



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TESIS**

**USO INADECUADO DEL PERIODO DE PRUEBA EN  
LA ACTIVIDAD PRIVADA FRENTE A LOS  
DERECHOS DEL TRABAJADOR EN CIUDAD DE  
CHICLAYO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
ABOGADO(A)**

**Autor:**

**Br. Grecia Carolina Feliciano Bances Chero**  
**(ORCID:0000-00003-0512-2237)**

**Asesora:**

**Mg. Rosa Elizabeth Delgado Fernández**  
**(ORCID: 0000-0001-6995-3609)**

**Línea de Investigación:**

**Ciencias Jurídicas**

**Pimentel – Perú**

**2022**

## HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO

### TESIS

#### USO INADECUADO DEL PERIODO DE PRUEBA EN LA ACTIVIDAD PRIVADA FRENTE A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN CIUDAD DE CHICLAYO.

Asesor (a):

MG. DELGADO FERNANDEZ ROSA ELIZABETH

Nombre Completo

Firma

Presidente (a):

DRA. VERA ESTEVES SONIA BEATRIZ

Nombre completo

Firma

Secretario (a):

DR. IDROGO PEREZ JORGE LUIS

Nombre Completo

Firma

Vocal (a):

MG. DELGADO FERNANDEZ ROSA ELIZABETH

Nombre Completo

Firma

## **DEDICATORIA**

A nuestro padre celestial, ser perfecto y benevolente, al obsequiarme el regalo más preciado de la vida, por darme fortaleza, salud y sabiduría.

A mi amada hija Maia Valentina, mi principal motivación para seguir creciendo profesional y personalmente, soy afortunada de tenerte en mi vida, tu amor me bendice cada día.

A mis padres y familia, por todo el sacrificio que implicó educarme, este logro también es para ustedes.

A la memoria de mi abuelo Fernando, quien siempre tuvo el anhelo de ver a sus nietos cumplir sus metas, papi, esta tesis es para y por ti, tu amor y recuerdo me acompañará siempre.

Para los miles de trabajadores que están iniciado su periodo de prueba con la esperanza de lograr un sitial en un nuevo trabajo.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi profundo agradecimiento a quienes hicieron posible este sueño, a mi pequeña familia y a mi esposo Kevin por demostrarme que el verdadero amor es el deseo inevitable de ayudar al otro y mirar juntos hacia la misma dirección.

A mi abuela y tías, por estar cuando más lo necesitaba.

A mi alma mater, la universidad señor de Sipán, por inculcarme y brindarme los conocimientos necesarios que me han permitido llegar hasta el día de hoy.

A mi asesora de tesis, Mg. Delgado Fernández Rosa Elizabeth, por su paciencia para brindarme las herramientas necesarias y culminar exitosamente mi tesis.

A todos ellos, gracias infinitas

## RESUMEN

El periodo de prueba, regulado en el art. 10° de la LPCL, ha sido objeto de controversias, donde lo ideal sería establecer límites y parámetros que adecuen una equidad existente entre las partes y sobre todo se proteja al más débil de la relación laboral: el trabajador. La investigación, tuvo como objetivo general determinar los elementos que influyen de manera negativa en el empleador para que utilice inadecuadamente el periodo de prueba en la ciudad de Chiclayo, la misma se justifica en que los legisladores nacionales no han previsto o advertido sobre los abusos o transgresiones posteriores hacia los derechos del trabajador, desde el inicio del vínculo laboral.

Se utilizó como metodología de tipo descriptiva correlacional, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, transaccional porque no se realizará manipulación de variables y ésta será realizada en un solo tiempo. La población estuvo conformada por 50 personas que incluyen como muestra a los trabajadores de SUNAFIL Chiclayo.

Se concluye que, a través del análisis de esta institución del derecho laboral, merece una pronta reforma por parte de nuestros legisladores que protejan al trabajador desde el inicio de la relación laboral.

**Palabras clave:** Periodo de prueba, Ley de productividad y Competitividad Laboral, Despido arbitrario, vulneración de los derechos laborales.

## **ABSTRACT**

The trial period, regulated in art. 10 ° of the LPCL, has been the subject of controversies, where the ideal would be to establish limits and parameters that adapt an existing equity between the parties to the labor relationship and above all protect the weakest party: the worker. The general objective of the investigation was to determine the elements that negatively influence the employer to improperly use the trial period in the city of Chiclayo, it is justified in that national legislators have not anticipated or warned about abuses or Subsequent violations of the worker's rights, from the beginning of the employment relationship.

It was used as a descriptive correlational methodology, with a quantitative approach and a non-experimental, transactional design because there will be no manipulation of variables and it will be done in a single time. The population was made up of 50 people, including as a sample SUNAFIL Chiclayo.

It is concluded that, through the analysis of this institution of labor law, it deserves a prompt reform by our legislators to protect the worker from the beginning of the employment relationship.

Keywords: Trial period, Productivity and Labor Competitiveness Law, Arbitrary dismissal, violation of labor rights

# INDICE

1	RESUMEN.....	v
	ABSTRACT.....	vi
<b>I.</b>	<b>INTRODUCCION .....</b>	<b>vii</b>
<b>1.1.</b>	<b>Realidad Problemática.....</b>	<b>9</b>
1.2.	Antecedentes de estudio.....	12
<b>1.3.</b>	<b>Teorías Relacionadas.....</b>	<b>16</b>
<b>1.3.1.</b>	<b>Teoría contractualista de la corte civil .....</b>	<b>16</b>
1.3.2.	El período de prueba, precontrato o contrato preliminar.....	17
1.3.3.	El periodo de prueba como periodo de consolidación sucesiva.....	18
1.3.4.	El surgimiento del derecho del trabajo.....	18
1.3.5.	El contrato de trabajo.....	19
1.4.	Formulación del Problema.....	38
1.5.	Justificación e importancia del Estudio.....	38
1.6.	Hipótesis.....	40
1.7.	Objetivos.....	40
<b>II.</b>	<b>MATERIAL Y MÉTODO .....</b>	<b>41</b>
2.1.	Tipo y diseño de investigación.....	41
2.2.	Población y Muestra.....	41
2.3.	Variables y Operacionalización.....	42
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. ....	43
2.5.	Procedimiento de Análisis de Datos.....	44
2.6.	Criterios éticos.....	44
2.7.	Criterios de rigor científico.....	45
<b>III.</b>	<b>RESULTADOS .....</b>	<b>45</b>
3.1.	Resultados en tablas y figuras.....	45
	Discusión de resultados.....	58
<b>IV.</b>	<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>61</b>
	Conclusiones.....	61
	Recomendaciones.....	63
	REFERENCIAS.....	64
	ANEXOS.....	67

## 1. INTRODUCCION

Siglos atrás, la prestación de servicios era regulada por el contrato de arrendamiento, este estaba ligado y era parte del derecho civil. No obstante, los conceptos de “igualdad y libertad” fijadas a estas relaciones dispares entre empresario y trabajador, trajeron consigo un sistema de explotación excesiva, originaron su ruptura. Siendo así, cedió paso al contrato de trabajo y con ello surgió el Derecho del Trabajo, intentando compensar el desequilibrio que existió en relación al empleador-trabajador, mediante la protección jurídica.

Hoy en día acceder a un trabajo digno, es un derecho reconocido constitucionalmente, sin embargo, este acontece de aspectos donde el legislador ha olvidado regular adecuadamente figuras jurídicas en el ámbito laboral, como es el periodo de prueba. Entendiéndose éste como el acuerdo entre trabajador y empleador, los cuales voluntariamente establecen legalmente durante un determinado tiempo legal, la prestación de servicios a cambio de una prestación económica, para posteriormente formalizar el contrato, quedando sujeto a los resultados del pacto establecido.

La siguiente investigación responde a la problemática ¿Cuáles son los efectos jurídicos que determinan el uso indiscriminado del periodo de prueba en la ciudad de Chiclayo 2021? Siendo así, a manera de hipótesis el abuso de derecho, y la lesión ocasionando la vulneración de los derechos del trabajador. De acuerdo a ello, se describe la situación que existe en el ámbito laboral respecto a la controversia que existe sobre la deficiencia del legislador que no ha sospechado la posible transgresión de derechos, durante el p.p., o acorde,

para utilizar sus propios términos “la adecuada protección contra el despido arbitrario” durante esta etapa inicial de trabajo.

Considero este tema de vital importancia en el ámbito laboral porque en virtud a ello se tendrá conocimiento que las facultades del empleador encuentran un límite importante en los derechos fundamentales del trabajador, ya que el poder de dirección tiene como objeto dirigir de forma adecuada y correcta la fuerza de trabajo, no encontrándose dicho poder habilitado para extenderse hacia aspectos propios y ajenos de la actividad laboral de cada trabajador.

La presente investigación además es no experimental, transversal, porque no se manipulan variables, y se realiza en un solo tiempo. La misma que tiene el objetivo analizar lo proyectado en la misma y poder llegar a conclusiones que permitan identificar aspectos importantes del periodo de prueba en el régimen privado.

### **1.1.Realidad Problemática**

A nivel histórico, la estabilidad laboral tuvo como origen el trabajo subordinado, siendo este un medio de adaptación y adecuación para el hombre. En ese entonces lo primordial era asegurar su propia vida. (A través de esto, él podía dominar la naturaleza). Años después, haciendo referencia al medioevo, en la vieja Francia, existieron distintas formas de subordinación, una de ellas fue la esclavitud. Ya en el siglo XVII la relación laboral tomó otro contexto, adquiriendo características propias que hasta el día de hoy presenta. Así pues, históricamente la estabilidad en el trabajo como “derecho” ha evolucionado, desde la esclavitud y la servidumbre, pasando a la inestabilidad laboral del trabajador, consecuencia del “maquinismo”, propio de la revolución industrial, de manera tal que provoco la eliminación masiva de trabajadores. De acuerdo a esto, se puede evidenciar que la lucha por un Trabajo estable y permanente, deviene de la Industrialización, como ya se mencionó, a partir del siglo XIX que se inicia el “Maquinismo”, y la producción capitalista, es decir fue la “automatización” lo que originó el levantamiento de los obreros, considerando a las maquinas como su principal enemigo (Goldin, 2018).

No se puede olvidar que América Latina fue protagonista de varios y sangrientos conflictos laborales de lo que se puede deducir que la protesta obrera era relevante. Es por ello que tanto como la Industrialización y las evidentes luchas sindicales asumieron un rol importante en América Latina, aunque menos destacado a diferencia de Europa. (Goldin, 2018).

Si bien es cierto, hacer referencia a un trabajo estable y relacionarla con el p.p en un contrato de trabajo resulta muy paradójico, ya que la primera no puede conseguirse sin la segunda, pues entre ellos existe una estrecha línea para acceder a un puesto de trabajo. Sin embargo, a nivel latinoamericano el “periodo de prueba” o “contrato de aprendizaje” como también es denominado en diversas legislaciones como por ejemplo Chile, Colombia, etc. tiene una nueva connotación y es totalmente diferente, es decir mientras que en unas es un tema totalmente nuevo, como es el caso de Argentina, en otras ya está regulada y es completamente normal, como es el caso de Perú. No obstante, en nuestro país la realidad es

otra, pues aquí muchas veces se realiza un uso indiscriminado o inadecuado de ello, ya que actualmente el empleador aprovechando de esta figura excede el periodo de prueba por un tiempo mayor al que analizamos en este caso (3 meses) para sacar alguna ventaja.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), señala que el periodo de prueba es de tres meses para trabajadores ordinarios; de seis meses para aquellos cargos de confianza y finalmente de un año para los que ocupen cargos de dirección, quienes posteriormente alcanzarán la estabilidad en el trabajo. Esto es, aparentemente, hay una “protección” contra el despido arbitrario, es decir, el empleador solamente podrá resolver el contrato por causas debidamente sustentadas, de lo contrario, estaríamos frente a la figura ya mencionada con anterioridad. (D.L. 728)

Hay que resaltar que las partes, podrán pactar un plazo mayor, siempre que las actividades a desempeñar lo ameriten. Esto es, teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo, se podrá ampliar el p.p. por un periodo mayor al inicialmente establecido. No obstante, dicha ampliación no deberá sobrepasar el tiempo ordinario, es decir el de 3; 6 meses y 1 año respectivamente, debiendo estar establecido en el contrato que tanto empleador y trabajador suscribirán, de esta forma, se evitarán los excesos o periodos abusivos durante el p.p. (Raffael, 2020).

Si bien es cierto, nuestra legislación peruana no ha regulado ni ha delimitado y/o establecido un criterio razonable para que se establezca 3 meses como p.p., limitándose al despido sin justificación alguna puesto que el trabajador no alcanzará durante esta etapa, la protección contra el despido arbitrario. Efectivamente, se puede apreciar en esta etapa de la contratación, que existe una marcada brecha de desigualdad y vulnerabilidad de la parte más débil del vínculo laboral.

Es de suma relevancia mencionar que, en nuestro país, no es necesario la exigibilidad expresa del p.p en el contrato de trabajo, todo va a depender de la forma en que se adopte el contrato.

La doctrina peruana, señala que, dentro del p.p., no hay un despido ad nutum, sino la capacidad negativa del trabajador como resultado. Que actúa como causal de despido durante ese lapso. Sin embargo, no se puede alegar que, a partir de tal supuesto, se entienda que actúa prácticamente de “Presunción implícita”, la cual señala que, en caso de producirse la extinción del contrato durante la etapa probatoria, se debería a una causa justa y legal, como

es la verificación de la incompetencia del trabajador. pretender una situación de esta manera, no tiene relación con la realidad, ya que una minúscula diferencia con situaciones concretas, permitirá advertir que nos encontraremos con diferentes casos u hechos reales, donde lo último que se consideró fue la evaluación de las destrezas y capacidades del trabajador, siendo separado por distintos motivos que pueden empezar desde una simple antipatía o la búsqueda de conveniencia o provecho premeditado. En un escenario como el que acabamos de mostrar, otorgarle al trasgresor una suposición a favor de éste, solo acentuaría la disparidad e irregularidad ya expuestas con anterioridad.

Otra situación en el ámbito nacional, tenemos como referente a Toyama Miyagusuky, quien en uno de sus emblemáticos casos, señaló que “cabe el daño, si el empleador, no sustenta o justifica el motiva de la separación del trabajador en periodo de prueba, si lo convenció de renunciar a otra empresa”, asimismo, Miyagusuky refiere que “ hay que considerar lo complicado que llegaría ser la búsqueda de otro empleo para el trabajador cesado”, ya que al ser separado sin justificar causa alguna, se estaría dañando la imagen profesional y personal del colaborador, truncando posiblemente de esa manera su proyecto de vida y desarrollo profesional. Ante tal situación, Toyama M. refiere que es sumamente importante explicar los motivos o causa del cese durante la etapa de prueba, siendo durante el periodo de prueba, en este caso particularmente, es fácilmente producir un daño al no explicar los motivos del cese. Por otro lado, reforzando esta investigación, el Tribunal Constitucional, ha dispuesto a partir de la sentencia del caso Telefónica, invocando el principio de causalidad, motivo por el cual considera que separar a un trabajador sin motivo señalado por ley, es considerado viciado e inconstitucional. Siendo así el máximo intérprete de la constitución manifestó que debe prevalecer la “causa” en el despido. A raíz de este nuevo tipo de despido creado por el T.C. queda como precedente, la perdida de esa “extintiva omnipotencia” con consecuencias y efecto gravosos.

Actualmente en el Perú es de suma necesidad reformar la normatividad legal respecto al periodo de prueba (en adelante p.p.) establecido en el Art. 10 del D.L. 728, toda vez que, hasta el día de hoy, resulta impreciso y ambiguo, la definición, límites y finalidad del p.p. Esto ha hecho que repercuta negativamente en el empleador, en las autoridades administrativas correspondientes de trabajo y en los órganos jurisdiccionales respecto al trabajador, sobrepasando los límites del mismo y evidentemente vulnerando sus derechos laborales. (Bautista, 2021).

A nivel local, el panorama cambia totalmente, en algunas empresas privadas, ni siquiera existe de por medio un contrato de prueba, es más, ni un contrato. Es decir, la contratación inicialmente es verbal, al cual superar el periodo de tres meses e incluso más, recién el trabajador suscribe un contrato o simplemente sigue trabajando informalmente. Una modalidad abusiva y adoptada con más frecuencia para sacar provecho del trabajador con el objetivo donde el empleador tiende a reducir los costos generados producto de la reclutación de personal nuevo desde el comienzo de la “relación laboral”.

## **1.2. Antecedentes De Estudio**

Lamparero (2017) En su Investigación doctoral en Sevilla, titulada “El Periodo de Prueba en las Relaciones Laborales Especiales” la presente utiliza como metodología, el análisis de la legislación laboral española en sus diferentes aspectos contractuales. Asimismo, el análisis de casuística y jurisprudencia. La autora llega a concluir que es necesario comprobar cómo se comporta el instituto probatorio preceptuado en su artículo 14° del Estatuto de los trabajadores (E.T) referido al periodo de prueba, evaluando y delimitando las contemplaciones que permiten hacer uso de esta figura jurídica.

Peña (2017) En su Investigación en Barinas, Titulada “Procedimiento de Estabilidad Relativa en La Ley Orgánica Procesal de Trabajo”. El método empleado para desarrollar la presente, fue la utilización de recolección de datos, de la legislación venezolana, además del estudio a la Ley Orgánica del Trabajador, de los Trabajadores y Trabajadoras.

La presente Investigación llegó a la conclusión respecto al p.p. visibilizado desde la base de los derechos del trabajador y la estabilidad laboral, es decir que la misma es un derecho propio al trabajador del empleo del cual hay distinguir del sector público y privado, sin embargo, con el periodo de prueba, implica una alteración o vulneración del mismo, por ser de naturaleza temporal, según el caso, lo que significaría que muchas empresas se vean

beneficiadas al contratar a personal bajo esta modalidad, al reducir sus costos, extendiendo muchas veces el periodo de contratación, perjudicando al trabajador que fraudulentamente puede ser separado de una institución o empresa injustificadamente.

Sanchez (2017) En su Investigación en Valencia, titulada “La Extinción del Contrato de Trabajo por Voluntad del Trabajador”, se aprecia como metodología utilizada, el procedimiento de recojo de datos, recopilación doctrina, análisis jurisprudencial española y legislación comparada.

A modo de conclusión más relevante que subyace de la presente se concluye que los aspectos procesales que caracterizan la extinción laboral desde el hecho de que la renuncia sea un derecho donde no tenga nada que ver la participación empresarial, haciendo que intervenir en la vía judicial, esté centralizado en la causalidad.

Rivero (2018) En su Investigación en Maracaibo, Titulada “Alcance de la Estabilidad Laboral Consagrada en la Ley Orgánica Del Trabajo, Los Trabajadores y Trabajadoras”. (LOTTT). La Metodología empleada fue de tipo descriptiva en la cual se utilizó como técnica el análisis del contenido.

La presente Tesis, tuvo como principal y resaltante conclusión que el Contrato de Aprendizaje como es llamado también las diferentes legislaciones, tiene como objetivo probar la eficacia y capacidad del trabajador dentro de un determinado lapso de tiempo en un determinado centro de trabajo donde el empleador tiene la facultad de evaluar esa “capacidad” y acorde a ello, el trabajador obtendrá o no el puesto laboral. No obstante, esto debe estar milimetrado en un fundamento condicionado donde no se le permitirá al empleador hacer abuso de este periodo, teniendo en cuenta la Ley (Lottt), donde se reduce a un mes el contrato de Periodo a Prueba.

Baena (2018) en su trabajo de investigación en Colombia, titulada “La Relación Laboral y el Contrato de Trabajo” analiza la legislación - jurisprudencia Colombiana, asimismo, utiliza como referentes a reconocidos doctrinarios juristas y tratadistas del Derecho Laboral Colombiano. Tiene como conclusión más destacada que el trabajo es una actividad humana que ocupa un espacio esencial e importante dentro de la vida política y socio-económica de la cual deviene un contrato y/o una contraprestación que deviene en una remuneración. Asimismo, la constitucionalización en su país, en el Derecho Colombiano ha

sido la creación de garantías constitucionales que refuerzan derechos laborales de la mujer gestante, lactante, entre otros.

Balcazar (2019). En su tesis en Perú, titulada: “La Regulación Del Periodo de Prueba Laboral y su influencia en el Derecho a la Estabilidad Laboral en el Perú” se utilizó como instrumento, el análisis de doctrina nacional, extranjera e internacional, Asimismo una revisión al decreto Legislativo 728. La presente investigación llegó a conclusión de que existe una importante deficiencia en la actual redacción del art. 10 de la (LPCL) puesto que no se establece de manera específica y objetiva un requisito mínimo de validez como causal de despido durante la relación laboral, haciendo que el empresario lo asuma como una “licencia de despido” Asimismo, se concluye que es de urgente necesidad nuevos planteamientos legislativo respecto al art. 10 del D.L. 728 (LPCL), de manera que no se vulnere lo establecido en el art. 22 de la CP.P, protección y fomento al empleo.

Cachi (2019) En su tesis en Trujillo, titulada “La afectación de los Derechos fundamentales de la Trabajadora embarazada al extinguir el Empleador la Relación Laboral Durante el Periodo de Prueba” utiliza como diseño de investigación tipo Transversal: Descriptiva correlacional-causal, y como instrumento para la recolección de información, fue la guía de entrevista, de estudio caso y el uso de fichas bibliográficas. Asimismo, la presente investigación tiene como análisis la Sentencia recaída en el Expediente N° 2456-2012-AA/TC emitida por el Tribunal Constitucional Peruano, La Sentencia recaída en la causa N° 104,019; expedida por la Segunda Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, la Sentencia N° 144-2014, expedida por el Juzgado de lo Social N° 26 de Madrid y por último la sentencia N° 173-2013, emitida por el Tribunal Constitucional Español.

Llega a manera de conclusión más importante que los empleadores tienden a usar arbitrariamente de la facultad extintiva de la relación contractual que gozan durante el periodo de prueba, desvirtuando de este modo, la finalidad o naturaleza de esta figura jurídica.

Cosavalente & Arnulfo Emelexit Salcedo Cáceres (2019) En su Tesis en Cajamarca, Titulada “Razones Jurídicas para la Derogación del Periodo de Prueba de tres meses establecido en el artículo 10° 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” se utilizó como estudio un enfoque cualitativo-descriptivo.

Asimismo, se utilizó para el desarrollo de la misma, el empleo de bibliografía importante y legislación comparada. El autor tiene como conclusión más relevante que el periodo de prueba ha limitado de manera significativa el derecho a la libre autodeterminación a desarrollarse humanamente a nivel socio-laboral y que ello supone una libre vulneración de los derechos contradiciendo el derecho a la continuidad laboral.

Lozada (2018) En su tesis en Lima, Perú titulada “El periodo de prueba en el derecho laboral peruano: alcances, límites y consecuencias de su aplicación irregular” se empleó como método de investigación la recolección de datos y análisis jurisprudencial y doctrinal, resaltando los aspectos laborales más relevantes de la legislación peruana y comparada.

La presente investigación concluye que no existe una genuina finalidad de la institución del p.p., ya que no hay aspectos que puedan medirse al momento de producirse el despido, careciendo de idoneidad y por tanto cometiéndose abuso de derecho y fraude.

Talledo (2018) En su Investigación en Piura, Titulada “Hacia una Reforzada Protección Constitucional de la Madre Gestante durante el Periodo de Prueba en una Relación Laboral del Régimen Privado” utiliza el método analítico de tipo cualitativo, mediante el análisis de diferentes teorías y conceptos que abordan el tema de manera nacional e internacional, abarcando un estudio situacional actual de la trabajadora gestante, durante el p.p. indicando que es de suma necesidad de implementar reformas jurídicas en la regulación peruana.

Tantaruna (2017) En su investigación en Lima, Perú denominada “La Vulneración de los Derechos Laborales por Parte Tribunal Constitucional En la Aplicación Del Precedente Vinculante del Expediente N° 5057-2013-AA/TC-Caso Huatuco” el método empleado para desarrollar la presente, fue la recolección de datos y el análisis jurisprudencial, específicamente el precedente vinculante Huatuco.

Tiene como conclusión más importante que el derecho al trabajo es considerado derecho fundamental y que el periodo de prueba limita los derechos laborales, en cuanto no existe un criterio establecido que considere la idoneidad para que el colaborador de una entidad o empresa sea separado, sin derecho a ser indemnizado y/o repuesto cuando el empleador considere que no ha superado tal periodo.

Bautista (2021) En su artículo de investigación en Perú titulado “El Periodo de Prueba y la Adecuada Protección de Derechos Constitucionales” el diseño se centra en no experimental y bibliográfico y tiene como muestra a 49 trabajadores civiles de Sunafil (Lima) con el objetivo de diagnosticar la situación laboral de los trabajadores peruanos. El presente artículo llega a concluir con una enfática recomendación de reformar la legislación peruana respecto al “periodo de prueba” señalando su finalidad y estableciendo criterios adecuados y además incluyendo una tutela resarcitoria respecto al despido lesivo de derechos constitucionalmente reconocidos que puedan darse durante esa etapa.

Navarrete (2020) En su trabajo de Investigación en Chiclayo, titulado “Derogación del periodo de prueba para los trabajadores que acceden a un puesto de trabajo mediante concurso público de méritos” se utilizó el método cuantitativo de tipo experimental-explicativo, asimismo la muestra estuvo compuesta por nueve jueces superiores laborales de la Corte superior de Justicia de Lambayeque, 4 jueces del juzgado especializado laboral y 60 abogados laboristas. El autor concluye que el p.p. no debe aplicarse a los trabajadores que se incorporen a trabajar mediante concurso público ya que, se estaría vulnerando el derecho a la estabilidad laboral de ingreso o entrada.

Pacheco (2017) En su Tesis en Lambayeque, titulada “La Desnaturalización de los Contratos Modales en las Empresas del Estado por Fraude en la Contratación: Caso Epsel S.A. Lambayeque 2000-2012” es de tipo socio jurídica, descriptiva y analítica, utilizándose el método inductivo. Además, tiene como referencia a 325 trabajadores de la empresa Epsel, de los cuales se tomaron como muestra a 60 trabajadores. El presente trabajo de investigación llegó a la conclusión de que a pesar de que muchos colaboradores de la empresa se encuentran bajo el régimen del D.L. 7 28, no laboran para lo que han sido contratados lo que generaría la desnaturalización del contrato, el mismo que de acuerdo al principio de primacía de la realidad, estrictamente serán los hechos que sustentarán la misma.

### **1.3. Teorías Relacionadas Al Tema**

#### ***1.3.1. Teoría Contractualista De La Corte Civil***

Los primeros estudiosos de esta institución consideraron que este contrato formaba el objeto mismo del contrato; por lo tanto, afirmaban que no podía existir un contrato de compra, contrato de dinero, contrato de casa, o contrato de asalariado (concepción calificadora de los contratos patrimoniales) en esta misma dirección, se puede apreciar, en

uno y otro caso, el problema conceptual radicaba en la calificación que se le pretendía brindar a la institución antes que llegar al fondo del asunto y así lo entendieron los códigos civiles de la época. Es precisamente por eso que las críticas a estas concepciones civilista-mercantilistas no se hicieron esperar, expresando con acertada observación sus primeros detractores que en el contrato de trabajo el trabajador que desarrolla su actividad ajena no se alquila ni se vende. A finales de la primera guerra mundial y al suscribirse en 1919 el tratado de Versalles que creó la OIT se estampó el criterio de que el “trabajo había dejado de ser una mercancía” criterio popularizado entonces por el jurista Paul Durand y mantenido inalterable hasta ahora. (Planiol, 2017)

### ***1.3.2. El Período De Prueba, Precontrato O Contrato Preliminar***

Originalmente, se entendió como un contrato preliminar o pre contrato. Conforme al Art. 1414 del C.C., este auspicia «el compromiso de la celebración futura y definitiva de un contrato», esto quiere decir, que con este precontrato se elabora una proforma contractual sobre cuya base se suscribirá, a futuro, el embrionario contrato, pudiéndose perfeccionar el mismo dentro de un plazo que no será mayor de año, aun cuando las partes hubieran fijado un plazo mayor (Art. 1416 del C.C.), pudiendo ser renovado sucesivamente cuidando de que ésta no sea superior del plazo máximo señalado por el artículo que se comenta (Art. 1417 del C.C.).

A manera de apreciación crítica en materia laboral no es posible hablar de un contrato previo al contrato definitivo apoyados en el Código Civil, tal como se ha mencionado, desde el inicio de la relación de trabajo, los requisitos esenciales del contrato se hacen presente y desde ese momento, se adquiere la protección legal. Este caso, ya no es viable, que se impongan nuevas condiciones que sugieran un nuevo periodo, sino que las obligaciones seguirán siendo las mismas que ya se han establecido en el contrato.

El contrato de trabajo desde su conclusión hasta su expiración confluye por un *acto sucesivo* que no permite diferenciarlo en etapas previas y definitivas, por ser este contrato uno solo, que, simplemente, se ha proyectado en el tiempo.

### **1.3.3. EL Periodo De Prueba Como Periodo De Consolidación Sucesiva**

Como concepción primigenia, se le denominó a esta etapa así, ya que el trabajador progresivamente se habituaba al trabajo propuesto. En suma, el p.p. constituye la etapa inicial de trabajo con miras a que posteriormente se establezca, de esta manera se percibe el carácter en los contratos de trabajo, dirigidos a futuro. (Valdez, 2017)

Torres (2016), señala que el p.p. es el tiempo acordado entre empleador y trabajador donde cualquiera de ellos puede dar finalización al vínculo laboral en cualquier momento, sin argumentar causa alguna y sin razón a ser indemnizado (a). Por tanto, tiene dos fines importantes: el empresario evaluará si el colaborador satisface las necesidades de acuerdo a la naturaleza del trabajo y al mismo tiempo, el trabajador conocerá las circunstancias en las que se desempeñará. El autor refiere que es un lapso de tiempo apropiado y establecido por ley que tendrá que especificarse y aceptarse por ambas partes.

### **1.4. El Surgimiento Del Derecho Del Trabajo**

La Revolución Industrial, surgida en Europa a mediados del S.XVII, trajo consigo que las relaciones laborales pasaron de la sumisión a un nuevo acontecimiento que dio camino al maquinismo, el cual se manifestaba como un camino hacia la libertad de contratación e individualismo que por lo general tenía como característica la desigualdad entre las partes contratantes, al existir esa libertad contractual, el empleador tenía la capacidad de imponer sus propios términos y condiciones contractuales, reflejando una marcada brecha asimétrica entre las partes, ya que los trabajadores se encontraban en condiciones críticas laborales en cuanto al salario y jornada de trabajo respecta. (Delgado, 2019)

A raíz de ello, comienza un fenómeno que indicaba que las obligaciones surgidas de un vínculo laboral, quedan sujetas a la voluntad de las partes, siendo el comienzo de condiciones y exigencias mínimas de trabajo, dedicadas a resarcir la disparidad en las relaciones de los trabajadores y empleadores. Ante ello, el estado se pronuncia, implementando términos contractuales que regulan normas obligatorias que protegen y supervisan el cumplimiento en el marco de una figura nueva: El contrato de trabajo. (Delgado, 2019).

## **1.4.1. El Contrato De Trabajo**

### **1.4.1.1. Elementos Esenciales Del Contrato De Trabajo.**

**1.4.1.1.1. La Remuneración.** Se le denomina remuneración a toda retribución económica a cambio de la prestación de servicios de un trabajador. Esta contraprestación puede darse en especie o como se da usualmente, por dinero. La L.P.C.L., en su art. 6º; ha establecido que todo lo que percibe el trabajador o colaborador de una entidad a cambio de sus servicios prestados, se considerará como concepto remunerativo siempre y cuando sea de libre disposición.

Frente a ello, en la práctica y la legislación obliga a que los conceptos remunerativos sean otorgados económicamente, es decir esto con la finalidad de establecer posteriormente el cálculo para determinadas prestaciones y/o beneficios

**1.4.1.1.1. La subordinación.** Entendida como el sostenimiento del colaborador a la ejecución de ciertas condiciones por parte del empresario. Efectivamente, es por la condición de sometimiento en el que se encuentra el colaborador de una empresa, que el derecho laboral, ha cimentado bases protectoras jurídicas que apuntan a favorecer a la parte vulnerable del vínculo labora

De esta manera, tanto el poder de dirección y subordinación constituyen la base de una relación laboral, por un lado, el empleador, está facultado para controlar, dirigir y supervisar las actividades que realizan sus colaboradores o trabajadores e inclusive sancionar las mismas cuando sea necesario. (Art. 9 LPCL). Por otro lado, el trabajador, podrá evaluar las condiciones de trabajo.

**1.4.1.1.2. La Prestación Personal De Servicios.** En una relación contractual implica, disponer de la fuerza de trabajo de una persona, para que, a su vez, un tercero, disponga y la dirija. Estos servicios son de carácter personalísimos, es decir, no es posible delegarlos ni transferirlos a otra persona. Para identificar la naturaleza jurídica de los servicios, es importante que: la persona que ejecutará o desempeñará determinadas funciones derivadas del trabajo, sea la misma que realizará las actividades, es decir tales servicios se concebirán por las leyes del derecho civil. Es por ello, se estima que la relación laboral es personalísima, puesto que el empleador ha contratado a la persona que cree ideal para cubrir un puesto designado que estará sometido a posterior evaluación durante el p.p.

El art. 5 de la LPCL, dispone que para que los servicios puedan ser considerados de naturaleza laboral, estos deben ser ejecutados directa y personalmente por el trabajador. A excepción de los supuestos en que debido a las circunstancias y/o naturaleza propia del trabajo, se requiera de algún familiar directo del trabajador en calidad de apoyo necesario. (Ferro, 2019).

## **1.5. La conclusión del contrato de trabajo.**

### **1.5.1. Aspectos Generales De La Conclusión Del Contrato De Trabajo**

La conclusión constituye la parte decisiva de la vida misma del contrato, pues es el momento en que la parte oferente y aceptante del contrato deciden dar nacimiento al acuerdo, materializándolo de manera real, efectiva e inequívoca. Quedó atrás la parte formativa del contrato y a partir de este momento, las partes se aprestan a dar vida a una relación jurídica que antes sólo se había percibido en vía de ensayo o posibilidad. La realidad de la prestación se pondrá de manifiesto en este momento, siendo además el inicio de toda una protección social que sólo otorga el trabajo dependiente de un lado, pero al mismo tiempo, representa el nacimiento de deberes y derechos que las partes asumen plenamente, ya sea porque el

contrato que los une así lo ha dispuesto o porque la ley positiva, imperativamente lo ha previsto.

También quedó atrás el principio de la autonomía de la voluntad que originó el nacimiento del contrato, pues poco ha de importar el carácter formal que ostente, debido a que se impondrá aquí el principio de la primacía de la realidad cotidiana del contrato, entendiendo que en ese momento lo más importante será la objetiva prestación de la labor hecha por el servidor, antes que el documento que lo pruebe.

Con la conclusión del contrato, se exterioriza la libertad de contratar o contratación, pero al mismo tiempo se imponen los límites que en algunos casos, para el efecto, han establecido las legislaciones, sobre todo comparadas, las formalidades a seguir en toda contratación laboral que, para el caso nuestro, habiéndose previsto inicialmente son ahora inexistentes.

Las únicas reservas que pueden ser rescatables en esta “aparente libertad” de contratación corresponden a las del orden público y social que como mínimos legales no pueden merecer trasgresión. Por consiguiente, la conclusión del C.T. que constituye el expresar libremente la voluntad de los contratantes tiene que someterse al imperio de la normatividad positiva existente, para que esa libertad expresada sea considerada como tal, incluyéndose aquí, la de la ejecución y ruptura del concluido contrato durante el periodo probatorio, diferente de lo que ocurre cuando el mismo se ha pospuesto, se encontrará sumido en un status legal restrictivo, imperativo y riguroso, al cual las partes habrán de someterse igualmente si es que no es su propósito trasgredir la legalidad.

La conclusión del contrato de trabajo se presenta, en razón de la libertad contractual, un trabajo personal realizado a favor de otro puede originar, jurídicamente un contrato de mandato de servicios y de trabajo, por consiguiente, si se contrata la prestación de servicio personal, con reglas jurídicas no solamente diversas, sino también, contrapuestas como ya fuera visto; de ahí la necesidad no solamente de establecer sus límites y fronteras, sino, además, determinar, dónde realmente nos ubicamos cuando analizamos un contrato, a fin de escudriñar si refleja lo deseado por sus otorgantes o si detrás de dicha libertad contractual nos encontramos frente a un fraude legal que importa redimir. Por eso, la conclusión del contrato de trabajo será siempre un acto crucial con consecuencias que luego se verán en

toda su amplitud, si, p. ej., se ha concluido un contrato de trabajo subordinado por uno de naturaleza civil.

En suma, con la conclusión del contrato se da vida al c.t. y casi siempre coincide al comenzar el período de prueba, el cual, al echarse a andar, procura su progresivo perfeccionamiento, que se obtendrá cuando se haya superado los tres primeros meses de trabajo continuos a favor del mismo empleador (Art. 10 del TUOLPCL 728); esto es, cuando se ha logrado la protección contra el despido arbitrario, o se posponga el período de prueba, salvo las excepciones legales previstas. De esta manera, la conclusión permite probar la existencia del contrato y las responsabilidades que de él dimanen.

Con el perfeccionamiento del contrato de trabajo queda cerrada la etapa contractual previa iniciada al producirse la manifestación de la voluntad que determinó la formación y origen del mismo contrato; desde ese momento dos hechos particularmente importantes se presentan para el Derecho del Trabajo y el mismo contrato, a saber, la iniciación de la relación laboral (ya abordado anteriormente) y la etapa de trabajo efectivo correspondiente al período de prueba que calificará como trabajador a quien la ejecuta.

A partir de ese instante, pese a que el contrato de trabajo sigue siendo el mismo, con las mismas características, deberes y obligaciones asumidas por las partes al concluirlo, el trabajador va adquiriendo una serie de derechos fundamentales no previstos seguramente en el contrato inicial como son, los CTS y vacaciones proporcionales por los primeros meses de trabajo, derecho a la seguridad social, a los derechos previsionales, etc. con la propensión de obtener algunos otros de origen legal o convencional, de prolongarse en el tiempo, claro está, el citado contrato, gratificaciones, bonificaciones, primas, etc.

#### ***1.5.2. Naturaleza Jurídica y Concepto Del Periodo De Prueba***

Muchos juristas y la doctrina, han querido definir esta figura perteneciente al derecho laboral. El p.p. es un intervalo temporal establecido y/o pactado por el trabajador-empleador, mediante el cual, las partes contratantes en cualquier momento puede poner fin al vínculo laboral, sin necesidad de avisar previamente, sin alegar causa alguna y sin derecho a ser indemnizado. Esta figura jurídica tan controvertida, tiene por finalidad que el empleador compruebe razonablemente si el trabajador está capacitado y/o apto para desarrollarse dentro del marco laboral para el que ha sido contratado y el trabajador a su vez pueda conocer las condiciones y/o factores en las que va a desempeñarse. Es decir, este “pacto” que de ser fijado deberá establecerse expresamente en el contrato y aceptado mutuamente. Es decir, si

en el contrato no se ha establecido previamente, se considerará que no existirá p.p. (Torres , 2017)

Para Villalón (2017), el principal contenido del periodo de prueba es que éste ha de ser el de comprobar y verificar las aptitudes profesionales del trabajador o colaborador para el cargo que va a ejercer. Asimismo de la funciones y otros elementos que puedan condicionar el cumplimiento efectivo de sus obligaciones laborales. (pág. 118)

Recordando que el contrato de trabajo tiene permanencia en el tiempo (savo excepciones, como los contratos temporales) es factible decir que tanto empleador y trabajador constan de un periodo de tiempo (en este caso de tres meses) para que ambos puedan satisfacer sus aspiraciones personales, por un lado uno de ellos comprobará la idoneidad del colaborador y a su vez, el trabajador podrá conocer las condiciones en las que se va a desarrollar laboralmente.

En palabras de Valverde (2016), el p.p nace del acuerdo entre trabajador-empleador demuestren en la practica si tal acuerdo satisface sus expectativas e intereses. En la misma dirección, Bustamante (2006), señala que: “El periodo de prueba puede definirse como la organización permite que las partes de la relación de trabajo se conozcan y valoren las condiciones de trabajo, profesional y personalmente, antes de conceder esa relación a una escala superior de seguridad, estabilidad y permanencia”. Ahora, en caso de que uno de ellos, no se encuentren satisfechos con las condiciones laborales a ejecutar, podrán extinguir el vinculo laboral sin las formalidades estipuladas por ley”.

En efecto, siendo el p.p. “Una etapa laboralmente inestable”, el colaborador se encuentra expuesto a ser despedido, pero a su vez a renunciar en cualquier momento, y ante esto, el empleador no está obligado a indemnizar si ocurriera el primer caso. Por otro lado, el trabajador, no está en la obligación a concluir el plazo si en caso decidiera retirarse. (Paredes, 2019)

### ***1.5.3. Regulacion Jurídica Del Periodo De Prueba***

Se encuentra regulado en el Art. 10° del D.S. N° 003-97-TR, Texto Único del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante TUO LPCL).

Como es de apreciar, nuestro ordenamiento juridico concierne al p.p. no opera como un pacto probatorio, que las partes puedan establecer o concensuar, todo lo contrario dicho periodo se puede aplicar sin necesidad de que éste se haya declarado expresamente o

en su defecto se deje constancia de su existencia por escrito. Es por ello que en principio se podría dar por finalizado el vínculo laboral sin la forma exigida por la normatividad vigente. (Paredes, 2019)

Art. 10° de D.L 728.- El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección. (D.L. 728 ).

***1.5.3.1. Estipulación Legal y Duración Del Período De Prueba.*** La fijación del plazo, en nuestro país es legal y los convenios colectivos no juegan ningún rol en este crucial y controvertido comienzo de la relación laboral. La fijación legal de este plazo se ha visto modificada varias veces, en un breve lapso de tiempo. Originalmente, se otorgó el plazo de tres meses para ejecutar el trabajo en esta parte inicial del contrato (derogado D.L. No. 18471 de 10/11/1970). El plazo legal corresponde a días calendarios. Por consiguiente, si dicho plazo convenido es de tres meses y se inicia la prestación el 28.01, indefectiblemente el término del mencionado período será el 28.04. La misma metodología se utilizará si el plazo legal utilizado es superior a los 3 meses.

Importante enfatizar que, el p.p. no se aplica a los contratos a plazo determinado, siendo en este período, en rigor, solamente es admisible para los contratos de trabajo de duración indeterminada. La razón de esta posición doctrinaria recogida por el Derecho comparado se basa en que el período de prueba debe ser de una corta duración, para permitir a las partes que en ese breve término pueda expresarse la libre voluntad resolutoria que la ley señala para este período inicial de trabajo, por ser, además, ésta, la característica esencial del p.p..

El período de prueba, es un lapso de tiempo razonablemente seleccionado por el legislador para que las partes vinculadas laboralmente, evalúen las condiciones del trabajo ofertado, no está demás resaltar que este plazo, no podrá interpretarse de ninguna manera

maliciosa o fraudulentamente y mucho menos abusiva. Así, si el plazo del contrato determinado es de 3 ó 4 meses ¿qué razonabilidad podría existir para exigir que de ese reducido plazo el trabajador, durante tres meses correspondientes al período de prueba, demuestre que es la persona apta para ocupar el puesto de trabajo propuesto? Bien, no existiría ninguna razón en la exigencia legislativa expresada por el comentado Art. 75° del TUO LPCL-728. Además, técnicamente, este periodo, se ha diseñado para que el colaborador o trabajador que lo supere, *ipso facto*, concluya definitivamente su contrato de trabajo deviniendo en uno a plazo indeterminado. De esta manera, quien lo ha superado, en la práctica habría demostrado que es la persona idóneamente correcta para ocupar el puesto de trabajo propuesto.

#### ***1.5.3.2.Efectos De La Extensión Del Periodo De Prueba.***

***1.5.3.3.La extensión del periodo de prueba.*** Como es sabido, el p.p. tiene como objetivo principal que el empleador pueda evaluar ciertas aptitudes y destrezas del colaborador o trabajador. El plazo de este periodo es de 3 meses, y se encuentra legalmente establecido en nuestro ordenamiento jurídico, el cuál sin ningún impedimento puede extenderse siempre que sirva para evaluar el desempeño en trabajos que dada su naturaleza se consideren de carácter especial.

Nuestra regulación laboral peruana, establece en el segundo párrafo del art. 10 de la LPCL lo siguiente: Artículo 10° (...) “Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección” a todo esto, el art. 17 del RLFE complementa señalando que: Artículo 17.- “El exceso del periodo de prueba que se pactará superando los seis meses o el año, en el caso de trabajadores calificados o de confianza, respectivamente, no surtirá efecto legal alguno” de acuerdo a ello, cabe la posibilidad de señalar algunas características esenciales para la ampliación del periodo de prueba:

- La extensión, procede siempre que se establezca un acuerdo entre trabajador y empleador y ésta tiene que constar obligatoriamente por escrito. De no ser así, se entenderá que el p.p. será el ordinario (3 meses).

- La extensión de este periodo, puede darse en el caso que la naturaleza del trabajo, requiera necesariamente de su prolongación, es decir que se necesite o requiera mayor tiempo de capacitación y/o adaptación. Tal es el ejemplo de los trabajadores que se desempeñan en cargos de dirección y/o confianza, para ellos según lo señalado con la precitada norma, si resultará válido. No obstante, todo periodo de prueba que supere dichos límites, se considerará ilegal.

Como se expresó anteriormente, el período de prueba corresponde al plazo del trabajo efectivo de tres meses (continuos o alternos). Si esto es así, las partes pueden de mutuo y común acuerdo suspender la ejecución del contrato, ocasionado por una contingencia del trabajador (enfermedad, accidente de trabajo, alumbramiento, etc.), lapso de tiempo que habrá de considerarse «muerto» para los fines del cálculo del citado período. Puede que el trabajador sea detenido; en fin, que acontezca el enrolamiento al ejército u ocupar un cargo representativo público o político durante este inicial lapso de trabajo; puede también que ocurran causas o eventos fortuitos que impidan la ejecución del contrato.

Ahora bien, si el contrato de trabajo no ha sido rupturado por las partes durante la ejecución correspondiente al período de prueba, al término de éste, lo que ocurrirá, es que el citado contrato se mantendrá incólume, con lo cual, abriéndose producido el perfeccionamiento definitivo del mismo y, sobre todo, su real y efectiva conclusión.

***1.5.3.4. Libertad Rescisoria Del Contrato De Trabajo Durante El Periodo De Prueba.*** Durante este lapso de trabajo efectivo, cualquiera de las partes, puede concluir la relación laboral sin que traiga consigo consecuencias pecuniarias u otro tipo de responsabilidad. Tampoco es exigido un preaviso o formalidad para tomar la decisión, por tanto, en cualquier momento, puede darse la terminación del contrato durante esta etapa inicial.

Es sorprendente que los legisladores, no hayan previsto los atropellos y transgresiones futuras de los derechos laborales durante este periodo. Efectivamente, el empleador durante este tiempo inicial, puede despedir sin ninguna limitación de acuerdo a la interpretación normativa, siendo la misma que lo exime de especificar las causas o motivos para la adopción de su decisión. Pese a que la disolución del contrato en esta etapa, es considerada también un despido, ya que el empleador solo está obligado al pago de los beneficios sociales por los servicios prestados y la parte proporcional del derecho vacacional trunco.

**1.5.3.5. Periodo De Prueba y Extinción Del Vínculo Laboral.** Conforme se ha expuesto, desprendido del art. 10° del TUO de la LPCL, consecuentemente del p.p. en el desenvolvimiento del contrato de trabajo es que, transcurrido el referido periodo, el empleador deberá cumplir con los requisitos de forma y de fondo para realizar un despido. Sobre el particular, en el artículo 38° del TUO de la LPCL establece lo siguiente: “La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba”. Ahora bien, podemos afirmar dos situaciones sobre el periodo de prueba y la extinción del contrato de trabajo. Primero, es posible que el periodo de prueba habilite o no el despido hacia un trabajador por algunas de las causas contempladas para el despido nulo (artículo 29° del TUO de la LPCL); es decir, si es necesario evaluar previamente que se han transgredido el p.p. para poder analizar la existencia de un despido lesivo de derechos. Dicha situación es importante, por cuanto el T.C. se ha pronunciado en un caso donde se alega vulneración de derechos fundamentales al momento de despedir y no se ha superado aún el periodo probatorio. (Paredes, 2019).

**1.5.3.6. Exoneración Del Período De Prueba.** Evidentemente la norma comentada, ha dado paso a la libertad contractual de las partes, quienes serán únicamente responsables de cuanto acontezca durante la ejecución del contrato, inclusive en el periodo de prueba. Razón por la cual, dentro de esos parámetros, se derogó el art. 44 del D.L 728, que regulaba la exoneración del p.p. para aquellos trabajadores que ingresaban por concurso, posteriormente mediante Ley N° 26513, que exige a los servidores públicos, someterse también al p.p.

La exoneración a la que se refería el derogado artículo, era a que “aquella que haya sido estipulada expresamente” la diferencia radicaba básicamente en que existía inicialmente libertad contractual para decidir que el contrato de trabajo, ha de perfeccionarse sin necesidad de implementarse un periodo probatorio previamente, superando de esta forma, la normatividad positiva, siendo legal y usual en los asuntos de trabajo. (Valdez. 2017).

En suma, las partes del vínculo laboral, voluntariamente, dispondrán la exoneración del p.p. frecuente en casos como: contratación de personal extranjero, deportistas, etc.

#### **1.5.3.7.El Periodo De Prueba y El Perfeccionamiento Del Contrato De**

**Trabajo** Esta figura jurídica constituye el paso previo y obligado para perfeccionar definitivamente el contrato. *Legalmente, no habría el perfeccionamiento de éste, sin que antes las partes se hubieran sometido a las reglas del periodo de prueba, excepción hecha si las partes de común acuerdo deciden que el perfeccionamiento del contrato de trabajo se haga ipso facto. En tal sentido, el periodo de prueba es un condicionante para el perfeccionamiento del contrato de trabajo y aunque devenga este último en definitivo, siempre será la ley para las partes. Dentro de esta perspectiva, con el perfeccionamiento del contrato de trabajo con mayor agudeza de se verificará la prestación subordinada y personal de trabajo a cambio de un salario en el puesto de trabajo ofertado.*

No es concebible, entonces, que alguien que no pase satisfactoriamente este período inicial de trabajo pueda, por generación espontánea, colocarse frente a un contrato definitivo de trabajo. De alguna manera, el contrato definitivo es el triunfo que el trabajador tiene por haber superado con creces el trabajo propuesto y en esta elección el empleador es el único juez llamado a escoger al mejor elemento que se compadezca con su búsqueda de colocar al mejor de los candidatos para coligar su esfuerzo empresarial. (Paredes, 2019).

### **1.6. Supuestos De Despidos En El Periodo De Prueba**

#### **1.6.1. El Despido Incausado Al Interior Del Periodo De Prueba**

Por lo expuesto, es factible asumir que toda medida extintiva dentro del p.p. debe encontrar causal en la no superación del p.p. circunstancia mínima a raíz de la cual, el empleador podrá ejercer su defensa frente a algún posible y/o eventual despido, será la justificación de concluir con la etapa de evaluación que se requiere.

Siendo así, NEVES MUJICA, Javier señala que:

Algunas instituciones del derecho más importantes, han nacido producto de la jurisprudencia internacional tomada como referencia el control difuso, ejemplo de ellos son

el proceso de amparo (México) y el despido nulo (España). El autor considera necesario formular la siguiente pregunta: ¿Por qué no podría ser el caso del despido fraudulento? El paso necesario por el periodo de evaluación es el fundamento central sobre la cual se construye esta investigación. Bajo ese supuesto, si el trabajador es separado en el p.p., pese a haber laborado, pero sin ser pasible de evaluación, meramente a decisión del empleador, estaremos frente a un despido incausado. Bien, el colaborador tiene libre el derecho para recurrir a la vía judicial, mediante proceso abreviado, para objetar este despido, solicitando la reposición como única pretensión. A continuación, algunos supuestos:

a) El trabajador es despedido durante el periodo de prueba realizando labores, pero sin ser evaluado.

En esta situación estaremos claramente frente a un despido incausado, puesto que, pese a que se haya efectuado la prestación de servicios, nunca existió una evaluación, aconteciendo en naturaleza incausado. Lo correspondiente será declarar fundada la demanda y acto seguido ordenar su reposición, continuando el vínculo laboral de acuerdo a su contrato. Dentro del marco que permite esta situación jurídica, no corresponde evaluar nuevamente al trabajador, puesto que al desempeñar el cargo para el que fue seleccionado y no ha sido observado, se asume que ha superado el periodo evaluativo.

Conforme al V Pleno jurisdiccional Supremo en material laboral, se puede demandar la indemnización que reemplaza a las remuneraciones devengadas, al asumir que se ha superado el p.p. De igual manera, opino que el daño punitivo puede aplicarse, ya que el mismo no está ligado al tiempo de labores, sino la naturaleza disuasoria que se desea alcanzar.

b) El trabajador es despedido durante el periodo de prueba, realizando labores, pero el resultado de evaluación no se logra demostrar.

Igualmente, ante esta situación, nos encontramos con un despido incausado, debido a que el colaborador ha prestado labores y el empresario (empleador en este caso) refiere haberlo evaluado sin probar a través de documentos dicha situación. Estrictamente será un despido incausado. Corresponde aquí declarar fundada la demanda y ordenar la reposición del trabajador y continuar la relación laboral.

c) El trabajador es despedido durante el periodo de prueba, realizando labores, y el resultado de evaluación logra demostrar la falta de idoneidad.

Al ser una comunicación simple, sin mencionar el periodo evaluativo, el trabajador tiene el derecho para disputar la causa de su despido. No obstante, si en el trayecto, el empleador que para este caso vendría hacer la parte demanda, propone una fase probatoria con la particularidad de someter a evaluación al trabajador y al obtener un resultado poco favorable, el juez deberá declarar infundada la demanda. Cabe resaltar que la jurisprudencia actual no ha divisado este tipo de despido al superar el periodo probatorio. Un claro ejemplo de ello es, la C.S., en el caso de despido de un trabajador durante la etapa de prueba, a quien extenderle el lapso probatorio, respecto a cargo de dirección y encomendarle asignaciones propias del cargo de confianza, se estableció que se cometió un despido incausado, debido a que ya el periodo de prueba ya había sido superado con anterioridad, motivo por el cual se dispuso su reposición inmediata.

***1.6.1.1.El Despido Fraudulento Al Interior Del Periodo De Prueba.*** La jurisprudencia laboral actual, no ha hecho alcance de casuística relacionada respecto al despido fraudulento dentro del periodo de prueba. No obstante, su comisión es posible, en el caso de que un trabajador con buen desempeño en el periodo evaluativo y el empleador de manera inesperada y deliberada con fines maliciosos busca despedirlo antes del cumplimiento del periodo probatorio, acudiendo para ello a la asignación de hechos fraudulentos que desmerecen su aptitud final, siendo así, nos estaríamos frente a un despido con similitudes de despido fraudulento.

### ***1.6.1.2. El Fraude A La Ley Y El Abuso Del Derecho En El Periodo De Prueba.***

*Se justifica en el tratado de conductas poco regulares en el marco del desarrollo del periodo de prueba, como instituto deslindante de las reglas generales de protección de la estabilidad laboral o relativiza las condiciones de un despido justificado. Probablemente, durante este periodo aumente la posición vulnerable del trabajador contratante. Es alta la posibilidad y el peligro de que el colaborador afronte situaciones donde se verá en tomar la disposición para no perder su vínculo laboral, es decir en mucho de los casos, obligado a realizar un esfuerzo laboral extraordinario. Por otro lado, el empleador, se encontrará con una excelente oportunidad para ejercitar sus poderes contractuales sobre una fuerza de trabajo más vulnerable en la defensa de sus derechos.*

*En palabras de Martín Valverde: no se debe interpretar siempre que el empleador va aprovecharse de la situación de disparidad de fuerzas para su beneficio, sin embargo, tampoco podemos ser ajenos, si se tiene en cuenta la incoherencia estructural en las relaciones de trabajo, que muchas veces puede llevar a utilizar empresarialmente esta institución para fines ilegales o de sostener en funcionamiento para va más allá de lo ineludible. Esta posición se ve reforzada por Ballester Pastor, quien contempla la posibilidad de que se presenten situaciones fraudulentas utilizando el periodo de prueba con fines contrarios, contradiciendo el principio de estabilidad laboral, lo cual, se estaría impidiendo con la demostración de la suficiencia a partir de la experimentación de hechos y actitudes del trabajador. Bien, para complementar lo referido por la autora, resulta factible señalar que el principio a la estabilidad laboral, ya que “el lapso probatorio, satisface los intereses del empleador, firme en la rescisión contractual, sin costo alguno, de una relación jurídica que no se consolidará, justamente porque al momento de constituirse, se conservó la potestad de resolución contractual en caso de “inconveniencia” de éste. Debe tenerse en cuenta y con claridad que el periodo de prueba, aparece como un lapso instrumental del vínculo laboral, que se encamina a constituir una relación de trabajo más estable.*

No obstante, la potestad resolutoria, en la fase probatoria, demuestra una diferencia desproporcional entre las prestaciones de las partes de la relación laboral, obteniendo especial importancia en la constitución de la estabilidad laboral, al configurarse en la “fuente inestable contractualmente” más frecuente y amenazante. Y todo ello, debido

a que la resolución del contrato de trabajo, debería sustentarse en (imposibilidad objetiva, excesiva onerosidad e incumplimiento imputable) que no pueda tener como base la arbitrariedad.

El periodo de prueba, revela una penetrante y fuerte relación con el principio de estabilidad laboral: la eliminación o la disminución de leyes restrictivas de la libertad de extinción de la relación de trabajo, especialmente a determinación del empresario, compone tal vez la cualidad que resaltada con mayor vigor al p.p. Por otro lado, el principio de estabilidad laboral o al empleo, tiene como manifiesto, proteger la continuidad del colaborador en la empresa, por lo que es factible afirmar que, entre ese principio, y esta figura, se instaura una relación principalmente contradictoria.

## **1.7. Base Normativa**

### **1.7.1. Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley De Productividad y Competitividad Laboral (D.S. 003-97-TR)**

#### **Artículo 4.-** Del contrato de trabajo

En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

**Artículo 5.-** Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural.

**Artículo 10.-** Del período de prueba: El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.

**Artículo 75.-** En los contratos sujetos a modalidad rige el período de prueba legal o convencional previsto en la presente ley.

### **1.7.2. Artículo 22.-** Protección y fomento del empleo

El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

**Artículo 23.-** El Estado y el Trabajo El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

**Artículo 24.-** Derechos del trabajador El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

**Artículo 27.-** Protección del trabajador frente al despido arbitrario La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

### **1.7.3. Desnaturalización De Los Contratos**

**Artículo 77.-** Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido;

b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación;

c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;

d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

**Artículo 78.-** Los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades previstas en este Título, salvo que haya transcurrido un año del cese.

### **1.8. El Periodo De Prueba En El Derecho Comparado**

El periodo de prueba ha tenido diversos tratamientos legislativos en el mundo del Derecho comparado, en algunos países, se ha elegido extender este periodo, dependiendo del puesto. (Pudiendo ser este más o menos calificado), otros ordenamientos jurídicos, han extendido este plazo, incluso para puestos de menor especialización. Es importante destacar que, en toda legislación, el periodo de prueba ha sido y es motivo de crítica, puesto que éste ha sido utilizado muchas veces para conveniencia del trabajador. (Bautista, 2021)

En **España**, mediante Real Decreto 02-2015, del 23 de octubre, donde se aprobó la ley del Estatuto de los Trabajadores, en el art. 14 establece que: “podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados” esta norma, hace referencia a que, en el caso de los contratos temporales no superiores a 6 meses, el periodo de prueba no podrá superar el mes. Salvo excepciones mediante pactos colectivos.

Tanto empleador y trabajador, están obligados a desarrollar las experiencias o actividades que constituirán el objeto de la prueba. Con esto queda claro que será nulo todo pacto que obligue a realizar nuevamente un periodo de prueba, cuando el trabajador ha desarrollado con anterioridad las mismas actividades, bajo cualquier modalidad contractual.

La regulación española, es clara y precisa, es decir el periodo de prueba no se puede emplear de ninguna manera como licencia o motivo para el término de la relación laboral

que configuren actos discriminatorios o por aspectos que no estén relacionados con el desempeño o actividades relacionadas al cargo. (Bautista, 2021)

En México, el art. 35 de la Ley Federal de Trabajo (LFT), promulgada el 01-04-1970, estipula que el contrato de trabajo, puede precisar que el trabajador está sujeto a prueba, es decir que resulta voluntario establecer si el colaborador de una empresa o entidad puede estar sometido a prueba. Sin embargo, la ley mexicana no ha establecido que dicho contrato se trate de un contrato de prueba sujeto a un periodo.

El numeral 39-A, del mismo cuerpo legal, expresa que en un contrato a tiempo indeterminado o determinado, que exceda los 180 días, si es que el cargo a desempeñar sea considerado de dirección, gerencial o administración empresarial, si podrá establecerse un periodo de prueba, aquí es preciso que la estipulación de este periodo quede establecido por escrito, siendo el objetivo principal, verificar el cumplimiento de los requisitos que el empleador considere necesarios para el desempeño de las funciones asignadas para el puesto que ocupará el trabajador.

Como regla básica y de aplicación general, este periodo no debe exceder de un mes, y tiene carácter improrrogable. Si bien, es posible encontrar ciertas similitudes con la regulación peruana, es factible advertir que, en México, a diferencia del Perú, es necesario que, al término del periodo de prueba, Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento de la empresa, evalúe, emita y entregue su informe sobre la preparación y desempeño del trabajador.

Por otro lado, **Colombia**, en el Código Sustantivo del Trabajo, publicado el 07-06-1951, en su art. 76° a diferencia de Perú, si establece una definición respecto al periodo de prueba, el cuál precisa que “Es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo”, el mismo código en su art. Siguiente, (art. 77) establece que dicho periodo no puede superar los dos meses. Asimismo, debe ser por escrito, caso contrario, los servicios se entienden regulados por la norma general del contrato de trabajo.

En **Ecuador**, el código de trabajo ecuatoriano, en su art. 15°, establece el denominado “contrato de prueba”, señalando que solo debe celebrarse entre las partes en un contrato por primera vez. Y como periodo máximo de 90 días. Una vez culminado el periodo

señalado, se puede entender que implícitamente, el contrato seguirá teniendo validez automáticamente durante un año. La regulación ecuatoriana, señala que, durante el periodo de prueba, ambas partes son libres de dar por terminado el contrato. Es importante resaltar que, en la legislación ecuatoriana, los empleadores no podrán mantener a sus trabajadores con contrato de prueba si supera el 15% del total de los mismos.

En **Venezuela**, el paradigma jurídico se asemeja a los demás países. el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (L.O.T.) de 04-2006, en su art. 25°, señala que, las partes de la relación laboral, podrán fijar por escrito un p.p. siempre y cuando no exceda los noventa días continuos, con la finalidad de que el trabajador juzgue y verifique si las condiciones de trabajo son apropiadas y factibles, mientras que el patrono (na) valore sus conocimientos y/o destrezas para el puesto. Mientras dure el p.p. cualquiera de las partes, puede extinguir el contrato, sin lugar a ser indemnizado y sin necesidad de “preaviso” conforme a lo regulado en la L.O.T en su art. 104°.

La Legislación **venezolana** expresa claramente que será nulo un periodo de prueba si el trabajador (ra) ya ha realizado actividades similares o iguales con anterioridad.

En **Brasil**, de acuerdo a su consolidación laboral (leyes de trabajo) D.L. N° 5452 del 01-05-1943, que aprobó la tipificación y regulación de leyes laborales o de trabajo. En el art. 445° del precitado código, a diferencia de otras legislaciones, ellos lo denominan “Contrato de experiencia” y es definido como de tipo determinado con el objetivo de medir y poner a prueba las habilidades de un trabajador para el puesto que ocupará a futuro. Dicho contrato, tiene un periodo de duración de 90 días, pero en este caso puede durar menos. Al término de éste, existen dos posibilidades: no se renueva el contrato o es contratado, éste último por tiempo indeterminado. Hay que señalar que, durante este periodo, el trabajador sin preaviso podrá ser despedido al término del contrato.

De acuerdo a nuestra regulación nacional, en Perú el periodo de prueba es de 3 meses, el cuál al finalizar, el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. (Caceres, 2018).

En **Perú**, no es posible señalar o hacer referencia a un pacto de prueba de mutuo acuerdo, ya que el p.p. se entiende aplicado sin necesidad de que las partes de la relación laboral lo fijen. Es decir, el p.p. se encuentra implícito en el contrato y se aduce sin necesidad de que exista alguna formalidad de por medio.

Conforme refiere Cáceres (2018) “el periodo de prueba, generalmente es de 3 meses, no obstante, tanto empleador-trabajador, pueden pactar un plazo mayor si es que las labores del puesto a ejecutar o desempeñar así lo requiere. Es posible que también pueda establecerse un plazo mayor siempre y cuando la naturaleza o el grado de responsabilidad del colaborador, justifica tal extensión. (p. 5)”

Prosigue Cáceres (2018) respecto a la ampliación del periodo de prueba:

“Extender el p.p. solo es válido y efectivo siempre que haya existido un acuerdo previo por las partes de la relación laboral y que conste por escrito. Por otro lado, es razonable que debido a la naturaleza o grado de responsabilidad que implica el trabajo, se pueda extender siempre que se cumpla con los parámetros establecidos por ley. Por ejemplo, para los trabajadores de gestión y/o de confianza, que puede ser de 6 meses y un año respectivamente.

Para operar de acuerdo con el principio de primacía de la realidad, es necesario que las partes que aleguen los servicios que se prestarán, requieren necesariamente una calificación y evaluación. Es decir que, por su propia naturaleza, dichos servicios a prestar o realizar deben ejecutarse y requieran capacitación o adaptación superior que justifique la ampliación”. (p.7)

Por lo expuesto, además del acuerdo establecido entre las partes sobre la ampliación de periodo de prueba, se necesita que dicha ampliación sea justificada, es decir que, por la propia naturaleza del trabajo o fuerza mayor, sea necesaria dicha amplitud (Cáceres, 2018, p. 9).

Definitivamente, para extender el periodo de prueba, no solo basta que las partes de la relación laboral lo pacten y lo establezcan, sino que además es necesario que el puesto de trabajo o las funciones a desempeñar ameriten tal amplitud, por lo que no resulta válido ni lógico que para ocupar el puesto por ejemplo de un asistente administrativo o contable, el periodo de prueba se extienda a 6 meses, ya que de acuerdo al principio de primacía de la realidad se necesita motivos suficientes para que este proceda, y por lógica solo se requerirá el periodo de prueba ordinario (3 meses) (Cáceres, 2018).

## 1.9. Formulación Del Problema

¿Cuáles son los efectos jurídicos que determinan el uso inadecuado del periodo de prueba en la ciudad de Chiclayo 2021?

## 1.10. Justificación E Importancia Del Estudio

Valdez, (2017), el p.p. es un lapso de tiempo razonable, elegido por el legislador, para que las partes puedan observar y analizar las condiciones en que se van a desenvolver. Este plazo, de ninguna forma podrá interpretarse de manera abusiva y/o discriminatoria. Así, si el plazo del contrato determinado es de tres o cuatro meses ¿qué razonabilidad podría existir para exigir que de ese reducido plazo el trabajador, durante tres meses correspondientes al periodo de prueba, demuestre que es la persona apta para ocupar el puesto de trabajo propuesto? A decir verdad, no existiría ninguna razón en la exigencia legislativa expresada por el comentado Art. 75 del TUO-LPCL-728. Además, técnicamente, el periodo de prueba se ha diseñado para que el trabajador que lo supere, *ipso facto*, concluya definitivamente su contrato de trabajo deviniendo en uno de duración indeterminada. De esta manera, quien lo ha superado, en la práctica habrá demostrado que es la persona idónea para ocupar el puesto de trabajo propuesto.

Sorprende que el legislador no haya previsto el abuso del derecho de la terminación del contrato de trabajo durante el periodo de prueba, o para utilizar sus propios términos, la “adecuada protección contra el despido arbitrario” durante esta etapa inicial de trabajo.

La jurisprudencia en las pocas veces que se ha ocupado del tema, lo ha hecho para corregir renovaciones repetidas de contratos de trabajo a plazo fijo cuando el periodo de prueba era de 3 años, recalificándolo como de naturaleza indeterminada por el abuso advertido en la suscripción reiterada de dichas contrataciones. Criterio jurisprudencial recogido en el Título II, Capítulo VII del TUO-LPCL-728, sobre “la desnaturalización de los contratos” de naturaleza modal.

A la inversa, posponer el periodo de prueba legalmente establecido de tres meses o el convencional estipulado por las partes, significa, en primer término, una reconducción tácita del contrato que otorga al trabajador el derecho a obtener la adecuada protección contra el despido arbitrario, siempre que el contrato de trabajo sea de duración indeterminada o especial, según el caso.

En segundo término, si el contrato es modal (casi siempre de duración determinada), superar el periodo de prueba, significa respetar el plazo de vigencia del contrato inicial estipulado por las partes, pues este vencerá ineludiblemente en el plazo evento más de la composición del contrato mismo.

Con la protección contra el despido abusivo, al trabajador afectado solamente se le brinda la oportunidad de indemnizarlo, salvo el caso del despido nulo, en el que si es procedente la reposición del trabajador despedido y del pago de las sumas caídas.

En suma, vencer el periodo de prueba en el momento actual, no es ninguna garantía para ningún trabajador, puesto que el empleador (invocando causales graves de despido que nadie entiende acerca de su utilidad o simplemente obviándolo a cambio de una exigua indemnización) puede extinguir, de pleno derecho, el contrato de trabajo en vía de ejecución. Posponer el periodo de prueba con una legislación tan des protectora, carece para el trabajador de todo sentido, de todo derecho expectatio.

Queda claro, que el periodo de prueba no es limitado ni carece de fronteras: si las tiene, y nada impide que el ente juzgador dentro de su poder discrecional determine que ha existido fraude a la ley prolongado, aparte de esta limitación de carácter jurisdiccional, los reglamentos internos, ni los convenios colectivos de trabajo, han previsto una limitación al poder omnímodo que el empleador mantiene en esta parte inicial del contrato de trabajo para ponerle término.

La presente investigación tiene como finalidad, analizar y resaltar los aspectos más importantes de la legislación Laboral Peruana en lo que concierne al “Periodo de Prueba en los Contratos de Trabajo”, regulada en el artículo 10° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (Decreto Leg. 728). Si bien es cierto, El ordenamiento jurídico peruano no ha estipulado la finalidad del mismo, evidentemente en la mayoría de los casos ha influenciado de manera negativa en el accionar del empleador, puesto que al limitarse a establecer que éste será libre de despedir sin mediar justificación, ya que en este lapso el trabajador no cuenta con protección contra el despido arbitrario, haciendo que en la práctica y la vida real funcione como una licencia para despedir sin más.

Cuán importante resulta conocer sobre esta figura, y sobre todo tener conocimiento que, dirigir adecuadamente la fuerza de trabajo implica no sobrepasar esos límites, es decir no estar habilitado para extenderse hacia aspectos propios y ajenos de la actividad laboral

del trabajador. La importancia radica en establecer parámetros que impidan al empleador a realizar un uso inadecuado de este tipo de periodo, debido a lo limitado que resulta el artículo 10° de L.P.C.L. Al no regular y más que ello especificar de qué manera se puede proteger al trabajador que anhela un puesto de trabajo en Periodo a prueba.

Cabe mencionar que los beneficiados con la presente, serán los Trabajadores del Sector Privado, ya que es en dicho sector donde se realiza mayor reclutamiento de personal Joven que van desde los 18 hasta una edad máxima que es la de 30 años. Es importante recalcar que muchos de ellos desconocen sus Derechos Laborales, los cuales, se ven en su mayoría vulnerados inconscientemente aceptándolos por la promesa de un puesto de trabajo al “superar” un determinado tiempo a prueba que comúnmente hoy por hoy sobrepasa los 90 días. Siendo así, al finalizar esta Investigación se propondrá un proyecto de ley, en la que a través de ello se modificará el artículo 10° de LPCL, teniendo una mejor redacción y sobre todo garantizando los Derechos laborales de los trabajadores.

#### **1.11. Hipótesis**

El periodo de prueba por parte de los empleadores del sector privado viene vulnerando los derechos del trabajador, en la ciudad de Chiclayo 2021.

#### **1.12. Objetivos**

*1.12.1. Objetivo General.* Determinar los elementos que influyen de manera negativa para que el empleador realice un uso inadecuado del Periodo de Prueba en la ciudad de Chiclayo.

#### *1.12.2. Objetivos Específicos.*

- a) Analizar los efectos jurídicos que conllevan a un uso prolongado o extendido del periodo de prueba en la ciudad de Chiclayo.
- b) Analizar el impacto social que ocasiona el abuso por parte del empleador hacia el trabajador.
- c) Analizar el grado de afectación que genera la vulneración de los derechos del trabajador.

## II. MATERIAL Y MÉTODO

### 2.1. Tipo y Diseño De Investigación

Se considera de enfoque cuantitativo. El diseño metodológico es no experimental, transaccional, descriptiva, ya que en el estudio no se manipula variables y se realiza en un solo tiempo. Se considera básica y analítica, porque se describirán fenómenos asociados al periodo de prueba.

### 2.2. Población y Muestra

Por motivos de estudio se considerará como población la ciudad de Chiclayo y como muestra tomaremos 50 personas entre los que abarcarán a los trabajadores e inspectores de trabajo de Sunafil.

**Variable independiente:** el periodo de prueba.

**Variable independiente:** los Derechos del Trabajador.

### 2.3. Variables y Operacionalización

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas/Instrumentos
<b>Variable Independiente (el periodo de prueba)</b>	Regulación en la legislación nacional  Adecuada tipificación del art. 10º del D.L. 728 (LPCL)  Duración del p.p.  Conclusión y perfeccionamiento del contrato de trabajo.	Estipulación legal.  Duración del periodo de prueba.  Extensión del periodo de prueba.	1,2,3,4,5	Recopilación de datos Análisis documental
<b>Variable Dependiente (Los Derechos del Trabajador)</b>	Los Derechos del Trabajador	Derecho a la estabilidad laboral.  Protección contra el despido arbitrario  Vulneración de los derechos laborales.	6, 7,8,9,10, 11,12,13,14, 15.	Encuesta  Ficha de validación

Fuente: Elaboración propia

## **2.4. Técnicas e Instrumentos De Recolección De Datos, Validez y Confiabilidad**

**Fichaje:** técnica de estudio, en la que de manera ordenada se puede organizar la información recabada de artículos y/o libros para preparar o ejecutar un trabajo de investigación.

Las fichas, hojas de cartulina de varios tamaños, usualmente pequeñas y medianas para armar un fichero posteriormente. Para la presente, se utilizó este método con el objetivo de facilitar la correcta y adecuada citación de autores.

**El Método analítico:** consiste en fragmentar un “todo” para poder identificar las causas/efectos de algo para poder analizar un fenómeno en específico. Se utilizó este método porque permitió analizar la información que se logró recopilar acerca del periodo de prueba.

**Recolección de información:** esta técnica, consiste recurrir a diversas fuentes informativas relevantes que servirán para la recolección de información y datos importantes que aportarán de manera valiosa a la investigación. Esta técnica es la más usada, a través del internet y diversas bases de datos que fueron de mucha ayuda para la ejecución de la misma.

Se ha estudiado y abordada doctrina extranjera de manera general, posteriormente seguido de América culminando en Perú.

Luego de ello se explicará el presente proyecto de investigación “El uso inadecuado del periodo de prueba en el régimen privado, frente a los derechos del trabajador en la ciudad de Chiclayo”, su respectivo análisis que surge a partir de ese problema social y el porqué de sus causas.

Siendo así, que conforme a los objetivos propuestos se finalizará realizando una propuesta legislativa que permitirá cambiar el aspecto legal del controvertido artículo 10° de la ley de Productividad y Competitividad (D.L. 728°), estableciendo y especificando límites jurídicos que impidan que existan más abusos a nivel laboral.

**Encuesta:** pese a que esta no se realiza aun, futuramente será utilizada para ayudar a complementar nuestro trabajo. Se considera incluirla como un instrumento de recolección de datos que de acuerdo a nuestra población y muestra.

## **2.5. Procedimiento De Análisis de Datos**

- Recabar información de Sunafil.
- Analizar jurisprudencia y/o plenos casatorios en materia Laboral, concerniente al tema de Investigación.
- Realizar encuestas y entrevistas respectivamente de acuerdo a la población y muestra ya establecida.
- Evaluar la información extraída.

Para la realización de las encuestas y para analizarlas respectivamente, se utilizará algunos programas de medidas de datos como Excel o SPSS.

## **2.6. Criterios éticos**

La presente, se debe a una constante investigación detallada acerca de este tema, para poder dar alcances claros y precisos sobre lo que se quiere dar a entender sobre el tema a tratar, que es el periodo de prueba en la actividad privada.

El trabajo de Investigación se puede considerar eficaz, porque hemos abarcado distintos autores como, por ejemplo: Valdez (2017), quien, en su libro, “El Contrato de Trabajo”, aborda diferentes teorías y conceptos relacionados al tema de investigación. Todo ello logra dar mayor consistencia a la misma.

- Veracidad. – La investigación ha sido trabajada axiológicamente enfocada en la verdad, ya que se ha realizado una revisión que permite verificar el nivel de autenticidad de la misma, con la finalidad de que pueda servir futuramente como referencia para investigaciones posteriores.

- Buena fe. – Este principio, hace referencia básicamente a la honestidad. Enfocado en la tesis, es exigible una conducta y actitud honesta por parte de las partes en la relación laboral contractual, y por cierto muy importante en el mundo del derecho y sobre todo en esta investigación de carácter infaltable para el correcto procesamiento de la información empleada con fines académicos.

- Derecho a la cita. - Ese criterio, no puede excluirse del trabajo de investigación, puesto que es el más importante, ya que nos va a permitir reflejar lo que otros autores han documentado respecto al tema que se investiga. Asimismo, de acuerdo al sistema, Turnitin,

hemos evitado el plagio, realizando la misma con un nivel de originalidad y siempre respetando los derechos de autor.

### 2.7. Criterios De Rigor Científico

- Confiabilidad: Para Sampieri, (2014) Es el instrumento de medición el cual servirá para corroborar los resultados mediante su aplicación de la investigación. A ello, la presente a través del empleo del instrumento de investigación se ha podido, corroborar que los resultados son sumamente coherentes con la hipótesis propuesta.

- Validez: Según Sampieri, (2014) Es el criterio establecido para medir la autenticidad de la investigación mediante el uso de herramientas e instrumentos que determinen el grado de valor de la investigación.

## III. RESULTADOS

### 3.1. Resultados En tablas y Figuras

**Tabla 1**

1. ¿Considera usted adecuada la tipificación regulada en el artículo 10° del D.L. 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral??

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	10	20,0	20,0	20,0
De acuerdo	7	14,0	14,0	34,0
Válido Totalmente en desacuerdo	9	18,0	18,0	52,0
En desacuerdo	24	48,0	48,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

*Nota: Esta tabla muestra el porcentaje de las personas que están de acuerdo o no con la normativa regulada en el artículo 10 del D.L. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.*

#### **Interpretación:**

Se puede apreciar que el 48% y el 18% de la población encuestada no están de acuerdo con la normativa regulada en el art. 10° LPCL, constituyendo en total un 66% de la población encuestada que considera inadecuada su regulación, asimismo, se observa que un menor porcentaje constituido por el 20 y 14% de la población respectivamente, se encuentra acorde con el artículo precitado, establecido para el periodo de prueba.

**Tabla 2**

2. De acuerdo al principio de la primacía de la realidad ¿Es apropiado el lapso de 3 meses como periodo de prueba establecido por ley?

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	
			válido	Porcentaje acumulado
Si	17	34,0	32,7	34,7
No	16	32,0	34,7	67,3
Otro	16	32,0	32,7	100,0
Total	49	98,0	100,0	
Sistema	1	2,0		
Total	50	100,0		

*Nota: Esta tabla muestra el porcentaje de personas que consideran apropiado e inapropiado el lapso de 3 meses como periodo de prueba.*

**Interpretación:**

Los resultados demuestran que la diferencia es mínima entre la población encuestada que considera que SI es apropiado el lapso de 3 meses establecido por ley como periodo de prueba, siendo el 32,7% del total de la población, mientras que el 34,7 % refiere NO encontrarse conforme con el tiempo estimado para dicho periodo. No obstante se puede apreciar que un 32,7 % considera que en caso de existir un periodo de prueba, según los resultados de la encuesta, los que eligieron la opción OTRO, señalaron que éste podría ser un tiempo menor y/o que no hay un criterio lógico para que se haya establecido 3 meses como periodo probativo.

**Tabla 3**

3. ¿Está de acuerdo que la falta de mercados estables de empleo, se ven compensados con un sistema de seguro de disposiciones de seguros obligatorios para proteger dicha estabilidad? ¿Qué piensa al respecto?

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo.	13	26,0	26,5	26,5
De acuerdo.	17	34,0	34,7	61,2
Totalmente en desacuerdo.	7	14,0	14,3	75,5
En desacuerdo.	12	24,0	24,5	100,0
Total	49	98,0	100,0	
Sistema	1	2,0		
Total	50	100,0		

*Nota: Esta tabla muestra el porcentaje de la población encuestada con diferentes posiciones respecto a relación entre la falta de mercados estables laborales y la indemnización*

**Interpretación:**

Los resultados de la tabla demuestran que el 26,5% y 34,7 %, sumando en total un 61,2% de la población encuestada, está de acuerdo en que no existen mercados estables de empleo, por lo que resulta más fácil compensar ello, a través de sistemas o disposiciones indemnizatorias, mientras que por otro lado, el 38, 8%, se allana a la premisa, puesto que consideran que si existen mercados de empleos estables y que por ello no es necesario lo seguros compensatorios o sistemas resarcidores que reparen el daño ocasionado por la inestabilidad laboral.

**Tabla 4**

4. Al extender el periodo de prueba, ¿Considera usted que de esa forma el empleador podría sacar ventaja de la falta de “especificación legal” del periodo de prueba, respecto a su trabajador?

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo.	20	40,0	40,0	40,0
De acuerdo.	22	44,0	44,0	84,0
Totalmente en desacuerdo.	4	8,0	8,0	92,0
En desacuerdo.	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

*Nota: Esta tabla muestra el porcentaje de la población encuestada respecto a la ventaja que podría tener el empleador frente a la falta de especificación legal del periodo de prueba.*

**Interpretación:**

Los resultados de la tabla demuestran que el 88% del total de la población encuestada, considera que el periodo de prueba, puede ser utilizado indebidamente de manera ventajosa para los intereses del empleador a causa de la ambigüedad de la norma citada con anterioridad. Asimismo, solo el 16% afirma su rechazo a esta prerrogativa, puesto que señalan que de ninguna manera podría el empleador obtener algún beneficio o provecho por el mismo motivo. Siendo así, se puede deducir a través de los resultados, que la ambigüedad de la norma, puede ser usada desde el comienzo de la relación laboral, en este caso el periodo de prueba, con intenciones negativas por parte del empleador.

**Tabla 5**

5. ¿Considera razonable exonerar a un trabajador del periodo de prueba?

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	34	68,0	68,0	68,0
No	16	32,0	32,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

*Nota: Esta tabla muestra el porcentaje de la población encuestada que consideran razonable o no exonerar a un trabajador en periodo de prueba.*

### **Interpretación**

El 68% de la población que ha sido partícipe de esta investigación, considera razonable exonerar a un trabajador del periodo de prueba, ya que, si tomamos como referencia los resultados anteriores, no existe un criterio lógico para que el legislador haya establecido como periodo probativo, 3 meses, en base a ello, se puede observar que la mayoría está conforme con lo expuesto. Por otro lado, se observa que tan solo un 32% no considera razonable la exoneración del periodo de prueba.

**Tabla 6**

6. Debe tenerse presente que el periodo de prueba solo rige en el primer contrato, si luego se renueva o proroga el contrato, ¿Está de acuerdo que el trabajador ya no debe cumplir con el periodo de prueba?

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo.	48	96,0	96,0	96,0
De acuerdo.	1	2,0	2,0	98,0
Totalmente en desacuerdo.	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

*Nota: Esta tabla muestra las diferentes posiciones adoptadas por la población encuestada respecto al cumplimiento del periodo de prueba en caso de proroga o renovación contractual.*

### **Interpretación:**

Efectivamente, se puede apreciar según resultados que el 98% del total los encuestados, afirman que, por obvias razones, el trabajador ya no debe asumir un nuevo periodo o tiempo probatorio si es que ya ha superado con anterioridad el mismo, o en todo caso se ha renovado el contrato, ya que no sería considerado legalmente esto, salvo excepciones. No obstante, tan solo el 2% de la población considera que, si deben cumplir nuevamente con el periodo de prueba establecido por ley, pese que de acuerdo a lo establecido por ley, el p.p. solo rige en el primer contrato.

**Tabla 7**

7. ¿Está de acuerdo que muchas veces el trabajador se ve afectado por despidos “fraudulentos o incausados”?

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo.	45	90,0	91,8	91,8
De acuerdo.	1	2,0	2,0	93,9
En desacuerdo.	1	2,0	2,0	95,9
Totalmente en desacuerdo.	2	4,0	4,2	100,0
Total	49	98,0	100,0	
Total	50	100,0		

*Nota: Esta tabla muestra como los trabajadores en la ciudad de Chiclayo, se ven afectados por diversos tipos de despidos.*

### **Interpretación**

Según los resultados de la tabla, el 93.8% de la población encuestada, está de acuerdo que el trabajador se ve afectado por despidos fraudulentos y/o incausados (arbitrarios) originados, mientras que el 6.2 % considera que no es cierto, que el trabajador se vea afectados por los despidos anteriormente señalados. De acuerdo a esto, se puede afirmar que la mayoría de la población encuestada, afirma que este tipo de despidos se dan con mucha frecuencia en la ciudad de Chiclayo.

**Tabla 8**

8. ¿Considera apropiado que, superado el periodo establecido como prueba, recién se otorgue protección contra el despido arbitrario? (art. 10° D.L.728° de la LPCL).

---

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo.	6	12,0	12,0	12,0
De acuerdo.	3	6,0	6,0	18,0
En desacuerdo.	6	12,0	12,0	30,0
Totalmente en desacuerdo.	35	70,0	70,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

---

*Nota: Esta tabla muestra la posición de los encuestados respecto a la protección contra el despido arbitrario, superado el periodo de prueba.*

**Interpretación**

Los resultados muestran que el 82% de la población no está de acuerdo en que se recién superado el periodo de prueba se otorgue protección al trabajador contra el despido arbitrario, mientras que el 18% se encuentra acorde en que el trabajador se vea protegido contra el despido arbitrario al término del periodo de prueba. Demostrando de esta forma que la regulación peruana respecto al art. 10° de la LPCL merece una modificación.

**Tabla 9**

9. Según los tratados internacionales, Derechos Constitucionales, y Leyes laborales ¿conoce usted sus derechos como trabajador? ¿En qué medida?

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	45	90,0	90,0	90,0
No	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

*Nota: Esta tabla muestra el nivel de conocimiento de sus derechos laborales de la población encuestada.*

### **Interpretación:**

De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede apreciar que el 90% de las personas que han sido participe de la presente, conocen sus derechos como trabajador de manera significativa, mientras que, por otro lado, tan solo el 5% afirma desconocer sus derechos como trabajador.

**Tabla 10**

10. En su centro de trabajo, ¿goza de estabilidad laboral?

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	29	58,0	58,0	58,0
No	21	42,0	42,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

*Nota: Esta tabla demuestra el porcentaje de la población encuestada que goza de estabilidad laboral.*

### **Interpretación**

Los resultados de la tabla demuestran que el 58% de la población encuestada, señalan gozar de estabilidad laboral, mientras que un 42% afirma no gozar de la misma. Las

diferencias son pequeñas, y nos indica que existe una brecha apenas mínima que indica que ambas situaciones pueden existir en la ciudad de Chiclayo.

**Tabla 11**

**11.** De acuerdo a su experiencia, ¿considera que el periodo de prueba es correctamente aplicado por parte de los empleadores de las instituciones privadas en la ciudad de Chiclayo?

	Valoración	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	6	12,0	12,0	12,0
No	41	82,0	82,0	94,0
Tal vez	3	6,0	6,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

*Nota: La tabla muestra como el periodo de prueba se viene aplicando en el sector privado de la ciudad de Chiclayo.*

**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla, parte de la población encuestada, considera que NO es correctamente aplicado el periodo probatorio en los contratos de trabajo que implican el inicio de las relaciones laborales, siendo el equivalente a un 82% del total. Por otro lado, se tiene que tan solo un 12% del total de la población considera que éste lapso si es adecuadamente aplicado, y que no existe mayor problema. Finalmente, el 6% considera que posiblemente o tal vez, el p.p. si se aplique de manera correcta a la fuerza laboral.

**Tabla 12:**

12. De acuerdo a la pregunta anterior, si su respuesta es NO, ¿Cuál de los siguientes factores considera que repercuten negativamente?

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
La falta de leyes laborales que protejan al trabajador desde el comienzo de la relación laboral	13	26,0	26,0	26,0
La escasa regulación del art. 10° de la ley de Productividad y Competitividad Laboral	19	38,0	38,0	64,0
Costos de contratación	2	4,0	4,0	68,0
T.A.	16	32,0	32,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

*Nota: esta tabla demuestra que existen 3 factores principales por el cual el periodo de prueba repercute negativamente en el empleador.*

### **Interpretación:**

Los resultados de la tabla demuestran que el 4% del total de encuestados, considera que un posible factor para que el empleador emplee negativamente el periodo de prueba, se debe a costos de contratación, mientras que el 26% señala que un posible factor puede ser la falta de leyes laborales que protejan al trabajador desde el comienzo de la relación laboral. Por otro lado, el 32% considera que todas las alternativas consignadas son posibles factores que repercuten negativamente en el empleador y por último el 38% considera que el factor principal es la escasa regulación del art. 10° de la Ley de Productividad y Competitividad del art. 10° de la LPCL.

**Tabla 13**

13. ¿Cuál de estas opciones considera como posibles efectos jurídicos que conllevan un uso prolongado o extendido del periodo de prueba?

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Vulneración de los derechos del trabajador(a)	32	64,0	64,0	64,0
Inestabilidad laboral.	6	12,0	12,0	76,0
Abuso de derecho o fraude de ley.	4	8,0	8,0	84,0
T.A.	8	16,0	16,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

*Nota: Esta tabla demuestra los efectos jurídicos que ocasiona el prolongar el periodo de prueba.*

**Interpretación:**

Según los resultados de la tabla, el 8% de los encuestados considera que un posible efecto jurídico que conlleva a un uso prolongado o extendido del periodo de prueba, el abuso de derecho o fraude de ley, mientras que el 12% considera la inestabilidad laboral como posible efecto jurídico, por otro lado, el 16% considera que las tres premisas consignadas como alternativas, conllevan al uso prolongado o extendido del periodo de prueba y finalmente el 64% de la población encuestada señala que el efecto jurídico que el ocasiona una irregular extensión del periodo de prueba, es la vulneración de los derechos del trabajador(a), siendo la más acertada.

**Tabla 14**

14. Considera apropiado que la legislación nacional establezca que el trabajador solo alcanzara la protección contra el despido arbitrario al superar el periodo de prueba?

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	6	12,0	12,0	12,0
No	44	88,0	88,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

*Nota: Esta tabla demuestra el grado de conformidad de la población encuestadas respecto a la protección contra el despido arbitrario superando el periodo prueba.*

**Interpretación:**

De acuerdo a los datos obtenidos por la tabla que se presenta, podemos señalar que el 12% de la población considera apropiado que la protección contra el despido arbitrario proteja al trabajador al término del periodo de prueba, mientras que el 88% de la población no se encuentra de acuerdo que recién el trabajador se encuentre protegido contra el despido arbitrario al concluir el periodo de prueba, ya que según los resultados anteriores esto vulneraría sus derechos como trabajador debido a la falta de especificación regulada en el art. 10° del D.L 728 LPCL.

**Tabla 15**

15. Respecto al despido arbitrario: la legislación establece una indemnización, es viable que solo se considere ser indemnizado, ¿Cuándo el derecho vulnerado es el derecho constitucional al trabajo?

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo.	2	4,0	4,0
De acuerdo.	8	16,0	16,0
En desacuerdo.	1	78,0	78,0
Totalmente en desacuerdo.	39	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0

*Nota: Esta tabla demuestra que solamente la indemnización no resulta viable, porque prima el derecho constitucional al trabajo.*

**Interpretación:**

La tabla demuestra que el 16% y 4% siendo un total de 20% que señala que es viable que se considere solo el sistema indemnizatorio cuando se ha concurrido en despido arbitrario y el 80% no considera viable que el sistema legal prevea un sistema indemnizatorio, cuando lo que realmente se está vulnerando es el derecho constitucional al trabajo.

### 3.2. Discusión De Resultados

De acuerdo a los resultados mostrados en el acápite anterior, se puede observar que la población encuestada coincide en que el artículo 10° del D.L. 728-LPCL se encuentra pobremente regulado debido a que no existen límites o criterios lógicos que haya determinado el legislador para que se estipule 3 meses como periodo de prueba. A manera de referencia, coincido con Balcázar (2019), que señala que la actual redacción del art. 10° del referido Decreto, está llena de ambigüedades y serias deficiencias normativas que suprimen la especificación objetiva o por lo menos un requisito mínimo que establezca causales de despido en este lapso de tiempo probatorio. Por lo que, a partir de ello, es posible determinar que la limitada regulación del artículo citado líneas supra, vulnera los derechos del trabajador por no existir causa objetiva que impida los despidos en esta etapa. Los resultados de la tabla 4 demuestran que existe un porcentaje importante que considera que debido a la limitada regulación del periodo de prueba, el empleador puede usar maliciosamente o ventajosamente este periodo para sus intereses personales, siendo así que un total de 88% coincide en esta posición. Por lo expuesto, los resultados son favorables con los objetivos propuestos para esta investigación.

Respecto los resultados 3 y 15, la población encuestada considera que, teniendo como base, el Derecho Constitucional al trabajo, no es factible solamente que se considere un sistema compensatorio o indemnizatorio, porque, sobre todo, prima el derecho señalado. Y a propósito, citando a Baena (2018), señala que el trabajo, es una actividad humana que ocupa un espacio importante, necesario y vital en el aspecto en el contexto socio económico y político. Es por ello que el contraste favorece a la investigación demostrando que los resultados otorgan confiabilidad a la presente.

Por otro lado, los resultados de la tabla 5 y 6; demuestran que si es viable y legalmente razonable que un trabajador sea exonerado del periodo de prueba. Asimismo, una mayoría importante de los encuestados, siendo un total del 98%, considera que el trabajador ya no debe cumplir un nuevo periodo de prueba si éste ya lo superó, o se ha renovado su contrato,

Contrastando, los mismos, se puede observar que si bien, Peña (2017), señala que el periodo de prueba constituye, una vulneración de los derechos del trabajador. Por lo que extender su periodo hace aún más vulnerable a la parte más débil de la relación laboral.

Por otro lado, respecto a los resultados de las tablas 7 y 8, demuestran que, si bien los trabajadores se pueden ver afectados por diferentes tipos de despidos arbitrarios, tales como los incausados y/o fraudulentos, y esto se debe a las razones antes expuestas, por lo que llegar a esta conclusión ha sido sumamente importantes para el cumplimiento de los objetivos de la investigación. A estos resultados los podemos constatar con Lozada (2018), que señala que no existe una genuina finalidad del periodo de prueba puesto que no existen aspectos que puedan medirse al producirse el despido, conllevando a un fraude evidente de ley.

Los resultados 9, 10 y 11, nos muestran un panorama igualmente controvertido para esta figura jurídica, coincidiendo totalmente que si bien es cierto, un porcentaje significativo de la población conoce sus derechos como trabajador, también lo es que, un poco más de la mitad gozan de estabilidad laboral, sin embargo pese a ello, de acuerdo a su experiencia laboral, consideran que los trabajadores del régimen privado han venido siendo objeto de despidos arbitrarios por parte de empresas reconocidas a nivel nacional.

Finalmente, los resultados de las tablas 11; 12; 13; 14 y 15, son tres los factores que repercuten negativamente, primando como la de mayor incidencia tiene sobre las alternativas propuestas, la delimitada regulación del artículo 10 del D.L. 728, acarreado como uno de los efectos jurídicos, la vulneración de los derechos del trabajador, reforzando el objetivo principal propuesto para la presente.

En los resultados de Peña, (2017), se puede apreciar que también resalta que, en el periodo de contratación, el más beneficiado es el empleador, optando por una extensión del periodo de prueba respecto a un trabajador del cual sus derechos se verán afectados en ciertos aspectos. Frente a esto estoy de acuerdo, muchas veces el empleador busca convenientemente reducir sus costos, optando por prácticas abusivas, las cuales comúnmente se emplean hoy en día.

De lo expuesto en la presente investigación y de acuerdo a los resultados que se ha obtenido, se puede apreciar que los factores que conllevan a realizar un uso inadecuado del periodo de prueba y que influye de manera negativa en el empleador, son la reducción de los costos que puede generar la contratación de “personal nuevo” el cual por su naturaleza requiere de capacitación por un lapso de tiempo, ello implica hacer uso de cualquier mecanismo con el fin de que el nuevo trabajador no alcance estabilidad laboral; siendo ello

así en esta etapa inicial de la relación de trabajo, el trabajador ocupará una situación jurídica laboral caracterizada por una notoria vulnerabilidad, agravando su situación de parte débil de la relación laboral.

Otros de los elementos que influyen es la escueta regulación vigente que no cumple su finalidad, y los empleadores tienden a hacer un mal uso de la falta de estabilidad laboral, en algunas situaciones llegando a puntos extremos de indefensión que afecten el ejercicio de derechos constitucionales como a la no discriminación, libertad sindical, entre otros.

Es necesario señalar que el ordenamiento jurídico en el Perú, ha omitido establecer no solo la definición de lo que es el “Periodo de Prueba” sino también no ha regulado cuál sería la finalidad del mismo, particularmente se considera que ello ha influenciado negativamente en la mentalidad del empleador público y privado, de modo que al limitarse a estipular que esta será libre de despedir sin justificación alguna, por cuanto en este periodo el trabajador no cuenta con protección contra el despido arbitrario, operando en la práctica como una licencia para despedir, la misma que en muchos casos lesiona otros derechos constitucionales que deben ser protegidos incluso en la duración del mismo.

Si bien, los entrevistados en su mayoría a pesar de tener cierto conocimiento del tema en cuestión, es decir, un gran porcentaje muestra su interés en ciertos aspectos del tema, y además se puede apreciar su gran desacuerdo respecto a la regulación del D. L. 728° dando a entender que merece una mejor revisión, y tratamiento por parte de los legisladores, además se observa la preocupación de los mismos porque consideran que si no hay un uso adecuado del Periodo de Prueba en la Actividad Privada respecto a los empleadores para con sus trabajadores, se pueden vulnerar ciertos derechos de los cuales muchas veces por desconocimiento y necesidad se pasan por alto y de la cual las autoridades, poco a nada hacen al respecto.

## IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1. Conclusiones

- Las consecuencias y efectos jurídicos de la prolongación del periodo de prueba, genera al trabajador, que este pueda ser objeto de despidos fraudulentos y arbitrarios, además de impedirle alcanzar la estabilidad laboral, haciendo el empleador, un uso indiscriminado de contratación que en muchas ocasiones no llega a desnaturalizarse. Por lo que es fácilmente cometer este tipo de atropellos contra el trabajador.
  
- No basta lo regulado en el art. 10° de la LPCL (D.L.728°), si bien es cierto, la ley es muy imprecisa y poco específica, al omitir regular límites que obedezcan a la realidad peruana de cada trabajador ya que fácilmente y hasta maliciosamente como se ha visto, puede ser mal utilizada a fin de incrementar innecesaria y abusivamente el periodo de prueba. En suma, vencer el período de prueba en el momento actual, no es ninguna garantía para ningún trabajador, puesto que él puede extinguir, de pleno derecho, el contrato de trabajo en vía de ejecución. Posponer el período de prueba con una legislación tan des protectora, carece para el trabajador de todo sentido, de todo derecho expectatio.
  
- No basta la buena voluntad de las partes, el trabajador y del empleador para garantizar una auténtica estabilidad en el trabajo, es indispensable la existencia de la ley y que esta ley se haga respetar y cumplir y que no sea beneficiosa para una de las partes en detrimento de la otra, sino para ambas, es decir, que concilie los intereses de ambas, que no apoye los extremos, que del desamparo en que se encuentra el trabajador no se vaya al abuso que éste puede cometer en contra de las personas que dan trabajo, que no sirva de instrumento para el empleador cometa atropellos.
  
- El libre despido durante la etapa probatoria, que produce el empleador al trabajador, se considera un daño sumamente lesivo que transgrede derechos laborales recogidos constitucionalmente. Al respecto, Arce Ortiz, refiere que “la estimación

fundamental de tal seguridad, no es más que la transgresión y afectación de derechos de la persona, puesto que en el caso de haber despido nulo, se interponen bienes jurídicos supremos, el cual señala al despido arbitrario, como un efecto secundario, que posteriormente se va configurando dentro del marco de la constitucionalidad del despido en ese sentido, “un trato injusto y discriminatorio, no contiene los efectos jurídicos sujetos en la regulación laboral para este tipo de intervenciones, por el simple hecho que aquellas actuaciones estarían negando la validez normativa de los requisitos constitucionales que se funden en derechos esenciales de los trabajadores”. En resumidas cuentas, se considera un “caso de prelación normativa que requiere la necesidad de adoptar el sistema que a manera constitucional se dispone para los derechos constitucionales”.

- Otra trascendencia importante que conlleva la afectación de los derechos del trabajador, o la comitiva del trato discriminante, es que, al momento de realizarse, resulta de poca importancia el momento contractual en el que sucede, por ello, la momentánea declaración de nulidad no va a depender de que si se encontraba contractualmente en periodo de prueba o no. Pues bien, de acuerdo a lo anterior, al despido nulo, le sumaremos, la tipología nueva adoptada por Tribunal Constitucional: el despido fraudulento y/o incausado, que son tipos de despidos que lesionan el derecho al trabajo, deviniendo en inconstitucionales, compartiendo el mismo grado de afectación del despido. Por lo expuesto, es factible señalar que el empleador de ninguna manera puede ejercer la libertad de despedir, encubriendo una conducta lesiva o transgresora de derechos fundamentales. Bajo esta premisa, opera los límites constitucionales, el cual en su art. 23°, establece que: “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”. Asimismo, el art. 2, numeral 2, de la misma, regula también acerca de la prohibición de la discriminación. Por otro lado, a modo de refuerzo, el D.S. N° 003-97-TR, señala específicamente los derechos constitucionalmente reconocidos para el trabajador, cuya vulneración, acarrearía un importante rechazo de nuestra regulación nacional.

## 4.2. Recomendaciones

- Una reforma legislativa por parte de nuestro poder legislativo respecto al artículo 10º del D.L. 728; que establezca límites y causales específicas de despido durante la etapa del periodo de prueba, asimismo, asumir un periodo menor de tiempo, para el mismo.

- Si los límites específicos y/o generales que se proponen líneas supra, son vulnerados, se deberá superponer las consecuencias que conciernan a determinado acto irregular. Estas medidas son las de carácter restitutorio (reposición) y resarcitorio (indemnización), dependiendo del caso en concreto, en agravio de los intereses de la parte más débil: el trabajador o colaborador en periodo de prueba.

- Al dar por superado el periodo de prueba y continuar con el progreso del vínculo laboral hasta su término si es un contrato temporal o permanente-indeterminado, de acuerdo con el tipo de contrato que firmaron las partes reitero que el conducto correspondiente a sancionar las conductas irregulares, no puede dar lugar a beneficios que no corresponden al trabajador, es decir determinar su paso a indeterminando si dicho vínculo laboral no fue pactado nunca. Asimismo, no se dará por superado el periodo probatorio si éste no ha se ha cumplido de manera objetiva. Todo esto con la finalidad de defensora del periodo de prueba como objeto de filtro del elemento más idóneo para la empresa.

## REFERENCIAS

- Baena, L. F. (2018). *Repositorio Institucional de la Universidad Católica de Colombia*. (2. Bogotá: Universidad Católica de Colombia, Ed.) Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/23054>
- Bautista, J. L. (Mayo de 2021). Obtenido de [file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/actualizacion%20de%20tesis/1933-9497-3-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/actualizacion%20de%20tesis/1933-9497-3-PB%20(1).pdf)
- Bautista, J. L. (Marzo de 2021). *El periodo de prueba laboral en el Perú y la adecuada protección de derechos constitucionales*. Obtenido de Ciencias técnicas y aplicadas : [file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/actualizacion%20de%20tesis/1933-9497-3-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/actualizacion%20de%20tesis/1933-9497-3-PB%20(1).pdf)
- Bautista, J. L. (10 de Mayo de 2021). *El periodo de prueba laboral en el Perú y la adecuada protección de derechos Constitucionales*. 20. Perú. Obtenido de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/1933-9497-3-PB.pdf>
- Bustamante, C. B. (2006). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. Perú: Ara Editores.
- Chavez., G. Q. (24 de setiembre de 2016). *Anotaciones Laborales*. Obtenido de <http://anotacioneslaborales.blogspot.pe/>
- Constitución para la República del Perú (12 de julio de 1979).
- Constitución Política del Perú (31 de octubre de 1993). <https://pdba.georgetown.edu/Parties/Peru/Leyes/constitucion.pdf>
- Cueva., M. d. (1963). *Derecho Mexicano del Trabajo*. México: Porrúa S.A.
- Delgado, V. F. (2019). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR (27 de marzo de 1997). Normales Legales N° 28532. DIARIO OFICIAL EL PERUANO.
- Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (27 de marzo de 1997). Normas Legales N° 28532. DIARIO OFICIAL EL PERUANO. 27 de marzo de 1997.
- Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (27 de marzo de 1997). artículo 10.

- Galindo, M. d. (s.f.). *Falibilismo y razonabilidad en la filosofía de la ciencia y en la hermenéutica filosófica*. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-00632006000100007](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632006000100007)
- Goldin, A. (Diciembre de 2018). *SCOPUS*. Obtenido de Sobre los Derechos del Trabajo de América Latina; evolución y perspectivas (1): <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85100396578&origin=recordpage>
- Ley 24514. Ley por la que se regula el Derecho a la Estabilidad en el Trabajo (28 agosto de 1985). Normas Legales N° 24514, Diario Oficial El Peruano, 05 de junio de 1986.
- Paredes, J. C. (2019). *La ampliación del periodo de Prueba*. Obtenido de <file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/actualizacion%20de%20tesis/PERIODO%20DE%20PRUEBA.pdf>
- Peña, J. (s.f). *La ampliación del periodo de prueba*. [http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin\\_56/doc\\_boletin\\_56\\_1.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_56/doc_boletin_56_1.pdf)
- Raffael, M. (5 de Octubre de 2020). *¿En qué consiste el periodo de prueba laboral?* Obtenido de La Cámara. Cámara de Comercio de Lima: <https://lacamara.pe/en-que-consiste-el-periodo-de-prueba-laboral/>
- Rivero, J. A. (2016). *Alcance de la Estabilidad Laboral consagrada en la Ley Organica del Trabajo*. Maracaibo.
- Rodriguez., A. P. (2018). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Ediciones de alma.
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Sanchez, L. J. (2017). *La Extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador*. Valencia, España: 1era edición.
- Torres, M. (06 de febrero del 2020). *¿Qué es el Periodo de Prueba?*. Noticiero Contable. <https://www.noticierocontable.com/el-periodo-de-prueba/>
- Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (27 de marzo de 1997). artículo 77.
- Valdez, F. G. (2000). *El contrato de Trabajo. Parte General. I*. Lima, Perú: San Marcos.

Valverde, A. M. (s.f.). Derecho del Trabajo. España: 6ta Edición.

Cruz, J. (2017). Compendio del Derecho del Trabajo. Madrid : Tecnos, 2017.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=699741>

Zerga, L. P. (2016). "El Periodo de Prueba : Naturaleza y Régimen jurídico". Lima: JuS-Doctrina & Toyama M. J. 2017. "Derecho Individual del Trabajo". Editorial Gaceta Jurídica. Primera Edición. Diciembre 2017. Lima. Perú. Pág. 379.

Landa A. C. "La interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional". Fondo Editorial PUCP. 3ra. Edición aumentada. Febrero 2017. Lima Perú. Pág. 164.

Valverde, A, Rodríguez G, Fermín y García M. J. (2017).Derecho del Trabaj. Editorial TECNO. 20. Edición. Madrid. España. 514.

Landa A. C. "Los Derechos Fundamentales". Fondo Editorial PUCP. 1ra. Edición. Marzo 2017. Lima Perú. Págs. 147 – 152.

Castillo C. L. 2017 "Derecho al Trabajo y proceso de Amparo". Palestra Editores. 1ra. Edición. Lima. Perú. Mayo 2017. Págs. 70 a 74 .

## ANEXOS

### Anexo 1: matriz de consistencia

#### Matriz de consistencia de un proyecto de investigación científica

Título: Uso inadecuado del periodo de prueba en la actividad privada frente a los derechos del trabajador en ciudad de Chiclayo.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO (ESQUEMA)	DIMENSIONES	MÉTODOS
<b>Problema general</b>		<b>Objetivo General</b>			Regulación en la legislación nacional.	<b>Diseño:</b> No Experimental Descriptiva y básica
¿Cuáles son los efectos jurídicos que determinan el uso indiscriminado del periodo de prueba en la ciudad de Chiclayo 2021?		Determinar los elementos que influyen de manera negativa para que el empleador realice un uso inadecuado del Periodo de Prueba en ciudad de Chiclayo 2021.	<b>V.I.: El Periodo de prueba en el régimen de la actividad privada</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Naturaleza jurídica y concepto del periodo de prueba.</li> <li>1.1. Regulación jurídica del periodo de prueba.</li> <li>1.2. Estipulación legal y duración del periodo de prueba.</li> <li>1.3. Efectos del periodo de prueba.</li> <li>1.4. La extensión del periodo de prueba.</li> <li>1.5. Libertad recisoria del contrato de trabajo durante el periodo de prueba.</li> <li>1.6. Periodo de prueba y extensión del vínculo laboral.</li> <li>1.7. Exoneración del periodo de prueba</li> <li>1.8. Periodo de prueba y el perfeccionamiento del contrato de trabajo.</li> </ol>	Adecuada tipificación en el art. 10° del D.L. 728	<b>Población:</b> Trabajadores <b>50</b> del sector privado.
<b>Problemas Específicas</b>		<b>Objetivos específicos</b>			Duración del periodo de prueba.	<b>Muestra: 50</b>
1. ¿Qué Razonabilidad existe para exigir que de ese reducido plazo el trabajador, durante tres meses correspondientes al periodo de prueba, demuestre que es la persona apta para ocupar el puesto de trabajo propuesto?	El periodo de prueba por parte de los empleadores del sector privado viene vulnerando los derechos del trabajador, en la ciudad de Chiclayo 2021	1. Analizar los efectos jurídicos que conllevan a un uso prolongado o extendido del periodo de prueba en la ciudad de Chiclayo.	<b>V.D.: Los Derechos del Trabajador en la ciudad de Chiclayo.</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. El surgimiento del derecho del trabajo.                             <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1. El contrato de trabajo.</li> <li>3.2. Elementos esenciales del contrato de trabajo.</li> <li>3.3. La prestación personal de servicios.</li> <li>3.4. El perfeccionamiento del contrato de trabajo.</li> <li>3.5. La conclusión del contrato de trabajo.</li> <li>3.6. Aspectos generales de la conclusión del contrato de trabajo.</li> </ol> </li> </ol>	Derechos del Trabajador	<b>Técnicas:</b> Encuestas
2. El Desempeño Laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida, Lambayeque, es medible?		2. Analizar el impacto social que ocasiona el abuso por parte del empleador hacia el trabajador			Protección del Trabajador contra el despido arbitrario	<b>Instrumentos</b> Cuestionarios
4. ¿Cuál es el impacto socio-laboral que ocasiona la prolongación excesiva del periodo de prueba?		3. Analizar el grado de afectación que genera la vulneración de los derechos del trabajador. 4. Diseñar una propuesta legislativa que especifique, determine y delimite el uso del periodo de prueba, respecto al art. 10° de LPCL.			<b>Métodos de Análisis de Investigación:</b>	
						Estadística descriptiva y el paquete estadístico SPSS

**Anexo 2: Instrumento de medición de variables**

**UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN SAC**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**ENCUESTA SOBRE USO INADECUADO DEL PERIODO DE PRUEBA EN EL REGIMEN DE LA  
ACTIVIDAD PRIVADA FRENTE A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN CIUDAD DE  
CHICLAYO 2021**

**INSTRUCCIONES:** Lea cuidadosamente las preguntas y responda la alternativa que crea conveniente, su respuesta nos ayudara a comprender mejor la problemática que generan las concesiones mineras para una adecuada regulación.

**DATOS GENERALES**

Sector: .....

CARGO y/o FUNCIÓN: .....

ÁREA: .....

**A) DE LA REGULACION EN LA LEGISLACION NACIONAL**

**1. ¿Considera usted adecuada la tipificación regulada en el art. 10° del D.L. 728 LPCL?**

- a) Totalmente de acuerdo.
- b) De acuerdo.
- c) Totalmente en desacuerdo.
- d) En desacuerdo.

**2. De acuerdo al principio de la primacía de la realidad ¿Es apropiado el lapso de 3 meses como periodo de prueba establecido por ley?**

- a) Si.
- b) No.

En caso de haber marcado No, especifique:

- c) Sugiera un tiempo adecuado para el periodo de prueba.

**3. Hoy en día se observa que la protección de la estabilidad en el empleo está relacionada inversamente con el nivel de ingreso (...) parece que los países más pobres intentaran compensar la falta de mercados seguros con la estabilidad o sistemas especiales de seguros de desempleo con disposiciones obligatorias para proteger dicha estabilidad”. De acuerdo a esto, ¿Qué piensa al respecto?**

- a) Totalmente de acuerdo.
- b) De acuerdo.
- c) Totalmente en desacuerdo.
- d) En desacuerdo.

**B) DURACION DEL PERIODO DE PRUEBA**

**4. Las normas no obligan a la ampliación del período de prueba, es una facultad de las partes (trabajador y empleador), si bien conveniente puesto que una duración mayor del plazo da lugar a que se pueda observar el desenvolvimiento del trabajador contratado en un abanico mayor de situaciones, laborando bajo presión o afrontando circunstancias no previstas. ¿considera usted, que de esa forma el empleador podría sacar ventaja de la falta de “especificación legal” del Periodo de Prueba, respecto a su trabajador?**

- a) Totalmente de acuerdo.
- b) De acuerdo.
- c) Totalmente en desacuerdo.
- d) En desacuerdo.

**5. ¿Considera razonable exonerar a un trabajador del periodo de prueba?**

- a) Si.
- b) No.

### **C) CONCLUSION Y PERFECCIONAMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

**6. De acuerdo con el artículo 75 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N.º 003-97-TR de 27-03-97), en los contratos sujetos a modalidad (plazo fijo) rige el periodo de prueba legal o convencional. Sin embargo, debe tenerse presente que el periodo de prueba solo rige en el primer contrato, si luego se renueva o prorroga el contrato, ¿está de acuerdo que el trabajador ya no debe cumplir con el periodo de prueba?**

- a) Totalmente de acuerdo.
- b) De acuerdo.
- c) Totalmente en desacuerdo.
- d) En desacuerdo.

### **D) DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR**

**7. De acuerdo al Convenio N° 158 De la Organización Internacional de Trabajo (OIT) referente a la “Terminación de la Relación de trabajo por iniciativa del empleador”.: según esto, ¿está de acuerdo que muchas veces el trabajador se ve afectado por despidos “fraudulentos o incausados”?**

- a) Totalmente de acuerdo.
- b) De acuerdo.
- c) Totalmente en desacuerdo.
- d) En desacuerdo.

**8. ¿Considera apropiado que, superado el Periodo establecido como prueba, recién se otorgue protección contra el despido arbitrario? (art. 10° D.L.728° de la LPCL).**

- a) Totalmente de acuerdo.
- b) De acuerdo.
- c) Totalmente en desacuerdo.
- d) En desacuerdo.

**9. Según los tratados internacionales, Derechos Constitucionales, y Leyes laborales ¿conoce usted sus derechos como trabajador? ¿En qué medida?**

- a) Totalmente de acuerdo.
- b) De acuerdo.
- c) Totalmente en desacuerdo.
- d) En desacuerdo.

**10. ¿En su centro de trabajo, goza de estabilidad laboral?**

- a) Si.
- b) No.

**11. De acuerdo a su experiencia, ¿considera usted que el periodo de prueba es correctamente aplicado por parte de los empleadores de las instituciones privadas en la ciudad de Chiclayo?**

- a) Si
- b) No

**12. De acuerdo a la pregunta anterior, si su respuesta es “No”, ¿Cuál de los siguientes Factores considera que repercuten negativamente?**

- a) La falta de leyes labores que protejan al trabajador desde el comienzo de la relación laboral.
- b) La escasa regulación del art. 10° de la ley de Productividad y Competitividad laboral.
- c) Costos de contratación
- d) Otros que considere\_\_\_\_\_

**13. ¿Cuál de estas opciones considera como posibles efectos jurídicos que conllevarían a un uso prolongado o extendido del periodo de prueba?**

- a) Vulneración de los derechos del trabajador(a).
- b) Inestabilidad laboral.
- c) Abuso de derecho o fraude de ley.
- d) otro.

**14. ¿Considera apropiado que la legislación nacional establezca que el trabajador solo alcanzará la protección contra el despido arbitrario al superar el periodo de prueba”?**

- a) Si
- b) No

**15. Respecto al despido arbitrario: la legislación establece una “indemnización”, es viable que solo se considere ser indemnizado, ¿cuándo el Derecho vulnerado es el Derecho constitucional al trabajo?**

- a) Totalmente de acuerdo.
- b) De acuerdo.
- c) Totalmente en desacuerdo.
- d) En desacuerdo

## GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

### 1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: Gustavo Rafael Sánchez Chacón

Centro laboral: Juzgado de Trabajo Transitorio de Jaén.

Título profesional: Abogado

Grado: Magister

Mención: En Derecho del Trabajo.

Institución donde lo obtuvo: ...

Otros estudio:

### 2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo Nº 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

### 3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					x
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)				x	
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					x
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					X
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					X
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					X
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)				X	

9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					X
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)				X	
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					x
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)				X	
<b>Puntaje parcial</b>					
<b>Puntaje total</b>					

Nota: Índice de validación del juicio de experto (I<sub>vje</sub>) = [puntaje obtenido / 75] x 100=...100%.....

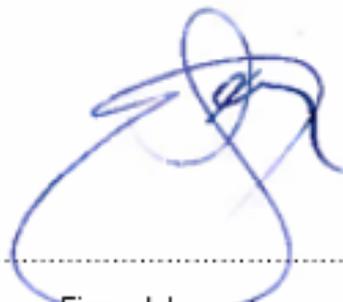
#### 4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
<b>Interpretación:</b> Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado Si es aceptable la aplicación del cuestionario

## 6. Constancia de juicio de experto

El que suscribe, Gustavo Rafael Sanchez Chacón identificado con DNI. N°...16554438 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el (los) tesisistas 1...Grecia Carolina Feliciano Bances Chero, en la investigación denominada: "Uso Inadecuado del Periodo de Prueba frente a los Derechos del trabajador en ciudad de Chiclayo."

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom, positioned above a horizontal dashed line.

Firma del experto

Dr. Gustavo Rafael Sanchez Chacón  
DNI: 16554438

## Validación por experto número 2

### Constancia de Juicio de experto

El que suscribe, Maria Esther Bernal Pisfil identificado con DNI. N°...40021340, certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el (los) testistas

1...Grecia Carolina Feliciana Bances Chero, en la investigación denominada: "Uso Inadecuado del Periodo de Prueba frente a los Derechos del trabajador en ciudad de Chiclayo."

  
GOBIERNO REGIONAL PROVINCIAL DE CHICLAYO  
GERENCIA DE DESARROLLO URBANO Y TRANSPORTE  
  
.....  
Mg. Maria Esther Bernal Pisfil.....  
ASESOR LEGAL  
Firma del experto  
**Mg. Maria Esther Bernal Pisfil**  
**DNI: 40021340**

## **Anexo 4:**

### **5.1. Jurisprudencia**

#### **¿Qué es el «periodo de prueba» y cuánto dura? [Cas. Lab. 6051-2016, Arequipa]**

Fundamento destacado.- Décimo Cuarto: En nuestra legislación, se encuentra contemplado en el artículo 10° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establece que el periodo de prueba es de tres meses, salvo que las partes puedan pactar un término mayor, de acuerdo a las exigencias previstas en la norma, tal es el caso de los trabajadores calificados o de confianza, cuyo periodo de prueba no puede superar los seis meses y para el personal de dirección el periodo de un año. Siendo así, los empleadores tienen la opción de invocar el periodo de prueba para dar por concluido el vínculo laboral sin las formalidades previstas por Ley, toda vez que la protección contra el despido arbitrario alcanza al término del periodo de prueba y del artículo 16° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N.º 001-96-TR.

#### **Casación Laboral N.º. 7095-2014-LIMA**

Con motivo de la reciente publicación de la “El período de prueba está regulado en el artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo No. 003-97-TR (en adelante, LPCL); en el que se establece que los trabajadores están sujetos a un período de prueba de tres meses, y si el trabajador es calificado o de confianza dicho plazo puede extenderse de común acuerdo a un total de seis meses; y, si el trabajador tiene la calidad de personal de dirección, entonces el período de prueba puede abarcar un año.” Así, durante el período de prueba, el trabajador no cuenta con el derecho a la protección contra el despido arbitrario, derecho que recién se podrá invocar cuando haya transcurrido el mencionado período. Y es precisamente en relación al momento en que se adquiere el derecho contra el despido arbitrario donde surge la controversia que ha desatado, en algún grado, la **Casación Laboral N.º 7095-2014-LIMA**.

*“La finalidad del período de prueba consiste en probar las cualidades del trabajador; resultando lógico concluir que la resolución del contrato, durante dicho período, solo debería operar en el supuesto de que tales cualidades no se ajusten a las exigencias que el empleador tiene establecidas para el puesto o que las pruebas propuestas por la empresa no hayan sido superadas por el trabajador”*

Comentarios a La Casación.

**¿Corresponde indemnización para quien fue despedido durante el periodo de prueba? [Cas. Lab. 7095-2014, Lima]**

Eryka San Miguel Wong, mediante escrito de fecha cuatro de febrero de dos mil catorce, que corre en fojas quinientos cincuenta a quinientos cincuenta y siete, contra la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha dos de agosto de dos mil trece, que corre en fojas quinientos treinta y ocho a quinientos cuarenta y ocho, ue revocó la Sentencia apelada contenida en la resolución de fecha nueve de abril de dos mil doce, que corre en fojas cuatrocientos setenta y uno a cuatrocientos ochenta, que declaró fundada en parte la demanda; reformándola la declararon infundada; en el proceso seguido con la empresa demandada, Deportes Aventura S.A.C., sobre pago de indemnización por daños y perjuicios.

Eryka es una trabajadora eficiente y con una línea de carrera en una importante tienda por departamentos. Ella recibe una oferta de trabajo de una empresa imposible de rechazar, y en mérito de ello renuncia a su puesto de trabajo. Al cabo de 2 meses y 14 días de labores, Erika recibe una mala noticia, la empresa en una breve carta le señala que es cesada por PERIODO DE PRUEBA, y la despiden sin más explicación.

La empresa está segura que nada malo va pasar porque esta “actuando” de acuerdo a Ley. Sin embargo, Eryka presenta una demanda ante el Séptimo Juzgado Laboral con el expediente N° 173-2010 por daños y perjuicios, y la primera instancia le da la razón, declarando fundada en la parte de la demanda. Esta sentencia es apelada, y la Tercera Sala Laboral declara infundada la demanda. Pero esta sentencia es revocada por la Corte Suprema que considera que lo decidido por el Juzgado es lo correcto, ordenándose el pago de una indemnización a Eryka (**casación laboral No 7095-2014-Lima**).

Muchos dirán, ¿y que de importante tiene este fallo? *Su importancia radica en que marca una serie de reglas que los empleadores deberán tener en cuenta si quieren despedir a un trabajador dentro del periodo de prueba.*

En primera línea, la sentencia de casación señala que la infracción del deber de buena fe contractual dentro de la relación laboral origina el derecho a una indemnización por daños y perjuicios.

Esto es posible si entendemos que «Las facultades del empleador no deben ser entendidas como derechos omnímodos; por el contrario, dichas atribuciones sólo se entienden dentro de un ejercicio racional y funcional, en que la buena fe termina circunscribiendo el verdadero alcance de las mismas. En definitiva, la buena fe permite pregonar la interdicción de discrecionalidad abusiva o discriminatoria, todo lo cual consigue estructurar la exacta dimensión de los poderes del empleador» (García, 1981).

Lo antes citado tiene sustento precisamente en el artículo 1362° del Código Civil que a la letra dice: «Los contratos deben negociarse, celebrarse y ejecutarse según las reglas de la buena fe y común intención de las partes». Debemos entender que la buena fe laboral nos plantea una serie de parámetros de conducta dentro del devenir de la relación laboral que supone el cumplimiento de los deberes y derechos dentro de los parámetros de los principios laborales y la protección de los derechos constitucionales de ambas partes, adquiriendo la buena fe laboral una importancia tal, al punto que su inobservancia tiene como efecto que se genera responsabilidad en las partes.

Marcado este postulado, observamos que la Corte Suprema analiza el periodo de prueba bajo la óptica expuesta y señala que «la finalidad del período de prueba consiste en probar las cualidades del trabajador, resultando lógico concluir que la resolución del contrato, durante dicho período, solo debería operar en el supuesto de que tales cualidades no se ajusten a las exigencias que el empleador tiene establecidas para el puesto o que las pruebas propuestas por la empresa no hayan sido superadas por el trabajador». (Uriarte, 2017).

Lo señalado por la Corte Suprema es importante dentro del análisis del período de prueba, que como sabemos, es un lapso de tiempo en el cual empleador evalúa si el trabajador se desempeña de acuerdo a las expectativas de idoneidad y eficiencia requeridos para el

puesto de trabajo para el que fue contratado; y solo a partir de que este se supere se consolida la estabilidad laboral del trabajador.

Entonces, como se puede apreciar, el período de prueba tiene un objetivo: que cualquiera de las partes puede, durante la duración de la prueba, resolver el contrato sin explicación alguna, sin preavisar y sin derecho a indemnización por despido arbitrario. Esa situación de provisionalidad es la esencia misma de este pacto que favorece al empresario, permitiéndole conocer mejor al trabajador con quien va a convenir.

Ahora, si bien este derecho potestativo se encuentra justificado en el objetivo citado, y apreciamos que existen límites en la aplicación del periodo de prueba que pueden generar la ineffectividad de la decisión extintiva del empleador de la relación laboral durante el período de prueba que están relacionados con la vulneración de los derechos fundamentales y la aplicación de este derecho potestativo de forma acorde con el principio de razonabilidad, tal como lo establece el artículo 23 de nuestra Constitución, que «(...) ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (...)». Sobre la base de este dispositivo constitucional, debemos afirmar que, desde el inicio de una relación laboral, el trabajador es titular de una serie de derechos fundamentales (derechos laborales fundamentales y los derechos conocidos como inespecíficos) que no pueden ser desconocidos por el empleador. Lo contrario significaría aceptar que existe una zona en la que los derechos fundamentales pierden efectividad o vigencia, lo cual resulta, a todas luces, un planteamiento inconstitucional puesto que la Constitución y los derechos fundamentales tienen eficacia horizontal y vertical. La decisión de dar por terminada la relación laboral por parte del empleador durante el período de prueba puede y en la mayoría de casos lo es ser incausado, pero ello no equivale a aceptar que, a través de esta facultad, el empleador pueda atentar contra los derechos fundamentales del trabajador, o utilizar este derecho potestativo sin respetar el principio de razonabilidad. Así, no podría retirarse a una trabajadora por su situación de embarazo, o por su afiliación sindical, o porque ha adquirido la enfermedad del SIDA, o por motivos ajenos a su desempeño que no rebasen el test de razonabilidad o proporcionalidad. (Rodríguez., 2018).

En estos casos y cualquier otro donde el empleador ejerza este derecho potestativo, debe probar que la extinción del vínculo laboral se ha debido a que el trabajador no ha satisfecho sus expectativas personales y profesionales (lo cual es la verdadera funcionalidad del período de prueba). Si, por el contrario, en un juicio se llega a probar, ya sea a través de

una prueba directa o con indicios, que el despido busca frenar el ejercicio o titularidad de derechos fundamentales del trabajador o la extinción obedece a una actuación desproporcionada y abusiva por parte del empleador, debe tener por efecto que el empleador indemnice al trabajador por el daño producido. En este punto consideramos que no resulta factible la reposición o el pago de la indemnización por despido arbitrario, porque la normativa vigente expresamente niega esta posibilidad, pero no debemos dejar de apreciar que en estos casos existe un daño económico y moral a los trabajadores que ven truncadas sus expectativas laborales por la ruptura del vínculo laboral por la aplicación irrazonable del periodo de prueba, ya que si bien puede estar «amparada» **por el artículo 10° de la LPCL**, se aprecia que dicha acción rebasa los linderos de la legalidad y la constitucionalidad, cuando lesiona los derechos fundamentales o la dignidad del trabajador, o se vulnera el principio de razonabilidad, ocasionando un daño al trabajador que debe ser resarcido bajo las reglas de la responsabilidad civil, toda vez que la norma citada, como mencionamos, señala expresamente que «El periodo de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario», lo cual niega la posibilidad de indemnización por el acto de cese, pero no obsta para que se pueda reclamar como un derecho conexo, el resarcimiento por las afectaciones causadas por el empleador al utilizar el periodo de prueba de forma inconstitucional e irrazonable.

En ese sentido, lo que ha hecho la Corte Suprema es importante porque le da parámetros objetivos a la aplicación del periodo de prueba y la procedencia de los daños y perjuicios por su mala aplicación, ya que se infiere que:

a) Para que procedan los daños, la carta deber ser escueta y sin motivación, como, por ejemplo, que solo se diga: «procedemos a comunicarle que estamos extinguiendo el vínculo laboral dentro del periodo de prueba previsto por la ley». Una carta acorde con los postulados por la Corte Suprema debería estar motivada y sustentarse básicamente en que las cualidades del trabajador no se ajustan a las exigencias que el empleador tiene establecidas.

b) Para que procedan los daños, el trabajador debe acreditar su capacidad y experiencia profesional en el puesto, y que su cese no se debió a su falta de capacidad en el cargo. Por ejemplo, Eryka probó que ella fue la que implemento toda una tienda en su anterior empleo, y el demandado no acreditó objetivamente las razones del cese de la trabajadora.

c) Para que procedan los daños, el trabajador debe probar que se ha frustrado su proyecto laboral con este cese inmotivado. Por ejemplo, Eryka probó que su renuncia al anterior empleo donde tenía 6 años y una línea de carrera hecha fue por la oferta de la empresa demandada.

Sin duda esta sentencia es importante, y nos da nuevos parámetros para usar el periodo de prueba, que no debe ser entendido como un «permiso legal para despedir». (Chavez., 2016).

## Anexo 5: Aceptación de la institución para el desarrollo de la investigación

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

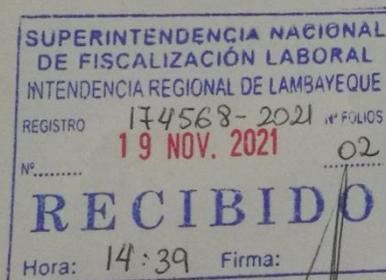
SOLICITO: Permiso para realizar trabajo de investigación

**DRA. VANESSA VARGAS CHAFLOQUE.**  
Intendenta Regional Sunafil-Lambayeque.  
Pte.-

Yo, GRECIA CAROLINA FELICIANA BANCES CHERO, identificada con DNI N° 71452542, CUI: 2122814259, domiciliada en Residencial Augusto B. Leguía Block XVI-Dpto. 301-Urb. Miraflores, ante Ud. respetuosamente me dirijo para exponer lo siguiente:

Que, habiendo culminando mis estudios en la carrera profesional de DERECHO, en la Universidad Señor de Sipán, solicito a Ud. permiso para el desarrollo de una encuesta virtual, con fines netamente académicos para realizar trabajo de investigación (proyecto de tesis). La misma que espero que sea respondida por sus inspectores de trabajo. Asimismo, agradecería a Ud. permitir que envíe el link a su correo institucional para que a su vez pueda hacerlo llegar a sus inspectores.

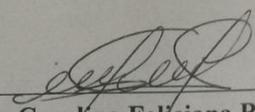
**Adjunto link virtual:** <https://forms.gle/eq3nKHGvycrqAbgG6>



Por lo expuesto,

Ruego a Ud. atender mi solicitud, por ser de justicia.

Chiclayo, 19 de Noviembre del 2021

  
Grecia Carolina Feliciano Bances Chero  
DNI: 71452542

**Anexo 6:**

**“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”**

Chiclayo, noviembre 29 de 2021

Quien suscribe:

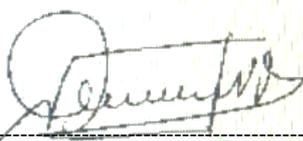
**DRA. VANESSA VICTORIA VARGAS CHAFLOQUE**

**Intendenta Regional SUNAFIL-Lambayeque**

**AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: USO INADECUADO DEL PERIODO DE PRUEBA EN LA ACTIVIDAD PRIVADA FRENTE A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN CIUDAD DE CHICLAYO.**

Por el presente, el que suscribe, Dra. Vanessa Victoria Vargas Chafloque, Intendenta Regional de Sunafil Lambayeque, AUTORIZO al alumno: Grecia Carolina Feliciano Bances Chero, identificado con DNI N° 71452542, estudiante de la Escuela Profesional de Derecho, y autor del trabajo de investigación denominado Uso Inadecuado Del Periodo De Prueba En La Actividad Privada Frente A Los Derechos Del Trabajador En Ciudad De Chiclayo, al uso de dicha información que conforma el expediente técnico así como hojas de memorias, cálculos entre otros como planos para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis de Grado, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.



-----  
VANESSA VICTORIA VARGAS CHAFLOQUE  
Intendenta Regional de Lambayeque  
Superintendencia Nacional de Fiscalización  
Laboral-Lambayeque  
DNI N° 40989308

## Anexo 7: Captura de pantalla Turnitin

