



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS PROGRAMA  
ACADÉMICO DE DERECHO**

**TESIS**

**“EL PERIODO DE PRUEBA Y SU USO INADECUADO EN LA ACTIVIDAD  
PRIVADA FRENTE A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA  
CIUDAD DE IQUITOS EN EL AÑO 2022”.**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**AUTORES : Bach. Bach. Gianluca Pinedo Degregori  
Bach. Clara Mirza Vásquez Espinar**

**ASESOR : Magister: Wilfredo Edgar Piélago Mariño**

**San Juan Bautista – Loreto**

**Perú 2023**

## **DEDICATORIA**

**Le dedico a mi esposo Omar Pizango Inuma, por su apoyo desde el inicio, su paciencia y amor incondicional en esta etapa que la pasamos juntos con alegría y sacrificio.**

**BACH. VÁSQUEZ ESPINAR, CLARA  
MIRZA.**

**Dedico este trabajo de tesis, en primer lugar, a Dios, quien nos da la vida y la salud, a mis padres, por su apoyo incondicional a lo largo de mi proceso de formación y a mis hijos que me dan la fuerza para seguir adelante para crecer profesionalmente.**

**BACH. PINEDO DE GREGORI,  
GIANLUCA..**

## **AGRADECIMIENTO**

**La presente tesis, la dedicamos a todas las personas que nos ayudaron a seguir adelante en esta etapa. A nuestros padres por su apoyo, confianza y amor. A nuestras parejas, por su apoyo incondicional. Este logro es en gran parte, gracias a ustedes, debido a que se logró concluir con éxito; asimismo, un agradecimiento especial a nuestros docentes, quienes nos instruyeron, con su paciencia y dedicación, a ser buenos profesionales.**

**BACH. VÁSQUEZ ESPINAR, CLARA  
MIRZA..**

**El presente trabajo de tesis, va con un agradecimiento especial, a todas aquellas personas que, nos ayudaron a lo largo de la formación en nuestra carrera profesional, agradeciendo a Dios en primer lugar, que de Él viene todas las cosas, y también a nuestros docentes, por su ardua labor a lo largo de estos 6 años de enseñanzas en las aulas, que pese a la problemática mundial por COVID-19, han seguido impartiendo sus enseñanzas con la calidad de siempre.**

**BACH. PINEDO DEGREGORI,  
GIANLUCA.**

# CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (COTI)



*"Año de la Unidad, la paz y el desarrollo"*

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP

El Presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

La Tesis titulada:

**"EL PERIODO DE PRUEBA Y SU USO INADECUADO EN LA  
ACTIVIDAD PRIVADA FRENTE A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR  
EN LA CIUDAD DE IQUITOS EN EL AÑO 2022"**

De los alumnos: **GIANLUCA PINEDO DEGREGORI Y CLARA MIRZA VÁSQUEZ ESPINAR**, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **22% de similitud**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 26 de diciembre del 2023.

A handwritten signature in blue ink is visible above a horizontal dashed line. The signature appears to be 'Jorge L. Tapullima Flores'.

**Mgr. Arq. Jorge L. Tapullima Flores**  
Presidente del Comité de ética - UCP

CJRA/ri-a  
439-2023

## Resultados\_UCP\_DERECHO\_2023\_T\_GIANLUCAPINEDO\_CLA...

### INFORME DE ORIGINALIDAD

**22%**  
INDICE DE SIMILITUD

**20%**  
FUENTES DE INTERNET

**9%**  
PUBLICACIONES

**9%**  
TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://www.veraparedes.org">www.veraparedes.org</a> Fuente de Internet	2%
2	<a href="http://www.cal.org.pe">www.cal.org.pe</a> Fuente de Internet	1%
3	<a href="http://www.slideserve.com">www.slideserve.com</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://repositorio.upao.edu.pe">repositorio.upao.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://www.aempresarial.com">www.aempresarial.com</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://repositorio.cientifica.edu.pe">repositorio.cientifica.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="http://tesis.usat.edu.pe">tesis.usat.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="http://m.monografias.com">m.monografias.com</a> Fuente de Internet	1%
9	<a href="http://www.adaptinternacional.it">www.adaptinternacional.it</a> Fuente de Internet	1%



## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Gianluca Pinedo Degregorí  
Título del ejercicio: Quick Submit  
Título de la entrega: Resultados\_UCP\_DERECHO\_2023\_T\_GIANLUCAPINEDO\_CLARA...  
Nombre del archivo: UCP\_DERECHO\_2023\_T\_GIANLUCAPINEDO\_CLARAVASQUEZ\_V...  
Tamaño del archivo: 784.88K  
Total páginas: 68  
Total de palabras: 15,572  
Total de caracteres: 80,273  
Fecha de entrega: 20-dic.-2023 08:53a. m. (UTC-0500)  
Identificador de la entre... 2263132487

RESUMEN  
"EL PERIODO DE PRUEBA Y SU USO INADECUADO EN LA ACTIVIDAD PRIVADA  
FRENTE A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA CIUDAD DE QUITO EN  
EL AÑO 2023".  
Resumen:  
La esta oportunidad, queremos presentar nuestra investigación, mediante el cual el  
"Periodo de Prueba", se convierte en un abuso por parte del empleador, aprovechándose la mala  
regulación en nuestro ordenamiento jurídico en materia laboral. Decimos en un abuso, debido a  
que los mecanismos existentes que se aplican, vulnera los derechos de protección que debería  
tener una persona que ingresa a laborar a la actividad privada y no pasar por un periodo de prueba,  
que muchas veces, conlleva que, se retire del trabajo, con el argumento, que como no pasó  
de los periodos, no es apto para el puesto.  
Se nos involucra se está haciendo cada vez más comunes, prueba de ello son las  
constantes demandas laborales que tienen los juzgados de trabajo en cuanto a los despidos  
injustificados o fundados, incrementando la carga procesal y generando el gasto de dinero público.  
El periodo de prueba, es la excusa para que el empleador pueda decidir el finero laboral  
después de los tres meses si es que el trabajador le agrada o no, dejando a la subjetividad y no a lo  
concreto y objetivo que debería ser su evaluación en base a su desempeño.  
Es así, que a través del presente trabajo, buscamos contribuir con el conocimiento de lo  
que implica el uso inadecuado del periodo de prueba en la actividad privada.  
Palabras Clave: Periodo de Prueba, Derechos del trabajador, Actividad Privada.

# ACTA DE SUSTENTACIÓN



## FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Con Resolución Decanal N° 270 del 20 de junio de 2023, la FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP designa como Jurado Evaluador y Dictaminador de la Sustentación de Tesis a los Señores:

- Mag. Cesar Augusto Millones Angeles Presidente
- Mag. Miguel Angel Villa Vega Miembro
- Mag. Sergio Horacio Ramos Gonzalez Miembro

Como Asesor: **Mag. Wilfredo Edgar Pielago Mariño**

En la ciudad de Iquitos, siendo las 19:00 horas del día **Viernes 26 de enero del 2024** en las instalaciones de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP, se constituyó el Jurado evaluador para escuchar la sustentación y defensa de la Tesis: **"EL PERIODO DE PRUEBA Y SU USO INADECUADO EN LA ACTIVIDAD PRIVADA FRENTE A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA CIUDAD DE IQUITOS EN EL AÑO 2022"**

Presentado por los sustentantes:

**CLARA MIRZA VASQUEZ ESPINAR  
GIANLUCA PINEDO DEGREGORI**

Como requisito para optar el título profesional de: **Abogado**


Luego de escuchar la sustentación y formuladas las preguntas, las que fueron respondidas de forma: **SANEFACIOSA**


El jurado después de la deliberación en privado llegó a la siguiente conclusión:

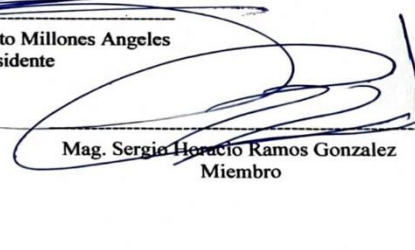
La Sustentación es:

**UNANIMIDAD**

En fe de lo cual los miembros del jurado firman el acta.

  
Mag. Cesar Augusto Millones Angeles  
Presidente

  
Mag. Miguel Angel Villa Vega  
Miembro

  
Mag. Sergio Horacio Ramos Gonzalez  
Miembro

CALIFICACIÓN:      Aprobado (a) Excelencia      : 19 - 20  
                                 Aprobado (a) Unanimidad      : 16 - 18  
                                 Aprobado (a) Mayoría      : 13 - 15  
                                 Desaprobado (a)      : 00 - 12

Contáctanos:      Iquitos - Perú  
                                 065 - 26 1088 / 065 - 26 2240  
                                 Av. Abelardo Quíñones Km. 2.5

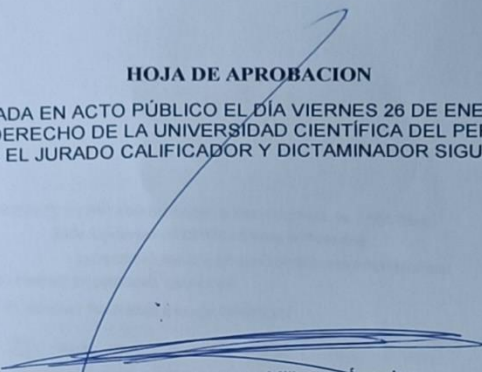
Filial Tarapoto - Perú  
42 - 58 5638 / 42 - 58 5640  
Leoncio Prado 1070 / Martines de Compagnon 933

Universidad Científica del Perú  
www.ucp.edu.pe

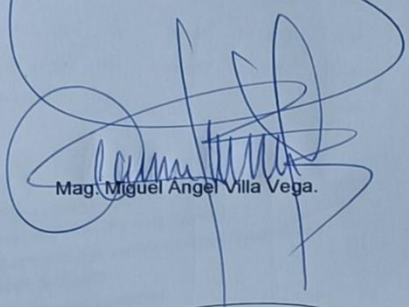
## HOJA DE APROBACIÓN

### HOJA DE APROBACION

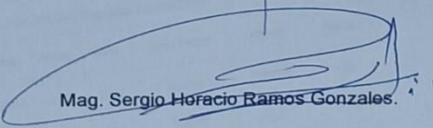
TESIS SUSTENTADA EN ACTO PÚBLICO EL DÍA VIERNES 26 DE ENERO DE 2024, EN LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ, IDENTIFICADO POR EL JURADO CALIFICADOR Y DICTAMINADOR SIGUIENTE:



Mag. César Augusto Millones Ángeles.



Mag. Miguel Ángel Villa Vega.



Mag. Sergio Horacio Ramos Gonzales.



Mag. Wilfredo Edgar Piélago Mariño.



## INDICE DE CONTENIDO

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>II</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>III</b>
<b>HOJA DE APROBACIÓN .....</b>	<b>VIII</b>
<b>INDICE DE CONTENIDO .....</b>	<b>IX</b>
<b>RESUMEN Y PALABRAS CLAVE .....</b>	<b>1</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>2</b>
<b>Capitulo I. Marco Teórico .....</b>	<b>3</b>
1.1. Antecedentes de Estudio .....	3
1.1.1. Internacional.....	3
1.1.2. Nacional.....	6
1.2. Bases Teóricas .....	10
1.2.1. El periodo de prueba. ....	10
1.2.2. Naturaleza jurídica .....	11
1.2.3. Teorías sobre la naturaleza jurídica del periodo de prueba.....	15
1.2.4. El periodo de prueba y el contrato de aprendizaje.....	19
1.2.5. Posición asumida respecto a la naturaleza jurídica del periodo de prueba. 19	
1.2.6. El Surgimiento Del Derecho Del Trabajo .....	21
1.2.6.2. El Contrato De Trabajo.....	22
1.2.6.3. La conclusión del contrato de trabajo. ....	23
1.2.6.3.2. Naturaleza Jurídica y Concepto Del Periodo De Prueba .....	25
1.2.6.3.3. Regulación Jurídica Del Periodo De Prueba .....	27

1.2.7.	Supuestos De Despidos En El Periodo De Prueba .....	27
1.2.7.2.	El Despido Fraudulento Al Interior Del Periodo De Prueba .....	30
1.2.7.3.	El Fraude A La Ley Y El Abuso Del Derecho En El Periodo De Prueba. ....	30
1.2.8.	Base Normativa.....	32
Artículo 22.-	Protección y fomento del empleo .....	33
1.2.8.2.	Desnaturalización De Los Contratos .....	34
1.2.9.	El Periodo De Prueba En El Derecho Comparado .....	34
2.3	Definición de Términos Básicos .....	40
<b>Capítulo II.</b>	<b>Planteamiento del Problema.....</b>	<b>42</b>
2.1.	Descripción del Problema .....	42
2.1.	Formulación del Problema .....	43
2.1.1.	Problema General.....	43
2.1.2.	Problemas Específicos .....	43
Problema Especifico 3	.....	43
2.2.	Objetivos.....	44
2.2.1.	Objetivo General .....	44
2.2.2.	Objetivos Específicos .....	44
2.3.	Justificación de la Investigación .....	45
2.4.	Hipótesis .....	45
2.4.2.	Hipótesis Específicas .....	46
2.5.	Variables.....	46
2.5.1.	Identificación de las Variables.....	46
3.6.2	Definición Conceptual y Operacional de las Variables.....	46

2.5.1.1. Definición Conceptual .....	46
2.5.2. Operacionalización de las Variables.....	48
<b>Capítulo III. Metodología .....</b>	<b>49</b>
3.1. Tipo y Diseño de la Investigación.....	49
3.1.1. Tipo de investigación:.....	49
3.1.2. Diseño de investigación:.....	49
3.1.3. Población y Muestra .....	49
3.1.3.2. Muestra .....	50
3.2. Técnicas, Instrumentos y procedimientos de recolección de datos... 50	
4.2.1.2. Acopio de información: .....	50
4.2.1.3. Entrevista: .....	50
4.2.2. Instrumentos de recolección de datos .....	51
4.2.3. Procedimientos de recolección de datos .....	51
4.3. Procesamiento y análisis de datos.....	51
<b>Capítulo IV. Resultados.....</b>	<b>52</b>
Capítulo V. Discusión, conclusiones y recomendaciones.....	68
5.1. Discusión .....	68
5.2. Conclusiones .....	71
5.2.1. Parciales.....	71
5.2.2. Conclusión general.....	71
5.3. Recomendaciones .....	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	74
7. Anexos .....	76

7.1. Anexo 1: Instrumento de Recolección de Datos .....	76
7.2. Anexo 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	80

## INDICE DE TABLAS

1. Considera usted adecuada tipificación del art. 10° del DL. 728 (LPCL)?  
47
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? 48
3. la protección de la estabilidad en el empleo está relacionada inversamente con el nivel de ingreso? 49
4. ¿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? 50
5. ¿Considera razonable exonerar a un trabajador del periodo de prueba?? 51
6. ¿Está de acuerdo que el trabajador ya no debe cumplir con el periodo de prueba? 52
7. ¿Está de acuerdo que muchas veces el trabajador se ve afectado por despidos “fraudulentos o incausados? 54
8. ¿Considera apropiado que, superado el Periodo establecido como prueba, recién se otorgue protección contra el despido arbitrario? 55
9. Según los tratados internacionales, Derechos Constitucionales, y Leyes laborales ¿conoce usted sus derechos como trabajador? 56
10. ¿En su centro de trabajo, goza de estabilidad laboral? 57

11. ¿Considera usted que el periodo de prueba es correctamente aplicado por parte de los empleadores de las instituciones privadas en la ciudad de Iquitos? 59

12. ¿Considera como posible efecto jurídico La Vulneración de los derechos del trabajador que conllevarían a un uso prolongado o extendido del periodo de prueba? 60

## ÍNDICE DE FIGURAS

1. Considera usted adecuada tipificación del art. 10° del DL. 728 (LPCL)?  
47
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? 48
3. ¿La protección de la estabilidad en el empleo está relacionada inversamente con el nivel de ingreso? 49
4. ¿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 50
5. ¿Considera razonable exonerar a un trabajador del periodo de prueba?? 51
6. ¿Está de acuerdo que el trabajador ya no debe cumplir con el periodo de prueba? 52
7. ¿Está de acuerdo que muchas veces el trabajador se ve afectado por despidos “fraudulentos o incausados? 54
8. ¿Considera apropiado que, superado el Periodo establecido como prueba, recién se otorgue protección contra el despido arbitrario? 55
9. Según los tratados internacionales, Derechos Constitucionales, y Leyes laborales ¿conoce usted sus derechos como trabajador? 56
10. ¿En su centro de trabajo, goza de estabilidad laboral? 57
11. ¿Considera usted que el periodo de prueba es correctamente aplicado por parte de los empleadores de las instituciones privadas en la ciudad de Iquitos? 59
12. ¿Considera como posible efecto jurídico La Vulneración de los derechos del trabajador que conllevarían a un uso prolongado o extendido del periodo

de prueba? 60



## RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

“EL PERIODO DE PRUEBA Y SU USO INADECUADO EN LA ACTIVIDAD PRIVADA FRENTE A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA CIUDAD DE IQUITOS EN EL AÑO 2022”.

En esta oportunidad, queremos presentar, nuestra investigación, mediante el cual el “Periodo de Prueba”, se convierte en un abuso por parte del empleador, aprovechándose la mala regulación en nuestro ordenamiento jurídico en materia laboral. Decimos en un abuso, debido a que los encuestados consideran que su aplicación, vulnera los derechos de protección que debería tener una persona que ingresa a laborar a la actividad privada y no pasar por un periodo de prueba, que muchas veces, concluido este, se retirado del trabajo, con el argumento, que como no paso dicho periodo, no es apto para el puesto.

Su uso inadecuado se está haciendo cada vez más continuo, prueba de ello son las constantes demandas laborales que tienen los juzgados de trabajo en cuanto a los despidos incausados o fraudulentos, incrementado la carga procesal y generando el gasto de dinero público.

El periodo de prueba, es la excusa para que el empleador pueda decidir el futuro laboral después de los tres meses si es que el trabajador le agrada o no, dejando a la subjetividad y no a lo concreto y objetivo que debería ser su evaluación en base a su desempeño.

Es así, que, a través del presente trabajo, buscamos contribuir con el conocimiento de lo que implica el uso inadecuado del periodo de prueba en la actividad privada.

**Palabras Claves:** Periodo de Prueba, Derechos del trabajador, Actividad Privada.

## ABSTRACT

“THE TRIAL PERIOD AND ITS INAPPROPRIATE USE IN PRIVATE ACTIVITY AGAINST THE RIGHTS OF THE WORKER IN THE CITY OF IQUITOS IN THE YEAR 2022.”

On this occasion, we want to present our investigation, through which the “Trial Period” becomes an abuse by the employer, taking advantage of the poor regulation in our legal system in labor matters. We say it is an abuse, because the respondents consider that its application violates the protection rights that a person who enters to work in private activity should have and not go through a trial period, which many times, once this is concluded, is retired from work, with the argument that since he did not pass said period, he is not suitable for the position.

Its inappropriate use is becoming more and more continuous, proof of this is the constant labor lawsuits that labor courts have regarding unjustified or fraudulent dismissals, increasing the procedural burden and generating the expenditure of public money.

The trial period is the excuse for the employer to decide the future job after three months whether he likes the worker or not, leaving it to subjectivity and not to how concrete and objective his evaluation should be based on to their performance.

Thus, through this work, we seek to contribute to the knowledge of what the inappropriate use of the trial period implies in private activity.

**Keywords:** Probation Period, Worker Rights, Private Activity.

## Capítulo I. Marco Teórico

### 1.1. Antecedentes de Estudio

Con el fin de recopilar información básica para el presente proyecto de investigación, ha sido necesaria una revisión de la documentación anterior. Como resultado, se ha elegido una variedad de trabajos investigados previamente que reflejan nuestros objetivos y se han organizado en orden cronológico a nivel nacional e internacional. Lamentablemente, no se ha localizado ninguna investigación local, por lo que rogamos tengan esto en cuenta.

#### 1.1.1. Internacional

**Sánchez (2017)** En su estudio realizado en Valencia, "La Extinción del Contrato de Trabajo por Voluntad del Trabajador", empleó un marco jurídico comparado, una recopilación de doctrina, recogida de datos y análisis jurisprudencial español.

La conclusión más pertinente que guía el análisis de este informe es que los elementos procesales del despido se centran en la causalidad, derivada de que la renuncia es un derecho ajeno a la intervención de la empresa y que requiere la intervención judicial.

Asimismo, **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 conclusión principal y destacable de esta tesis es que el Contrato de Aprendizaje, como también se le conoce en diversas leyes, tiene por

objeto demostrar la eficacia y capacidad de un empleado en un plazo de tiempo determinado en un lugar de trabajo específico. El empresario tiene autoridad para evaluar la "capacidad" de este empleado y determinar si le ofrece o no un puesto de trabajo. Sin embargo, a la luz de la Ley (Lottt), que reduce el contrato de Periodo de Prueba a un mes, éste debe ser milimetrado de forma condicional, de manera que el empresario no pueda hacer un mal uso de este tiempo.

**Asquerino (2015)**, en la tesis titulada: "El Período de Prueba en los Contratos de Trabajo", tesis doctoral en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Sevilla, concluye lo siguiente:

1. El período de prueba no es más que una previsión contractual que, por producirse al inicio de la relación laboral, incluye un régimen específico de extinción protegido legalmente. El derecho al trabajo está recogido en el artículo 35 de la Constitución. Desde una perspectiva individual, una faceta del derecho al trabajo es la necesidad de asistir a todos los trabajadores para evitar la extinción injustificada de su contrato de trabajo, o para promover la estabilidad laboral.

2. El período de prueba es un período constitucionalmente extraordinario en virtud del artículo 38 de la Constitución. La conocida tensión entre los intereses del empleador y los del empleado se ha resuelto universalmente aplicando un principio protector que favorece al empleado, lo que está particularmente representado en las salvaguardias a las que Tutela y él tienen acceso.

3. El carácter excepcional del período de prueba "supone la necesidad de aquietarse a una serie de condiciones formales, temporales y sustanciales que han de ser interpretadas literalmente. La omisión de

cualquiera de las mismas conlleva la nulidad únicamente del pacto probatorio”.

4. La celebración del período de prueba impide que pueda invocarse como causal extintiva objetiva de ineptitud sobrevenida.

5. Además de "la libertad de desistimiento empresarial durante la prueba, será necesario que el cese no se deba a causas fraudulentas desde el punto de vista de los derechos fundamentales y libertades públicas, so pena de declarar la nulidad del acto extintivo que se amparó formalmente en la no superación de la prueba".

Por otro lado, **Baena (2018)** Examina la legislación y la jurisprudencia colombianas en su proyecto de investigación, "La relación laboral y el contrato de trabajo", y cita a reputados juristas y tratadistas sobre la legislación laboral del país. Su conclusión más significativa es que el trabajo es una actividad humana que ocupa un lugar crucial en la vida política y socioeconómica, donde se intercambia por un contrato u otra contraprestación que da lugar a una compensación. De manera similar, el derecho colombiano se ha constitucionalizado en su nación, dando lugar al establecimiento de protecciones constitucionales que defienden los derechos al trabajo de las mujeres lactantes y embarazadas, entre otras cosas.

Entre tanto, **Lamparero (2017)** Emplea el análisis de la legislación laboral española en sus diversos aspectos contractuales como técnica para su investigación de tesis en Sevilla, "El Periodo de Prueba en las Relaciones Laborales Especiales". El examen de la jurisprudencia es similar. El autor llega a la conclusión de que para valorar y limitar las contemplaciones que permiten el uso de esta figura jurídica, es imprescindible confirmar la actuación del instituto probatorio tal y como se especifica en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores (E.T.). Esto en cuanto al periodo de prueba.

### 1.1.2. Nacional

**Botton (2021)** Tesis titulada “Ausencia de proporcionalidad del periodo de prueba en los contratos de trabajo con pactos de permanencia de los trabajadores de dirección”, tesis para optar el grado de Maestro por la Universidad San Martín de Porres, concluye lo siguiente:

En cuanto al período de prueba, se ha establecido que, además de proporcionar al trabajador un período de tiempo durante el cual el legislador le exime de la protección contra el despido arbitrario, también ofrece al empresario la posibilidad de evaluar, en función de sus expectativas, si el trabajador cumple los requisitos y posee las aptitudes necesarias para el desempeño de las funciones que se le han encomendado. En este caso, el empresario se beneficia porque puede

ejercer su poder discrecional durante este tiempo sin riesgo de tener que pagar una indemnización por despido; por otra parte, si el empleado no está satisfecho con el trabajo, es libre de abandonar el puesto, utilizando los recursos que le proporciona el empresario.

Tenemos que, **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.

La conclusión más significativa es que los empresarios abusan con frecuencia de su derecho a disolver el acuerdo contractual que tienen durante el periodo de prueba, lo que pervierte la intención que subyace al carácter de esta figura jurídica.

En tanto, **Balcázar (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 investigación actual encontró que el Artículo 10 de la LPCL tiene una falla significativa en su redacción porque no define clara y objetivamente un estándar mínimo de validez como razón para la terminación del empleo, llevando a los empleadores a interpretar la disposición como una "licencia para el 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 C.P.P, protección y fomento al empleo.

Asimismo, **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.

El examen actual llega a la conclusión de que la institución del P.P. carece de una verdadera finalidad porque carece de características que puedan medirse en el momento del despido, lo que la hace inadecuada y conduce al fraude y al abuso de derecho.

En tanto, **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” emplea un método analítico cualitativo para examinar diversas teorías y conceptos que abordan la cuestión tanto a nivel nacional como mundial. Abarca un estudio situacional actual de las trabajadoras embarazadas durante el p.p. y concluye que las reformas legales en las regulaciones peruanas son críticamente necesarias.

Asimismo, **Bautista (2018)**, en su Tesina: “El periodo de prueba como periodo desuspensión de los derechos fundamentales de los trabajadores”, para titularse como abogado por la UTP, concluye lo siguiente:

1.-. Como demuestra esta tesis, el Tribunal Constitucional tiene una visión restrictiva del periodo de prueba y de su aplicación formalista, declarando inadmisibile cualquier demanda que pretenda cuestionar cualquier vulneración durante este periodo. En relación con el periodo de prueba, podemos observar cómo toda nuestra normativa es muy favorable al empresario y muy desigual con el trabajador, desprotegiéndole y, sobre todo, dando la posibilidad de fraude laboral en detrimento de los derechos fundamentales de los trabajadores. Esta situación se agrava aún más si tenemos en cuenta que el mecanismo de protección urgente, al igual que el proceso de libertad, es incapaz de hacer frente con eficacia a las vulneraciones que se producen durante este periodo.

(...)



2.- Debido a la inadecuada regulación e interpretación del TC, el periodo de prueba se ha transformado en un periodo de suspensión de derechos fundamentales, ya que el trabajador sólo puede utilizar un mecanismo legal para su defensa más allá de este plazo.

3.- Si se mantiene el período de prueba de nuestra legislación, los derechos fundamentales de los trabajadores seguirán siendo vulnerados durante este tiempo, lo que dará lugar a una zona de suspensión de derechos fundamentales limitada por las siguientes disposiciones la cual esta proscrita por el Artículo 23 de la Constitución Política de 1993.

4.- Es ilógico mantener el periodo de prueba si el empresario siempre podrá establecer los filtros para un determinado puesto de trabajo, el trabajador para acceder a dicho puesto ha superado una serie de exámenes demostrando su capacidad, y en tercer lugar, en caso de no ser apto para el puesto, el empresario siempre tendrá la potestad de despedirlo justificadamente, de acuerdo con la normativa vigente que permite el despido por conducta o capacidad del trabajador.

## 1.2. Bases Teóricas

“EL PERIODO DE PRUEBA Y SU USO INADECUADO EN LA ACTIVIDAD PRIVADA FRENTE A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN CIUDAD DE IQUITOSEN EL AÑO 2022”.

### 1.2.1. El periodo de prueba.

Dado que la legislación nacional no ha especificado la naturaleza del período de prueba laboral, ni su finalidad, ni sus restricciones de duración, puede resultar difícil conceptualizarlo en nuestro país. Para abordarlo, recurriremos tanto a la doctrina nacional como a la internacional.

Litterio (2000), señala que "Puede entenderse como una prueba de utilidad para el empleador y el trabajador; es el período durante el cual el empleador puede comprobar la capacidad, habilidad y otras cualidades del trabajador y éste, a su vez, puede experimentar las ventajas e inconvenientes del puesto" (184, p.)

Otros han optado por destacar que, "el contrato de trabajo a prueba es un negocio jurídicobilateral a través del cual el empresario y el trabajador buscan el conocimiento empírico de las condiciones contractuales que regirán en el futuro, y buscan la experimentación en el ámbito de la relación laboral a través de la prestación de los respectivos servicios de las partes" (Montoya, 2005, pp. 23).

Como describe Montoya, 2005, p. 23, Plá, por su parte, la considera "como el espacio de tiempo en el que el trabajador demuestra su aptitud profesional, así como su adaptación a la tarea encomendada, y durante el cual cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación que les une".

El término "contrato a prueba" es el elegido por Alonso García (2012), quien lo define como "un acuerdo entre las voluntades del trabajador y del empresario en virtud del cual el primero y el segundo se obligan a prestar servicios del segundo por cuenta del primero durante un determinado período de tiempo, fijado legal o voluntariamente.". Sin embargo, "también duda de su aceptación para aquellos supuestos en los que el período de prueba se impone a las partes de un eventual contrato de trabajo, considerándose realizada la prestación de servicios con trascendencia provisional mientras dure el período de que se trate" (Alonso García citado por Guerrero, 2012, p.1).

Según Pacheco (2008) y otros abogados laboristas peruanos, "consiste en otorgar un plazo determinado para que el empleador verifique la idoneidad del trabajador y éste juzgue si el trabajo satisface sus aspiraciones personales" (p. 352).

En una línea similar, el profesor Blancas (2006) la define como "una institución que hace posible que ambas partes de la relación laboral - empleador y trabajador- se conozcan y, sobre todo, valoren las condiciones generales -personales, profesionales y las del entorno en el que se va a prestar el servicio- antes de otorgar a la relación un mayor grado de permanencia y seguridad" (p.126).

### 1.2.2. Naturaleza jurídica

#### Ideas previas sobre la naturaleza jurídica del periodo de prueba

Para tratar de explicar el fundamento jurídico de esta institución, se han formulado teorías que sostienen que nos encontramos ante un "contrato preliminar".

"contrato de trabajo condicional, una relación autónoma", "contrato de trabajo con pacto de extinción implícito" así como "contrato de trabajo especial".

Según Alonso, citado por Avalos (2010), "Existe una estimación cierta pero incompleta de lo que es un contrato de prueba en las teorías expuestas, salvo la del contrato preliminar. Creemos que el error está en pretender abordar la cuestión con un criterio único y unitario para llegar a un resultado único y correcto aplicable a todos los supuestos que puedan plantearse (p. 136).

Según Ávalos (2010), "partiendo de la posibilidad de realizar las mismas mediciones sobre números o hipótesis, y realizando mediciones reales sobre números o hipótesis que en la realidad pueden ser diferentes, la naturaleza jurídica de los acuerdos o contratos de prueba debe basarse también en cada situación y de acuerdo con el marco jurídico de que se trate" (p. 137).

Según De la Cueva (1969), "la legislación alemana contenía ciertas disposiciones para los aprendices; sin embargo, la legislación extranjera no ha prestado especial atención a este problema del período de prueba". El artículo 10 de la Ley de 7 de agosto de 1922 sobre el contrato de los trabajadores lo regulaba la legislación belga. Sin embargo, la legislación italiana contiene disposiciones significativas (p. 764).

"El contrato de prueba es una figura relativamente extendida que expresa la idea de que el empresario está en condiciones de separar al trabajador sin incurrir en responsabilidad durante un determinado período", según De Buen Lozano (1997) "especialmente cuando la relación laboral se establece en función de los valores técnicos del candidato." Por supuesto, está relacionado con la idea de que no es necesario demostrar la ineficacia. Los empresarios tienen poder discrecional en ese sentido (p. 320).

En consonancia con lo anterior, hay que tener cuidado de no mezclar los contratos de prueba con los de ensayo. Alonso García coincide en que el juicio "puede ser una condición suspensiva potestativa (en función de la decisión del empresario) o mixta, cuando la decisión corresponde a un tercero", e "incluso distingue entre el juicio como condición suspensiva de un contrato de trabajo cuyos efectos quedan así enteramente subordinados al cumplimiento del resultado futuro e incierto en que pueda consistir.", que es, de acuerdo al mismo autor, una figura distinta" (Alonso, 1973, como se cita en De Buen Unna, 1998, p. 320).

Según De Buen Unna (1998), "el contrato de prueba es una figura similar al período de prueba". Teóricamente, la diferencia entre ambos es que, si bien el periodo de prueba tiene como objetivo dar tiempo a las partes para que evalúen las capacidades y conocimientos del trabajador y las condiciones de trabajo del empresario para que puedan decidir si siguen adelante o no con la relación, el objetivo del empresario en un contrato de prueba es conocer al trabajador o ponerlo a prueba para, posteriormente, tomar una decisión informada sobre si lo contrata o no. En realidad, hay una distinción entre el contrato de prueba y la prueba (p. 518).

Examinando los precedentes legales de nuestra nación, encontramos que el "Código de Comercio español de 1885 fue tomado como modelo para las distintas legislaciones de América Latina", el cual incluía disposiciones relativas a las causas múltiples de despido y al preaviso. En consecuencia, fueron tomadas en consideración textualmente por el Código de Comercio de nuestra nación de 1902.

El artículo 300 del Código de Comercio español establece causales especiales en que "los comerciantes podían despedir a sus dependientes", a pesar de no cumplir con el plazo de empeño:

1.- Las conductas de fraude o abuso de confianza en las tareas que se le hubieren encomendado.

2. Hacer acuerdos por su propia cuenta, sin conocimiento expreso y autorización del principal.

3.- El faltamiento grave del respeto y consideración al principal, a su familia o dependencia”.

La citada norma fue aprobada por el Código de Comercio peruano, que establece en su artículo 294 que "Deben existir razones particulares para que los comerciantes despidan a sus empleados, aun cuando éstos no hayan cumplido con los términos del contrato":

1.- El fraude o abuso de confianza en las gestiones que les hubieren confiado.

2.- Hacer alguna negociación de comercio por cuenta propia, sin conocimiento expreso y licencia del principal.

3.- Faltar gravemente el respeto y consideración debido a éste y a la persona de sus familias y su dependencia.”

El derecho a la estabilidad laboral es reconocido por la Constitución de 1979, que lo establece en su artículo 49: El Estado reconoce el derecho a la estabilidad laboral. El trabajador sólo podrá ser despedido por causa legalmente establecida y debidamente comprobada. Dicho de otro modo, Toyama (2001) afirma que los derechos individuales de los trabajadores de la Constitución de 1979 habían garantizado la estabilidad de entrada y salida.

De otra parte, nuestra Constitución Política del año 1993, establece en su artículo 27º, “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.”

El contrato de trabajo temporal prevalecerá sobre el contrato a plazo indeterminado, a pesar de que en 1993 se decidió sólo prever constitucionalmente la estabilidad de salida, ignorando la estabilidad de entrada, lo cual no debe interpretarse como una falta de regulación porque está presente. Pasco (2000) sostiene que "la Constitución de 1993, ha

morigerado la expresión, indicando que se ha dado en dos formas, la primera no mencionando explícitamente la estabilidad y la segunda refiriéndose a la frase de que el trabajador gozará de adecuada protección contra el despido arbitrario, debiendo la ley explicar los alcances de tales conceptos" (p. 140).

Por su parte, Mas (2018) hace referencia en su tesis al autor español Carro Igelmo, quien resume los principales puntos de vista sobre la naturaleza del período de prueba de la siguiente manera:

a) Se trata de un precontrato ya que estamos ante un momento precontractual que tiene supropio y singular régimen jurídico y aún no se ha materializado el contrato de trabajo propiamente dicho;

b) Debido a que el contrato está sujeto a una condición suspensiva negativa, aunque haya nacido desde el principio, se califica como contrato con condición suspensiva. En caso de que no se notifique la rescisión durante la vigencia del contrato, éste surtirá efecto y permanecerá vigente hasta el final de dicho plazo;

c) El contrato está sujeto a una condición resolutoria positiva, pero es una condición resolutoria porque nace desde el principio. Una declaración de voluntad de este tipo pone fin a la sociedad. (P. 52-53).

### 1.2.3. Teorías sobre la naturaleza jurídica del periodo de prueba

Con el fin de desarrollar las teorías que pretenden abordar la naturaleza jurídica del periodo de prueba resulta necesario recurrir a Cabanellas (1968, como se cita en Mas, 2018, p.53-54), quien las describe conforme al siguiente detalle:

a) La del contrato autónomo, esta se caracteriza por precisar que el periodo de prueba es un acuerdo que tiene su propia existencia. De este

modo la relación a prueba y la definitivo, consiste en dos vínculos con objeto diferente.

Explica que el periodo de prueba es un acuerdo independiente que actúa como instrumento para preservar una conexión con el contrato laboral que podría aplicarse más adelante. Sin embargo, el impacto del contrato se examina de forma especial y personalizada, distinta de la evaluación que podría realizarse en relación con el contrato.

Ha recibido poco reconocimiento en el ámbito doctrinal porque no profundiza en la naturaleza del tiempo de prueba.

b) La del contrato preliminar o precontrato, por el que las partes se comprometen, por separado o conjuntamente, a celebrar el contrato principal, que es el convenio posterior. Estamos ante un vínculo único, lo que significa que considera que la antigüedad del trabajador es sólo una porque el segundo contrato está esencialmente incorporado al primero. Esto se atribuiría al carácter sólo provisional del contrato según esta tesis.

Alonso y Casas afirman: "No hemos descubierto ninguna explicación doctrinal que nos permita identificar las razones para entender que el período de prueba está estrechamente asociado a este contrato precontractual no regulado, pero bien reconocido..." o promesa de contrato. Como es sabido los tratos preliminares y el precontrato de trabajo son los grandes olvidados del Derecho Laboral" (como se cita en Asquerino, 2015, p. 42)

Según esta perspectiva, el contrato de prueba sirve como una especie de ensayo previo al segundo contrato definitivo. Extrapolando esta perspectiva a todos los contratos, se menciona la característica relativa a la finalización del contrato. "De este modo, el segundo contrato de trabajo contendrá básicamente los mismos puntos que el primer contrato, y la particularidad del contrato de prueba se basa en el régimen específico de libre rescisión que prevalece durante el período de vigencia".



La imposibilidad de discernir entre los dos contratos es el "inconveniente de aplicar esta teoría en la práctica". Dado que sería imposible describir con precisión dos hechos contractuales separados y consecutivos, en realidad sería imposible hablar del establecimiento de una segunda relación laboral una vez finalizado el período de prueba. Dado que no puede afirmarse que el primer contrato sólo tenga por objeto sentar las bases de la futura relación -es decir, actuar como promesa de contrato-, la segunda cuestión es específicamente la razón por la que se invoca el contrato de prueba (Martin, 1976).

c) La de un contrato de trabajo especial, es altamente cualificado debido al tipo de experiencia o prueba que se le suele asociar. Ante todo, esta postura se basa en el reconocimiento de que existe, de hecho, "un contrato de trabajo a prueba; pero queda descartado si en el contrato de trabajo común sólo se admite un único período, término o acuerdo de prueba como condición para el trabajo general y especial."

Asquerino (2015) afirma: "Esta teoría sostiene que los contratos para ensayos entran en la categoría de contratos híbridos. Como resultado, el pago por las actividades laborales sólo tendrá una importancia secundaria; el rendimiento experimental acordado por las partes será el foco principal de este contrato inicial. Se observa que desde el principio debe asignarse un valor superior al experimento, que es la base para la firma del contrato. Esta observación sirve como parte auxiliar de la obligación de pago, ya que se limita a suministrar mano de obra para ayudar a realizar la prueba. El principal defecto de esta línea de razonamiento en la definición del concepto fue su incapacidad para resistir el cuestionamiento de otros expertos doctrinales." (p. 45).

d) La de un contrato de duración determinada, Se basa en el hecho de que las partes contractuales han definido sus límites. Dado que dicha duración puede acortarse en la medida en que lo permita la ley, debe abandonarse este punto de vista. Puede finalizar tan pronto como el empresario o el trabajador determinen que las pruebas son adecuadas.

e) La de un contrato condicional del trabajo, Esta es la que más recomiendan los autores, y separa a los abogados laboristas en dos bandos: los que consideran la condición resolutoria y los que la consideran suspensiva. La primera se cuestiona porque, sin duda, existen prestaciones recíprocas durante el período de prueba y la formación de una obligación depende de tales condiciones. Dado que la naturaleza de estas circunstancias se refiere a un hecho futuro o imprevisible, la extinción de un derecho obtenido al inicio de la relación jurídica, parece más sólida la consideración de condición resolutoria del contrato de trabajo. Una condición resolutoria es aquella que debe cumplirse para que la obligación deje de existir. La imprevisibilidad potencial está en la posibilidad de que el empresario no esté satisfecho con los servicios prestados o que el trabajador no considere beneficiosas las circunstancias laborales.

Según Ludovico Barassi, citado por De la Cueva (1964), "La condición resolutoria consiste en la facultad del empresario de decidir sobre la aptitud del trabajador de forma que, si la decisión es negativa, se considera cumplida la condición y se disuelve la relación laboral." Esta posición coincide con el método de Barassi. Si la condición no se cumple, la obligación tiene las mismas consecuencias que si nunca se hubiera fijado. Esto también se aplica si el empleado permanece con el mismo empleador una vez finalizado su período de prueba. Tras el tiempo de prueba, el empleado puede seguir trabajando con los derechos adquiridos por la empresa, como si la condición nunca se hubiera producido" (p. 767, según se recoge en Botton, 2021).

#### 1.2.4. El periodo de prueba y el contrato de aprendizaje

Según Guerrero (2012), "el periodo de prueba y el contrato de aprendizaje no son lo mismo. En realidad, el objetivo de este último es que el aprendiz trabaje para una empresa durante un tiempo predeterminado a cambio de que esta le dé las herramientas para obtener una formación profesional completa en el campo para el que ha sido contratado y le pague el estipendio mensual especificado en el acuerdo correspondiente (p. 1).

#### 1.2.5. Posición asumida respecto a la naturaleza jurídica del periodo de prueba.

Dado que todos los componentes esenciales del contrato de trabajo están presentes desde el inicio de la relación laboral -razón por la cual el trabajador tiene protección legal del Estado desde el principio- creemos que es incorrecto asumir que el período de prueba es un acuerdo que existe por separado y con anterioridad al contrato de trabajo principal.

Dado que es difícil reconocer que un contrato de trabajo no es un vínculo laboral puro, sino un acuerdo previo sobre algo que puede generarse en el futuro, los intentos de describir el período de prueba como un tipo de contrato de pre contratación han encontrado dificultades. " Es importante recordar que durante la fase de mediación precontractual no se prestaron servicios, ni se abonó indemnización alguna, ni se facilitaron otros detalles de la relación laboral. En resumen, se trata de contratos defectuosos e incompletos; estas circunstancias no se dan en el contrato de prueba, si se cumplen los requisitos anteriormente mencionados. Por tanto, queda totalmente descartado que podamos calificar el juicio como un tipo de contrato precontractual porque las circunstancias que se dan durante el periodo de prueba y las de un contrato precontractual son diferentes (Asquerino, 2015, p. 44).

Conforme detalla De Val (1998) en definitiva, “no es el período de prueba una fase de pura expectativa de efectos contractuales porque las obligaciones recíprocas de empresario y trabajador surgen desde el comienzo de aquél, y desde ese momento son exigibles, sin esperar al cumplimiento de la condición”. (p. 52)

Como se ha dicho, la protección del trabajador contra la rescisión arbitraria está supeditada a la condición resolutoria, que establece que "el trabajador obtendrá automáticamente esta protección si se supera el período de prueba". Por el contrario, los citados derechos de protección sólo se desvanecerán y no se ejercerán si una de las partes considera que existen razones suficientes para poner fin al contrato". Ello puede llevarnos a concluir que, en la fase referencial del contrato de trabajo, el empresario es el único legitimado para rescindirlo. Como tal, la posición de la condición resolutoria no es coherente con nuestro ordenamiento jurídico.

Podemos confirmar que forma parte de un único contrato a la luz de las teorías mencionadas y de las leyes que rigen el tiempo de prueba en nuestra nación.

En consecuencia, el empleado tendrá derecho a todas las prestaciones laborales desde el primer día de trabajo, igual que si ya hubiera finalizado el mencionado período de prueba.

Según esta línea de razonamiento, dado que todos los componentes de un contrato de trabajo están presentes desde el inicio de la relación laboral, no puede interpretarse como un precontrato o contrato preliminar. En consecuencia, consideramos que se trata de un único contrato.

Siguiendo esta secuencia de razonamiento, sostenemos que debe admitirse la teoría del "contrato con condición suspensiva parcial", ya que, como se ha dicho, los derechos y obligaciones propios del contrato de trabajo

-salvo el derecho a la estabilidad en el empleo- se producen incluso durante el período de prueba.

Cabe destacar que no podemos sostener en su totalidad la teoría del "contrato con condición suspensiva" ya que, como ocurre en nuestra nación, el trabajador será titular de todos los derechos laborales desde el inicio de la relación laboral, manteniéndose esta fecha de ingreso tras el periodo de prueba.

## 1.2.6. El Surgimiento Del Derecho Del Trabajo

### 1.2.6.1. Concepto

Las relaciones laborales de sumisión dieron lugar a un nuevo desarrollo conocido como maquinismo cuando surgió la Revolución Industrial en Europa a mediados del siglo XVII. Con el advenimiento del XVIII, las relaciones laborales experimentaron un cambio de la sumisión al maquinismo, que tomó la forma de un camino hacia el individualismo y la libertad contractual. Este enfoque solía tener como rasgo definitorio la desigualdad entre las partes contratantes. Debido a esta libertad contractual, el empleador podía imponer sus propios términos y condiciones, lo que reflejaba una pronunciada asimetría entre las partes porque los trabajadores estaban sujetos a condiciones de trabajo y salarios respetables. (2019, Delgado).

En consecuencia, surgió un fenómeno que sugería que las responsabilidades derivadas de una relación laboral dependían de la voluntad de las partes implicadas. Esto condujo al establecimiento de condiciones y requisitos mínimos de trabajo, que pretendían compensar el desequilibrio en la relación entre empresarios y trabajadores. (Delgado, 2019).

## 1.2.6.2. El Contrato De Trabajo.

### 1.2.6.2.1. Elementos Esenciales Del Contrato De Trabajo.

La Remuneración. Cualquier pago monetario realizado a cambio de los servicios de un trabajador se conoce como remuneración. Este pago puede hacerse en especie o, más frecuentemente, en metálico. Según el artículo 6° de la L.P.C.L., se considera remuneración todo lo que se entrega a un empleado o colaborador de una organización a cambio de los servicios prestados, siempre que se ponga a disposición del público.

Las cosas retributivas están obligadas por ley y en la práctica a ser concedidas económicamente, es decir, para poder establecer posteriormente el cómputo para determinadas prestaciones y/o beneficios.

La subordinación. Entendido como el consentimiento del trabajador para que el empresario lleve a cabo determinados requisitos. De hecho, la razón por la que el derecho laboral ha creado fundamentos jurídicos de protección destinados a apoyar el extremo más débil de la relación laboral es la condición de sumisión del trabajador al empresario.

Por lo tanto, el fundamento de una relación laboral está constituido tanto por el poder de dirección como por el de subordinación. Por un lado, el empresario tiene la facultad de vigilar, regular y supervisar el trabajo que realizan sus empleados o colaboradores, e incluso imponerles sanciones en caso necesario (art. 9 LPCL). Sin embargo, el trabajador tiene la opción de evaluar el entorno de trabajo.

La Prestación Personal De Servicios. En un acuerdo contractual,

significa desprenderse de un empleado para que otra parte se haga cargo y lo gestione. Al tratarse de servicios muy individualizados, no pueden cederse ni transferirse a otra persona. La persona que va a ejecutar o realizar funciones específicas derivadas del trabajo también debe realizar las actividades para determinar la naturaleza jurídica de los servicios, que serán concebidos por las leyes del derecho civil. Dado que el empleador ha elegido al mejor candidato para un puesto específico que será evaluado posteriormente durante el proceso de evaluación del rendimiento, la relación laboral se considera, por tanto, extremadamente íntima.

Según el artículo 5 de la LPCL, un servicio debe ser prestado directa y personalmente por el trabajador para que sea calificado como laboral. Excepto en situaciones en las que se requiera el apoyo necesario de un familiar directo del trabajador debido a las circunstancias y/o naturaleza del trabajo (Ferro, 2019).

#### 1.2.6.3. La conclusión del contrato de trabajo.

##### 1.2.6.3.1. Aspectos Generales De La Conclusión Del Contrato De Trabajo

Desde que las partes oferente y aceptante deciden dar vida al acuerdo, materializándolo de forma genuina, efectiva y clara, la celebración es el momento crucial en la vida del contrato. Las partes están ahora preparadas para dar vida a una relación jurídica que antes sólo se concebía como un ensayo o una posibilidad, dejando atrás la parte formativa del contrato. La actualidad de la prestación quedará clara en este punto. Marca el inicio de una amplia red de seguridad social que el empleo dependiente no puede proporcionar por sí solo, pero también anuncia la aparición de obligaciones y derechos que las partes aceptan plenamente, ya sea porque el acuerdo entre ellas así lo estipula o porque el derecho positivo así lo ha

exigido.

También se abandona el principio de la autonomía de la voluntad, que dio origen al contrato, porque poco importarán los aspectos formales del acuerdo y primará el principio de la realidad cotidiana del contrato. Esto significa que, en este caso, el aspecto más crucial será la prestación objetiva del trabajo realizado por el agente, y no el rastro documental que lo sustente.

La libertad de contratación o de contratar se exterioriza con la celebración del convenio, pero concurrentemente se imponen las restricciones que en determinados supuestos han sido establecidas por la legislación, especialmente en materia de comparación, así como las formalidades que deben cumplirse en toda contratación laboral, que en nuestro caso fueron inicialmente previstas pero que ya no existen.

En esta "aparente libertad" de contratación, las únicas salvaguardas que quedan son las de orden público y social, que son mínimos legales inquebrantables. Por lo tanto, para que la celebración del C.T. pueda considerarse una expresión libre de la voluntad de las partes contratantes, debe estar sujeta a la normativa positiva existente. Esto incluye la libertad de ejecutar y rescindir el contrato celebrado durante el período de prueba, que difiere de lo que ocurre cuando se aplaza. El resultado será un estatuto jurídico restrictivo, obligatorio y riguroso, al que las partes también deberán someterse si no es su intención infringir la ley.

En consecuencia, si se contrata la prestación de servicios personales, con normas jurídicas no sólo distintas sino opuestas, como ya hemos visto, la celebración del contrato de trabajo surge por la libertad contractual. Es necesario no sólo establecer sus límites y fronteras, sino también averiguar dónde nos encontramos realmente al analizar un contrato, para escudriñar si refleja lo deseado por sus otorgantes o si detrás de dicha libertad contractual nos encontramos ante un fraude de ley que es importante redimir. Por lo tanto, si, por ejemplo, se ha formado un contrato de trabajo subordinado



para uno de naturaleza civil, la celebración del contrato de trabajo será siempre un acto vital con implicaciones que luego se observarán en toda su extensión.

Para decirlo brevemente, la celebración del contrato establece el contrato de trabajo y, casi siempre, marca el inicio del período de prueba. El período de prueba pretende alcanzar su perfección progresiva, que se logrará -según el artículo 10 del TUOLPCL 728- después de los tres primeros meses de trabajo continuo a favor del empleador o, si se aplican las excepciones legales, después de que se haya hecho efectiva la protección contra el despido arbitrario. Esta conclusión permite acreditar la existencia del contrato y las responsabilidades derivadas del mismo.

El inicio de la relación laboral (del que se ha hablado anteriormente) y la fase de trabajo efectivo que corresponde al período de prueba que calificará a la persona que ejecuta el contrato como trabajador son dos hechos especialmente significativos que se producen para el Derecho del Trabajo y para el propio contrato tras la celebración del contrato de trabajo. En ese momento se cierra la etapa contractual previa, que se inició con la manifestación de la voluntad que determinó la formación y el origen del propio contrato.

A partir de ese momento, el contrato de trabajo sigue siendo el mismo, con las mismas características, responsabilidades y obligaciones asumidas por las partes al final del contrato, pero el trabajador gana una serie de derechos fundamentales que, sin duda, no estaban previstos en el contrato original, como la CTS y las vacaciones proporcionadas para los primeros meses de trabajo, el derecho a la seguridad social, los derechos de seguridad social, etc., con la expectativa de que también recibirá probablemente algunos otros derechos de carácter legal o convencional, si el contrato se prolonga en el tiempo.

#### 1.2.6.3.2. Naturaleza Jurídica y Concepto Del Periodo De Prueba

Numerosos estudiosos y teorías jurídicas han intentado caracterizar esta estadística relacionada con el Derecho laboral. El término "p.p." se refiere a un breve periodo de tiempo que el empresario y el trabajador han creado y/o acordado, durante el cual las partes pueden poner fin a la relación laboral en cualquier momento, sin causa, sin previo aviso y sin necesidad de pago. Esta controvertida disposición legal pretende dar tanto al empresario como al trabajador la posibilidad de valorar de forma justa si el empleado está cualificado y/o tiene posibilidades de crecer en el marco laboral para el que ha sido contratado, y dar a conocer al trabajador los parámetros y/o condiciones en las que va a trabajar. Para aclararlo, este "pacto" debe acordarse conjuntamente y constar explícitamente en el contrato, si es que se ha fijado. Dicho de otro modo, se asumirá que no habrá p.p. si no se ha establecido explícitamente en el contrato (Torres, 2017).

Según Villalón (2017), la finalidad primordial del periodo de prueba es constatar que el empleado o colaborador tiene las capacidades profesionales necesarias para la tarea a desempeñar. Lo mismo ocurre con las funciones y otros factores que puedan influir en el buen desempeño de sus compromisos laborales. (pág. 118)

Se puede argumentar que el empresario y el trabajador disponen de un tiempo (en este caso, tres meses) para que ambos puedan cumplir sus propios objetivos, teniendo en cuenta que los contratos de trabajo son de carácter indefinido (salvo raras excepciones, como los contratos temporales), tiempo (en este caso, tres meses) para que cada uno pueda cumplir sus propios objetivos. Por un lado, uno de ellos determinará si el colaborador encaja y, por otro, el trabajador podrá conocer el entorno de trabajo.

#### 1.2.6.3.3. Regulación 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 evidente, nuestro ordenamiento jurídico en relación con el p.p. no funciona como un pacto probatorio que las partes puedan establecer o pactar, sino que este plazo puede aplicarse sin exigir que sea declarado expresamente o, en caso de que no lo sea, que se documente por escrito su existencia. Por este motivo, la vinculación laboral puede finalizar en teoría sin los trámites necesarios para cumplir con la normativa vigente (Paredes, 2019).

El artículo 10 del D.L. 728 establece que el trabajador tiene derecho a una protección contra el despido arbitrario tras un periodo de prueba de tres meses. Las partes pueden acordar un periodo de tiempo más largo si la tarea requiere formación o adaptación o si la naturaleza o el nivel de responsabilidad justifican dicha prórroga.

#### 1.2.7. Supuestos De Despidos En El Periodo De Prueba

##### 1.2.7.1. El Despido Incausado Al Interior Del Periodo De Prueba

Con lo anterior en mente, es razonable presumir que cualquier medida de despido bajo el P.P. debe encontrar causa en la no superación del P.P., circunstancia mínima que permitirá al empleador esgrimir su defensa ante un eventual despido, lo que servirá de fundamento para completar la necesaria etapa de evaluación.

Siendo así, NEVES MUJICA, Javier señala que:

El juicio de amparo (México) y el sobreseimiento nulo (España) son dos ejemplos de las instituciones jurídicas más significativas que han surgido como consecuencia de la jurisprudencia internacional basada en el control difuso. El autor considera importante plantear la siguiente pregunta: ¿Por qué no se trataría de un caso de fraude en el despido? El principio fundamental sobre el que se construye esta investigación es la realización esencial de la fase de evaluación. Esto significa que estaremos ante un despido improcedente si el empleado es despedido en el P.P. a pesar de haber trabajado y sin haber sido sometido a una evaluación -simple decisión del empresario-. No obstante, el trabajador puede impugnar este despido ante los tribunales mediante un procedimiento simplificado, cuya única pretensión es la readmisión. Entre los casos se encuentran los que se enumeran a continuación:

Durante la fase de prueba, el empleado trabaja, pero es despedido sin ser evaluado.

Durante la fase de prueba, el empleado trabaja, pero es despedido sin ser evaluado. Lo correspondiente será declarar fundada la demanda y acto seguido ordenar su reposición, continuando el vínculo laboral de acuerdo a su contrato. Dentro de los parámetros establecidos por esta circunstancia legal, se considera improcedente reevaluar al empleado ya que, dado su desempeño en la función para la que fue elegido y su falta de observación, se presume que ha cumplido el plazo de revisión.

El V Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación establece que en los casos laborales, se puede exigir la indemnización que iguale la remuneración acumulada, siempre y cuando el p.p. De igual forma,

considero que los daños punitivos son procedentes porque se basan en la disuasión que se pretende y no en la cantidad de trabajo que se realiza.

Aunque el empleado está trabajando durante el periodo de prueba, no se muestra el resultado de la evaluación.

Del mismo modo, en este caso, tenemos un despido injustificado debido al hecho de que el trabajador ha completado su trabajo y el empleador -en este ejemplo, el empresario- afirma haber evaluado al trabajador sin aportar documentación que respalde esta afirmación. Se tratará técnicamente de un despido improcedente. En este caso, es justo estimar fundada la demanda y conceder la readmisión del trabajador, así como el mantenimiento de la relación laboral.

a) a) El trabajador es despedido mientras se encuentra en periodo de prueba, habiendo completado su tarea, y las conclusiones de la evaluación demuestran que no era apto.

El trabajador tiene derecho a impugnar el motivo de su despido porque se trataba de una carta directa que omitía toda mención al período de revisión. Sin embargo, el juez debe dictaminar que la reclamación carece de fundamento si el empresario -que sería el demandante en este caso- propone una fase probatoria en el procedimiento con la intención específica de someter al empleado a un examen y obtener un resultado negativo. Cabe destacar que este tipo de despido por exceder el periodo de prueba no ha sido abordado por la jurisprudencia hasta la fecha. El Tribunal Supremo ofrece un claro ejemplo de ello. En un caso de despido de un trabajador durante su período de prueba, al que se le prorrogó el mismo, en relación con un puesto directivo y al que se le asignaron las responsabilidades propias de un cargo de confianza, se determinó que el despido era injustificado porque el trabajador ya había superado su período de prueba con anterioridad. En consecuencia, se ordenó la readmisión inmediata del empleado.

#### 1.2.7.2. El Despido Fraudulento Al Interior Del Periodo De Prueba

El alcance de la jurisprudencia relativa al despido fraudulento durante el período de prueba ha sido ampliado por la jurisprudencia laboral actual. Sin embargo, puede llevarse a cabo en el supuesto de que un trabajador obtenga buenos resultados durante el período de evaluación y el empresario intente, de forma repentina y malintencionada, despedirle antes de que finalice el período de prueba utilizando información falsa para rebajar su aptitud final. En este caso, estaríamos ante un despido similar a un despido fraudulento.

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

Puede justificarse como una medida que roza la normativa general para la preservación de la estabilidad en el empleo en caso de comportamiento irregular durante el período de prueba, o puede utilizarse para relajar los requisitos de un despido válido. Es probable que la posición de vulnerabilidad del empleado contratado empeore a lo largo de este tiempo. Hay muchas posibilidades y riesgos de que el trabajador se encuentre con circunstancias en las que tenga que hacer un esfuerzo adicional en el trabajo para mantener intacto su vínculo laboral. A la inversa, el empresario tendrá una gran oportunidad de utilizar su autoridad contractual sobre una mano de obra que es menos fuerte a la hora de proteger sus derechos.

Según Martín Valverde, no siempre se puede ser ajeno a la incoherencia estructural de las relaciones laborales, que hace que con frecuencia las empresas utilicen esta institución para fines ilícitos o para seguir operando más allá de lo necesario. No siempre debe suponerse que el empresario va a aprovechar la situación de disparidad de fuerzas en su

beneficio. Ballester Pastorapoya esta postura en la posibilidad de que se produzcan situaciones fraudulentas de utilización del período de prueba para otros fines, lo que iría en contra del principio de estabilidad laboral. Esto se evitaría demostrando la suficiencia mediante la experimentación de hechos y actitudes de los trabajadores.

Además de lo señalado por el autor, es posible advertir que el período de prueba satisface los firmes intereses del empleador en la extinción contractual, sin costo alguno, de una relación jurídica que no se consolidará, pues al momento de su constitución se preservó la facultad de extinción contractual en caso de "inconveniencia" de aquél. Esto responde al principio de estabilidad laboral. Es imperativo reconocer que el período de prueba funciona como una fase de transición en la relación laboral, sirviendo como medio para un acuerdo de empleo más permanente.

Sin embargo, como la más común y peligrosa "fuente contractualmente inestable", la facultad extintiva, en la fase probatoria, muestra una desproporcionada diferencia entre las prestaciones de las partes de la relación laboral, obteniendo especial importancia en la construcción de la estabilidad laboral. Y todo ello porque la extinción del contrato de trabajo no puede justificarse por razones de imposibilidad objetiva, excesiva onerosidad o incumplimiento imputable.

El período de prueba revela una profunda y robusta relación con el principio de estabilidad laboral: quizás el rasgo más fuertemente enfatizado en el p.p. es la eliminación o reducción de las leyes restrictivas a la libertad de terminar la relación laboral, especialmente a discreción del empleador.

No obstante, es posible afirmar que existe un vínculo mayormente paradójico entre esta figura y el principio de estabilidad laboral o del empleo, que tiene como claro objetivo preservar el puesto de trabajo del empleado dentro de la organización.

## 1.2.8. Base Normativa

### 1.2.8.1. Texto Único 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.

#### 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.

#### 1.2.8.2. 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 presenteley.

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.

#### 1.2.9. El Periodo De Prueba En El Derecho Comparado

En el ámbito del Derecho comparado, el período de prueba ha sido tratado de forma diferente por los legisladores de las distintas naciones. Mientras que algunos ordenamientos jurídicos han ampliado el período incluso para puestos de menor especialización, otros han optado por hacerlo en función del puesto, que puede o no exigir un determinado nivel de cualificación. Es importante recordar que el período de prueba ha sido

criticado en todas las legislaciones y sigue siéndolo porque frecuentemente se utiliza para comodidad del trabajador (Bautista, 2021).

El artículo 14, Ley del Estatuto de los Trabajadores de España, Real Decreto 02-2015, de 23 de octubre, aprobó lo siguiente: "Podrá pactarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos." Si no se llega a un acuerdo, el periodo de prueba no podrá ser superior a dos meses para el personal ordinario y a seis meses para los técnicos cualificados. Esta norma hace referencia al hecho de que, en caso de contratos temporales que no superen los seis meses, el periodo de prueba no puede exceder de un mes. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados. Salvo que los convenios colectivos dispongan otra cosa.

Es responsabilidad tanto del empresario como del trabajador crear las experiencias o tareas que conformarán el objetivo de la prueba. Esto hace obvio que cualquier contrato que obligue al empleado a completar de nuevo un periodo de prueba después de haber realizado ya las mismas tareas serán nulas independientemente de la modalidad contractual.

El período de prueba no puede utilizarse en modo alguno como licencia o justificación para poner fin a la relación laboral por actos o aspectos que constituirían discriminación y que no guardan relación con el desempeño o las actividades asociadas al puesto, según una normativa clara y precisa de España (Bautista, 2021).

De acuerdo con el Artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), que entró en vigor en México el 1 de abril de 1970, un contrato de trabajo puede indicar que un empleado está sujeto a un periodo de prueba; en otras

palabras, es decisión del patrón ofrecer o no un periodo de prueba a sus empleados. Pero la legislación mexicana no ha dejado claro que este tipo de contrato sea un contrato a prueba con un periodo de prueba.

De acuerdo con el art. 39-A del mismo cuerpo legal, en el contrato de duración indeterminada o determinada superior a 180 días y si el cargo a desempeñar es considerado de gerencia, dirección o administración de empresas, podrá establecerse un período de prueba. En este caso, el objetivo principal del período de prueba debe ser confirmar que el empleado cumple con los requisitos que el empleador considera necesarios para el desempeño de las funciones asignadas para el cargo a desempeñar.

Este plazo no puede prolongarse y, por regla general, no puede ser superior a un mes. Si bien pueden existir algunas similitudes con la regulación peruana, es posible señalar que, a diferencia de Perú, México exige que la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento de la empresa evalúe, emita y entregue un informe respecto al desempeño y preparación del trabajador al concluir el periodo de prueba.

Mientras Perú no define el período de prueba, Colombia sí lo hace, según el artículo 76° del Código Sustantivo del Trabajo, publicado el 7 de junio de 1951. Define el período de prueba como "la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del empleador, evaluar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo". Sin embargo, el mismo código también estipula en el artículo 77 que el periodo de prueba no puede durar más de dos meses. Asimismo, es necesario que conste por escrito; de lo contrario, se supone que los servicios se regirán por las directrices básicas del contrato de trabajo.

El llamado "contrato a prueba" está establecido en Ecuador por el código laboral ecuatoriano en su artículo 15°, y sólo puede ser suscrito por las partes de un contrato por primera vez. y por un plazo máximo de noventa días. Se puede inferir que el contrato automáticamente permanecerá vigente por un año más luego de transcurrido este plazo. Según la normativa ecuatoriana, cualquiera de las partes puede rescindir el contrato en cualquier momento durante el periodo de prueba. Es crucial recordar que si el periodo de prueba de un empleado supera el 15% de su empleo total, la legislación ecuatoriana prohíbe a las empresas mantenerlo en periodo de prueba.

El ordenamiento jurídico en Venezuela es comparable al de otras naciones. El artículo 25° del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (L.O.T.) de 04-2006 estipula que las partes de la relación laboral podrán establecer por escrito un período de empleo (P.O.) por un máximo de noventa días consecutivos. Esto se hace para dar al empleado la oportunidad de evaluar y confirmar si las condiciones de trabajo son razonables y adecuadas, mientras que el empresario evalúa las cualificaciones del empleado para el puesto. Cualquiera de las partes puede poner fin al P.P. en cualquier momento, siempre que lo notifique "con antelación" de conformidad con el art. 104° de la L.O.T., sin incurrir en penalización alguna. 104°, sin incurrir en sanción alguna.

Según la legislación venezolana, un período de prueba será nulo si el empleado ya ha realizado un trabajo comparable o equivalente en el pasado.

De acuerdo con la consolidación laboral (leyes del trabajo) de Brasil, la tipificación y reglamentación de las leyes del trabajo fueron adoptadas por el D.L. N° 5452 del 01-05-1943. A diferencia de otras leyes, el art. 445° de dicho código lo denomina "contrato de experiencia" y lo define como un tipo

específico de acuerdo destinado a evaluar las capacidades de un empleado para un cargo que pueda ocupar en el futuro. Aunque este tipo de contrato tiene un plazo de noventa días, podría terminar antes. Al final de este plazo pueden darse dos situaciones: o bien el trabajador contratado por tiempo indefinido o bien no se renueva el contrato. Cabe mencionar que el empleado puede ser despedido sin causa justificada al término del contrato durante este plazo.

El trabajador en el Perú tiene derecho a la protección contra el despido arbitrario una vez concluido el plazo de prueba de tres meses, según nuestra norma nacional (Cáceres, 2018).

En el Perú, el término de prueba de mutuo acuerdo no puede ser mencionado o indicado porque se presume que se aplica automáticamente sin que las partes de la relación laboral tengan que establecerlo. Dicho de otra manera, el término de prueba se incorpora al contrato implícitamente y se introduce sin necesidad de formalidades.

Por lo general, el período de prueba dura tres meses, pero si el trabajo del puesto lo requiere, el empleador y el empleado pueden acordar prolongarlo", según Cáceres (2018). Además, si las responsabilidades o la naturaleza del empleado lo justifican, podría decidirse un plazo mayor. (p.5)

En cuanto a la ampliación del periodo de prueba, Cáceres (2018) prosigue:

"Prorrogar el P.P. sólo es legítimo y práctico en el caso de que las partes de la relación laboral lo hayan acordado previamente por escrito. Sin embargo, dado el tipo de puesto y el nivel de responsabilidad que conlleva, tiene sentido que pueda prorrogarse siempre que se ajuste a las pautas legales. Por ejemplo, puede ser de seis meses o un año para los empleados de dirección y/o confianza, respectivamente.

La cualificación y la evaluación son esenciales para que las partes que reclaman la prestación de servicios funcionen de acuerdo con el concepto de primacía de la realidad. Es decir, por definición, estos servicios deben llevarse a cabo y exigen una formación avanzada o una adaptación que respalde la ampliación" (p. 7).

En consecuencia, además del acuerdo alcanzado por las partes sobre la ampliación del plazo de prueba, la prórroga debe estar justificada, es decir, debe demostrarse que la naturaleza de la obra o un acontecimiento de fuerza mayor justifican la prórroga (Cáceres, 2018, p. 9).

En consecuencia, para ampliar el período de prueba no sólo es necesario que las partes de la relación laboral lo acuerden y establezcan, sino que además debe estar justificado por el puesto de trabajo o las funciones a desempeñar. Por ello, no es válido ni lógico ampliar el periodo de prueba a seis meses para cubrir un puesto como el de auxiliar administrativo o contable, por ejemplo, ya que el principio de primacía de la realidad exige razones suficientes para que proceda, y tiene más sentido exigir únicamente el periodo de prueba ordinario de tres meses (Cáceres, 2018).

## 2.3 Definición de Términos Básicos

### Periodo de Prueba

La fase inicial del vínculo laboral, conocida como periodo de prueba, permite tanto al empresario como al trabajador ponerle fin en cualquier momento sin incurrir en responsabilidades. Esto permite evaluar tanto las ventajas como los inconvenientes del acuerdo.

### Derechos Laborales

Se trata de un conjunto de requisitos que el empleador debe cumplir y que se rigen por diversas leyes y reglamentos del Estado peruano. Todo trabajador del sector privado tiene derecho a una remuneración mensual justa y equitativa por el trabajo que realiza.

### Ley de productividad y Competitividad Laboral,

Son normas que deben cumplirse para salvaguardar al empleado en su relación laboral desubordinación, pero también le proporcionan cierto control sobre cómo se decide su régimen de vida dentro de la organización como miembro del grupo.

### Despido arbitrario

Esto ocurre cuando el empresario pone fin al vínculo trabajador-empresario sin justificar el despido del trabajador por su comportamiento o su capacidad.



## Vulneración de los derechos laborales.

Cuando un empresario o su agente toman medidas o aprueban leyes que restringen la capacidad de un empleado para disfrutar plenamente de sus derechos fundamentales, lo hacen sin dar suficientes explicaciones, de forma arbitraria o desproporcionada, o con desprecio por los principios básicos de esos derechos.

## Capítulo II. Planteamiento del Problema

### 2.1. Descripción del Problema

Se dice que cuando una persona tiene trabajo, significa que ya no es pobre, porque ya tiene un ingreso mensual o una contraprestación mensual que le permite cubrir sus necesidades básicas y elementales tanto de él como la de su familia.

A través de la historia, el trabajo ha significado el mecanismo que permite tener una vida digna, esto a raíz que el trabajo dignifica al hombre o la mujer, para sentirse en plenitud de sus quehaceres diarios. Los derechos laborales, permiten al trabajador a gozar de estabilidad y seguridad laboral, pues ante la amenaza del empleador de querer decidir unilateralmente despojarse de ese derecho es que hemos creído conveniente realizar este trabajo de investigación.

Muchas veces nuestra sociedad por sus constantes cambios científicos y/o tecnológicos, la mano de obra va quedando relegado y las maquinas van cubriendo o reemplazando ese capital humano, valiéndose de eso los empleadores, es que sujetan muchas veces a periodos de prueba laboral que permiten ver si tal o cual trabajador le puede servir a sus intereses sin importar que sus derechos como trabajador son vulnerados.

La mano de obra barata viene cobrando cada día más fuerza en nuestra sociedad, debido a que el trabajador o la persona prefiere cualquier trabajo y de salarios bajos a nada, eso es aprovechado por el empleador valiéndose de la falta de regulación en nuestro sistema laboral, una de esa falta de regulación es el periodo de prueba, que su mal uso o su uso inadecuado viene transgrediendo los derechos de muchos trabajadores que para ser contratado debe primero pasar por un presunto periodo de prueba que entre

sus objetivos es ver o saber si ese trabajador es apto para realizar determinadas labores que se les pretende encomendar, por eso reiteramos es que hemos decidido investigar el presente estudio de investigación.

## 2.1. Formulación del Problema

### 2.1.1. Problema General

¿Cuáles son los efectos jurídicos que determinan el uso inadecuado del periodo de prueba en la ciudad de Iquitos en el 2022?

### 2.1.2. Problemas Específicos

#### Problema Especifico 1

¿Cuáles son las consecuencias jurídicas que conllevan a un uso prolongado o extendido del periodo de prueba en la ciudad de Iquitos en el 2022?

#### Problema Especifico 2

¿Cuál es el impacto social que ocasiona el abuso del periodo de prueba por parte del empleador hacia el trabajador en la ciudad de Iquitos en el 2022?

#### Problema Especifico 3

¿Cuál es el grado de afectación que genera la vulneración de los derechos del trabajador respecto del periodo de prueba en la ciudad de Iquitos en el 2022?

## 2.2. Objetivos

### 2.2.1. 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 Iquitos en el 2022.

### 2.2.2. Objetivos Específicos

#### Objetivo Especifico 1

Examinar las consecuencias jurídicas que conllevan a un uso prolongado o extendido del periodo de prueba en la ciudad de Iquitos en el 2022.

#### Objetivo Especifico 2

Estudiar el impacto social que ocasiona el abuso del periodo de prueba por parte del empleador hacia el trabajador en la ciudad de Iquitos en el 2022.

#### Objetivo Especifico 3

Determinar el grado de afectación que genera la vulneración de los derechos del trabajador respecto al periodo de prueba en la ciudad de Iquitos en el 2022.

### 2.3. Justificación de la Investigación

Alonso (1975) señala que “el periodo de prueba, en lo que respecta al empresario, tiene como uno de sus objetivos: Comprobar la aptitud técnica, así como, en general, las condiciones personales – de rendimiento y éticas – de interesado sometido a prueba, y evitar, negativamente, los riesgos de un contrato de trabajo celebrado ya inicialmente, con carácter definitivo, dado los lazos de estabilidad que tal contrato puede suponer desde el punto de vista jurídico-positivo. (Como se cita en Mas, 2018, p.7-8).

Bajo esta primera premisa, podemos entender que antes de realizar cualquier contrato laboral, el empleador busca determinara algunas características propias del trabajador para saber si es apto para tal puesto, sin embargo, nuestra legislación no está muy claro, pues nos dice que pasado el periodo de prueba el trabajador ya gozaría de ciertos beneficios como contratos indeterminados, que harían desestabilizar más bien al empresario o empleador, ya que ese periodode prueba no asegura si se harán con los respectivos estándares y supervisiones del caso, el empleador a criterio propio podría determinar que ese trabajador no es apto para dicho puesto, poreso consideramos que se justifica realizar este estudio o trabajo de investigación para determinar el verdadero uso del periodo de prueba.

### 2.4. Hipótesis

#### 2.4.1. Hipótesis General

Los elementos son varios que influyen de manera negativa para que el empleador realiceun uso inadecuado del Periodo de Prueba.

## 2.4.2. Hipótesis Específicas

### Hipótesis Especifica 1

Si existen consecuencias jurídicas que conllevan a un uso prolongado o extendido del periodo de prueba.

### Hipótesis Especifica 2

Es negativo el impacto social que ocasiona el abuso del periodo de prueba por parte del empleador hacia el trabajador.

### Hipótesis Especifica 3

Es alto el grado de afectación que genera la vulneración de los derechos del trabajador respecto del periodo de prueba.

## 2.5. Variables

### 2.5.1. Identificación de las Variables

Variable Independiente: El periodo de prueba  
Variable Dependiente:  
Los Derechos del Trabajador

### 3.6.2 Definición Conceptual y Operacional de las Variables

#### 2.5.1.1. Definición Conceptual

El periodo de prueba se refiere a la etapa inicial de la relación laboral, durante este periodo tanto el empleador como el trabajador pueden rescindir la relación laboral en cualquier momento sin asumir responsabilidad alguna, lo que nos permite determinar los aspectos positivos y negativos.

Derechos del trabajador, son un conjunto de obligaciones que debe

cumplir el empleador y que están reguladas por una serie de normas y leyes del estado peruano. Todos los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir una

#### 2.5.1.2. Definición Operacional de las Variables

Periodo de prueba, se analizará si inadecuado uso vulnera los derechos del trabajador.

Derechos del trabajador, se determinará el impacto que este tiene con el uso inadecuado del periodo de prueba.

## 2.5.2. Operacionalización de las Variables

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Técnicas/Instrumentos</b>
Variable Independiente (el periodo de prueba)	Regulación en la legislación nacional.  Duración del p.p.  Conclusión y perfeccionamiento del contrato de trabajo.	Estipulación legal.  Duración del periodo de prueba.  Extensión del periodo de prueba.	Recopilación de datos  Análisis documental
Variable Dependiente (Los Derechos del Trabajador)	Derechos del Trabajador	Derecho a la estabilidad laboral.  Protección contra el despido arbitrario.  Vulneración de los derechos laborales.	Encuesta  Ficha de validación



## Capítulo III. Metodología

### 3.1. Tipo y Diseño de la Investigación

#### 3.1.1. Tipo de investigación:

La presente Investigación es No experimental, debido a que en la misma se está describiendo una situación o fenómeno jurídico específico que es la problemática que conlleva la solución de conflictos jurídicos y su aplicación.

Es no experimental debido a que no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quién la realiza (Hernández, 2014, p. 152).

#### 3.1.2. Diseño de investigación:

El presente trabajo es descriptivo, debido a que se va a describir de acuerdo a nuestro objeto de estudio, los Mecanismos alternativos de Solución de Conflictos, el mismo que está identificado en la realidad.

#### 3.1.3. Población y Muestra

##### 3.1.3.1. Población

La población es finita debido que será compuesta por 50 trabajadores del sector privado.

### 3.1.3.2. Muestra

La muestra corresponde a 50 trabajadores, seleccionados por el método no paramétrico por conveniencia.

## 3.2. Técnicas, Instrumentos y procedimientos de recolección de datos

### 3.2.1. Técnicas de Recolección de datos.

#### 4.2.1.1. Encuesta:

Esta técnica nos sirvió de mucha ayuda en nuestra investigación precisamente porque nos permitirá identificar los principales problemas en cuanto al objeto de investigación.

#### 4.2.1.2. Acopio de información:

El acopio de información fue fundamental para así poder recoger datos acerca de nuestro tema que se viene investigando como tenemos la legislación, doctrina, los antecedentes como lo son los trabajos o investigaciones que ya se han relacionado previamente.

#### 4.2.1.3. Entrevista:

Esta técnica de investigación nos permitió recolectar la opinión de

trabajadores del sector privado.

#### 4.2.2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario:

Este instrumento nos permitió recoger las respuestas de profesionales trabajadores del sector privado.

#### 4.2.3. Procedimientos de recolección de datos

Se recolectarán los datos de acuerdo al procedimiento siguiente:

- 1.- Diseño del instrumento de recolección de datos.
- 2.- Recojo de la información y Procesamiento de datos.
- 3.- Organización de datos en tablas y representaciones gráficas.
- 4.- Análisis e interpretación de los datos

#### 4.3. Procesamiento y análisis de datos

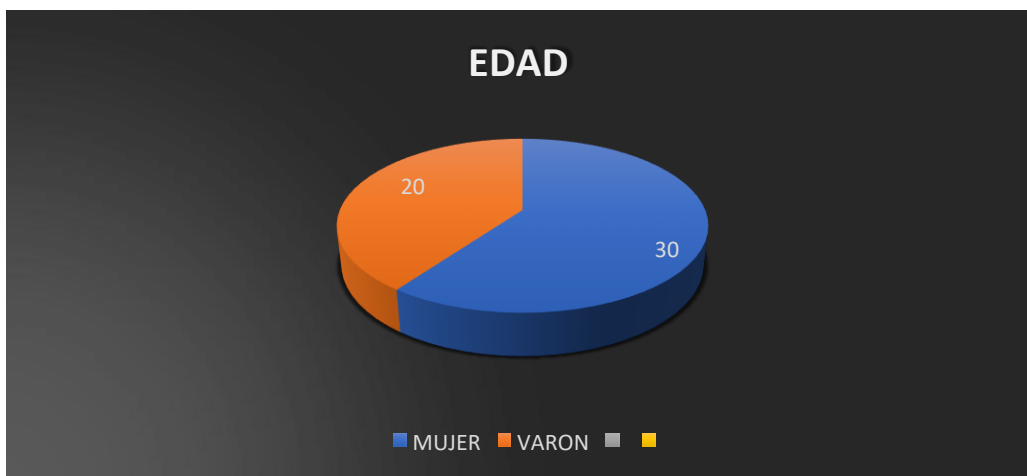
El análisis e interpretación de los datos se realizarán empleando la estadística descriptiva, frecuencia, modo y porcentaje para el estudio de la variable. Para el análisis e interpretación de la información recolectada se utilizará el procesador Statistical Package of social Sciences SPSS Versión 24. Análisis e interpretación de datos: Chi cuadrada.

## Capítulo IV. Resultados

### 4.1. Descriptivos

En este acápite, vamos a revisar descriptivamente los resultados numéricos de las encuestas realizadas a 50 personas que laboran en diferentes instituciones con régimen laboral privado de la ciudad de Iquitos, seleccionados por conveniencia del investigador, de los cuales 30 eran mujeres y 20 varones, como podemos observar en el gráfico siguiente:

Figura N° 01



Es vital considerar, que los encuestados, varones y mujeres se encuentran actualmente laborando bajo el régimen laboral de la actividad privada N° 728, régimen en donde el periodo de prueba es un requisito para determinar la condición del trabajador.

DIMENSION: REGULACION EN LA LEGISLACION NACIONAL.

Se expondrá en forma tabular y gráfica los resultados de las tres preguntas de nuestro cuestionario de encuesta, en torno a la dimensión “REGULACION EN LA LEGISLACION NACIONAL, con una breve sumilla explicativa en cada caso.

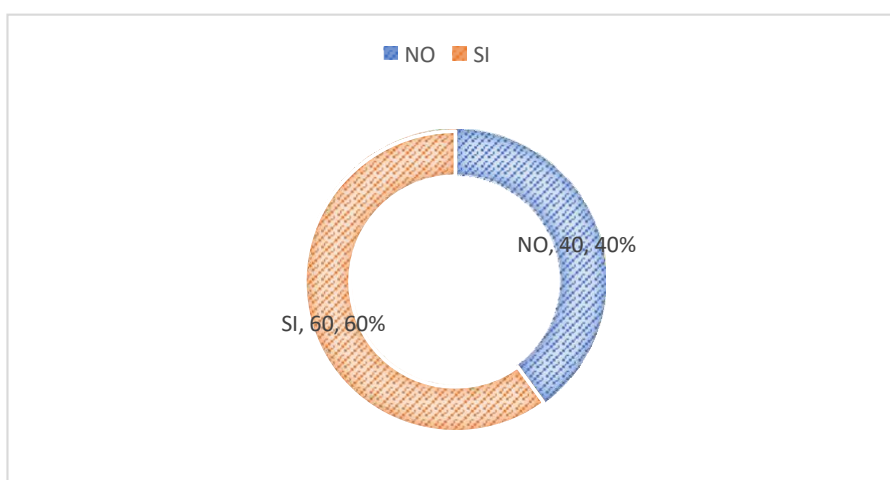
Tabla N° 2

Considera usted adecuada tipificación del art. 10° del DL. 728 (LPCL)?

	Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	20		40	40	40,0
SI	30		60	60	100,0
Total	50		100,0	100,0	

Figura Nª 2

Considera usted adecuada tipificación del art. 10° del DL. 728 (LPCL)?



En la Tabla e Figura N° 2, se tiene una distribución casi similar entre las dos alternativas presentadas a los encuestados, es decir de un total de 50 (100%)

personas, 30 (60%) manifiestan que, SI considera adecuada, mientras que 20 (40%) manifiestan, que NO considera adecuada.

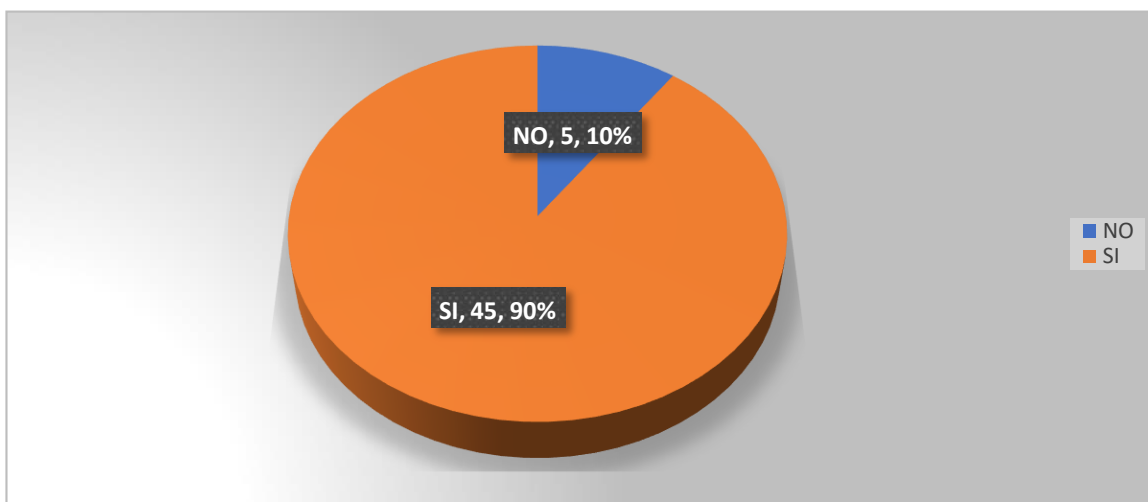
Tabla N° 3

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

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	05	10	10	10,0
SI	45	90	90	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Figura N° 3

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



En la tabla e Figura N° 3, se observa que un 45 (90%) trabajadores, dicen que SI, es apropiado el lapso de tres meses como periodo de prueba, mientras que el 5 (10%), considera que NO.

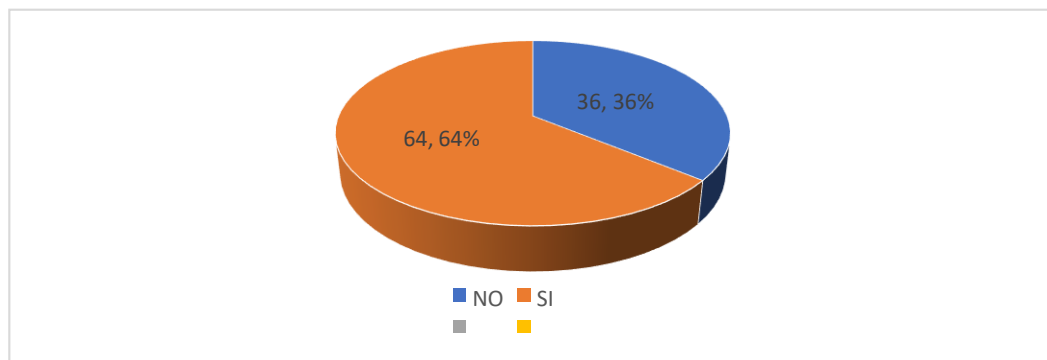
Tabla N° 04

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". Según lo manifestado, ¿Usted está de acuerdo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	18	36	36	36,0
SI	32	64	64	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Figura N° 04

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". Según lo manifestado, ¿Usted está de acuerdo?



En la tabla e Figura N° 4, se observa que un 32 (64%) trabajadores, dicen que, SI está de acuerdo, mientras que 18 (36%), considera que NO.



DIMENSION: DURACION DEL PERIODO DE PRUEBA

Se expondrá en forma tabular y gráfica los resultados de las tres preguntas de nuestro cuestionario de encuesta, en torno a la dimensión “DURACION DEL PERIODO DE PRUEBA”, con una breve sumilla explicativa en cada caso.

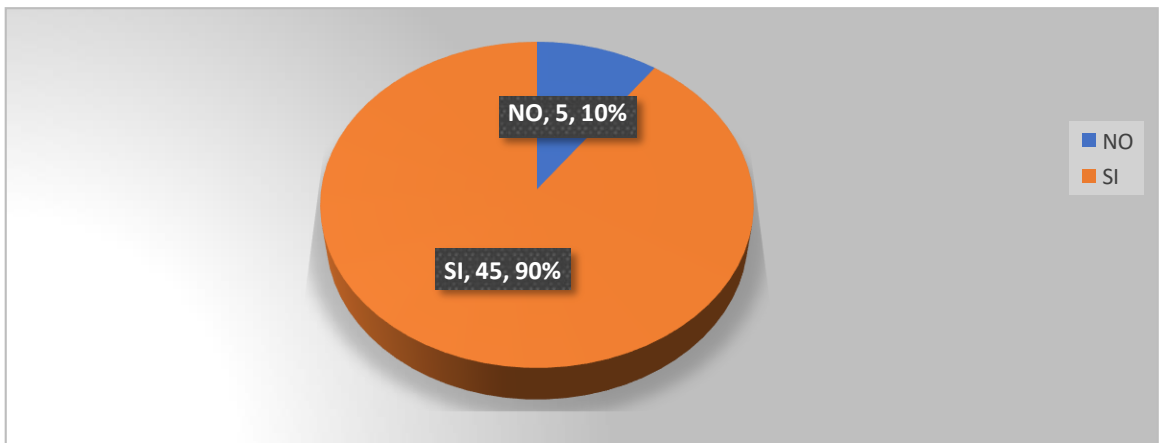
Tabla Nª 05

Las normas nos obligan a la ampliación del período de prueba, es una facultad de las partes (trabajador y empleador), ¿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?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	5	10	10	10,0
SI	45	90	90	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Figura Nª 05

Las normas nos obligan a la ampliación del período de prueba, es una facultad de las partes (trabajador y empleador), ¿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?



En la tabla e Figura N° 5, se observa que un 45 (90%) trabajadores, dicen que SI, saca ventaja el empleador al no haber una especificación legal sobre el periodo de prueba, mientras que el 5 (10%), considera que NO.

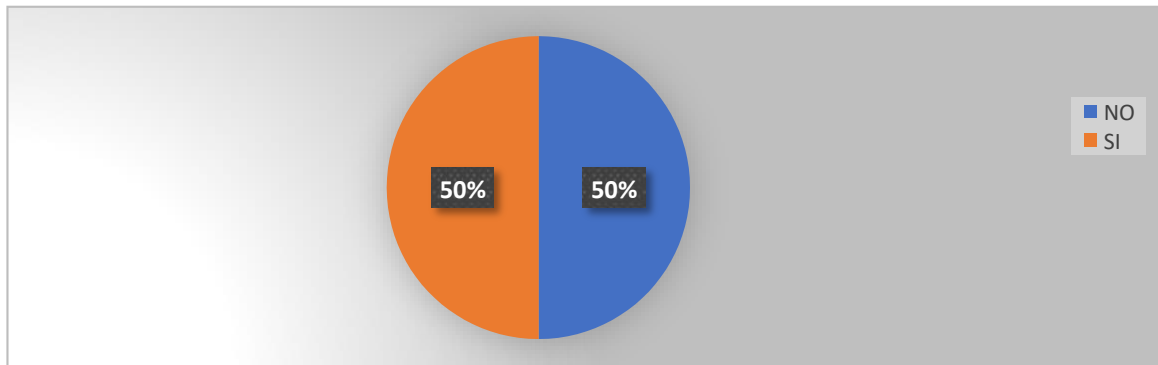
Tabla N° 06

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

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	25	50	50	50,0
SI	25	50	50	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Figura N° 06

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



En la tabla e Figura N° 6, se observa que 25 (50%) trabajadores, dicen que SI, se debe exonerar a un trabajador del periodo de prueba, mientras que el otro 25 (50%), considera que NO.

#### 5.1. DIMENSION: CONCLUSION Y PERFECCIONAMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Se expondrá en forma tabular y gráfica los resultados de las tres preguntas de nuestro cuestionario de encuesta, en torno a la dimensión "CONCLUSION Y PERFECCIONAMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO", con una breve sumilla explicativa en cada caso.

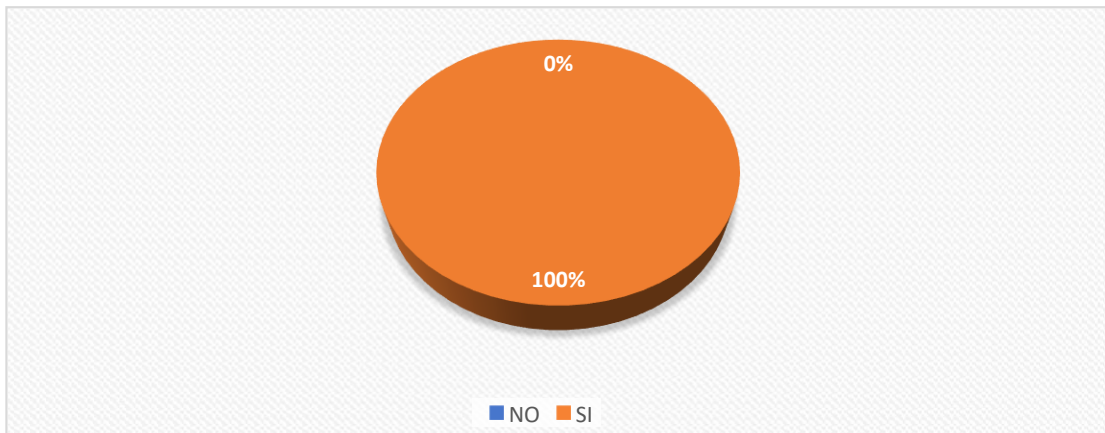
Tabla N° 07

De acuerdo con el artículo 75 de la LPYCL (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?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	0	0	0	00,0
SI	50	100	100	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Figura Nª 07

De acuerdo con el artículo 75 de la LPYCL (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?



En la tabla e Figura Nª 7, se observa que 50 (100%) trabajadores en su totalidad de encuestados dicen que SI, ya no deben cumplir con el periodo de prueba, mientras que el 00 (0%), se presume que NO.

DIMENSION: DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR.

Se expondrá en forma tabular y gráfica los resultados de las tres preguntas de nuestro cuestionario de encuesta, en torno a la dimensión “DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR”, con una breve sumilla explicativa en cada caso.

Tabla Nª 08

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,

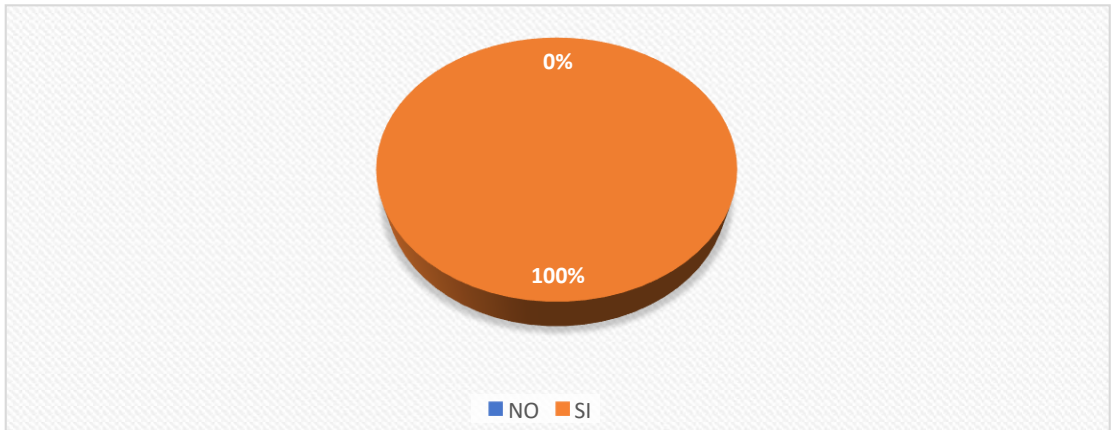
¿está de acuerdo que muchas veces el trabajador se ve afectado por despidos “fraudulentos o incausados?”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	0	0	0	00,0
SI	50	100	100	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Figura Nª 08

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?”



En la tabla e Figura N° 8, se observa que 50 (100%) trabajadores en su totalidad deencuestados dicen que SI, se ve afectado por despidos “fraudulentos o incausados” y el 0% NO.

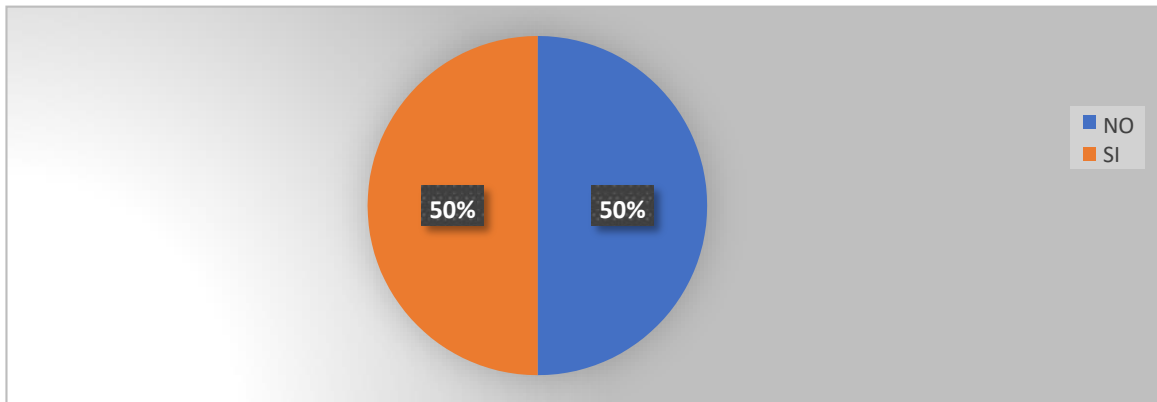
Tabla Nª 09

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

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	25	50	50	50,0
SI	25	50	50	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Figura N° 09

¿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).



En la tabla e Figura N° 9, se observa que 25 (50%) trabajadores, dicen que SI, se otorgue protección contra el despido arbitrario superado el periodo de prueba, mientras que el otro 25 (50%), considera que NO.

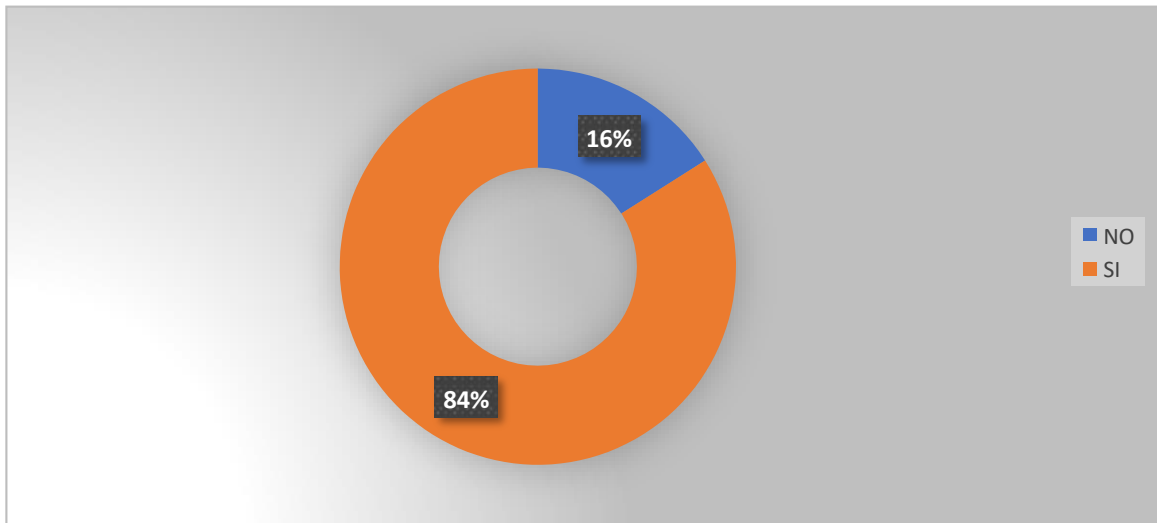
Tabla N° 10

Según los tratados internacionales, Derechos Constitucionales, y Leyes laborales ¿conoce usted sus derechos como trabajador?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	08	16	16	16,0
SI	42	84	84	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Figura N° 10

Según los tratados internacionales, Derechos Constitucionales, y Leyes laborales ¿conoceusted sus derechos como trabajador?



En la tabla e Figura N° 10, se observa que 42 (84%) trabajadores, dicen que, SI conocestus derechos laborales, mientras que el otro 08 (16%), considera que NO.

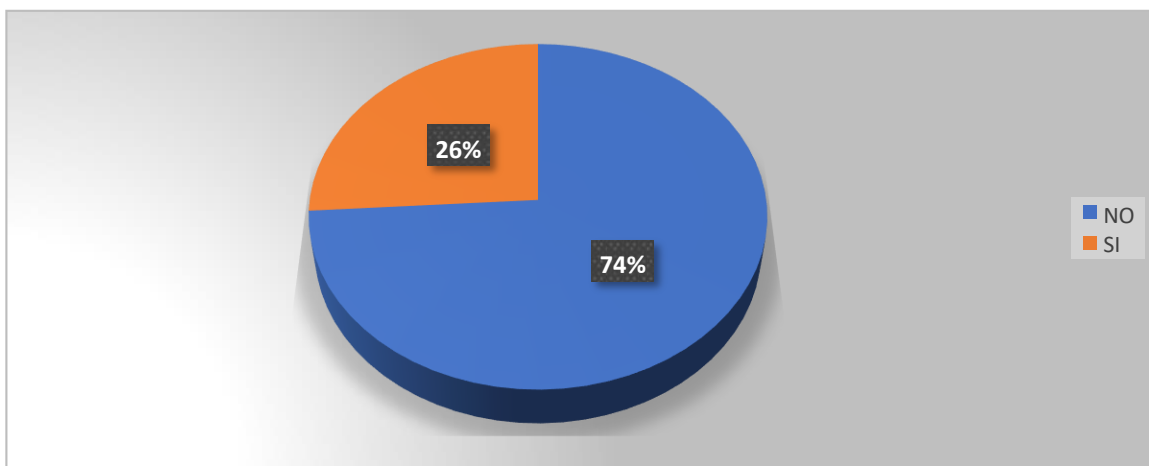
Tabla N° 11

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

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	33	74	74	26,0
SI	17	26	26	100,0
Total	50	100,0	100,0	



Figura N° 11  
 ¿En su centro de trabajo, goza de estabilidad laboral?



En la tabla e Figura N° 11, se observa que 17 (26%) trabajadores, dicen que, SI gozade estabilidad laboral, mientras que el 33 (74%), considera que NO.

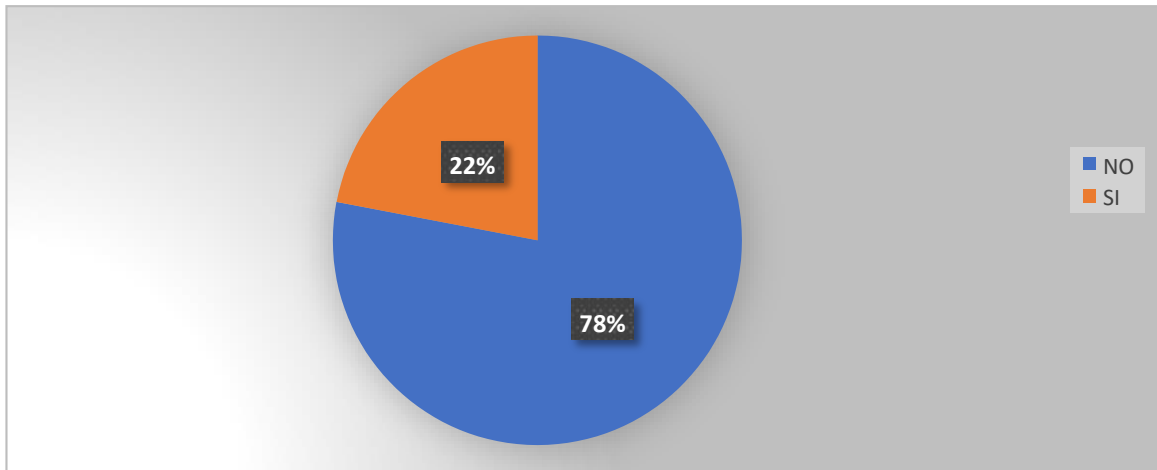
Tabla N° 12

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 Iquitos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	39	78	78	28,0
SI	11	22	28	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Figura N° 12

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 Iquitos?



En la tabla e Figura N° 12, se observa que 11 (22%) trabajadores, dicen que, SI se aplica correctamente el periodo de prueba, mientras que el 39 (78%), considera que NO.

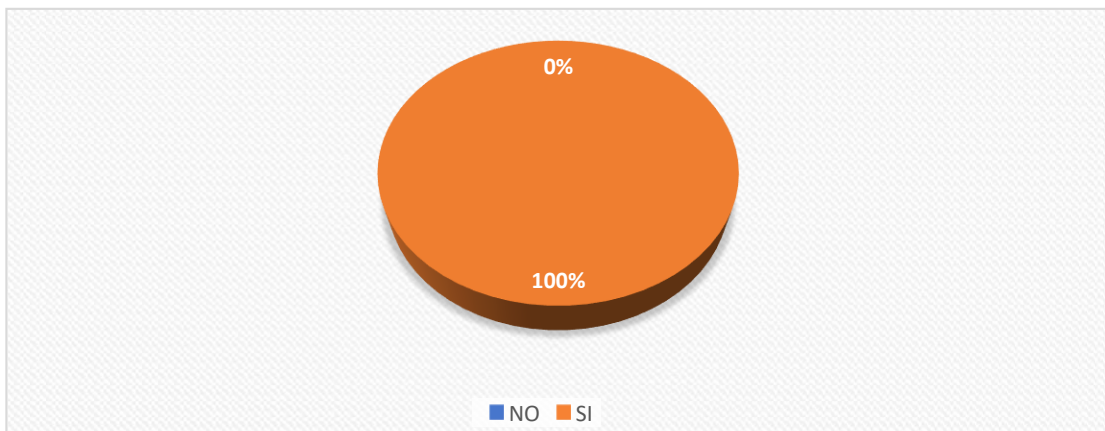
Tabla N° 13

¿Considera como posible efecto jurídico La Vulneración de los derechos del trabajador que conllevarían a un uso prolongado o extendido del periodo de prueba?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	00	00	00	00,0
SI	50	100	100	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Figura N° 13

¿Considera como posible efecto jurídico La Vulneración de los derechos del trabajador que conllevarían a un uso prolongado o extendido del periodo de prueba?



En la tabla e Figura N° 13, se observa que 50 (100%) trabajadores en su totalidad de encuestados dicen que SI, existe un posible efecto jurídico un prolongado o extendido periodo de prueba.

## **Capítulo V. Discusión, conclusiones y recomendaciones.**

### **5.1. Discusión**

En el presente capítulo, tendremos la presentación de la discusión a la cual hemos llegado, de acuerdo a nuestra población y muestra encuestada en diferentes instituciones de la actividad privada, decreto legislativo N° 728, LPYCL, relacionado a su artículo N° 10, ya que dicho acápite habla del tiempo del periodo de prueba el cual es incorporado todo trabajador que ingresa a la actividad privada y que muchos consideran como un abuso del empleador para con su trabajador, sin embargo otros consideran que el periodo de prueba permite saber si el trabajador está facultado para determinado puesto laboral, pero también la discusión radica, si es que el trabajador ya debe gozar de protección laboral desde que inicia sus labores y no esperar que termine el periodo de prueba para tal derecho. Nuestras variables de estudio, nos permitirán relacionar con nuestro objetivo general y específicos, esto radica su comprobación en los resultados mostrados en este estudio.

Es así que tenemos primero, que, de 50 encuestados, 30 son mujeres y 20 son varones, por lo que los datos proporcionados son interesantes para la presente investigación, así tenemos que con nuestro 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 Iquitos en el 2022, es por eso que en la tabla e Figura 02 un total de 50 (100%) personas, 30 (60%) manifiestan que, SI considera adecuada, mientras que 20 (40%) manifiestan que NO considera adecuada, de igual manera en la tabla e Figura N° 3, se observa que un 45 (90%) trabajadores, dicen que SI es apropiado el lapso de tres meses como periodo de prueba, mientras que el 5 (10%), considera que NO, es así que podemos notar contradicciones con la tabla e Figura anterior. Así tenemos que en la tabla e

Figura N° 4, se observa que un 32 (64%) trabajadores, dicen que, SI está de acuerdo, mientras que 18 (36%), considera que NO en que la estabilidad laboral está relacionada con el nivel de ingresos que posee y que, para frenar dicha inestabilidad en países pobres, se implementa diferentes normas legales.

Respecto del Objetivo Especifico 1, Examinar las consecuencias jurídicas que conllevan a un uso prolongado o extendido del periodo de prueba en la ciudad de Iquitos en el 2022, En la tabla e Figura N° 5, se observa que 45 (90%) trabajadores, dicen que, SI saca ventaja el empleador al no haber una especificación legal sobre el periodo de prueba, mientras que el 5 (10%), considera que NO, esto relacionado a que el empleador de todas maneras siempre estará en ventaja ya que posee la ley de por medio, pero sin especificación concreta, interpretándole a su manera. En la tabla e Figura N° 9, se observa que 25 (50%) trabajadores, dicen que SI, se otorgue protección contra el despido arbitrario superado el periodo de prueba, mientras que el otro 25 (50%), considera que NO. Sin embargo, En la tabla e Figura N° 6, se observa que 25 (50%) trabajadores, dicen que SI, se debe exonerar a un trabajador del periodo de prueba, mientras que el otro 25 (50%), considera que NO, esto confirma que el periodo de prueba, siempre será preponderante para determinar si tal o cual trabajador continúa laborando.

Referente al Objetivo Especifico 2, Estudiar el impacto social que ocasiona el abuso del periodo de prueba por parte del empleador hacia el trabajador en la ciudad de Iquitos en el 2022, en este punto, empezamos a dar una mayor luz respecto a la opinión de los trabajadores sobre el periodo prueba como tal, debido a que en la tabla e Figura N° 6, se observa que 25 (50%) trabajadores, dicen que SI, se debe exonerar a un trabajador del periodo de prueba, mientras que el otro 25 (50%), considera que NO, podríamos entender que los que opinan sobre la noexoneración del periodo

de prueba es por una mala experiencia o porque fueron afectados laboralmente, esto es una suposición lo último, pero nos basamos en hechos concretos tal como muestra la tabla e Figura antes mencionada.

En la tabla e Figura N° 7, se observa que 50 (100%) trabajadores en su totalidad de encuestados dicen que SI, ya no deben cumplir con el periodo de prueba, mientras que el 00 (0%), se presume que NO.

En tanto el Objetivo Especifico 3, Determinar el grado de afectación que genera la vulneración de los derechos del trabajador respecto al periodo de prueba en la ciudad de Iquitos en el 2022, en la tabla e Figura N° 11, se observa que 17 (26%) trabajadores, dicen que, SI goza de estabilidad laboral, mientras que el 33 (74%), considera que NO, asimismo en la tabla e Figura N° 12, se observa que 11 (22%) trabajadores, dicen que SI se aplica correctamente el periodo de prueba, mientras que el 39 (78%), considera que NO, por otro lado, en la tabla e Figura N° 8, se observa que 50 (100%) trabajadores en su totalidad de encuestados dicen que SI, se ve afectado por despidos “fraudulentos o incausados” y el 0% NO. En la tabla e Figura N° 10, se observa que 42 (84%) trabajadores, dicen que, SI conoce sus derechos laborales, mientras que el otro 08 (16%), considera que NO. En la tabla e Figura N° 13, se observa que 50 (100%) trabajadores en su totalidad de encuestados dicen que SI, existe un posible efecto jurídico un prolongado o extendido periodo de prueba.

En tal sentido es importante, modificar o incorporar, algunos cambios en el artículo 10<sup>a</sup> del decreto Legislativo 728<sup>a</sup> LPYCL.

## 5.2. Conclusiones

### 5.2.1. Parciales

#### Primera:

En relación al Objetivo específico 1, Examinar las consecuencias jurídicas que conllevan a un uso prolongado o extendido del periodo de prueba en la ciudad de Iquitos en el 2022, se observa que 45 (90%) trabajadores, dicen que, SI saca ventaja el empleador al no haber una especificación legal sobre el periodo de prueba, mientras que el 5 (10%), considera que NO. Además, se concluye que 25 (50%) trabajadores, dicen que SI, se otorgue protección contra el despido arbitrario superado el periodo de prueba, mientras que el otro 25 (50%), considera que NO.

#### Segunda:

Con referencia al Objetivo específico 2, Estudiar el impacto social que ocasiona el abuso del periodo de prueba por parte del empleador hacia el trabajador en la ciudad de Iquitos en el 2022, se observa que 50 (100%) trabajadores en su totalidad de encuestados dicen que SI, ya no deben cumplir con el periodo de prueba, mientras que el 00 (0%), se presume que NO.

### 5.2.2. Conclusión general

En tanto, con relación al 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 Iquitos en el 2022, de acuerdo a la tabla e Figura 02, un total de 50 (100%) personas, 30 (60%)

manifiestan que, SI considera adecuada, mientras que 20 (40%) manifiestan que NO considera adecuado el artículo 10ª del DL. 728, así también se observa que un 32 (64%) trabajadores, dicen que, SI está de acuerdo, mientras que 18 (36%), considera que NO en que la estabilidad laboral está relacionada con el nivel de ingresos que posee.



### 5.3. Recomendaciones

#### **Primera.**

- Proponemos el Proyecto de Ley, que modifica el artículo 10<sup>a</sup> del Decreto Legislativo N<sup>o</sup> 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que en la actualidad dice lo siguiente: “El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despidoarbitrario”. Debe decir: “El período de prueba es de tres meses, a cuyo término sin perjuicio de ello, el trabajador sigue gozando del derecho a la protección contra el despido arbitrario”
- Se recomienda al Ministerio de Trabajo y/o Direcciones Regionales de Trabajo como a SUNAFIL, mayor inspección laboral, respecto los derechos laborales del trabajador del régimen de la actividad privada.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alonso Olea, M y Casas Baamonde, M.E. (2009) Derecho del Trabajo. (26° Ed). Editorial Civitas. España.

Alonso García, M. (1975) Curso de derecho del Trabajo. Editorial Ariel. Barcelona, España.

Arce Ortiz, E.G. (2015). La Nulidad del Despido Lesivo de Derechos Constitucionales. (3° edición). Editorial Ubilex. Perú.

Ávalos Jara, O. (2010) Algunas consideraciones con relación al contrato de trabajo de tiempo parcial. PUPC. Perú.

Ávalos Jara, O (2008), "La ampliación del periodo de prueba a seis meses, ¿es excepcional o procede por el simple acuerdo entre el empleador y el trabajador?", Revista Jus-Jurisprudencia, N° 9.

Blancas Bustamante, C. (2006). El despido en el derecho laboral peruano. ARA Editores. 2da. Edición. Lima - Perú.

Blancas Bustamante, C. (2013) Los fundamentos de los derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo. (2da.Ed). Fondo editorial PUCP. Perú.

Canessa Montejo, M. F (2008) "Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de derechos (cog rights) y ius cogens laboral". Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 72, Madrid. p, xi.

Elías Mantero, F. (1995) Derecho del Trabajo: Relaciones Colectivas de Trabajo. Perú.

Figueroa Gutarra, E. (2010) Neo constitucionalismo e interpretación constitucional ¿hacianuevos horizontes en el derecho?

Revista Jurídica del Perú.

<https://edwinfigueroag.wordpress.com/9->

[neoconstitucionalismo-e-interpretacion-constitucional/](https://edwinfigueroag.wordpress.com/9-neoconstitucionalismo-e-interpretacion-constitucional/)

Guerrero González, E. El Periodo de Prueba en la Legislación Peruana. Lima. Recuperadoel 5 de Marzo del 2016 de

[http://www.sutamp.org/wpcontent/](http://www.sutamp.org/wpcontent/uploads/2012/03/Legislacion-sobre-) uploads/2012/03/Legislacion-sobre-

Periodo-deprueba. Pdf.

## 7. Anexos

### 7.1. Anexo 1: Instrumento de Recolección de Datos

#### GUIA DE ENTREVISTA

***TITULO: “ENCUESTA SOBRE EL PERIODO DE PRUEBA Y SU USO INADECUADO EN LA ACTIVIDAD PRIVADA FRENTE A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA CIUDAD DE IQUITOS EN EL AÑO 2022.***

CARGO O PROFESION: .....

INSTITUCION: .....

LA PRESENTE ENCUESTA ES TOTALMENTE ANÓNIMA, SÓLO SE SOLICITAN LOS DATOS SIGUIENTES PARA FINES ACADEMICOS.

PREGUNTAS:

#### 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) Si

b) No

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.

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 intentarían compensar la falta de mercados seguros con la estabilidad o sistemas especiales de seguros de desempleo con disposiciones obligatorias para proteger dicha estabilidad". Según lo manifestado, ¿Usted está de acuerdo?

a) Si

b) No

#### **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), ¿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) Si

b) No

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) Si

b) No

## 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) Si

b) No

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

a) Si.

b) No

9. Según los tratados internacionales, Derechos Constitucionales, y Leyes laborales

¿conoce usted sus derechos como trabajador?

a) Si.

b) No

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 del Quito?

a) Si

b) No

12. ¿Considera como posible efecto jurídico La Vulneración de los derechos del trabajador que conllevarían a un uso prolongado o extendido del periodo de prueba?

a) Si

b) No

## 7.2. Anexo 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

### “EL PERIODO DE PRUEBA Y SU USO INADECUADO EN LA ACTIVIDAD PRIVADA FRENTE A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA CIUDAD DE IQUITOS EN EL AÑO 2022”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p><u>Problema General</u></p> <p>¿Cuáles son los efectos jurídicos que determinan el uso inadecuado del periodo de prueba en la ciudad de Iquitos en el 2022?</p>	<p><u>Objetivo General</u></p> <p>Determinar los elementos que influyen de manera negativa para que el empleador realice un uso inadecuado del Periodo de Prueba en la ciudad de Iquitos en el 2022.</p>	<p><u>Hipótesis General</u></p> <p>Los elementos son varios que influyen de manera negativa para que el empleador realice un uso inadecuado del Periodo de Prueba.</p>	<p>Regulación en la legislación nacional.</p> <p>Duración del p.p.</p> <p>Conclusión y perfeccionamiento del contrato de trabajo.</p>	<p>Tipo y Nivel de Investigación:</p> <p>Básica Descriptiva</p> <p>Diseño de la Investigación:</p> <p>Narrativo</p> <p>Población y Muestra:</p> <p>100% de los Trabajadores.</p> <p>50 trabajadores del sector privado.</p> <p>Recolección de Datos</p>
<p><u>Problemas Específicos</u></p> <p>¿Cuáles son las consecuencias jurídicas que conllevan a un uso prolongado o extendido del</p>	<p><u>Objetivos Específicos</u></p> <p><u>Objetivo Especifico 1</u></p> <p>Examinar las consecuencias jurídicas que conllevan a un uso</p>	<p>Hipótesis 1:</p> <p>Si existen consecuencias jurídicas que conllevan a un uso prolongado o extendido del periodo de prueba.</p>		



<p>periodo de prueba en la ciudad de Iquitos en el 2022?</p> <p><u>Problema Especifico 2</u></p> <p>¿Cuál es el impacto social que ocasiona el abuso por parte del empleador hacia el trabajador en la ciudad de Iquitos en el 2022?</p> <p><u>Problema Especifico 3</u></p> <p>¿Cuál es el grado de afectación que genera la vulneración de los derechos del trabajador en la ciudad de Iquitos en el 2022?</p>	<p>prolongado o extendido del periodo de prueba en la ciudad de Iquitos en el 2022.</p> <p><u>Objetivo Especifico 2</u></p> <p>Estudiar el impacto social que ocasiona el abuso por parte del empleador hacia el trabajador en la ciudad de Iquitos en el 2022.</p> <p><u>Objetivo Especifico 3</u></p> <p>Determinar el grado de afectación que genera la vulneración de los derechos del trabajador en la ciudad de Iquitos en el 2022.</p>	<p>Hipótesis 2</p> <p>Es negativo el impacto social que ocasiona el abuso por parte del empleador hacia el trabajador.</p> <p>Hipótesis 3</p> <p>Es alto el grado de afectación que genera la vulneración de los derechos del trabajador</p>	<p>Derechos del Trabajador</p>	<p>Como Instrumento de investigación se va a utilizar la Encuesta.</p>
--	---	--	--------------------------------	--

