adecuada.

1.4. Limitaciones

Según Hernández- Sampieri (2010): “Las técnicas de la investigación algunos aspectos como las limitaciones son algunos problemas con los cuales el investigador se encontrará durante el periodo de su investigación” (p. 135).

Estas limitaciones representan factores extrínsecos al investigador ya que son situaciones inesperadas que pueden surgir en el avance de la investigación, situaciones que se encuentran fuera de la espera del investigador pero que tendrán que ser superados por él.

Según Ávila (2001): “Una limitación es que por alguna razón no se ha explorado algún aspecto del problema. Esto significa que cualquier restricción debe estar justificada” (p. 140).

El autor señala que una limitación es el aspecto debido a la veracidad y fidelidad de los datos a tratar en un trabajo como un componente subjetivo muy importante, los alcances nos indican lo que se puede esperar de los aspectos que alcanzaremos en la investigación y las limitaciones ya que indicarán qué aspecto está fuera de la investigación a tratar.

Con respecto a la investigación, en el transcurso de su realización se ve que como estudiantes se ha atravesado por distintos inconvenientes, así como obstáculos siendo uno de los más importantes la actual coyuntura que se encuentra atravesando el país, el Covid-19, y ello limitó el poder recaudar algunos testimonios que ayudaran a la presente investigación en relación a la etapa de prueba y la vulneración en el Perú.

Limitaciones temporales

El trabajo ha realizado teniendo en cuenta el plazo establecido para su elaboración, asimismo teniendo dificultades como responsabilidades familiares y la obligación del trabajo ya que, como estudiantes e investigadores, se debe tener en cuenta las labores que cada uno realiza en sus respectivos centros de trabajo.

Limitaciones económicas

Para la presente investigación y por ser un tema amplio se necesitaron de recursos económicos, como útiles de oficina, servicio eléctrico e internet, por lo que se realizó un esfuerzo para conseguir los mismos con el fin de realizarse una óptima investigación.

Limitaciones bibliográficas

En la investigación se tuvo que recurrir a tesis ubicadas en diferentes repositorios de diferentes universidades nacionales e internacionales, se observó que

no hay muchas investigaciones respecto al tema en los últimos 5 años, por lo que resulta importante continuar investigando el presente problema del ámbito laboral.

1.5. Justificación e importancia

Hernández-Sampieri (2014) indica:

Que las investigaciones se realizan con un fin y empeño, ya que las investigaciones no son realizadas por simples caprichos, además, en todos los casos se debe especificar porqué es apropiado realizar dicha investigación y que beneficios resultan de estos estudios. (p. 40)

La realización de una investigación es conveniente por distintos factores, algunos contribuyen con ayuda de problemas sociales, sin embargo, es muy importante establecer criterios para evaluar la necesidad de un estudio de investigación, los cuales deben ser a los problemas que se vive actualmente en la sociedad, como económicos, sociales, etc.

Según indica Salkind (2002):

La justificación pertenece a un estudio de investigación que sustenta el análisis que motivó a desarrollar la investigación, también se podría decir que es la parte en la que se define lo más resaltante y el motivo que llevó a realizar la investigación. (p. 42)

La justificación se desarrolla por qué está estudiando el tema elegido, las razones generales por las que el investigador necesita reformular si la investigación conduce a la creación o refutación de una teoría y, lo más importante, proporciona nuevos enfoques al tema que se aborda.

Justificación teórica

la investigación presentada, se justifica en el gran déficit que existe con respecto a la norma y el periodo de prueba, es un tema que hoy en día aqueja a un

gran número trabajadores pues están expuestos a que se vulneren sus derechos, además de ser una figura no compatible con nuestra realidad peruana; Dicha deficiencia normativa no protege correctamente al trabajador; como resultado de la presente investigación se quiere proponer modificar esta figura que transgrede los derechos del trabajador.

Justificación práctica

La investigación presentada se realiza para demostrar que existe una contradicción con respecto a los derechos elementales del empleado, que están plasmados dentro de la constitución de Perú y el periodo de prueba, además de mostrar las desventajas de dicha figura y así favorecer a que el empleado pueda obtener el resguardo frente a su empleador, para poder al fin alcanzar la tan deseada y necesitada estabilidad laboral.

Justificación metodológica

Para lograr desarrollar el presente trabajo y cumplir con los objetivos, se utiliza como técnica el análisis de documentos y entrevista, se tiene por enfoque al cualitativo; aplicando ello se busca llegar a un resultado favorecedor para el trabajador.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Antecedentes Nacionales

Arévalo (2017) de su trabajo de investigación para obtener el título profesional de abogada por la universidad científica del Perú, titulada: *La indemnización a un trabajador por daños y perjuicios dentro del periodo de prueba – casación laboral N.º 7095-2014- lima*, trabajo que cuenta como muestra de estudio a la Sentencia que recae en la Casación Laboral N.º 7095-2014 – LIMA; investigación descriptiva de tipo socio jurídica, la técnica utilizada fue en dicha tesis fue el análisis documental

En la presente investigación de análisis, el objetivo consta de dar a conocer si es posible otorgar una indemnización a un trabajador por los perjuicios o daños que se hayan producido en el tiempo de prueba, la misma en la que el autor refirió que, el periodo de prueba se encuentra preceptuado por ley, en donde se indica que este deberá de ser de 3 meses, para ampliación alguna de seis meses en caso de participantes que sean calificados y como máximo un año en caso de que ocupen puestos de dirección, por lo que se debe tener en cuenta que una vez superado este periodo este poseerá amparo en caso de ser despedido arbitrariamente, en lo siguiente, este solo puede ser despedido por ley, existiendo discreción del empleador de dar por culminado el contrato antes de poder vencerse el tiempo de prueba, si es que se considerara que el empleado no cumplió con las expectativas para la que fue contratado.

En el presente trabajo de investigación se tiene como fin, explicar que la libertad condicional vulnera los derechos básicos de los trabajadores peruanos , la misma que coincide con el trabajo analizado, en relación al periodo de prueba; asimismo con respecto a lo concluido por el autor, sabemos que el periodo de prueba en su forma normal deberá de tener una duración máxima de 3 meses, para el caso

de puestos calificados 6 meses y tiene como plazo máximo 1 año en el caso de puestos de dirección, además de que el empleador goza de discreción para dar por concluida la relación laboral; si el trabajador superase de manera exitosa esta etapa podría gozar de protección jurídica ante el despido arbitrario, por lo que se demuestra la total desprotección y desventaja que tiene el trabajador ante alguna vulneración de sus derechos por parte del empleador. La carta magna en su artículo 27° menciona que: la ley concede a esta apropiada protección en caso sea despedido de manera arbitraria; sin embargo, ello no se cumple dentro del periodo de prueba, además de dar posibilidad a que se genere discriminación, abuso y hasta fraude por parte del empleador hacia el trabajador, debido a esto se debería corregir o en su defecto eliminar el periodo de prueba más aun en nuestro país, en donde la mayoría de personas no goza de una estabilidad laboral.

Bautista (2018) de su investigación para obtener el título de abogado por la universidad tecnológica del Perú, titulada: *El periodo de prueba como periodo de suspensión de los derechos fundamentales de los trabajadores*, para dicha investigación se aplicó como instrumento de investigación, el método histórico y el método inductivo.

En la investigación presentada, se tiene por objetivo ejecutar un análisis a la constitución y si resulta legal el tiempo de prueba, asimismo los efectos que produce respecto al derecho laboral del trabajador, la misma en la que el autor concluye que se puede observar en nuestra norma, respecto al periodo de prueba, que resulta más favorecedora para el empleador que para el trabajador, desprotegiéndolo dejando la posibilidad que se produzca fraude en el trabajo, que vulnere los derechos inherentes de los trabajadores, agravándose aún más si se sabe que durante el periodo de prueba no se pueden ejercer mecanismos legales de defensa, y que además, el

Tribunal Constitucional tiene una visión limitativa respecto al periodo de prueba y su empleo formalista, señalando como improcedentes las demandas que pretendan cuestionar vulneración alguna durante este periodo.

En la tesis presentada se tiene como objetivo, Analizar la legislación peruana en relación con el tiempo de prueba y los derechos fundamentales de los trabajadores, la misma que coincide con el trabajo analizado, en relación al periodo de prueba y el análisis a nuestra constitución, asimismo con respecto a lo concluido por el autor, se concuerda totalmente, ya que el periodo de prueba favorece y otorga poder a los empleadores para burlarse de los derechos del trabajador y hasta de la ley, cometiendo fraude al hacerlos trabajar muchas más horas de las establecidas, acosándolos, explotándolos , desgastándolos y lesionándolos física y mentalmente sin recibir sanción alguna ; sumado a ello la visión restrictiva de los órganos de justicia como el tribunal constitucional , ya que no procede demanda alguna con relación a esta figura. Esta tesis guarda relación con la presente investigación ya que se busca demostrar que el periodo de prueba vulnera los derechos de los trabajadores, dificulta que ellos puedan obtener estabilidad laboral y el debido respeto hacia sus derechos.

Mosilot (2018) en su trabajo de investigación para obtener el título profesional de abogada por la universidad Cesar Vallejo, titulada: *La indemnización por discriminación durante el periodo de prueba de la mujer gestante*, se utilizó el enfoque cualitativo y fueron utilizados como herramientas de recolección de datos las entrevistas a especialistas y análisis de documentos.

De la investigación, se tiene por objetivo definir si procede la indemnización en pro de la mujer gestante por los perjuicios y daños generados como consecuencia del despido discriminatorio durante el periodo de prueba, asimismo la autora concluye que debe limitarse la capacidad de que la parte menos vulnerable de la relación

laboral de poder extinguir la relación laboral durante el periodo de prueba, cierto es, que se generaría una transformación de esta institución jurídica, empero no se puede dejar a un lado el hecho que esta figura transgrede estos derechos inherentes de las personas, como lo es el caso de las mujeres gestantes que laboran, que estando dentro de este periodo, sus derechos supranacionales que son reconocidos en normativa nacional e internacional, las que les brindan de alguna manera seguridad, la misma que no se ha cumplido, debido a que en este país, se tiene aún el pensamiento de que no existe la posibilidad de la desnaturalización del periodo de prueba, aun así se vulneren los derechos fundamentales, hoy en día no se ha establecido un precedente ni mucho menos se ha emitido pronunciamiento al respecto.

El objetivo de la presente investigación es, determinar que el periodo de prueba contraviene los derechos primordiales del trabajador en el Perú , la misma que coincide con el trabajo analizado, en relación al periodo de prueba; así también, de acuerdo con la conclusión de la autora se puede decir que el tiempo de prueba es una figura que transgrede los derechos fundamentales y aun hasta la fecha no se ha realizado pronunciamiento alguno, que modifique tal figura para así proteger los derechos del trabajador sin dejar de proteger también los intereses del empleador, a modo de recomendación , se debería analizar la posible eliminación de este, ya que da pie a que se cometan abusos y se desprotege totalmente la estabilidad en el trabajo con la que se lesiona el derecho a la dignidad que tiene toda persona , ya que al obtener estabilidad laboral, la persona puede vestirse , comer, tener vivienda , educarse y acceder a los servicios básicos como son el servicio de agua y luz, lo que conlleva a poder vivir dignamente.

Espinal (2018) de su trabajo de investigación para obtener el título profesional de abogada por la universidad Daniel Alcides Carrión, titulada: *El derecho a la estabilidad laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo*, trabajo que cuenta con una población constituida por 50 trabajadores de la administración pública y 50 trabajadores del sector privado, asimismo se utilizaron como método de investigación el descriptivo y exploratorio, como instrumento de recolección se utilizaron fichas , cuestionario y listas de cotejo.

De la investigación presentada, el objetivo principal es precisar la importancia que debe conllevar la deferencia a los derechos del trabajador como lo es la Estabilidad en el trabajo y otros de naturaleza social en un Estado de Derecho, la autora concluye que el derecho a la continuidad o duración en el trabajo es un derecho inherente al trabajador que consustancialmente es un derecho elemental del trabajador.

En la presente investigación se tiene como propósito, definir que el tiempo de prueba afecta la solidez laboral del trabajador en el Perú, la misma que coincide con el trabajo analizado, en relación a la solidez laboral y demás derechos laborales; respecto a ello se concuerda totalmente con la autora, nuestra constitución política del Perú en su artículo 26 nos detalla los principios existentes dentro de la relación laboral: la igualdad de oportunidades sin discriminación, la irrenunciabilidad de los derechos establecidos en la constitución de igual forma la ley, en caso existiera duda con respecto a la interpretación de una norma pues se deberá beneficiar al trabajador, lo que se contradice si revisamos lo que se tiene respecto al periodo de prueba, encontrado en el código laboral, ya que el trabajador se encuentra posibilitado a ser despedido arbitrariamente, además del poder que se le otorga al empleador para abusar de su poder, discriminar al trabajador y vulnerar sus derechos, en ese sentido

urge un cambio en la normativa que ponga en posiciones más equitativas al trabajador y al empleador con respecto al periodo de prueba.

Enciso y Pérez (2017) en su trabajo de investigación titulada: *El acoso laboral y la vulneración a los derechos fundamentales del trabajador en el supermercado metro de los olivos – lima – 2017*, trabajo que tiene como población a 60 trabajadores de metro de los olivos en la ciudad de lima y 40 abogados y jueces, utilizaron el enfoque cuantitativo descriptivo, como instrumento fueron utilizados el fichaje textual, fichaje de resumen, fichaje bibliográfico y el cuestionario.

En la presente investigación, se tiene por objetivo constatar si se vulnera los derechos fundamentales y si se da el acoso laboral de los trabajadores en el supermercado de los olivos Lima y formular lineamientos en pro del trabajador; los autores pudieron concluir que, el acoso laboral ocasiona depresión y ansiedad en las víctimas, afectándose así los derechos fundamentales ya que quien resulta víctima de ello es excluida. La dignidad humana es primordial con respecto a los derechos humanos, al afectarse ello, las cualidades y carácter de la persona puede verse afectada por ese trato discriminatorio; ella se ve afectada debido a las situaciones incómodas por las que debe atravesar. Este tipo de situaciones dañan la dignidad humana de quien las sufre. Asimismo, este tipo de violencia genera daño no solo en la persona sino también en su familia, afectando no solamente su estabilidad laboral sino también dañándola hasta psicológicamente lo que hará más difícil su desenvolvimiento laboral y social, además puede llegar a dañarse tanto el estado emocional y psicológico que podrían darse como consecuencia enfermedades en la persona. La vulneración a los derechos fundamentales es grande, ya que como característica del acoso laboral se tiene que esto es un problema silencioso, la víctima por el temor a perder su trabajo o amenazas, calla. Los derechos que se encuentran

afectados serían el derecho a la vida, a la integridad física y moral; no solamente el derecho es la única ciencia que podría solucionar el problema, también se necesita otro tipo de ciencias; esta situación genera daño psicológico grave y hasta físico en las víctimas. La legislación vigente no resulta ser de mucha ayuda en cuanto a que sigue existiendo este problema.

En el presente trabajo se tiene como finalidad, establecer que el tiempo de prueba vulnera los derechos primordiales del trabajador en el Perú , la misma que coincide con el trabajo analizado, en relación a la transgresión de los derechos primordiales; asimismo con respecto a lo concluido por los autores, se concuerda con la posición de los mismos, ya que el acoso es parte de la desprotección que tiene el trabajador durante el tiempo de prueba además , de ser un grave problema como lo mencionaron también afecta profundamente la dignidad de toda persona, causándole hasta lesiones psicológicas severas y físicas, situación de la que difícilmente el trabajador o trabajadora podrá recuperarse, daña su integridad física, moral , no obstante aun así en muchas ocasiones puede verse obligado y sin opciones al sufrir de necesidad, ya sea por carga familiar o demás razones que pudiese tener para no perder el empleo, frente a ello debería existir posibilidad para que el trabajador pueda ejercer defensa legal en contra de su empleador, cosa que no podría suceder si se sigue con la actual normativa en relación al periodo de prueba.

Roeder (2019) en su trabajo de investigación para obtener el título profesional de abogada por la universidad Antenor Orrego, titulada: *investigación descriptiva documental, utilizando como instrumentos de investigación fichas bibliográficas, de resumen y protocolo de análisis.*

El objetivo de la presente investigación presentada es determinar de qué manera la legislación laboral peruana garantiza la estabilidad laboral para los

empleados de confianza; en dicha investigación el autor concluye que, el derecho a la continuidad laboral, es algo intangible e innato a todo tipo de trabajador, la base de ello es el principio de la estabilidad laboral. En cuanto a jurisprudencia pues se ven posiciones diferentes ya que se desconoce la estabilidad laboral con respecto al trabajador de confianza quien tiene una condición especial desde el principio, sin embargo si el trabajador inició como un trabajador ordinario y luego fue puesto en un cargo de confianza, si se le puede reponer al cargo inicial, ello sustentado en cuanto a la legislación, la misma que señala el tratamiento legal para trabajadores ordinarios y asimismo reconoce el derecho a la estabilidad del trabajador en su centro laboral, a comparación de los trabajadores de confianza los cuales no gozan de sustento legal configurado.

El propósito del presente trabajo de investigación es , analizar la legislación peruana en relación con el tiempo de prueba y los derechos primordiales de los trabajadores, la misma que coincide con el trabajo analizado, en cuanto al ordenamiento laboral peruano y la estabilidad laboral como derecho del trabajador; asimismo se concuerda con lo concluido por el autor, la eficacia laboral es algo innato e intangible en el trabajador, de él se desprende el principio de la estabilidad laboral, ello también conlleva al derecho a la dignidad que tiene toda persona, el periodo de prueba no fomenta la estabilidad laboral muy por el contrario, no genera protección alguna y fomenta la explotación hacia los trabajadores.

Cabanillas y Salcedo (2019) en su tesis para optar título profesional de derecho por la privada Antonio Guillermo Urrelo, titulada: *Razones jurídicas para la derogación del periodo de prueba de tres meses establecido en el artículo 10º del decreto supremo N.º 003-97-tr, texto único ordenado del decreto legislativo N.º 728, ley de productividad y competitividad laboral para obtener la estabilidad laboral en el sector*

privado, investigación de enfoque cualitativo, en el que se empleó como instrumentos de investigación las fichas bibliográficas y las fichas de análisis de control.

El objetivo del presente trabajo de investigación es, precisar los motivos jurídicos para eliminar el periodo de prueba, establecido en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y así dentro del sector privado poder obtener la estabilidad laboral; en efecto el autor del presente trabajo pudo concluir que, el tiempo de prueba limita el derecho a la autonomía que tiene toda persona para desarrollarse dignamente en la sociedad, transgrediendo la esencialidad del derecho al trabajo, en relación al acceso y mantenimiento del empleo; siendo primordial la dignidad del trabajador y el respeto hacia sus derechos, el derecho a la continuidad laboral se encuentra en condición a que el trabajador supere ese periodo de 3 meses, a pesar de contar con todo lo necesario para acceder a ellos desde el primer mes laborando; determinándose como una figura que no logra adecuarse a las exigencias normativas para que se concluya el contrato de trabajo contrastándose como contraria en cuanto al principio de continuidad laboral, ya que no se sabe sobre la estancia y/o ampliación de una relación laboral. Asimismo, el periodo de prueba no se adecua a la voluntariedad y consensualidad del contrato laboral, fortaleciendo el mando empresarial para darle discreción, por lo que tendrá la potestad de lesionar sin restricción alguna los derechos del trabajador, eludiendo con ello las características más resaltantes que posee el contrato de trabajo.

La finalidad de al presente investigación es , analizar la legislación peruana en relación con el periodo de prueba y los derechos fundamentales de los trabajadores; la misma que coincide con el trabajo analizado, referido al periodo de prueba, la legislación peruana respecto al mismo y la estabilidad laboral de los trabajadores;

asimismo en relación a lo concluido por el autor, podemos decir que el periodo de prueba limita y transgrede los derechos fundamentales del trabajador, con respecto a la estabilidad laboral, a su dignidad y al respeto que debería existir para con sus derechos; para que el trabajador cuente con alguna protección jurídica, este debe sobrepasar el periodo de 3 meses, aunque ya pudiera contar con la misma protección desde el primer mes, si fuese primordial el bienestar del trabajador, sumado a ello el empleador cuenta con todo el poder para lesionar sus derechos sin recibir sanción alguna ,generando más ganancias para sí , explotando al trabajador , acosándolo, discriminando y todo ello tolerado por el trabajador debido a su gran necesidad, ya que muchos de ellos son el solvento de una familia.

Antecedentes Internacionales

Almada (2016) en su trabajo de investigación para obtener el título de doctora en derecho por la universidad de Barcelona, titulada: *La protección al trabajo (digno) entre el garantismo y la flexibilidad*, Se utilizó enfoque cualitativo, aplicándose como instrumento la investigación de fichas de registro y de investigación materializados, teniendo como objetivo el análisis de la vulneración y desprotección sumado a la crisis del estado social al trabajador , Asimismo el autor concluye que la aguda dificultad de la etapa social, sumado a ello el fenómeno de globalización económica, requiere volver a replantear el derecho laboral y el derecho al trabajo como materiales de tutela jurídica del interés social. Esta reconstrucción incluye, además de la propulsión política, fortalecer las funciones constitucionales objetivas y subjetivas del derecho al trabajo. El restablecimiento del funcionamiento objetivo de la ley debe plasmarse en medidas que favorezcan el empleo digno y estable y el trabajo por cuenta propia sin reparos; medidas de reparto del trabajo; principios constitucionales como la dignidad

del humano, el desarrollo libre a la personalidad o el mayor vínculo entre los principios de la no discriminación.

Se concuerda con el autor, que se debe reforzar la función constitucional objetiva y subjetiva del derecho al trabajo, fomentar la estabilidad laboral y el auto empleo no encubierto; con respecto a lo subjetivo debería haber mayor conexión entre el trabajo y demás derechos o principios constitucionales como la no discriminación, desarrollo de la personalidad y, por último, pero no menos importante la dignidad de la persona.

Mariscal (2013) en su trabajo de investigación para obtener por el título de abogado por la universidad mayor de san Andrés, titulada: *La defensa pública de derechos laborales, como mecanismo de apertura al acceso a la justicia para trabajadores con bajos ingresos económicos*, se utilizó el enfoque cualitativo y cuantitativo, aplicando como instrumento la revisión bibliográfica, el cuestionario y por último la entrevista, teniendo como objetivo la afectación del trabajador al plasmar un contrato provisional con el empleador, concluyendo que las normas de ese país se hallan vacíos legales para la protección de estos trabajadores.

A modo de conclusión, el autor expone que lo primordial en el derecho del trabajador es proteger a este principalmente partiendo de los inicios históricos que ha defendido a quien resulta ser el más vulnerable de la relación, el trabajador, por ende, ese mismo sentido se tiene la necesidad de juntar la Defensa Pública de Derechos Laborales para trabajadores que constaten los menudos ingresos económicos, es una propuesta que coincide con la esencia del Derecho del Trabajo. Esta tesis concuerda en parte con lo indicado en la investigación del presente trabajo ya que si bien es cierto lo primordial es proteger al trabajador ya que este viene a ser la parte más débil de la relación, el periodo de prueba por su parte no es una figura favorecedora para

el trabajador ya que deja desprotegido al trabajador, además también se había mencionado que en muchos casos la desinformación del trabajador favorece a la vulneración de sus derechos por parte del empleador por lo que sí sería buena idea que ellos pudieran obtener alguna defensa pública y más aún si perciben bajos ingresos.

Espinoza (2015) en su tesis para obtener el grado de Magíster en Derecho de Empresa por la universidad de san francisco de quito, titulada: *Los Efectos del Condicionamiento del Plazo de un Contrato de Trabajo a la Duración de un Contrato de Servicios Complementarios en Base al Artículo 169 numeral 3ero del Código de Trabajo*. Se utilizó el enfoque cualitativo, aplicándose instrumentos como investigación de materializados y fichas de registro, teniendo como objetivo el análisis de la conexión jurídica entre el trabajador y empleador concluyendo que ninguna condición laboral debería afectar directamente contra los derechos de los trabajadores, y eliminar o minimizar el desequilibrio que existe en la norma a la protección de los trabajadores.

El presente autor concluye que la gran mayoría, si no todas, las personas en algún momento de su vida se encuentran en la necesidad de entablar una relación laboral, y de ahí surge la importancia de ese conjunto de normas, ya que directa o indirectamente afectan de alguna manera a la misma. La revisión concluyó que las relaciones laborales son propensas a los desequilibrios naturales debido a condiciones básicas de la sociedad actual, y que el propósito básico e indispensable del derecho laboral es minimizar o eliminar tales equilibrios.

Se concuerda con el autor cuando éste refiere que la conexión laboral es por diversos factores tiende a sufrir un desequilibrio natural, por lo que las leyes laborales deben minimizarlo o eliminarlo, en ese caso el periodo laboral, en opinión propia

debería ser modificado o eliminado, ya que no protege ni favorece al trabajador, muy por el contrario, quien saca mucha ventaja de ello es el empleador sin mencionar que se vulneran los derechos primordiales de todo trabajador.

Asquerino (2015) en su tesis para la obtención del grado de doctorado en derecho por la Universidad de Sevilla, titulada *El periodo de prueba en los contratos de trabajo*, se utilizó el enfoque cualitativo analizando confiables para la resolución de la investigación, se tiene como objetivo analizar las aseveraciones vertidas por la doctrina, extrayendo las líneas que les ofrece su doctrina y descender a detalle dentro de la casuística judicial, precisando en donde afecta la seguridad jurídica frente a las vulneraciones en el periodo de prueba, la misma que establece la siguiente conclusión en las que no se puede sostener que el tiempo de prueba constituya una realidad diferente de la propia relación jurídica de trabajo, basándose en una cláusula que, encontrando amparo en la autonomía de los contratantes, varía temporalmente el régimen de extinción contractual normal u ordinario, en virtud de una especial legalización al efecto, en el cual se ha determinado que el periodo de prueba difiere contra la naturaleza ya que al momento de transcribir un contrato temporal, no produce una relación laboral y de esto el resto de grupos o entidades conocen y podrían conocer si emplean diligencias en esta tarea, como es y cómo actúa el trabajador afectado.

Se concuerda con el autor ya que muchos de estos empleadores, entidades o grupos que establecen este tipo de contrato temporal, al fin y acabo no hay una seguridad Jurídica para el trabajador y muchos de estas entidades conocen esta negligencia por las que muchos trabajadores se ven vulnerados.

Gallego (2015) en su trabajo de investigación para obtener el grado de doctor en derecho por la universidad de Murcia, titulada *Aspectos esenciales del período de*

prueba: formalización, duración y extinción, se utilizó el enfoque cualitativo analizando normas doctrinales para la solución de la investigación, se tiene como objetivo ofrecer una visión adecuada, desde el punto de vista útil para el operador jurídico, ya que está escasamente regulada que, más allá de la evolución lógica experimentada por toda institución jurídica, la misma que establece la siguiente conclusión la cual no pretende ofrecer una síntesis del trabajo realizado sino una visión crítica de aquellos aspectos que se considera deberían ser objeto de un replanteamiento que contemple y dé solución a las carencias y desigualdades que el uso de esta institución en no pocas ocasiones, del cual se ha determinado que efectivamente existe una vulneración , ya que no se aborda el periodo de prueba en todos sus aspectos, sino sólo desde aquellos consideramos esenciales y al dejar estos aspectos esenciales , podría surgir una vulneración al trabajador. Se llegó a la conclusión que el autor da a entender que algunos aspectos esenciales del periodo de prueba al no ser considerados importantes se prestarían a vulneraciones que el empleador podría optar para valerse y afectar directamente al trabajador.

Aman (2009) en su trabajo de investigación para la obtención de licenciatura en derecho por la universidad técnica de Ambato, titulada: *La violación de los derechos laborales, genera explotación en los trabajadores bajo relación de dependencia en el cantón Pelileo, en la inspectoría de trabajo en el segundo semestre del año 2008*: Se utilizó el enfoque cualitativo y cuantitativo, aplicando la encuesta, entrevista, validez y confiabilidad como instrumentos de medición. El autor concluye que en muchos de los casos la violación de los derechos laborales se debe al desconocimiento que tienen los trabajadores sobre sus derechos.

Se concuerda con lo dicho por el autor, ya que a la mayoría de los trabajadores se les vulneran sus derechos y por desconocimiento, ellos solo se someten a lo que

el empleador les mande ante ello se ven imposibilitados de poder ejercer defensa alguna. Esta tesis concuerda con lo planteado en la presente investigación, ya que la discriminación y explotación a los trabajadores son producto de la violación hacia los derechos fundamentales de los trabajadores.

Chacalla (2015) en su tesis para optar el título de abogado por la universidad privada Antenor Orrego, titulada: *El fuero sindical y la protección de la estabilidad laboral del trabajador dentro del periodo de prueba*, se utilizó el enfoque cualitativo, aplicándose como materiales, cédulas de registro y de indagación plasmados, además de cuestionario de expertos. Como conclusión el autor menciona que realmente no existe protección alguna en cuanto a la estabilidad laboral del trabajador, por lo que se puede mencionar que durante el tiempo de prueba es nula la idea de obtener persistencia laboral, no se respeta el fuero sindical, mucho menos se utiliza uno de los principios el cual es el principio de primacía; por lo que los trabajadores tienen temor a afiliarse a un sindicato cuando se encuentran dentro del tiempo de prueba.

Con respecto de lo concluido por el autor es cierto que dentro de la figura de tiempo de prueba no puede existir la conexión laboral, ya que el trabajador no se encuentra protegido, peor aún, tampoco se aplica el principio de primacía de la realidad además del temor de estos a poder incorporarse a un sindicato, ya que el empleador podría despedirlo. Esta tesis concuerda con lo plasmado en el presente trabajo de investigación ya que el periodo de prueba no muestra ningún favorecimiento hacia el trabajador por lo contrario trasgrede sus derechos negando que este pueda poseer la estabilidad laboral deseada y dejando al trabajador sin armas para poder defenderse ante un posible caso de explotación, discriminación o vulneración de sus derechos.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema de investigado

Base legal fundamental

Periodo de prueba.

La primera norma que establece el periodo de prueba en el Perú fue la ley N° 4916, Resolución Suprema creada el 22 de junio de 1928, en el cual se establece el plazo de 3 meses en el cual el trabajador no gozaría de ningún derecho, indemnización o beneficio señalado por la ley, el cual no genera estabilidad ni permanencia; la norma seguida a esta sería el decreto ley 14128, creada el 19 de octubre de 1962, en la cual se incluía la retractación por tiempo de servicios respecto a un dozavo de su sueldo al mes, asimismo se ratificaría que el empleado al concluir el periodo de prueba gozaría de un régimen indemnizatorio y compensatorio, ello desde el día que ingresó a laborar, así también se excluía de este periodo a trabajadores que entraron por concurso o prueba de conocimiento y los que hubieran ya trabajado en la misma labor.

Luego de ello, llegaría el Decreto Ley N.º 18471, creado el 10 de noviembre del año 1970, esta norma tenía por objetivo establecer faltas graves, comprobarlas y establecer las repercusiones de ello, asimismo la suspensión total o parcial de labores, reducción de personal o despido total del mismo a razón de liquidación de la empresa, sin tomar en cuenta a los trabajadores dentro del tiempo de prueba. por lo que se podría decir que en este decreto de ley, se estableció un régimen laboral de estabilidad absoluta; así fue hasta el 23 de marzo de 1978, en donde entró en vigencia el D.L. 22123, norma que derogó el D.L. 18471, estableciendo así en el art.2 literal B, como nuevo tiempo de duración del periodo de prueba, 3 años de manera ininterrumpida, dentro de la misma norma se establece también que los empleados que estuvieran dentro del periodo de prueba deberían superar el 10% de los

trabajadores en planilla. Para el 04 de junio de 1986, se puso en marcha la ley 24514 que sustituye al D.L. 22126, la misma que regulaba el derecho a la estabilidad laboral, volviendo a establecer el plazo de 3 meses para el periodo de prueba.

En el año 1991, entra en vigencia el D.L.728 Ley que fomenta el trabajo, el artículo 43 de dicha norma respetaba el plazo de 3 meses para el tiempo de prueba, empero dejaba la posibilidad de que el empleador y el trabajador pudieran pactar un periodo de 6 meses o máximo 1 año, dependiendo de si se tratase de trabajadores de dirección o calificados, además excluir del mismo a empleados reingresantes o que obtengan el trabajo por concurso; Durante el año 1995, entró a regir la ley 26513, que estableció algunas variaciones a distintos artículos del D.L. 728 por lo que se eliminó las exoneraciones al periodo de prueba asimismo ya no solo podría estar el 10% de trabajadores dentro de este periodo, siendo esta el tenor de la modificación última del 26 de julio de 1995, la que se encuentra en el artículo 10 del Decreto supremo N.º 003-97 TR, *ley de productividad y competitividad laboral*. En conclusión, desde el inicio el periodo de prueba ha tenido diversas modificaciones dentro de las cuales se vio un cambio en el plazo del mismo siendo la más resaltable, la modificación a 3 años de dicho periodo, para finalmente volver a su plazo inicial de 3 meses, pero siendo complementado por los 6 y 12 meses de plazo en el caso de trabajadores de dirección o de confianza.

Derechos fundamentales.

Basándonos por los años atrás podemos ver que en América Latina se vinieron concentrando y realizando los derechos fundamentales de los sujetos de derecho dentro de una esfera de necesidades tanto espirituales y materiales dentro del ámbito del estado de Derecho, se puede señalar que los derechos primordiales vienen a ser

derechos unidos a la persona que conciernen a todo sujeto de derecho sin excepción, en razón al derecho fundamental que es la dignidad humana. (Félix Morales, 2013).

En el país se han dado acontecimientos respecto a los derechos fundamentales, en un período normativa de control constitucional al poder y protección nacional e internacional, que se basa en la confrontación y las minorías que pretenden controlar al poder; El amparo de los derechos fundamentales y el acto de control de poder han dirigido al Perú a reevaluar la tradicional teoría de la partición de poder, empleando en la constitución de 1979 un tribunal de garantías constitucionales, y en la actual carta magna un tribunal constitucional, como organismo principal en realizar el control de la constitución, en pocas palabras dirigir las normas legales del congreso y del gobierno, concerniente a la materia de derechos primordiales del poder judicial.

Bases teóricas y científicas

En el trabajo de investigación presentado, se desarrollaron las variables, periodo de prueba y derechos fundamentales, en las mismas se desarrollará la opinión de autores con conocimiento del tema a exponerse.

Bases teóricas de la variable 1: periodo de prueba.

Periodo de prueba.

El periodo de prueba, es un lapso de tiempo en el que el trabajador debe demostrar sus capacidades para el puesto requerido, ya que este se da para el inicio de la relación laboral, es una figura en la que el empleador está a la expectativa del desenvolvimiento del trabajador, asimismo el trabajador con el ánimo de asegurarse un puesto de trabajo o llegar a tener la estabilidad laboral deseada, procura obedecer todo lo dicho por el empleador, ya que en este periodo no existe protección alguna

en contra del despido arbitrario; ello podría generar el abuso hacia el trabajador por lo tanto la vulneración hacia sus derechos.

Pacheco (2008) afirma:

Durante el período de prueba el empleador se encuentra facultado para desarrollar las pruebas que considere oportunas para verificar, la aptitud del trabajador al realizar la labor designada, su motivación, la capacidad para obedecer las reglas establecidas del puesto de trabajo, la receptividad en cuanto a los mandados, la exactitud respecto al cumplimiento de las mismas, rendimiento en el cual deberá tomarse en cuenta algunos niveles mínimos en cuanto a la cantidad y calidad, la apariencia o presencia adecuada en cuanto a la directiva de la empresa y por último el buen desenvolvimiento con relación a los supervisores o superiores designados además de sus colegas, asimismo la capacidad para trabajar en equipo. (p. 110)

La protección del derecho al trabajo frente al despido.

Toyama (2005) afirma:

La estructura primordial del derecho al trabajo contiene dos puntos: el primero viene a ser el principio general que resalta el uso de herramientas y mecanismos en defensa o pro del trabajador, principio defensor como modelo de intervención del estado, y el segundo que se evidencia durante las fases del desarrollo de la relación laboral como lo son la contratación, extinción, etc. (p. 520)

Canessa (2009) afirma:

Dentro del protocolo de San Salvador, en su artículo 7° inciso d) se estipula que, La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En los casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho

a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional. (p. 1)

Almada (2016) afirma:

El derecho al trabajo nace siendo un derecho especial para la protección de los trabajadores, realizado por el estado y también de la auto protección o amparo de los trabajadores para remediar la distinción jurídica y socioeconómica existente en el mundo frente a los más vulnerables. (p. 32)

Teoría del valor trabajo.

Esta teoría señala que el trabajo forma parte esencial de la persona, este conlleva a su crecimiento profesional, ayuda a que pueda desarrollar sus capacidades en diversos ámbitos, además resulta primordial para la persona, ya que es gracias a ello que uno puede desarrollarse económicamente y así poder vivir dignamente, acceder a una vivienda, comida, vestimenta, educación, etc. El trabajo es fuente primordial para todo ser humano.

Gonzales y Mera (2018), indican que según Adam Smith:

Menciona que el trabajo forma parte de la dignidad que tiene toda persona ya que favorece a su crecimiento profesional y como ser humano. Para el presente autor el trabajo es un valor esencial dentro del desarrollo de la persona, ello contribuye al crecimiento de las capacidades que pueda tener. Desde el ámbito productivo el trabajo resulta primordial, ya que es un factor ayuda al desarrollo económico. (p. 17)

En relación a la teoría del valor del trabajo se tiene que este es la base para el desarrollo económico de toda persona, en donde se desarrolla el intercambio económico respecto a algún servicio brindado, el cual conlleva a una remuneración

por el servicio o labor brindada, dicha remuneración irá destinada a distintos aspectos fundamentales de la persona, como lo es la alimentación, vivienda, recreación, etc.

Teoría del acoso – mobbing.

Se encuentra establecido como el acoso laboral, se puede conocer además como mobbing, bullying, intimidación, es la violencia física y/o psicológica ejercida hacia el trabajador o trabajadora, figura en la que el empleador abusa del poder que tiene frente a este, pudiéndose dar en forma de chantaje y sacar provecho de ello debido al miedo que pueda tener el trabajador a perder su empleo, conducta que causa un gran daño e intimidan a la persona que es víctima de ello.

Enciso y Pérez (2018), indican que según Bourdieu:

El acoso laboral es mucho más que solo un problema entre personas, ya que el factor importante o uno de estos, para que se dé es debido a las distintas estrategias empresariales las mismas que ayudan a que se realice el acoso laboral, que tienen como objetivo aumentar la producción o reducir costos (...), Se menciona que el acoso laboral lleva mucha similitud con el acoso producido en la escuela, asimismo también parecido al terrorismo psicológico, y la violencia organizada ya que está en una manera generar de violencia psicológica en la víctima, en recurrentes ocasiones son muchas personas las se vuelven cómplices en la persecución de uno solo, debido a que realizan comentarios negativos, utilizan tal vez el sarcasmo, critican, amenazan, humillan, amenazan y hasta ayudan o difunden información totalmente falsa sobre la persona, hasta el punto de llegar a aislar al mismo. (p. 24)

De lo anterior se tiene que el acoso laboral resulta ser muy similar al acoso escolar y violencia organizada debido a que en muchas ocasiones son muchas las personas quienes se unen para violentar al individuo, mediante comentarios

intimidantes, humillaciones, insinuaciones, etc. lo que causa que la persona se aislé y disminuya su autoestima, provocándole problemas físicos y psicológicos.

Bases teóricas de la variable 2: derechos fundamentales.

Derechos fundamentales.

Los derechos fundamentales son derechos que están exentos de poder ser violados asimismo son de carácter irrenunciable, corresponden a toda persona ya que forman parte de su dignidad, además los derechos fundamentales son considerados como la base de toda norma por ello deben ser respetados siempre y sin excepción alguna, ya que garantizan diversos ámbitos, así como los derechos sociales, derechos civiles y derechos políticos.

Aguilar (2009), señala:

Los derechos fundamentales de la persona son como su mismo nombre lo dice fundamentales, primordiales en toda y para toda persona, ellos están reconocidos dentro de la constitución política, por lo tanto, estos gozan de total tutela jurídica, asimismo de estos derechos emanan obligaciones hacia el estado. (p. 2)

El derecho al trabajo y su reconocimiento constitucional.

Dentro del artículo 22 de la constitución política del Perú, encontramos el derecho que tiene toda persona al trabajo: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base de bienestar social y un medio de realización de la persona”. Con relación al tribunal constitucional, el expediente Nro. 10777-2006-PA/TC, indica: “El trabajo presenta un bien jurídico que tiene importancia constitucional, en donde su protección debe estar a cargo del legislador, tomando medidas que garanticen el poder obtener un trabajo, así como lo requerido para poder mantener el mismo”.

Así también según Chamane (2006) menciona que:

El trabajo viene a ser la labor humana, física e intelectual, que se desarrolla con el fin de obtener una remuneración a cambio de ello, de la misma manera la constitución establece que el trabajo es un deber y derecho de toda persona, forma parte del bienestar social, debido a que gracias a ello podemos conseguir para poder acceder a servicios básicos y así vivir dignamente. (p. 181)

Según Castillo (2004)

El derecho al trabajo –como una situación que involucra la libertad– es objeto de mayor esmero que la libertad de trabajo en el contenido constitucional. Es bien sabido que el ser humano es el fin supremo de la sociedad y estado, lo que podría traducirse como la facultad jurídica y material de toda persona para llegar a desarrollarse plenamente, ya que el resultado de ello tiene una función importante en el trabajo como la realización de la persona y de la sociedad. (p. 5)

Asimismo, Landa (2014) señala que “el Derecho del Trabajo ha atravesado por un pleito de constitucionalización, debido a ello es que el derecho laboral ha sido identificado como fundamentales para toda persona y estado, generando así la debida tutela a los empleados o trabajadores” (p. 219).

Teoría de la garantía procesal.

Esta proviene del interés de la protección hacia los derechos humanos o fundamentales, toda persona tiene el derecho de gozar de la debida garantía procesal; en los que se debe asegurar que a todos se les conduzca bajo el debido proceso y además se les otorgue la debida tutela judicial sin defecto alguno.

Landa (2002):

Según la presente teoría los derechos fundamentales vienen a ser garantías procesales, de las mismas deriva el interés de aplicarla con eficacia y proteger así los derechos humanos; desde un punto práctico los derechos fundamentales son sumamente importantes por lo mismo tienen garantía procesal, por ello es que se puede accionar frente a los tribunales; la tutela de los derechos ya mencionados asegura la protección judicial y además de manera efectiva asimismo que se realice un debido proceso. (p. 446)

Según el autor también se entiende, que la teoría de la garantía procesal inicia del interés de otorgar protección a los derechos humanos, los que son fundamentales en la persona, ellos aseguran que realmente se dé una tutela judicial efectiva y garantiza la realización del debido proceso para toda persona.

Teoría de la estabilidad laboral reforzada.

Tiene como fin garantizar el respeto hacia los derechos y principios constitucionales, de los trabajadores, quienes son los que se hallan en evidente desventaja ante los empleadores, por ello el estado busca resguardarlos de manera alguna en la que no se vean afectados de ninguna forma. Protegiendo sus derechos fundamentales.

A través de esta teoría se busca lograr una protección real y efectiva de un ordenamiento jurídico determinado por la jurisprudencia, respetar los derechos y principios constitucionales de las personas desfavorecidas, y hacerlas merecedoras de esta protección exclusiva del Estado. (Mosilot, 2018 p.14)

Entonces se tiene que esta teoría tiene como objetivo lograr garantías reales y efectivas que respeten los derechos y elementos constitucionales, con respecto a quienes se encuentren en desventaja, por lo que deben obtener protección exclusiva de parte del estado.

Triangulación: teórica, norma y jurisprudencia

Tabla 3

Triangulación

Conducta	Valor	Norma
El periodo de prueba laboral, es aquel periodo en el que el trabajador se encuentra desprotegido en contra del despido arbitrario y normalmente suele tener un término de tres meses.	La vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, como lo son el gozar de una jornada laboral de ocho horas diarias, igualdad de oportunidades sin discriminación y la irrenunciabilidad de los derechos otorgados por nuestra constitución.	En base al Artículo 27 de la Constitución Política del Perú, ley que otorga al trabajador la adecuada protección en contra del despido arbitrario, así como el artículo 25°, que menciona que la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, y finalmente el artículo 26, que menciona la igualdad de oportunidades sin discriminación.

Marco legal

Declaración universal de derechos humanos.

Artículo 17 inciso 1.- Durante el periodo de 1984, tras la terminación de la segunda guerra mundial, todos los países tuvieron el menester de construir una herramienta jurídica internacional que logre asegurar un marco normativo, para mantener la seguridad y la paz mundial, de manera similar la carta de la ONU que busca apoyar las violaciones de larga data de la dignidad humana establece la creencia humana inherente de que los derechos humanos se consideran los valores más importantes.

Constitución política del Perú.

Artículo 2 inciso 24.- La constitución del 93, refiriéndose al derecho a la libertad y seguridad de la persona, por tanto, nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda y nadie impide hacer lo que ella no prohíbe. La libertad para desarrollar la vida humana es amplia, salvo lo expresamente prohibido o restringido por ley. Así mismo en el mismo inciso nos indica que ninguna persona puede ser víctima de violencias en sus diferentes modalidades, tampoco serán agredidos ni sometidos a tratos inhumanos y degradantes. Cualquiera puede solicitar inmediatamente a las autoridades un examen médico, las declaraciones de adquisición violenta no tienen valor y quien las utiliza es responsable.

Artículo 25.- La constitución del 93, nos menciona la protección a las jornadas de trabajo y de descanso, el cual señala que las jornadas ordinarias de labores constan de 8 horas diarias y 48 semanales. Si fuesen jornadas atípicas, el promedio del tiempo laborado no debe ser mayor al máximo. Por lo cual si esto se excede los empleados tendrían que recibir descanso semanal y anual remunerado. Su goce y compensación son reguladas por los convenios o por ley.

Artículo 26.- La constitución del 93, menciona que los principios laborales deben ser de igual oportunidad sin lugar a la discriminación, e irrenunciabilidad de los derechos que son reconocidos por la norma, así mismo la interpretación en pro del empleado en caso hubiese duda, con relación al sentido de la norma.

Artículo 27.- La constitución del 93, La protección contra el despido arbitrario a que se refiere este artículo indica que la ley brinda a los trabajadores una protección adecuada contra el despido arbitrario.

Texto único ordenado del decreto legislativo N.º 728, ley de productividad y competitividad laboral, aprobado por decreto supremo 003-97-TR.

Artículo 4.- Menciona que la prestación de honorarios y servicios adicionales por parte de particulares se considera un contrato celebrado por tiempo indefinido y los contratos individuales de trabajo son libremente celebrados o redactados por tiempo indefinido. La primera puede hacerse oralmente o por escrito, la segunda es en el caso si cumple con los requisitos de esta ley.

Artículo 22.- Nos indica que el despido de un trabajador amparado por el sistema de práctica privada requiere una razón legal debidamente justificada, que posiblemente esté relacionada con la capacidad o conducta laboral, y que la justificación de la razón se ajusta a la ley, el proceso por el cual un empleado puede impugnar su despido, presentado por el empleador.

Artículo 34.- Nos menciona que el despido de los trabajadores debido a situaciones vinculadas con la conducta o competencia no dará lugar a compensación y en caso se despida arbitrariamente por no haber sido expresado o probado en juicio los trabajadores tienen derecho a una indemnización, podrá demandar simultáneamente

Artículo 38.- Mediante este decreto la indemnización por despido arbitrario se paga a razón a 1/2 mensual por cada año de servicio de servicios con un máximo de doce remuneraciones, las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, como corresponda, pagadas después del periodo de prueba.

Texto único ordenado decreto legislativo N.º 650, ley de compensación por tiempo de servicio, aprobado por decreto 001-97-TR.

En octubre del 2016 se aprobó modificaciones que señalaban las restituciones una Ley que proteja al trabajador contra un despido arbitrario compensando un tiempo de servicios y vacaciones por tiempo parcial. Mencionado que están comprendidos

los beneficios de la actividad privada de la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores que estén sujetos al régimen laboral.

Jurisprudencia

Sentencia del tribunal constitucional expediente N° 05828-2014-PA/TC.

Demandante: José Ángel Vásquez Cuadros

Demandado: GMC Engineering Solutions SAC

Materia: Recurso de agravio constitucional interpuesto por don José Ángel Vásquez, de fecha 13 de agosto de 2014, expedida por la Cuarta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, que declaró infundada la demanda de autos.

Análisis.

Solicita que se le pague la remuneración de los costos y costas así mismo la reposición laboral a dicha entidad. Señalando que laburo desde el 8 de agosto en el marco de los contratos de trabajo o de servicios de permanencia explícita, no se especifican con mayor detalle las razones de hecho de los citados contratos de trabajo de duración determinada, ocultando una relación laboral permanentemente.

Argumentos de la parte demandante.

El actor alega que estaba trabajando bajo un contrato de trabajo a término fijo para un trabajo o servicio en particular, que nos expresó las razones de hecho para el contrato modal anterior, acusado de violar los derechos y protecciones contra el despido ilegal.

Argumentos de la parte demandada.

Señala que su contrato era solo por un plazo de 12 meses y añade que el actor desistió de manera expresamente voluntaria, razón por la cual abonaron su liquidación de beneficios sociales.

Argumento del tribunal constitucional.

Las fojas obrantes en la página 3 a 6 del contrato del trabajo para un servicio en particular muestran que el demandante estuvo empleado del 8 de agosto de 2011 al 7 de agosto de 2012. Dicho contrato establece que los actores ocupan los cargos de gerentes administrativos y financieros, y se especifica en el numeral 6 que son funcionarios administrativos y que el periodo de prueba es conforme a lo dispuesto en el artículo 10 del Decreto Supremo 003-97.TR lo cual equivalía a 12 meses.

Del acta de autorización policial obrante en el folio de la (hoja 7), de fecha 9 de noviembre de 2011 y número de expediente de destitución ilegal (página 8), consta que el demandante dejó su trabajo el 8 de noviembre de 2011, por lo cual, solo trabajó durante 3 meses, con lo cual aún se hallaba en el tiempo de prueba conocido en lo citado. Decreto Supremo 003-97.TR

Sentencia del tribunal constitucional.

Declaró Infundada por el hecho de no acreditar la vulneración de los derechos al trabajo y el amparo contra el despido arbitrario al haber concluido el vínculo laboral dentro del dichoso periodo de prueba.

Sentencia del tribunal constitucional expediente N° 00231-2012-PA/TC.

Demandante: Juan Carbajal Zambrano

Demandado: Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - Intendencia Regional Loreto (SUNAT).

Materia: despido arbitrario

Antecedentes.

La presente demanda tiene por esencia ordenar el reintegro del actor al cargo que ocupaba por haber sido objeto de despido improcedente, el antes citado argumentaba que debido a que el trabajo realizado para el puesto señalado era permanente, su empleo se convirtió en permanente y solo podía ser terminado por

causas justificadas. También alega que su periodo de prueba se extendió a cuatro meses sin justificación y que estaba protegido del despido arbitrario. Alega que han violado sus derechos constitucionales al trabajo y a la defensa.

A fojas ocho, obra la relación contractual para servicio específico ejercido por voluntad entre las partes, el demandante trabajaba como E.S- CA.I. Director del servicio de impuestos. A la vista de las consideraciones planteadas en la alegación anterior, procede analizar la naturaleza del trabajo realizado por la recurrente. Si bien el contrato de trabajo del demandante en este sentido prevé su empleo como director de responsabilidad fiscal de la E.S.-CA.I, lo documentos que obran en autos muestran que el actor era en realidad un Fedatario Fiscalizador, efectivamente en la (Hoja 11), es una copia legal del certificado de auditoría fiscalizadora; En la (hoja 94) se encuentra la directiva 120-024.0000302/SUNAT y anexos (hoja 95), de esta forma se autoriza al recurrente a actuar como Fedatario Fiscalizador durante la vigencia del contrato de trabajo para su servicio especial; El informe de la actora como Fedatario de la Auditoría N° 339-2019-SUNAT-2Q0200-CI se encuentra inscrito a (Folio 121) Encargado por el Jefe del departamento de auditoría de la Intendencia Regional de Loreto; Los folios 124 a 149 contienen diversos documentos que prueban que la actora actuó como Fedatario Fiscalizador y los documentos no han sido controvertidos por la parte demandada.

Argumentos de la parte demandante.

En el caso se ha establecido que la relación laboral del recurrente con la SUNAT era indefinida y se ha probado que el recurrente fue despedido sin notificación ni carta de terminación.

Argumentos de la parte demandada.

La demandada alega que no notificó arbitrariamente a la actora porque la relación laboral se terminó debido a que la relación contractual expiró dentro del tiempo de prueba acordado por ambas partes.

Argumento del tribunal constitucional.

En este caso, la disputa es para establecer si el contrato de trabajo suscrito entre el actor ya la SUNAT para un servicio en particular se sesga en un contrato de trabajo permanente.

El artículo 63° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR establece explícitamente que “la relación contractual determina el servicio específico celebrados por voluntad entre el empleador y trabajador”, art. 72° refiriéndose que los deberán constar por alegato debiéndose plasmar la forma expresa de duración y el art. 77° Inc. D, determina que los contratos a las modalidades se varían, el trabajador indica la existencia de simulación o el fraude de las normas establecidas en el contexto legal.

Sentencia del tribunal constitucional.

1. Se declara **FUNDADA** la demanda en lo que respecta de las violaciones a los derechos laborales y de protección; en consecuencia, **NULO** el despido de que ha sido objeto el demandante.
2. **Ordenar** que la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - Intendencia Regional Loreto (SUNAT) reponer a don Juan Carbajal Zambrano como empleado en un plazo fijo en el mismo puesto o en otro de su mismo nivel, en el plazo de 02 días aplicando el Art. 22 y 59 del código Procesal Constitucional.

Derecho comparado en temas de periodo de prueba y la vulneración afectada hacia los trabajadores

España.

El tiempo de prueba consiste en un desliz de tiempo previamente acordado entre la empresa y el trabajador, durante ello cualquiera de los dos podría dar por culminada la relación laboral sin dar mayor explicación de ello ni aviso. El trabajador no recibe ninguna indemnización por ello. No obstante, el trabajador gozará de los mismos derechos y deberes que cualquier otro que lleve laborando más tiempo. Este deberá indicarse en el contrato laboral ya que en su defecto no habrá periodo de prueba. En caso el trabajador ya haya laborado en la empresa y quisiera retornar, no debe pasar por el periodo de prueba, salvo sean funciones distintas a las ya desempeñadas. El tiempo de este se establecerá en el contrato, caso contrario, en caso de ser técnico titulado, el tiempo será no mayor a 6 meses, para los demás trabajadores será no mayor a 2 meses.

Ecuador.

Con relación al tiempo de prueba, se tiene a la ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar, la misma que establece que el periodo de prueba será señalado en todo contrato de plazo no definido por un periodo máximo de noventa días. En caso de trabajadores domésticos o del hogar no podrá establecerse más de un periodo de prueba. En el transcurso del periodo de prueba el empleador o el empleado podrían dar por finalizada la relación laboral de manera libre. El empleador no podrá tener a más del 15% de sus colaboradores simultáneamente dentro del periodo de prueba.

México.

Con respecto a este país el contrato de periodo de prueba plasmado en la ley federal del trabajo artículo 39-A, que menciona que el periodo de prueba será de 30 hasta 180 días, lo que corresponde a trabajos administrativos, técnicos o de especialización; culminado ello en caso de que el empleador decida no seguir con la

relación laboral éste tendrá que tomar en cuenta la opinión de la comisión encargada de la capacitación del personal asimismo de la producción y adiestramiento para poder despedir al trabajador. Ello para evitar que se den abusos en la utilización de nuevas figuras, los contratos deberán plasmarse por escrito, los periodos de capacitación y de prueba serán inaplazables, no pudiendo ser utilizados en forma sucesiva o en más de una ocasión por trabajador.

2.3. Definición de términos conceptuales

Periodo

Del latin periodus, este término es utilizado para hacer referencia a un intervalo de tiempo necesario para completar un ciclo o la duración de algo.

Prueba

Es una evidencia o hecho, que se utiliza para demostrar si una acción es falsa o verdadera, así como también una tesis, teoría, etc.; también se le puede definir como experimento o ensayo hecho para comprobar o saber el funcionamiento de algo.

Desprotección

Es la falta de protección, en situaciones de peligro o en la que una persona es vulnerable, ya sea por su edad, género o distintas circunstancias.

Vulneración

Daño o perjuicio hacia una persona; no cumplir o actuar de forma contradictoria a alguna norma.

Derecho fundamental

El derecho de una persona proviene de la dignidad humana, del desarrollo libre de la personalidad y distintos valores; su contenido se encuentra vinculado con los

poderes públicos, se establece su reconocimiento en las normas con poder superior material.

Trabajador

Del latín tripaliãre, persona que presta servicios, los cuales son retribuidos por otra persona. También se entiende al trabajo como actividad llevada a cabo por una persona con un fin, el de atender con la remuneración, sus necesidades básicas humanas, obtener un beneficio económico de ello.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Paradigma y enfoque

Paradigma

Ricoy (2006): “Nos indica que el paradigma positivo tiene como objeto comprobar una hipótesis por alternativas, determinado parámetros concernientes a las variables de la investigación” (p. 14).

Enfoque

Hernández et al. (2014), señala que los enfoques de investigación tienen la finalidad de referenciar una alternativa y una recolección para la ayuda del trabajo de investigación.

Es por eso, que la indagación es de enfoque cualitativo ya que se describe y explica la vulneración que sufren los trabajadores, afectando derechos fundamentales de la propia persona. Así mismo, en la presente investigación aplicaremos el método dogmático.

Ramos (2015), indica que la investigación es cualitativa en el sentido de que busca comprender los fenómenos en su entorno habitual refinando la información a partir de descripciones de situaciones, lugares, periódicos, textos, individuos, etc. Este método se utiliza a menudo para encontrar y mejorar las preguntas de investigación.

3.2. Tipo y diseño

Tipo de investigación

Según Tam, Vera et al. (2008): “El tipo básico apunta a mejorar el conocimiento en lugar de producir resultados y tecnologías que sean útiles para la sociedad inmediata. Este tipo de investigación es esencial para obtener beneficios socioeconómicos a largo plazo” (p. 146).

Se entiende entonces que el tipo básico busca aportar a la teoría principal, así también busca obtener un mayor conocimiento a partir de ello, lo primordial es el análisis que se realiza a los antecedentes; en relación al trabajo de investigación, pues se busca generar algún cambio jurídico que dé solución a la presente problemática.

Técnica

Las entrevistas son herramientas de recopilación más manejadas dentro de las investigaciones cualitativas porque brindaron información sobre los sujetos a través de la interacción oral con el investigador.

Por ende, es más accesible para el entrevistador conocer las experiencias de los sujetos de investigación, además, tenemos que la actual indagación es de enfoque cualitativo y de tipo dogmático, ya que analiza la norma jurídica, con ello se busca reformar o eliminar el tiempo de prueba, debido a que se tiene que el tiempo de prueba es una figura que no denota protección alguna hacia el trabajador además de generar la vulneración de sus derechos. (Amaya & Troncoso, 2016, p. 330)

Diseño de investigación

El análisis de documentos para Pirela y Peña (2007), La selección de ideas relacionadas con la información del documento para esclarecer el contenido para recuperar los datos contenidos en él, brinda orientación para facilitar la cognición o aprendizaje del individuo para resolver dificultades y tomar acción en sus diversos campos de acción.

3.3. Unidad de análisis: categoría y subcategorías

Unidad de análisis

- Análisis Del Periodo De Prueba Laboral Y La Vulneración De Los Derechos Fundamentales De Los Trabajadores En Lima 2020.

3.4. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 4

Matriz de Operacionalización de Categorías

Categoría/ Subcategoría	Definición
Categoría principal: Periodo de Prueba y Derecho Fundamentales	<p>El tiempo de prueba, es un lapso de tiempo en el que el trabajador debe demostrar sus capacidades para el puesto requerido, ya que este se da para el inicio de la relación laboral, es una figura en la que el empleador está a la expectativa del desenvolvimiento del trabajador, asimismo el trabajador con el ánimo de asegurarse un puesto de trabajo o llegar a tener la estabilidad laboral deseada, procura obedecer todo lo dicho por el empleador, ya que en este periodo no existe protección alguna en contra del despido arbitrario; ello podría generar el abuso hacia el trabajador por lo tanto la vulneración hacia sus derechos.</p>
Subcategoría 1: Desprotección y Vulneración	<p>Dentro del artículo 22 de la constitución política del Perú, encontramos el derecho que tiene toda persona al trabajo: “El trabajo es un deber y un derecho. Es la base del Bienestar Social y un medio de crecimiento personal”. Con relación al tribunal constitucional, el expediente Nro. 10777-2006-PA/TC, indica: “El trabajo propone un bien jurídico constitucionalmente relevante cuya protección los legisladores deben proteger, tomando las medidas adecuadas para asegurar el acceso al trabajo, y los medios apropiados para proteger este derecho”.</p>
Subcategoría 2: Afectación y Quebrantamiento	<p>Se encuentra establecido como el acoso laboral, se puede conocer además como mobbing, bullying, intimidación, es la violencia física y/o psicológica ejercida hacia el trabajador o trabajadora, figura en la que el empleador abusa del poder que tiene frente a este, pudiéndose dar en forma de chantaje y sacar provecho de ello debido al miedo que pueda tener el trabajador a perder su empleo, conducta que causa un gran daño e</p>

intimidan a la persona que es víctima de ello. Enciso & Pérez (2018)

3.5. Población y muestra

Población

Según López (2006) la población es: “Un grupo de personas sobre las que desea saber una encuesta” (p. 120).

El presente autor manifiesta a todo tipo de población como: “conjunto de casos comunes de la misma clase, los cuales comparten una secuencia de características como también el contenido, lugar y tiempo que son limitadas según el estudio necesario para la investigación” (Hernández, 2006 p.74).

La población dentro del trabajo de investigación serán los especialistas en la rama del derecho laboral, ya que el aporte de cada uno de ellos será esencial para la recolección de datos, todo esto dentro de la jurisdicción de Lima.

Muestra

La muestra es parte de un miembro o subconjunto de la población seleccionado para el estudio de sus características o condiciones” (p. 110). La muestra viene a ser una parte de la población, que es utilizada para el estudio con relación a la problemática.

Se contará como muestra, realizando el uso del método no probabilístico esto a criterio del investigador, esta muestra se realizará a 3 abogados especialistas en la materia del derecho laboral. Por lo cual se aplicarán los principios de inclusión y exclusión de la siguiente manera:

Principio de inclusión.

- Especialistas en Derecho Laboral.
- Tener una experiencia mayor a 4 años.

- Accedan a brindar sus conocimientos.

Principio de exclusión.

- Especialistas familiarizados con el derecho laboral.
- Tener una experiencia menor a 4 años.
- No accedan a brindar sus conocimientos.

La investigación se enfocará en la caracterización de los entrevistados, así como el cargo que ostentan para la práctica de sus funciones ya sea de la parte pública o privada.

3.6. Instrumentos de recolección de datos

Las herramientas de recolección son utilizadas en distintos tipos de investigación, se encuentran en relación con el enfoque del trabajo, además estos ayudan a poder recolectar la Información necesaria para desarrollar el mismo; en la investigación presente se utilizará la observación, la documentación y la conferencia, como instrumentos de recolección de datos

3.7. Procedimientos empleados en los resultados

El presente trabajo de investigación es totalmente teórico, el procedimiento empleado para su desarrollo tiene como base los antecedentes desarrollados como también las variables determinadas; Utilizando el instrumento de investigación que tiene como función recoger información relevante para el presente trabajo.

3.8. Formulación de supuestos categóricos

Supuesto categórico general

Posiblemente el periodo de prueba ocasiona una interrupción de los derechos fundamentales del trabajador, lo que lo hace vulnerable ante el empleador.

Supuestos específicos

Probablemente el periodo de prueba es una figura creada para favorecer y proteger al empleador.

Probablemente la suspensión de los derechos fundamentales del trabajador es un factor que no contribuye a la estabilidad profesional del mismo.

Tabla 5

Matriz de Operacionalización de Categorías

Preguntas	objetivos	Supuestos		
Problema	Objetivo	Supuestos	Categorías	Subcategorías
General	General	General		
¿Qué relación existe entre el periodo de prueba y la vulneración de los derechos fundamentales?	Determinar que el periodo de prueba vulnera los derechos fundamentales del trabajador en el Perú.	El periodo de prueba ocasiona una suspensión de los derechos fundamentales del trabajador, lo que lo hace vulnerable ante el empleador.	x: Periodo de Prueba	x1: desprotección el trabajador se encuentra en un estado de indefensión frente a su empleador.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Supuestos específicos	Categoría	subcategorías
¿Cuáles son las consecuencias de que el periodo de prueba genere desprotección hacia los trabajadores?	determinar que el periodo de prueba afecta la estabilidad laboral del trabajador en el Perú.	El periodo de prueba es una figura creada para favorecer y proteger al empleador.	Y: Derechos fundamentales	y1: afectación - abuso ejercido por el empleador hacia el trabajador
¿Cuáles son las consecuencias de que el periodo de prueba afecte los derechos fundamentales?	contradicción existente en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y el periodo de	la suspensión de los derechos fundamentales del trabajador es un factor que no contribuye a la estabilidad		y2. quebrantamiento vulneración de los derechos reconocidos por la constitución política del Perú.

de los prueba en el laboral del
trabajadores? Perú. mismo.

Tabla 6*Matriz de Consistencia*

Ámbito Temático	Problema de Investigación	Preguntas de Investigación	Objetivo General	Objetivos Específicos	Categoría	Subcategorías
Derecho a la protección frente al despido arbitrario.	¿Qué relación existe entre el periodo de prueba y la vulneración de los derechos fundamentales?	¿cuáles son las consecuencias de que el periodo de prueba genere desprotección hacia los trabajadores?	Determinar que el periodo de prueba vulnera los derechos fundamentales del trabajador en el Perú.	determinar que el periodo de prueba afecta la estabilidad laboral del trabajador en el Perú demostrar la contradicción existente en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y el periodo de prueba en el Perú.	x: periodo de prueba	x1: Desprotección x2: Vulneración
Artículo 27 de la Constitución Política del Perú.		¿Cuáles son las consecuencias de que el periodo de prueba afecte los derechos fundamentales de los trabajadores?		determinar que el periodo de prueba afecta la estabilidad laboral del trabajador en el Perú. demostrar la contradicción existente en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y el periodo de prueba en el Perú.	Y: Derechos fundamentales	y1: Afectación y2. Quebrantamiento

Tabla 7*Matriz de Operacionalización de Instrumento*

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	ITEM	PREGUNTAS
	X: PERIODO DE PRUEBA	X1: Desprotección	01	¿Considera usted, que el periodo de prueba es una figura que genera desprotección hacia el trabajador?
DERECHO A LA PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO		X2: VULNERACIÓN	02	¿Considera usted, que el periodo de prueba otorgue facultades al empleador para abusar del trabajador, teniendo en cuenta que este último se tendrá que ver obligado a cumplir con todo lo exigido debido al temor de perder su empleo?
ARTÍCULO 27 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ		Y1: AFECTACIÓN	03	¿Considera usted, que al ser el trabajador la parte más vulnerable dentro de la relación laboral, debería desaparecer o modificarse la figura del periodo de prueba?
	Y:DERECHOS FUNDAMENTALES	Y2. QUEBRANTAMIENTOS	04	¿Considera usted, que el periodo de prueba vulnera derechos fundamentales del trabajador otorgados por la constitución política del Perú?

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN
DE DATOS

4.1. Matrices de triangulación

Las matrices de triangulación que se presentarán a continuación corresponden a las contestaciones de los conferenciados, quienes son expertos dentro de la materia de investigación de la tesis titulada análisis del periodo de prueba laboral y vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores en lima 2020.

Tabla 8

Pregunta N° 01

Entrevistados	¿Piensa usted que el periodo de prueba ocasiona una suspensión de los derechos fundamentales del trabajador, lo que le hace vulnerable ante el empleador?
1. Dr. Andree Noguera	Definitivamente siempre hay afectaciones de las cuales nosotros coincidimos que pueden ser permitidos y otras que no, en qué sentido va esto, en el primer punto tenemos que tener en cuenta que es una negociación de una y otra manera la aceptación de un contrato, el cual debes tener interés y la expresión de voluntad de querer ser partícipe de este trabajo , el tema es que hay una afectación de derechos fundamentales, me parecería que afectación desde el contexto simple de términos, si el tema es que si esta afectación es una afectación permitida
2. Dr. Juan Carlos Ojeda	Bien, debo partir, que el periodo de prueba es una figura regulada por la ley de competencia y productividad de trabajo, lo que busca justamente es dar un periodo para que se desenvuelva el trabajador en la empresa, y si considero que dicho tiempo de prueba suspende los derechos de los trabajadores, si lo considero en efecto porque es un plazo en el cual el empleador tiene el derecho de disponer acciones sobre el trabajador.

3. Dr. Eduardo Muñoz

Desde mi posición el derecho del trabajo, surgió como una forma de salvaguardar realmente el sistema capitalista, si tú al trabajador no le reconocen determinados derechos laborales, generarán un mayor descontento social, el cual esto generó algo muy complejo como revolución, sindicalismos, había un capitalista muy conocido "Fort", el cual establece que es muy peligroso el trabajador que no tiene nada que perder, por que al momento de que no tiene nada que perder se puede riesgoso por que puede atreverse a situaciones muchas más complejas como la revolución, entonces desde mi punto de vista eso es la razón de la existencia del derecho laboral.

¿Si considero que yo, que la existencia del periodo de prueba suspende derechos fundamentales?, diría que no, por una cuestión constitucional, para mí el derecho al trabajo no es un derecho fundamental, aquí hay una confusión por que hace referencia que la tutela a través del amparo, alcanza a todo los derechos constitucionales, y no necesariamente a un número taxativo de derechos, como sí ocurre en otro tipo de legislaciones, por los cuales el amparo está restringido solamente a determinados derechos, lo que estamos asumiendo que este beneficio es puro y simple para el empleador.

COINCIDENCIAS

Andree (2021) Juan (2021), coinciden expresamente, al indicar que el periodo de prueba afecta y suspende los derechos fundamentales del trabajador, principalmente siendo objetivos, la circunstancia en la que se da este tiempo, lo que implica que la contratación al trabajador queda permanente en el tiempo a pesar que estos no se puedan desempeñar bien en los labores, consideran que actualmente la ley protege al trabajador en los casos de madres lactantes, entonces en los otros casos el periodo de periodo va desprotegiendo ante las potestades que

DISCREPANCIAS

podría tener el empleador, porque es un plazo en el cual el empleador tiene el derecho de disponer acciones sobre el trabajador.

Eduardo (2021), discrepa con los demás investigados, ya que en su opinión el periodo de prueba surge como una forma de salvaguardar el sistema capitalista, ya que es el periodo de prueba y los derechos fundamentales son muy diferentes y es cuestión de un derecho constitucional, muchas veces confunden tutela a través del amparo, ya que este alcanza a todos los derechos constitucionales.

Tabla 9*Pregunta N° 02*

Entrevistados	¿Piensa usted que el periodo de prueba es una figura creada para favorecer y proteger al empleador?
1. Dr. Andree Noguera	Yo considero que el tiempo de prueba es una figura que efectivamente favorece al empleador, sin embargo las circunstancias en la que se da este tiempo de prueba, es ante el supuesto en el que el empleador va hacer acreedor de un trabajador por un plazo indeterminado o un plazo determinado, este caso la contratación de un trabajador, lo que implica es que la contratación a este trabajador quede permanente en el tiempo a pesar que este sujeto no pueda desempeñar bien sus labores, entonces desde allí yo creo que nuestro sistema normativo ha considerado prudente que dada la vinculación perpetua del trabajador con el empleador, es preciso tener una cláusula contractual, justamente al momento en el que realiza esta contratación tiene que tener en cuenta que si es que el servidor es idóneo sea probo, pero certeza de eso no hay, es por eso debería haber esta cláusula.
2. Dr. Juan Carlos Ojeda	Considero en efecto, que es un periodo en el cual se suspenden los derechos fundamentales del trabajador, principalmente siendo objetivos el derecho a ser

resguardados ante un despido arbitrario, y las distintas formas de despido que la ley regula, creo que el único supuesto, que actualmente la ley protege, es cuando hablamos de madres gestantes y madres lactantes, por lo que si en efecto, considero que es un periodo en el que el trabajador se ve desprotegido ante las potestades que pudiera tener el empleador, y si bien no todos los empleadores son abusivos, si tenemos algunos empleadores que aprovechan este periodo de prueba para hacer contrato básicamente rotacional.

3. Dr. Eduardo Muñoz

Yo considero que si, en general el tiempo de prueba es una prerrogativa que tiene el empleador eso es indudable, ahora la crítica que se puede hacer es que si esto es válido o no, los que defienden que si es válido, asumen que en el centro como es esta relación, está el trabajador y empleador dentro del sistema capitalista, y para que el sistema como tal funcione necesariamente tiene que darle este favorecimiento a las actividades empresariales, obviamente favorece al empleador, y solamente al empleador y al trabajador no, ahora la cuestión es que durante este periodo se puede ver restringidos derechos del trabajador, ¿pero cómo afrontamos esto? y desde mi punto de vista el que debería afrontar esto, no es el empleador si no el estado, desde el momento en el que el trabajador deja de trabajar, el estado debería otorgar de repente las condiciones como por ejemplo, determinadas prestaciones por desempleo, ingreso a programas de capacitaciones para acceder a mejores sistemas laborales, ese tipo de cuestiones pero siempre estará el estado o el privado en el foco quien debe asumir esta obligación, es nuestra realidad o contexto el que lo asume es el empleador mientras el estado no y esto genera inestabilidad jurídica.

COINCIDENCIAS

Andree (2021), Juan (2021), Eduardo (2021), coinciden tajantemente que el periodo de prueba es una figura que favorece netamente al empleador, lo que implica necesariamente que, para que no se vea afectado el vínculo contractual se resguarden derechos ya que algunos empleadores aprovechan este periodo de prueba para hacer contrato básicamente rotacional.

En nuestra opinión coincidimos con lo señalado por los Dres. Andrés y Juan, ya que es importante que en nuestro sistema normativo sea prudente poner algunas cláusulas que eviten que haya atropellos contra los trabajadores en el Perú.

DISCREPANCIAS

En nuestra opinión en este punto, referente a la pregunta es más que claro que el periodo de prueba beneficia al empleador sobre el trabajador, ya que algunos empleadores de forma abusiva y agarrándose de esta norma formativa, tienden a vulnerar algunos derechos que como trabajadores puedan tener, afectando no solo al ambiente laboral sino personal de la misma persona.

Tabla 10*Pregunta N° 03*

Entrevistados	¿Piensa usted que, al suspender el periodo de prueba, sería esto un factor que no contribuiría a la estabilidad laboral en el Perú?
1. Dr. Andree Noguera	No, diría que no contribuye a la estabilidad laboral, eso hace un conflicto con mi persona, si nosotros consideramos que el periodo de prueba es tal cual un perjuicio per se en todos los supuestos, eso significa que el trabajador se tendría que encontrar obligado a contratar a un sujeto, sin la corroboración de las capacidades dice tener, entonces me parece fundamental el proceso de periodo de prueba, sobre todo porque hablamos en el marco de la ley 728,

	entonces en este caso me parece viable el tiempo de prueba
2. Dr. Juan Carlos Ojeda	En realidad, creo que un periodo de suspensión de los derechos básicos de los trabajadores, el objetivo principal es proteger el derecho al despido arbitrario, y las diferentes formas de despido que establece la ley, ahora si esto genera una inestabilidad laboral en el trabajador, yo diría que si, por que algunos empleadores se aprovechan de este periodo, para contratos rotativos y esto genera el abuso de poder y al mismo tiempo vulneración en los derechos del trabajador.
3. Dr. Eduardo Muñoz	No contribuye, ahora cuando discutimos el periodo de prueba, hay otras cuestiones de fondo que dejamos de lado, por ejemplo, la empleabilidad, temas como acceso al empleo, por un lado, puede haber situaciones de abusos evidentes, si tu acreditas que se te está desvinculado por una situación distinta al tema de capacidad laboral, se puede pedir la reposición, ya que puede generarse un cese discriminatorio.
COINCIDENCIAS	Los entrevistados (Andree, 2021) (Eduardo,2021), coinciden que, al suspenderse el periodo de prueba en el Perú, esto no contribuiría con la estabilidad, ya que sin este periodo de prueba se tendría que encontrar el empleador a contratar a personas sin la corroboración de las capacidades fundamentales para ejercer dicho cargo, entonces es fundamental este periodo sobre todo en el marco legal 728, ya que para estos tipos de contratos el periodo de prueba es algo fundamental y algo viable.
DISCREPANCIAS	La discrepancia del Dr. (Juan,2021), es específicamente que, al verse suspendido este tiempo de prueba en el Perú, se evitaría de alguna forma el constante abuso de los empleadores al hacer estos contratos rotativos.

En nuestra opinión al haber esta suspensión de periodo de prueba, conllevaría a una inestabilidad laboral, ya que, si en ocasiones este periodo de prueba se presta para que en algunos casos vulneren al trabajador, no debemos pasar por alto que el periodo contribuye con el sistema financiero y laboral del Perú, y si no existiera dicho período hubiera crisis laboral generado por personas que no están capacitadas para ejercer dicho cargo.

Tabla 11

Pregunta N° 04

Entrevistados	¿Piensa usted que debería modificarse la figura del periodo de prueba en el Perú?
1. Dr. Andree Noguera	Yo creo que quizás se debería establecer mejoras, me parece que el tiempo de prueba puede ser de 06 meses, a partir de esto puede haber modificación en el plazo, pero siempre orientado a identificar qué cosa determinará el plazo, la justicia, y que hará la justicia, encontrará un punto medio de negociación entre en empleador y el trabajador.
2. Dr. Juan Carlos Ojeda	Si claro, como punto fundamental para que se modifique, sería la inestabilidad, el que debería afrontar esta realidad es el estado, entonces a partir de acá debería hacer un paréntesis y hablar de este tipo de cuestiones, ya que no se reconoce los derechos de forma amplia, entonces no es lo uno ni lo otro, y en el medio está el estado haciendo y deshaciendo normas que favorecen o desfavorecen al trabajador o al empleador, entonces pienso que si es necesario modificar el periodo de prueba.
3. Dr. Eduardo Muñoz	Yo considero que no, porque es una figura que está en todos los ordenamientos, pero esta es una herramienta que favorece al empleador, en el sentido en el que otorga o produce la existencia de la fuente

de trabajo, lo que sí pienso es que se debería estimular a que no exista fraude en el periodo de prueba.

COINCIDENCIAS

Los entrevistados (Andree,2021) y (Juan 2021), coinciden que si debería modificarse este periodo de prueba, quizás en la forma de alargar el plazo para evitar algunos conflictos rotacionales, pero que siempre este orientado a determinar el plazo o en todo caso clausulas específicas para que tanto el empleador como el trabajador logren un vínculo legal y que no haya afectaciones en este periodo.

Como opinión podemos deducir que sí , es necesario algunas modificaciones en el periodo de prueba, no solo para beneficiar al trabajador o que estos se vean afectados por derechos que son vulnerados, creemos que además de generar una afectación al trabajador también al abusar de este periodo, se generaría un fraude, en el aspecto de que el empleador al verse salvaguardado por este periodo, incentive al fraude laboral, haciendo que el trabajador pase por dos periodos y buscar vulnerar estos derechos.

DISCREPANCIAS

El Dr. (Eduardo,2021) menciona que No, no considera que debería modificarse este periodo de prueba, ya que la figura está en todos los ordenamientos y que este incentiva al crecimiento del sistema económico en nuestro país, si, es claro que en aspectos favorece al empleador, pero si hay abusos y el trabajador lo puede acreditar, existen distintas maneras de pedir reposición y hasta algunas indemnizaciones.

CAPÍTULO V

DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y

RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

Partiendo de lo obtenido de los tanteos de la guía de entrevista, se prosiguió a indagar los análisis de las discusiones de los resultados, demostrándose proporciones y discrepancias entre las respuestas dadas por los doctores consultados y la realidad teórica de la figura del periodo de prueba.

Respecto al supuesto general: El periodo de prueba ocasiona una interrupción de los derechos esenciales del trabajador, lo que lo hace vulnerable ante el empleador; se puede advertir diferentes puntos de vista de los entrevistados respecto a la concordancia con el supuesto general, los mismos que se analizaron en comparación con respecto al marco teórico desarrollado en la presente investigación.

De lo obtenido de las entrevistas realizadas, se ha evidenciado opiniones divididas en cuanto a que el periodo de prueba ocasiona una suspensión de los derechos fundamentales del trabajador, si bien es cierto que el periodo de prueba es un lapso de tiempo en cual el empleador podrá ver el ejercicio del trabajador y evaluar de acuerdo a eso si este seguirá en el puesto o no, sin embargo se tiene también el riesgo de que el empleador abuse del trabajador durante este periodo, ya que no existe ninguna otra persona o alguna comisión que supervise ello dentro de la empresa, pues solo basta con la decisión del empleador.

Por ello se habla de la afectación que podría sufrir el trabajador al tener una suspensión de sus derechos fundamentales durante este tiempo y poder ser despedido sin explicación alguna, ya que solo depende de la decisión de su empleador, la que no siempre podría ser justa, es por ello que si bien es cierto la solución no sería eliminar el periodo de prueba pero si se cree que debería modificarse esta figura de modo que sea justa decisión a tomarse sobre el futuro del trabajador dentro de la empresa.

Respecto al supuesto específico N.º 01: El periodo de prueba es una figura creada para favorecer y proteger al empleador se puede advertir diferentes puntos de vista de los entrevistados respecto a la concordancia con el supuesto específico, los mismos que se analizaron en comparación con respecto al marco teórico desarrollado en la presente investigación.

De los resultados obtenidos de las entrevistas, se evidenciaron opiniones divididas en cuanto a que el periodo de prueba es una figura creada para favorecer y proteger al empleador, en su mayoría concordaron con que si efectivamente durante este periodo el trabajador se encuentra desprotegido contra el despido arbitrario es así que el empleador se encuentra facultado de poder despedir al trabajador sin recibir sanción alguna.

Debido a ello que el empleador sea el más favorecido durante el periodo de prueba, quien además no es la parte más frágil de la relación laboral, sin embargo esta figura al parecer protege más los intereses de este, es cierto también que no siempre el trabajador será la persona más idónea para el puesto de trabajo y por ello el empleador deberá evaluar al trabajador durante ese tiempo, no obstante la evaluación debe ser de manera justa y para garantizarse debería optarse por tener dentro de la empresa una comisión encargada también de evaluar de manera correcta el desempeño y desenvolvimiento del trabajador en el puesto de trabajo.

Respecto al supuesto específico N.º 02: La suspensión de los derechos fundamentales del trabajador es un factor que no contribuye a la estabilidad laboral del mismo se puede advertir diferentes puntos de vista de los entrevistados respecto a la concordancia con el supuesto específico, los mismos que se analizaron en comparación con respecto al marco teórico desarrollado en la presente investigación.

De lo obtenido de las entrevistas, se evidenciaron opiniones divididas en cuanto a que la suspensión de los derechos primordiales del trabajador es un factor que no contribuye a la estabilidad laboral del mismo, Es sabido que durante el lapso de prueba los derechos fundamentales del trabajador quedan suspendidos por lo que se encuentra expuesto a ser despedido arbitrariamente además de tener que soportar situaciones como discriminación o realizar acciones en contra de su voluntad, así también trabajar más horas de las debidas, todo realizado con el fin de superar las expectativas de su empleador y poder conservar su empleo, ya que como también es sabido existe un alto índice de desempleo; y el ideal de toda persona es obtener una estabilidad laboral que le permita satisfacer sus necesidades básicas.

Por lo que sí se podría afirmar que existe una suspensión de los derechos fundamentales del trabajador, situación que es aprovechada por el empleador y que no contribuye con la estabilidad laboral del trabajador.

5.2. Conclusiones

Primera: Se concluye entonces que el tiempo de prueba resulta más perjudicial para el trabajador que para el empleador, ello constituye también que sus derechos fundamentales se vean suspendidos durante dicho periodo por lo que le es más fácil al empleador explotar al trabajador durante este lapso de tiempo, ya que tiene la facultad de despedirlo si así lo quisiese.

Segunda: Con relación al favorecimiento dentro del periodo de prueba pues luego de la investigación se puede deducir que quien resulta más favorecido dentro de este tracto de tiempo es el empleador ya que el trabajador se siente obligado a obedecer cada una de las peticiones del empleador, para así lograr salir de ese periodo y poder contar con un puesto fijo de trabajo como también con la debida protección judicial.

Tercera: Definitivamente el tiempo de prueba no favorece la estabilidad laboral ya que lejos de ofrecer protección al trabajador, pone en una situación vulnerable al mismo con la suspensión de sus derechos y sin lugar a poder ejercer defensa judicial en contra del empleador, lo que hace que el empleador tenga la posibilidad de explotar al trabajador sin miedo alguno, ya que este solo busca obtener un trabajo estable con el cual conseguir una remuneración que le sirva para poder vivir dignamente.

5.3. Recomendaciones

Primera: Debería modificarse dicha figura ya que solo perjudica al trabajador por la razón que, durante este lapso de tiempo los derechos fundamentales de este mismo se encuentran suspendidos, ocasionando así una desprotección evidente, el trabajador se encuentra imposibilitado de ejercer defensa judicial ante ello.

Segunda: Debe primar la protección hacia el trabajador ya que el periodo de prueba lejos de ayudar en ello brinda y hasta facilita al empleador el hecho de poder explotar al trabajador sin recibir sanción alguna por ello. Teniendo en cuenta que la parte más indefensa dentro de la relación laboral es el trabajador.

Tercera: Toda persona busca tener una ideal estabilidad laboral con la cual poder satisfacer sus necesidades básicas y así poder vivir de manera digna, el periodo de prueba no favorece en nada a ello, por lo que va en contra de los derechos fundamentales de la persona plasmados en la constitución, entonces debería primar sobre todas las cosas los derechos plasmados en ella ya que de esta derivan las demás normas.

REFERENCIAS

- Almada, C. (2016). *La protección del derecho al trabajo (digno): entre el garantismo y la flexibilidad* [Tesis de pregrado universidad de Barcelona]. Repositorio Institucional de la UB.
http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/106733/1/CCAL_TESIS
- Aman, E. (2009). *La violación de los derechos laborales genera explotación en los trabajadores bajo relación de dependencia en el cantón Pelileo, en la inspectoría de trabajo en el segundo semestre del año 2008*. [Tesis de pregrado, Universidad técnica de Ambato]. Repositorio Digital de la UTA.
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/4439>.
- Arévalo, A. (2017). *La indemnización a un trabajador por daños y perjuicios dentro del periodo de prueba – casación laboral N.º 7095-2014- LIMA* [Tesis de pregrado, Universidad Científica del Perú]. Repositorio Institucional de la UCP.
<http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/258>.
- Asquerino, M. (2015) *El periodo de prueba en los contratos de trabajo* [Tesis de maestría, Universidad De Sevilla]. Repositorio Digital de la IDUS.
<http://hdl.handle.net/11441/34788>
- Ávila, R. (2001). *Metodología de la investigación; cómo elaborar la tesis y/o investigación, ejemplos de diseños de tesis y/o investigación*. Ediciones R.A.
- Ballester, M. (1995). *El periodo de prueba*. Tirant Lo Blanch.
- Bautista, J. (2018). *El periodo de prueba como periodo de suspensión de los derechos fundamentales de los trabajadores*. [Tesis de pregrado, de la Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio Institucional de la UT.
<https://hdl.handle.net/20.500.12867/1358>
- Caballenas, G. (1968). *Compendio de Derecho Laboral*. Edición Argentina.

- Cabanillas, C. y Salcedo, A. (2019). *Razones jurídicas para la derogación del periodo de prueba de tres meses establecido en el artículo 10º del decreto supremo N° 003-97-tr, texto único ordenado del decreto legislativo N° 728, ley de productividad y competitividad laboral para obtener la estabilidad laboral en el sector privado* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello] Repositorio Institucional de la UPAGU. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/824>.
- Canessa, M. (2009). La protección contra el despido en el derecho internacional. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (21). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3109871>
- Castillo, L. (2004). *El contenido constitucional del derecho al trabajo y el derecho al amparo* [Tesis de pregrado, Universidad de Piura]. Repositorio Institucional de la PIRHUA. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/1906/Contenido_constitucional_derecho_trabajo_proceso_amparo.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Chacalla, W. (2015). *El fuero sindical y la protección de la estabilidad laboral del trabajador dentro del periodo de prueba* [Tesis de pregrado, Universidad privada Antenor Oruego. Repositorio Institucional UPAO. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/606>.
- Enciso, M. y Pérez, E. (2018). *El acoso laboral y la vulneración a los derechos fundamentales del trabajador en el supermercado Metro de los Olivos – Lima– 2017* [Tesis de pregrado, Universidad señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/6012>.

- Espinal, N. (2018). *El derecho a la estabilidad laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo* [Tesis de pregrado Universidad Daniel Alcides Carrión]. Repositorio institucional de la UNDAC.<http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/526>
- Espinosa, J. (2015). *Los efectos del condicionamiento del plazo de un contrato de trabajo a la duración de un contrato de servicios complementarios en base al artículo 169 numeral 3ero del código de trabajo*. [Tesis pregrado, Universidad San Francisco de Quito] Repositorio Digital USFQ. <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/4918>
- Favoreu, L. (1990). *L'élargissement de la saisine du Conseil constitutionnel aux juridictions administratives et judiciaires*.
- Gaceta Jurídica. (2005). *constitución comentada*. Wordpress <https://andrescusi.files.wordpress.com/2014/03/constittucion-politica-comentada-gaceta-juridica-tomo-i.pdf>.
- Gallego, F. (2015). *Aspectos Esenciales del Período de Prueba: Formalización, Duración y Extinción* [Tesis de maestría, Universidad de Murcia] Repositorio DigitalMurcia.<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/334986/TFGM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Gamonal, S. (2000). *El daño moral en el contrato de trabajo*. Editorial EDITREM.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill.
- Hernández-Sampieri, R. (2014) *Método de la Investigación* (6ª ed.). McGraw-hill / Interamericana Editores.
- Landa, C. (2014). El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: análisis especial del caso de la mujer y de la madre

- trabajadora. *THEMIS Revista De Derecho*, (65), 219-241.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10870>
- Lopez, F. (2006). *El derecho a la propiedad privada como derecho fundamental*
Anuario Jurídico y Económico Escurialense.
- Mariscal, F. (2013). *La defensa pública de derechos laborales, como mecanismo de
apertura al acceso a la justicia para trabajadores con bajos ingresos
económicos* [Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Andrés].
Repositorio Institucional de la UMSA.
<https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/13351>.
- Mosilot, L. (2018). *La indemnización por discriminación durante el periodo de prueba
de la mujer gestante* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo].
Repositorio de la UCV.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28711>.
- Nogueira, H. (2012). Dignidad de la persona, derechos fundamentales, bloque
constitucional de derechos y control de convencionalidad. *Revista de Derecho*,
(5), 79-142. [https://uabierta.uchile.cl/asset-
v1:Universidad_de_Chile+UCH_38+2019+type@asset+block@comp.pdf](https://uabierta.uchile.cl/asset-v1:Universidad_de_Chile+UCH_38+2019+type@asset+block@comp.pdf)
- Ramos, C. (2015). *Los Paradigmas de la Investigación Científica*. Unife.
- Roeder, N. (2019). *Estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los
trabajadores de confianza*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor
Orruego]. Repositorio de la UPAO.
<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/5779>
- Salkind, N. (2002). Reseña de "Metodos de investigación" de J. Neil Salkind. *Estudios
sobre las Culturas Contemporáneas*, 8(15), 166-168.
<https://www.redalyc.org/pdf/316/31681512.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

AMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍA	SUBCATEGORÍAS
DERECHO A LA PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO O ARTICULO 27 DE LA CONSTITUCION POLITICA DEL PERU	¿Qué relación existe entre el periodo de prueba y la vulneración de los derechos fundamentales?	¿Cuáles son las consecuencias de que el periodo de prueba genere desprotección hacia los trabajadores?	Determinar que el periodo de prueba vulnera los derechos fundamentales del trabajador en el Perú	Determinar que el periodo de prueba afecta la estabilidad laboral del trabajador en el Perú.	X: Periodo de prueba	X1: Desprotección
		¿Cuáles son las consecuencias de que el periodo de prueba afecte los derechos fundamentales de los trabajadores?	Demonstrar la contradicción existente en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y el periodo de prueba en el Perú.	afecta la estabilidad laboral del trabajador en el Perú.		X2: Vulneración
				Dar a conocer las desventajas de la figura del periodo de prueba en el Perú.		Y1: Afectación
					Y: derechos fundamentales	Y2: Quebrantamiento

Anexo 2. Validación

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE JUECES/EXPERTOS

- **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** ANÁLISIS DEL PERIODO DE PRUEBA LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES EN LIMA 2020.
- **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:** ENFOQUE INTERDISCIPLINARIO DE LA CIENCIA JURÍDICA
- **AUTORES DEL INSTRUMENTO:** RENZO RAMÍREZ LÓPEZ, STEPHANIE RACHEL PATROCINIO LLAMOCCA

Dr. Luis Ángel Espinoza Pajuelo

Coordinador de Investigación de la Escuela Profesional de Derecho

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que en mi calidad TESISTA de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma del Perú, presenté el instrumento para ser validado del proyecto de investigación titulado Análisis del Periodo de Prueba Laboral y la Vulneración de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores en Lima 2020 cuyo desarrollo le permitirá a los tesisistas, poder optar el Título de Abogado.

En tal sentido, es imprescindible validar el instrumento con los cuales se recogerán los datos pertinentes, para lo cual es necesario contar con la aprobación de especialistas y llevar a cabo la aplicación del instrumento en mención. Conocedor de su connotada experiencia en temas de investigación jurídica, se ha considerado recurrir a su persona.

El expediente de validación, que se le hace llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición de la categoría y subcategoría
- Matriz de categoría y subcategoría.
- Certificado de validez de contenido del instrumento(s).

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle la atención que dispense a la presente.

Atentamente

|



Ramiro López Rendo



Luis Ángel Espinoza Pajuelo

Definición conceptual de la categoría principal y sus subcategorías



CATEGORÍA/ SUBCATEGORÍA	DEFINICIÓN
CATEGORÍA PRINCIPAL: Periodo de Prueba y Derecho Fundamentales	El periodo de prueba, es un lapso de tiempo en el que el trabajador debe demostrar sus capacidades para el puesto requerido, ya que este se da para el inicio de la relación laboral, es una figura en la que el empleador está a la expectativa del desenvolvimiento del trabajador, asimismo el trabajador con el ánimo de asegurarse un puesto de trabajo o llegar a tener la estabilidad laboral deseada, procura obedecer todo lo dicho por el empleador, ya que en este periodo no existe protección alguna en contra del despido arbitrario; ello podría generar el abuso hacia el trabajador por lo tanto la vulneración hacia sus derechos.
SUBCATEGORÍA 1: Desprotección y Vulneración	Dentro del artículo 22 de la constitución política del Perú, encontramos el derecho que tiene toda persona al trabajo: "El trabajo es un deber y un derecho. Es base de bienestar social y un medio de realización de la persona". Con relación al tribunal constitucional, el expediente Nro. 10777-2006-PA/TC, indica: "El trabajo presenta un bien jurídico de relevancia constitucional, cuya protección debe ser resguardada por el legislador, adoptando las medidas adecuadas para garantizar el acceso a un puesto de trabajo, así como los medios debidos para la conservación de este".
SUBCATEGORÍA 2: Afectación y Quebrantamiento	Se encuentra establecido como el acoso laboral, se puede conocer además como mobbing, bullying , intimidación, es la violencia física y/o psicológica ejercida hacia el trabajador o trabajadora, figura en la que el empleador abusa del poder que tiene frente a este, pudiéndose dar en forma de chantaje y sacar provecho de ello debido al miedo que pueda tener el trabajador a perder su empleo, conducta que causa un gran daño e intimidan a la persona que es víctima de ello. Enciso & Pérez (2018)

Matriz de la categoría y subcategoría para los indicadores

Categoría	
PRINCIPAL/subcategoría	DESCRIPCIÓN
Análisis del Periodo de Prueba Laboral y la Vulneración de los derechos Fundamentales en los trabajadores en Lima 2020	<ul style="list-style-type: none">✓ Consistencia de los hechos✓ Coherencia de los hechos✓ Argumentación de los hechos
Periodo de Prueba y Derecho Fundamentales	<ul style="list-style-type: none">✓ Correspondencia con los derechos fundamentales de la Constitución Política✓ Correspondencia en la vulneración en el Derecho Laboral
Desprotección y Vulneración	<ul style="list-style-type: none">✓ Hechos relevantes✓ Fundamentación del problema jurídico

Anexo 3. Consentimiento informado

Escuela de Derecho

Consentimiento Informado

La finalidad del presente documento, es trasladar a los señores participantes de una determinada investigación información y explicación sobre las características de la misma, así como el rol que ocuparán dentro de ella en el proceso de ejecución.

La presente investigación tiene como autores a Renzo Ramírez López y Stephanie Rachel Patrocinio Llamocca, de la Universidad Autónoma del Perú. Los objetivos de la nuestra investigación son los siguientes:

General:

Específicos

Si usted participa del proceso de recolección de datos, se solicitará absolver un conjunto de preguntas relacionadas a nuestra investigación mediante una entrevista o la técnica que resulte aplicable en el proceso de ejecución. Dicho proceso comprende una duración estimada de 60 minutos. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

Vuestra participación en el proceso de investigación es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y de ser el caso, previa autorización expresa será posible revelar su identidad en nuestro estudio, no siendo empleada la información en otro tipo de actividades. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación en caso no autorice la revelación de su identidad y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, vamos a conservar los archivos de audio para efecto de evidencia de nuestra investigación.

De tener dudas sobre este proceso de investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proceso de investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de no contestar o de solicitar su reformulación.

DECLARACIÓN DEL PARTICIPANTE

El que firma y autoriza el presente documento, reconoce que la información facilitada en el proceso de ejecución de la presente investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre la propuesta de investigación en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto implique responsabilidad para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, **puede contactar al correo electrónico** anogera.pe@gmail.com así como al teléfono +51 976811379.

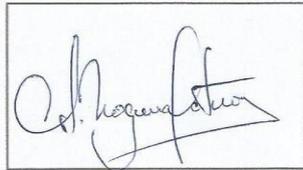
Se me otorga una copia digital del presente documento y solicito sea notificado al siguiente correo electrónico: anogera.pe@gmail.com a fin de conocer sobre los resultados de la presente investigación.

COMPROMISOS ASUMIDOS POR EL PARTICIPANTE

De estar conforme con las condiciones señaladas, solicitamos consignar si autoriza o no vuestra participación.

AUTORIZACIÓN: (SÍ)

Asimismo, de permitir la revelación de vuestra identidad, consignar (SÍ) o (NO), colocando vuestra firma en el siguiente recuadro:



AUTORIZACIÓN: (SÍ)

APELLIDOS Y NOMBRES DEL PARTICIPANTE: Nogera Potino Andrés Emanuel

Lima, día 2 del mes mayo año 2023

Escuela de Derecho

Consentimiento Informado

La finalidad del presente documento, es trasladar a los señores participantes de una determinada investigación información y explicación sobre las características de la misma, así como el rol que ocuparán dentro de ella en el proceso de ejecución.

La presente investigación tiene como autores a Renzo Ramírez López y Stephanie Rachel Patrocinio Llamocca, de la Universidad Autónoma del Perú. Los objetivos de la nuestra investigación son los siguientes:

General:

Específicos

Si usted participa del proceso de recolección de datos, se solicitará absolver un conjunto de preguntas relacionadas a nuestra investigación mediante una entrevista o la técnica que resulte aplicable en el proceso de ejecución. Dicho proceso comprende una duración estimada de 60 minutos. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

Vuestra participación en el proceso de investigación es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y de ser el caso, previa autorización expresa será posible revelar su identidad en nuestro estudio, no siendo empleada la información en otro tipo de actividades. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación en caso no autorice la revelación de su identidad y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, vamos a conservar los archivos de audio para efecto de evidencia de nuestra investigación.

De tener dudas sobre este proceso de investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proceso de investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de no contestar o de solicitar su reformulación.

DECLARACIÓN DEL PARTICIPANTE

El que firma y autoriza el presente documento, reconoce que la información facilitada en el proceso de ejecución de la presente investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre la propuesta de investigación en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto implique responsabilidad para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puede contactar al correo electrónico juancarlosojedap@gmail.com así como al teléfono +51 964 774 697.

Se me otorga una copia digital del presente documento y solicito sea notificado al siguiente correo electrónico: juancarlosojedap@gmail.com a fin de conocer sobre los resultados de la presente investigación.

COMPROMISOS ASUMIDOS POR EL PARTICIPANTE

De estar conforme con las condiciones señaladas, solicitamos consignar si autoriza o no vuestra participación.

AUTORIZACIÓN: [SÍ]

Asimismo, de permitir la revelación de vuestra identidad, consignar (SÍ) o (NO), colocando vuestra firma en el siguiente recuadro:



Juan Carlos Ojeda Piskulich
ABOGADO
CALIFICADO

AUTORIZACIÓN: [SÍ]

APELLIDOS Y NOMBRES DEL PARTICIPANTE: JUAN CARLOS OJEDA PISKULICH

Lima, día 24 del mes abril del año 2023.

Escuela de Derecho

Consentimiento Informado

La finalidad del presente documento, es trasladar a los señores participantes de una determinada investigación información y explicación sobre las características de la misma, así como el rol que ocuparán dentro de ella en el proceso de ejecución.

La presente investigación tiene como autores a Renzo Ramírez López y Stephanie Rachel Patrocinio Llamocca, de la Universidad Autónoma del Perú. Los objetivos de la nuestra investigación son los siguientes:

General:

Específicos

Si usted participa del proceso de recolección de datos, se solicitará absolver un conjunto de preguntas relacionadas a nuestra investigación mediante una entrevista o la técnica que resulte aplicable en el proceso de ejecución. Dicho proceso comprende una duración estimada de 60 minutos. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

Su participación en el proceso de investigación es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y de ser el caso, previa autorización expresa será posible revelar su identidad en nuestro estudio, no siendo empleada la información en otro tipo de actividades. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación en caso no autorice la revelación de su identidad y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, vamos a conservar los archivos de audio para efecto de evidencia de nuestra investigación.

De tener dudas sobre este proceso de investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proceso de investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de no contestar o de solicitar su reformulación.

DECLARACIÓN DEL PARTICIPANTE

El que firma y autoriza el presente documento, reconoce que la información facilitada en el proceso de ejecución de la presente investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre la propuesta de investigación en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto implique responsabilidad para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puede contactar al correo electrónico keduardomuñoz@gmail.com así como al teléfono +51 934-090-064.

Se me otorga una copia digital del presente documento y solicito sea notificado al siguiente correo electrónico: keduardomuñoz@gmail.com a fin de conocer sobre los resultados de la presente investigación.

COMPROMISOS ASUMIDOS POR EL PARTICIPANTE

De estar conforme con las condiciones señaladas, solicitamos consignar si autoriza o no vuestra participación.

AUTORIZACIÓN: [SÍ]

Asimismo, de permitir la revelación de vuestra identidad, consignar (SÍ) o (NO), colocando vuestra firma en el siguiente recuadro:



AUTORIZACIÓN: [SÍ]

APELLIDOS Y NOMBRES DEL PARTICIPANTE: KAROL EDUARDO MUÑOZ ARISTA

Lima, día 20 del mes abril del año 2023.

Anexo 4. Entrevistas



TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTA

ENTREVISTADO: Dr. André Nogueira

1. *¿Pensa usted que el periodo de prueba ocasiona una suspensión de los derechos fundamentales del trabajador, lo que lo hace vulnerable ante el empleador?*

Definitivamente siempre hay afectaciones de las cuales nosotros conocimos que pueden ser permítidos y otras que no, en qué sentido uuesto, en el primer punto tenemos que tener en cuenta que es una negociación de una y otra manera la aceptación de un contrato, el cual debes tener interés y la manifestación de voluntad de querer ser parte de este trabajo, el tema es que hay una afectación de derechos fundamentales, me parecería que afectación desde el contexto simple de términos, si el tema es que si esta afectación es una afectación permitida.

2. *¿Pensa usted que el periodo de prueba es una figura creada para favorecer y proteger al empleador?*

Yo considero que el periodo de prueba es una figura que efectivamente favorece al empleador, sin embargo las circunstancias en la que se da este periodo de prueba, es ante el supuesto en el que el empleador va hacer acreedor de un trabajador por un plazo indeterminado o un plazo determinado, este caso la contratación de un trabajador, lo que implica es que la contratación a este trabajador quede permanente en el tiempo a pesar que este sujeto no pueda desempeñar bien sus labores, entonces desde allí yo creo que nuestro sistema normativo lo considerado prudente que dada la utilización perpetua del trabajador con el empleador, es preciso tener una cláusula contractual, justamente al momento en el que realiza esta contratación tiene que tener en cuenta que si es que el trabajador es idóneo sea probado, pero certeza de eso no hay, es por eso debería haber esta cláusula.

3. *¿Pensa usted que, al suspender el periodo de prueba, sería esto un factor que no contribuiría a la estabilidad laboral en el Perú?*

No, diría que no contribuye a la estabilidad laboral, eso hace un conflicto con mi persona, si nosotros consideramos que el periodo de prueba es tal cual un período per se en todos los supuestos, eso significa que el trabajador se tendría que encontrar obligado a contratar a un sujeto, si la corroboración de las capacidades dice tener, entonces me parece fundamental el proceso de periodo de prueba, sobre todo porque hablamos en el marco de la ley 728, entonces en este caso me parece viable el periodo de prueba.

4. *¿Pensa usted que debería modificarse la figura del periodo de prueba en el Perú?*

Yo creo que quizás se debería establecer mejoras, me parece que el periodo de prueba puede ser de 06 meses, a partir de esto puede haber modificación en el plazo, pero siempre orientado a identificar qué cosa determinará el plazo, la justicia, y que hará la justicia, encontrará un punto medio de negociación entre el empleador y el trabajador.



TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTA

ENTREVISTADO: Dr. Juan Carlos Ojeda

1. *¿Piensa usted que el periodo de prueba ocasiona una suspensión de los derechos fundamentales del trabajador, lo que le hace vulnerable ante el empleador?*

Bien, debo partir, que el periodo de prueba es una figura regulada por la ley de competencia y productividad de trabajo, lo que busca justamente es dar un periodo para que se desenvuelva el trabajador en la empresa, y si considero que dicho periodo de prueba suspende los derechos de los trabajadores, si lo considero en efecto porque es un plazo en el cual el empleador tiene el derecho de disponer acciones sobre el trabajador.

1. *¿Piensa usted que el periodo de prueba es una figura creada para favorecer y proteger al empleador?*

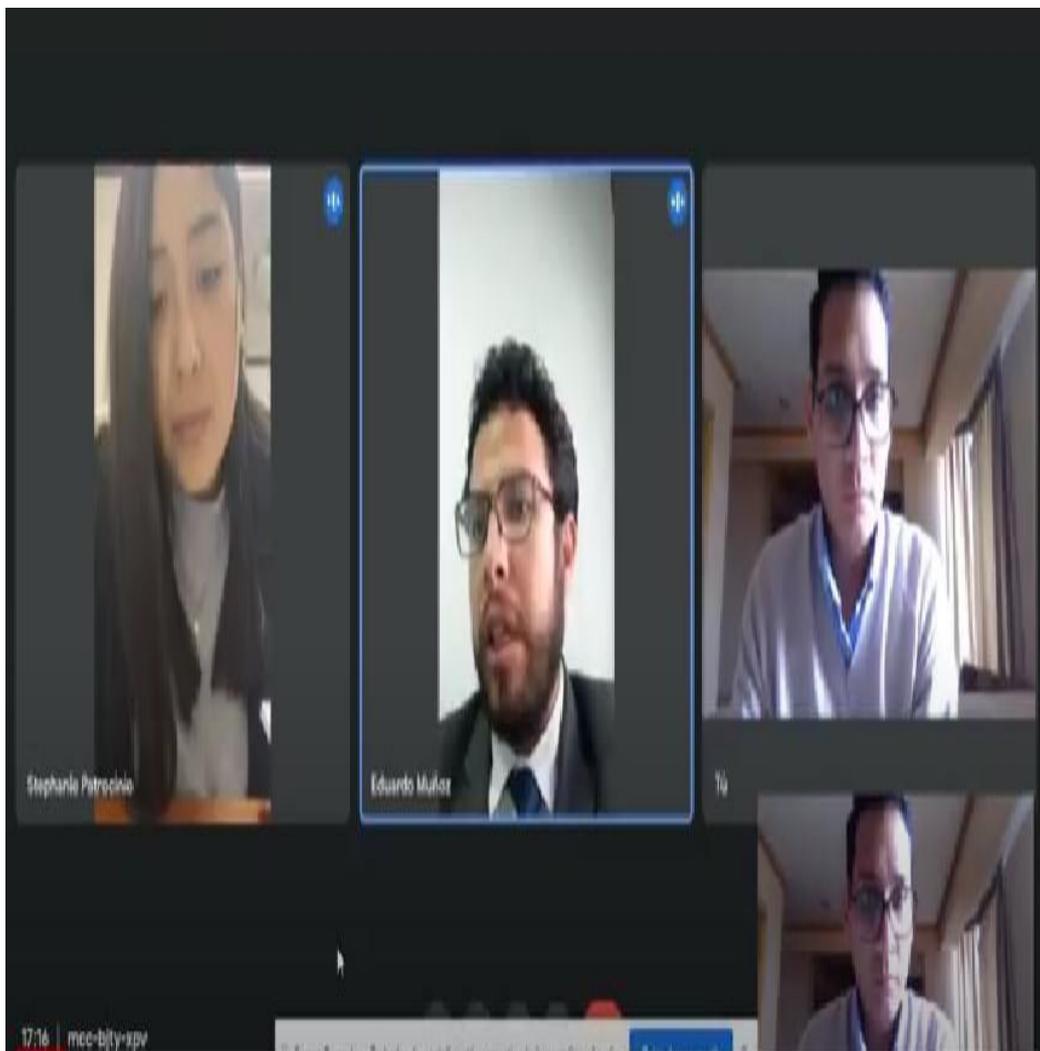
Considero en efecto, que es un periodo en el cual se suspenden los derechos fundamentales del trabajador, principalmente siendo objetivos el derecho a ser resguardados ante un despido arbitrario, y las distintas formas de despido que la ley regula, creo que el único supuesto, que actualmente la ley protege, es cuando hablamos de madres gestantes y madres lactantes, por lo que si en efecto, considero que es un periodo en el que el trabajador se ve desprotegido ante las potestades que pudiera tener el empleador, y si bien no todos los empleadores son abusivos, si tenemos algunos empleadores que aprovechan este periodo de prueba para hacer contrato básicamente rotacional

3. *¿Piensa usted que, al suspender el periodo de prueba, sería esto un factor que no contribuiría a la estabilidad laboral en el Perú?*

En realidad, creo que un periodo de suspensión de los derechos básicos de los trabajadores, el objetivo principal es proteger el derecho al despido arbitrario, y las diferentes formas de despido que establece la ley, ahora si esto generara una inestabilidad laboral en el trabajador, yo diría que si, por que algunos empleadores se aprovechan de este periodo, para contratos rotativos y esto genera el abuso de poder y al mismo tiempo vulneración en los derechos del trabajador.

1. *¿Piensa usted que debería modificarse la figura del periodo de prueba en el Perú?*

Si claro, como punto fundamental para que se modifique, sería la inestabilidad, el que debería afrontar esta realidad es el estado, entonces a partir de acá debería hacer un paréntesis y hablar de este tipo de cuestiones, ya que no se reconoce los derechos de forma amplia, entonces no es lo uno ni lo otro, y en el medio está el estado haciendo y deshaciendo normas que favorecen o desfavorecen al trabajador o al empleador, entonces pienso que si es necesario modificar el periodo de prueba.



TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTA

ENTREVISTADO: Dr. Eduardo Muñoz

1. *¿Piensa usted que el periodo de prueba ocasiona una suspensión de los derechos fundamentales del trabajador, lo que le hace vulnerable ante el empleador?*

Desde mi posición el derecho del trabajo, surgió como una forma de salvaguardar realmente el sistema capitalista, si tú al trabajador no le reconoces determinados derechos laborales, generarás un mayor descontento social, el cual esto generó algo muy complejo como revolución, sindicalismos, había un capitalista muy conocido "Fort", el cual establece que es muy peligroso el trabajador que no tiene nada que perder, por que al momento de que no tiene nada que perder se puede riesgoso por que puede atreverse a situaciones muchas más complejas como la revolución, entonces desde mi punto de vista eso es la razón de la existencia del derecho laboral.

¿Si considero que yo, que la existencia del periodo de prueba suspende derecho fundamentales?, diña que no, por una cuestión constitucional, para mí el derecho al trabajo no es un derecho fundamental, aquí hay una confusión por que hace referencia que la tutela a través del amparo, alcanza a todo los derechos constitucionales, y no necesariamente a un número taxativo de derechos, como sí ocurre en otro tipo de legislaciones, por los cuales el amparo está restringido solamente a determinados derechos, lo que estamos asumiendo que este beneficio es puro y simple para el empleador.

2. *¿Piensa usted que el periodo de prueba es una figura creada para favorecer y proteger al empleador?*

Yo considero que si, en general el periodo de prueba es una prerrogativa que tiene el empleador eso es indudable, ahora la crítica que se puede hacer es que si esto es válido o no, los que defienden que si es válido, asumen que en el centro como es esta relación, está el trabajador y empleador dentro del sistema capitalista, y para que el sistema como tal funcione necesariamente tiene que darle este favorecimiento a las actividades empresariales, obviamente favorece al empleador, y solamente al empleador y al trabajador no, ahora la cuestión es que durante este periodo se puede ver restringidos derechos del trabajador, ¿pero cómo afrontamos esto? y desde mi punto de vista el que debería afrontar esto, no es el empleador si no el estado, desde el momento en el que el trabajador deja de trabajar, el estado debería otorgar de repente las condiciones como por ejemplo, determinadas prestaciones por desempleo, ingreso a programas de capacitaciones para acceder a mejores sistemas laborales, ese tipo de cuestiones pero siempre estará el estado o el privado en el foco quien debe asumir esta obligación, es nuestra realidad o contexto el que lo asume es el empleador mientras el estado no y esto genera inestabilidad jurídica.

3. *¿Piensa usted que, al suspender el periodo de prueba, sería esto un factor que no contribuiría a la estabilidad laboral en el Perú?*

No contribuye, ahora cuando discutimos el periodo de prueba, hay otras cuestiones de fondo que dejamos de lado, por ejemplo, la empleabilidad, temas como acceso al empleo, por un lado, puede haber situaciones de abusos evidentes, si tu acreditas que se te está desvinculado por una situación distinta al tema de capacidad laboral, se puede pedir la reposición, ya que puede generarse un cese discriminatorio.