



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Amparo contra el despido arbitrario durante el periodo de prueba  
como consecuencia del covid 19**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

**AUTORES:**

Abanto Soza, Silvana Mabel ([orcid.org/0000-0003-4174-2409](https://orcid.org/0000-0003-4174-2409))

Zambrano Canales, Junior Alejandro ([orcid.org/0000-0003-0714-021X](https://orcid.org/0000-0003-0714-021X))

**ASESOR:**

Mg. Palomino Gonzales, Lutgarda ([orcid.org/0000-0002-5948-341X](https://orcid.org/0000-0002-5948-341X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación  
Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistema Provisionales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2021

## **DEDICATORIA**

A Dios, a mis padres y abuelos por haberme permitido culminar con esta tesis; ya que sin ellos y el apoyo de toda mi familia no hubiese logrado este objetivo; por eso doy mi trabajo en ofrenda por su paciencia y amor. (Silvana Abanto)

A mi madre Nora, quien me ha apoyado desde el inicio de este camino para convertirme en abogado, a mi esposa Yamie e hijo Jarek quienes han sido el impulso y el apoyo moral para culminar la carrera; y finalmente a todos mis familiares por su comprensión y fe puesta en mí. (Junior Zambrano)

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco en esta tesis a mis padres, abuelos y familia en general por su ayuda incondicional que me han brindado durante toda mi etapa universitaria, siempre motivándome para seguir adelante y sobre todo a mi hijo Jaykob que me dio las fuerzas de seguir adelante y cumplir con mis objetivos.

No fue sencillo terminar esta tesis. Les agradezco de todo corazón. Muchas gracias. (Silvana Abanto)

A Dios por mostrarme el camino, a mis padres por su apoyo incondicional y motivación para superarme día a día, a mi esposa e hijo por impulsarme a culminar la carrera, a mis familiares que siempre estuvieron pendientes de mis pasos. Finalmente, a mi compañera de tesis Silvana Abanto, con quien nos propusimos el objetivo de convertirnos en abogados. (Junior Zambrano)

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA .....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización .....	13
3.3. Escenario de estudio .....	13
3.4. Participantes .....	14
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	14
3.6. Procedimiento .....	15
3.7. Rigor científico .....	16
3.8. Método de análisis de datos .....	16
3.9. Aspectos éticos .....	16
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	17
V. CONCLUSIONES .....	24
VI. RECOMENDACIONES .....	25
REFERENCIAS .....	26
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1 <i>Matriz de categorización</i> .....	13
Tabla 2 <i>características de los participantes</i> .....	14

## Índice de gráficos y figuras

Figuras 1 <i>Periodo de Prueba</i> .....	17
Figuras 2 <i>Despido Arbitrario</i> .....	18
Figuras 3 <i>Estabilidad Laboral</i> .....	19
Figuras 4 <i>Nube de palabras</i> .....	20

## Resumen

En la presente tesis titulada “Amparo contra el despido arbitrario durante el periodo de prueba como consecuencia del covid-19, es una investigación que tiene como objetivo general analizar el tratamiento del despido arbitrario durante el periodo de prueba en época de covid-19, por lo que rara vez ha sido discutida y analizada; nos referimos a los trabajadores que se encuentran en la etapa de periodo de prueba; y si ellos se hallan o no debidamente tutelados y protegidos en sus derechos laborales, En ese sentido, el tipo de investigación es básica, con enfoque cualitativo y con enlace descriptivo.

Verificaremos y analizaremos la normatividad laboral vigente para corroborar así que en efecto los trabajadores en periodo de prueba no se encuentran debidamente protegidos frente al despido arbitrario; puesto que el empleador tiene la libertad de terminar con dicho vínculo laboral de dicha etapa, sin que se sancione, ni teniendo responsabilidad alguna. Finalmente se concluyó que los trabajadores aun pasando una serie de pruebas para la contratación de un trabajo, por muy proactivos que sean y aun cumpliendo a cabalidad con los requerimientos que el perfil del puesto solicita, pueden ser despedidos sin ninguna justificación, lo cual los limita a distintos derechos; puesto que con la modificación del art.38 y 76 del TUO pueden accionar ante un resarcimiento por daño moral.

**Palabras clave:** Despido arbitrario, normatividad laboral, periodo de prueba.

## ABSTRACT

In this thesis entitled "Protection against arbitrary dismissal during the trial period as a consequence of covid-19 ", it is an investigation that has the general objective of analyzing the treatment of arbitrary dismissal during the trial period in the time of covid-19, for what has rarely been discussed and analyzed; We refer to workers who are in the trial period stage; and whether or not they are duly protected and protected in their labor rights. In that sense, the type of research is basic, with a qualitative approach and with a descriptive link.

We will verify and analyze current labor regulations to corroborate that in effect workers on probation are not properly protected against arbitrary dismissal; since the employer has the freedom to terminate the employment relationship of said stage, without being penalized, nor having any responsibility. Finally, it was concluded that workers, even passing a series of tests to hire a job, no matter how proactive they are and even fully complying with the requirements that the job profile requests, can be fired without any justification, which limits them. to different rights; since with the modification of articles 38 and 76 of the TUO they can act before a compensation for non-material damage.

**Keywords:** Arbitrary dismissal, labor regulations, trial period.

## I. INTRODUCCIÓN

En el presente capítulo desarrollaremos, la aproximación temática en conjunto con la realidad problemática señalando el problema general y los problemas específicos de igual modo la justificación de la investigación, el objetivo general y los específicos; asimismo se analizará la normativa laboral actual para constatar que, efectivamente; aquellos trabajadores que se encuentran inmersos en la etapa de prueba no están protegidos como es debido contra el despido arbitrario y más aún en toda esta travesía que pasamos en la actualidad producto de la pandemia.

Mediante el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, emitido el 15 de marzo, referido al Estado de emergencia Nacional por las graves consecuencias emanadas del brote del virus covid-19, se dieron a conocer las primeras medidas que el gobierno peruano adoptó, siendo una de ellas la del aislamiento social obligatorio, esto supuso la inmovilización de todas las personas salvo las excepciones señaladas en el citado decreto. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2020)

Según el “Art. 10° del Decreto Supremo 003-97 TR” el período de prueba, es una etapa de la relación laboral, en la cual el empleador analiza las habilidades, disposición e iniciativa del trabajador, en relación con el trabajo para el cual es contratado, mientras que el trabajador reevalúa las condiciones de trabajo y del desarrollo personal, profesional que la empresa le ofrece. (Poder Ejecutivo, 1997)

El período de prueba no permite al empleador comprobar condiciones personales o privadas del trabajador, sino su aptitud para la labor encomendada, por consiguiente, para poner fin al contrato solo puede basar su valoración sobre su aptitud y desempeño, cualquier razón distinta a ello como puede ser el Estado de Emergencia, será pues injustificado, teniendo el trabajador el derecho a impugnar, solicitando a su elección, reposición o indemnización. (Cámara de Comercio de Lima, 2020)

En concreto, la figura de la etapa de prueba o la no superación de la misma por parte de los trabajadores que habían iniciado la relación laboral antes o durante el estado de emergencia nacional no puede ser usada de forma excesiva o abusiva, como se aprecia, no ha habido una regulación respecto al uso excesivo o abusivo de esta causal en materia laboral en plena crisis nacional por el covid-19, por lo que

es importante establecer los lineamientos adecuados para proteger a los trabajadores en ese sentido. (Manrique Guzmán, 2020)

Distintas situaciones como, por ejemplo; la economía mundial y sucesos totalmente independientes en cada región o país en estos últimos años han generado la discusión relativa a la moderación o flexibilización del derecho del trabajo dada su relación directa con la estabilidad en el empleo. Sumado a esto la crisis que atraviesa nuestro país por el nuevo coronavirus y las medidas tomadas e implementadas por el gobierno resulta poco el trato sobre la figura del derecho al trabajo y más aún su tratamiento dentro del periodo de prueba. Sin embargo, en la presente investigación deseamos señalar los lineamientos para una adecuada protección a los trabajadores al momento que son despedidos durante dicha etapa de prueba por causas alejadas de la justicia o más aún en tiempo de estado de emergencia en comparación con un trabajador protegido por la norma al haber superado el periodo de prueba, notamos pues la diferencia. (Villavicencio Benites, 2020)

En lo que respecta a la realidad problemática, en cumplimiento con los protocolos emitidos por la Organización Mundial de la Salud, quien declaró a la covid-19 como una pandemia en enero del 2020 y con eso el Estado con fecha 15 de marzo decretó Emergencia Nacional mediante Decreto Supremo N° 044-2020, adoptando las medidas sanitarias para salvaguardar la salud y la vida, como derecho fundamental de todos los peruanos. (El Comercio, 2020)

El periodo de prueba es una etapa que brinda al empleador la facultad de prolongar o no la relación laboral, sin la necesidad que exista una o más justificaciones para hacerlo, por ello hoy en día se caracteriza como la fase inicial de un contrato, cuya esencia es temporal. (Bautista Álvarez, 2018)

La declaración de estado de emergencia nacional no justifica el despido de ningún trabajador, mediante un comunicado de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), toda decisión que prive al trabajador de su vínculo laboral es inaceptable y sancionara estos actos con severidad, ya sea por el estado de emergencia ni por ser sospechoso de tener la covid-19. (Andina, 2020)

En la Constitución política del Perú a pesar de no contar con un artículo estructurado en específico dirigido al trabajador que se encuentra dentro del periodo de prueba, pero si algunos artículos que puedan llegar a ampararlos siendo estos los artículos 1, 23 y 26. Todo contrato de trabajo está establecido por un conjunto de principios y normas cuyos distintos autores señalan que tienen un objetivo específico, la protección al trabajador por ser considerada la parte más débil del vínculo laboral. (Congreso Constituyente, 1993)

Según la coyuntura actual, han surgido situaciones económicas difícilmente sostenibles por muchos empresarios, que se han visto en la necesidad de parar con su producción acostumbrada y aun así tienen la obligación de asumir el pago de sus trabajadores. Es por ello que, en base a lo que atraviesa nuestra sociedad buscamos que no se abuse ni se aprovechen los mecanismos para despedir y menos justificarlo en base al estado de emergencia, sino más bien hacerlo por lo regulado en base a las causas expresadas puntualmente en la ley. (Palacios Molina, 2020)

Bajo los argumentos antes mencionados, nace la necesidad de investigar sobre la protección de los trabajadores ante un despido arbitrario durante la etapa de periodo de prueba, es por ello que nace la interrogante ¿Cómo se ha venido desarrollando los despidos arbitrarios durante el periodo de prueba como consecuencia del covid-19? Seguidamente, como problemas específicos los siguientes: PE1: ¿Cuáles son los derechos que protegen a los trabajadores en la etapa de prueba?, PE2: ¿Es necesario la revisión de los artículos 38° y 76° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad de Competencia Laboral?, PE3: ¿El despido arbitrario en el periodo de prueba es acorde a nuestra realidad?

Ahora, es preciso señalar los motivos que conllevan a realizar este estudio para ello, se presentan tres justificaciones: teórica, práctica, y metodológica.

La presente investigación, se justifica desde la perspectiva jurídica, la cual se constata en la protección laboral frente a un despido arbitrario a los trabajadores en etapa de prueba por razones injustificadas, partiendo del ejemplo de los trabajadores a plazo indeterminado cuyos derechos laborales se encuentran amparados al haber culminado la etapa de prueba.

Según Pacheco (como se citó en Bautista, 2018), nuestro ordenamiento jurídico no solo ha omitido la definición sobre el “Periodo de Prueba” sino también al mismo tiempo no ha señalado la finalidad de dicha figura, esto se ha visto marcado de manera negativa en el pensamiento tanto del empleador público como privado, toda vez que, durante este lapso de prueba el trabajador no dispone de ninguna protección frente al despido arbitrario, en pocas palabras se está otorgando una autorización al empleador para despedir que se desprende de la interpretación de la ley, que en múltiples casos infringen o colisionan con otros derechos constitucionales que durante la duración del periodo de prueba deberían estar protegidos presupuestalmente.

Toyama indicó que la idea de un ordenamiento jurídico en la que solo un órgano o poder del estado disponga de facultades de interpretación es incomprensible. En el marco constitucional distintos órganos y poderes del Estado son los que tienen la preeminencia y el ejercicio de funciones que derivan en la interpretación de la norma. Refiriendo que debe haber criterio para interpretar la norma. (Toyama Miyaguzuku, 2013)

Asimismo, hago hincapié en la revisión de los artículos 38° y 76° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competencia Laboral, la cual contribuirá con el respeto de los derechos laborales de los trabajadores, pues son los principales afectados en dicha falta de regulación en la norma.

Unos de los fundamentos jurídicos que se debe valorar y tener en cuenta para poder modificar el artículo 38° de la ley de productividad y competencia laboral, es la buena fe contractual, el principio de continuidad y estabilidad laboral ya que son principios orientadores del derecho laboral; por lo tanto, merecen ser meritados

en cualquier proceso laboral. La fe contractual como principio general de derecho más que un simple criterio que orienta a la interpretación y aplicación de la norma hace referencia a la norma jurídica esencialmente, una manera de imponer obligatoriamente la observancia de toda relación jurídica. (Silva Clocegar, 2016)

Se va justificar bajo una realidad problemática directamente relacionada con los acontecimientos suscitados en el mundo actual en base a la coyuntura por el covid-19, bajo mecanismos y estrategias para resolver las violaciones al derecho constitucional del trabajo.

Para lograr los objetivos propuestos se necesitará de revistas jurídicas, artículos, estudios, normas actualizadas, textos diversos en materias laborales nacionales e internacionales, que brinden información de las legislaciones establecidas para la investigación.

Objetivo general: Analizar el tratamiento del despido arbitrario durante el periodo de prueba en época de covid-19. Como objetivos específicos tenemos: OE1: Determinar los derechos que protegen a los trabajadores en la etapa del periodo de prueba, OE2: Proponer la revisión del artículo 38° y 76° del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad de Competencia Laboral, OE3: Analizar la estabilidad laboral y el despido arbitrario en el Perú a efectos del covid-19 es acorde a la realidad.

## II. MARCO TEÓRICO

Actualmente no existe una regulación sobre la protección de los despidos arbitrarios durante el periodo de prueba en la relación o vínculo laboral; sin embargo, se dará a conocer estudios de investigación a nivel nacional e internacional acerca de la indemnización por despidos arbitrarios, protección constitucional, análisis de las razones por la cual se da los despidos arbitrarios.

Valladolid (2017) cuya investigación tuvo como objetivo conocer la facultad de la norma del empleador en el periodo de prueba frente al principio de estabilidad laboral. Dicha investigación es de tipo básica, cuyo diseño de investigación es el de la teoría fundamentada, el tipo de muestra empleado es de expertos, cuya muestra es no probabilística o dirigida, la técnica usada es de la entrevista y la de análisis documental y utilizando los métodos deductivo, inductivo y descriptivo.

Garavito (2016) cuya investigación tuvo como objetivo conocer como se viene dando la indemnización por despido arbitrario durante los años laborados desde el criterio de los operadores jurídicos en la Corte Superior de Justicia de Lima Este 2016. Dicha investigación es de diseño descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por una población total de 25 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima, en conclusión, se dio a conocer que la indemnización es una compensación económica que se da como una forma de resarcimiento por el daño hacía al trabajador ante un despido arbitrario.

Vite (2018) cuya investigación tuvo como objetivo implementar una protección constitucional hacia las madres gestantes durante el periodo de prueba en una relación laboral de régimen privado. El estudio tuvo un enfoque cualitativo donde se realizó un estudio de la situación que atraviesa actualmente la trabajadora gestante, se analizó la doctrina y sentencias de Tribunales Constitucionales nacionales e internacionales, cuyo resultado fue de utilidad para dar propuestas de reforma a nuestro marco normativo laboral concluyeron que actualmente nuestra regulación sobre el periodo de prueba en el ámbito laboral hay varios vacíos donde da pie a la vulneración de los derechos fundamentales de las trabajadoras gestantes.

Izaga (2020) consideró de interés plantear la derogación del periodo de prueba para los trabajadores que acceden a un puesto de trabajo mediante concurso público, utilizando un enfoque experimental cuantitativo. Se consideró abordar teorías relacionadas a la estabilidad laboral, periodo de prueba, concurso público, entre otros. La población estuvo constituida por 9 Jueces Superiores Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, 4 Jueces del Juzgado Especializado Laboral y 8550 abogados de Lambayeque y con una muestra de 4 Jueces Superiores Laborales, 60 abogados especializados en materia laboral y 60 trabajadores. Se concluyó que el periodo de prueba no debe extenderse a los empleados que obtuvieron un puesto de trabajo a través de un concurso público de méritos.

Chacalla (2015) determinó las causas de la falta de efectividad de la protección de la estabilidad laboral respecto de los trabajadores que se encuentran adscritos a una organización sindical dentro del periodo de prueba, estipulado en el Artículo 12 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en el Perú. La investigación es de tipo básica, donde se aplicaron técnicas e instrumentos de recolección de datos para la formulación del marco teórico y la técnica de la encuesta mediante programas estadísticos, mediante el estudio se demostró que la norma no establece una real protección a la estabilidad laboral, que no se respeta la libertad sindical y tampoco se aplica el principio de primacía de la realidad.

Bautista (2018) señaló que el periodo de prueba es la interrupción de los derechos fundamentales inherentes a los trabajadores; a través del método histórico, explicó su naturaleza y determinó cómo esta figura jurídica no responde a nuestra actualidad, sino que fue establecida dentro del contexto de la Constitución de 1993. Por otro lado, utilizó el método inductivo, el cual fue aplicado en casos particulares de trabajadores que se encontraban dentro del periodo de prueba para saber cómo esto afecta sus derechos fundamentales y para luego desembarcar en la cuestión general de la dignidad del trabajador.

Teorías: El despido sin causa como acto discriminatorio es una teoría general de los derechos humanos, desde la significación de conceptos como dignidad y discriminación, que sirva para una futura jurisprudencia y, por qué negarlo, a una

eventual reforma normativa. (Gastón Medina, 2018)

El periodo de prueba es la etapa inicial en cuanto la actitud y la eficiencia del trabajador es sometida a una verificación en el mismo centro de trabajo por parte del empleador, en esta etapa las partes cualesquiera pueden poner fin al contrato sin que medie algún aviso previo y excluir al empleador de cumplir con la obligación de otorgar una indemnización por despido arbitrario. La doctrina señala que es la etapa en la que el trabajador va a evaluar las condiciones y su desempeño en el trabajo ofrecido, y en la que el empleador va a determinar la eficiencia del trabajador para el puesto asignado, el periodo de prueba puede o no estar estipulado en el respectivo contrato de trabajo, pues igualmente su aplicación se desprende de la normal. (Mas Lozada, 2017)

La norma hace referencia también que el periodo de prueba puede ser menos o más amplio según sea el caso, al tratarse de trabajadores que se suponen calificados o de confianza puede verse extendido hasta los seis meses y en cuanto a trabajadores de dirección hasta un año, se señala en la ley que no existen plazos superiores a los mencionados, por cuanto, de existir algún tipo de exceso de los referidos plazos no tendrá consecuencia legal alguna. (Art. 10° del Decreto Supremo 003-97 TR)

Entonces, el periodo de prueba es potestad del empleador para evaluar las competencias profesionales del trabajador y la calidad de los empleados, que solo podrán ser conocidas a través de prestación efectiva de trabajo, a fin de determinar si éste superó o no las expectativas empresariales, después del periodo de prueba, el empleado disfrutara de un trabajo estable, para el rompimiento de la relación durante la etapa de prueba no es necesario ninguna formalidad con antelación, por lo tanto, puede extinguirse en cualquier momento, dentro de esta etapa el legislador no ha dado ninguna protección hacia el trabajador. (Matos, 2020) Por lo tanto, la Ley le proporciona al empleador absolutamente la libertad para contratar y al mismo tiempo despedir y ya no contar con el trabajador, pues durante el periodo de prueba se está permitido hacerlo aún con mayor facilidad. (Haro, 2012, como se citó en Valladolid, 2017)

La estabilidad laboral se manifiesta a través del principio de continuidad, es en otras palabras el tiempo continuo del contrato de trabajo, que busca la protección del derecho al trabajo y al mismo tiempo no permitir la arbitrariedad respecto de los actos de los empleadores, es por ello que el principio de estabilidad laboral es aquel derecho inherente de todo trabajador para conservar su puesto de trabajo indeterminadamente. (Obregón Sevillano, 2016)

Nuestra vigente Carta Magna, contempla y le otorga al trabajador adecuada protección frente al despido arbitrario, figura que reemplaza en nuestro ordenamiento jurídico a la estabilidad laboral que no es considerada de rango constitucional, estas abruptas variaciones que ha tenido la regulación de la estabilidad laboral, han traído como consecuencia que sea el propio Estado quien le ha otorgado al empleador las facilidades y mecanismos para ejercer la rotación del personal o en el peor de los casos el poder despedirlos. (Toyama Miyaguzuku, 2016)

El despido es considerado un acto unilateral en la cual se finaliza la relación laboral por parte del empresario o empleador, cuando se da un despido podemos estar ante varios tipos de situaciones que darán lugar a un despido procedente (cumpliendo con las causas y requisitos legales) o en contraposición (los que no se ajustan al derecho). (Kenari Orbe, 2020)

El trabajador obtiene la estabilidad laboral al culminar el periodo de prueba que corresponde y que puede ser de tres, seis o doce meses, según el tipo de trabajador; luego de esto dicho trabajador solamente podría ser despedido por causas justas. (Blancas Bustamante, 2015)

El despido incausado tiene como fuente una Jurisprudencia del Tribunal Constitucional, la cual señala que dicho despido se origina en el momento que se despide sin argumentar alguna causa, este despido puede ser dado de manera verbal o escrita, por la que se trataría de un despido ilícito en el que el trabajador vería vulnerados sus derechos fundamentales, es por ello que el Tribunal Constitucional ha establecido la restitución lo antes posible al centro o lugar de labores ante un despido de este tipo. (Toyama Miyaguzuku, 2015)

En consecuencia, la configuración de este despido se da cuando no existe o no se expresa alguna causa tipificada en la Ley, teniendo como un tipo de solución inmediata la reposición al centro de labores, otra manera de configurarse este tipo de despido es a través de la vulneración del principio de inmediatez. (Pla, 2009, como se citó en Valladolid, 2017)

El despido nulo considera como objetivo proteger y amparar a los trabajadores de las vulneraciones de sus derechos fundamentales en las situaciones en las cuales el empleador despide a un trabajador por razones discriminatorias, nuestro ordenamiento jurídico no tolera que ningún acto que infrinja o lesione derechos fundamentales cause efectos, por lo tanto, ante este tipo de actos lo recomendado es la devolución al puesto de trabajo. (Chacalla Romero, 2017)

El despido fraudulento hace referencia a cuando se realiza el despido del trabajador con intención perversa y llevado por el engaño, contrario totalmente a la veracidad de las relaciones laborales; aun habiéndose cumplido con las formas y el respectivo procedimiento, en otras palabras este tipo de despido se da cuando se realiza la imputación al trabajador de hechos inexistentes, falsos o imaginarios o, también, se le adjudica un hecho no señalado en la ley, violentando así el principio de tipicidad, o culminando el vínculo laboral con vicio de voluntad o través de la "fabricación de pruebas". (Concha Valencia, 2014)

El despido fraudulento se configura cuando al trabajador lo despiden de manera engañosa, acusándolo de hechos que no realizó, si ante esto el trabajador llegara demostrar la falsedad de lo mencionado, la vía de amparo puede ser su ruta de salida o de existir alguna discusión o desconfianza que requiera la etapa probatoria, acceder a la vía ordinaria laboral sería lo adecuado. Es así que existe un ambiente similar al del despido incausado al no haber una manifestación expresa de causa, este tipo de despido también tiene su fuente en una jurisprudencia del Tribunal Constitucional, a propósito, dicho Tribunal no procede ante el recurso de amparo ante el mencionado despido, toda vez que no existen derechos constitucionales vulnerados, por lo que, ante este tipo de despido procede la restitución del trabajador a su centro de labores. (Toyama Miyaguzuku, 2015)

El despido arbitrario no sólo está relacionado con el reconocimiento de una indemnización, sino también a la violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, como son el derecho al trabajo y el derecho a la estabilidad laboral; sustentándose en que la norma le ofrece protección contra el despido arbitrario; lo cual está estipulado en el Art. 27 de la constitución. (Del Águila Paredes, 2014)

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

Esta investigación es de tipo básica puesto que busca conocer los motivos suficientes para despedir a los trabajadores en periodo de prueba. Esta investigación está centrada en obtener detalladamente teorías científicas, sin embargo, no resuelve de manera rápida y práctica las consultas abordadas en la investigación. El registro de la información respecto de la actualidad ayuda al incremento del entendimiento teórico. (Sánchez Zorrilla, 2015)

Baena Paz (2017) describió la investigación básica señalando que esta consiste en realizar el análisis de un fenómeno determinado, por tanto, se configura como base para otros estudios relacionados con el tema objeto de estudio.

En cuanto al diseño, se optó por el fenomenológico, lo que significo recopilar la información necesaria obtenida de participantes específicos para explorar su experiencia del fenómeno que será objeto de estudio. (Hernández et al. 2014)

Este diseño busca comprender la percepción de los encuestados sobre sus experiencias, teniendo en cuenta sus características, las cuales deben corresponder al fenómeno en estudio. (Valderrama Mendoza, 2015, p.308)

### 3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Tabla 1

*Matriz de categorización*

N°	Categorías	Sub categorías	Criterio 1	Criterio 2
1	<b>Periodo de prueba</b> Toyama Miyaguzuku (2016)	<b>Extinción de la relación laboral</b> Gallego (2015)	<b>Aptitud del trabajador</b> Bautista Álvarez (2018)	<b>Condiciones del empleo</b> Bautista Álvarez (2018)
2	<b>Despido arbitrario</b> Alva (2016)	<b>Protección ante despido arbitrario</b> Gándara (2017)	<b>La indemnización</b> Carrasco (2016)	<b>La reposición</b> De Lama (2014)
3	<b>Derechos Laborales</b> Valdivia (2015)	<b>Estabilidad Laboral</b> Cueva (2018)	<b>Estabilidad Laboral de entrada</b> Concha Valencia (2014)	<b>Estabilidad laboral de salida</b> Concha Valencia (2014)

### 3.3 Escenario de estudio

Hernández et al. (2019) refirieron que el escenario de estudio es el grupo de casos similares y que tiene caracteres determinados, los cuales permiten realizar un estudio de investigación científico. Se efectuará la investigación en el Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo, en el Módulo Corporativo Laboral de Lima Este; sede San Juan de Lurigancho y en Centros Laborales, escenarios que servirán para desarrollar la investigación, en tanto que se conseguirá dar respuesta a las interrogantes formuladas en el marco de lugar y tiempo de la investigación. De esta manera el escenario estará formado por: abogados laboristas, jueces, especialistas, asistentes, asesores legales, empleador y trabajadores; quienes dominan la especialidad referida al tema de investigación por encontrarse en contacto directo con la casuística en su día a día laboral.

### 3.4 Participantes

**Tabla 2**

*Características de los participantes*

<b>Profesión u Ocupación</b>	<b>Lugar de Trabajo</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Código</b>
Asesor Legal	Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo	Derecho Laboral	CVB1
Catedrático	Universidad César Vallejo	Derecho Laboral	WP2
Jueza	3° Juzgado de Trabajo – Zona 01	Derecho Laboral	DPR4
Abogado	Juzgado de Paz Letrado Laboral – Zona 01	Derecho Laboral	EH5
Empleador	Coolbox	Administración	SEA6
Trabajador	Cineplanet	Atención al cliente	EES7

### 3.5 Técnicas e instrumento de recolección de datos

Hernández et al. (2018) Indicaron que la entrevista como técnica de obtención de información, es un acto en el que se reúnen un grupo de personas para conversar y cambiar mutuamente información entre el entrevistador y el entrevistado, usando sus experiencias que usaran, cuando las preguntas de investigación no observables o futuras sean complejas, para obtener respuesta a aquellas interrogantes.

Hernández et al. (2014) señalaron que la entrevista proporcionará al investigador la recopilación de datos e información brindada por los participantes de los cuestionarios, cuyas preguntas deberán seguir las indicaciones de tener total claridad y precisión, ya que se llevará a cabo en toda la investigación.

Hernández et al. (2014) mencionaron que una de las peculiaridades de la investigación cualitativa es que el instrumento es el propio investigador, quien se encarga del análisis y recolección continua de los datos que conllevarán a una comprensión profunda del tema investigado.

### **3.5.1 Técnica de la bola de Nieve**

Este muestreo localiza a determinados individuos, quienes nos llevarán a conocer otros y estos, a su vez, a otros más para lograr obtener así una muestra suficiente, inclusive nos permitirá llegar a completar la lista íntegramente. Si bien es cierto que su utilidad es infravalorada, es al mismo tiempo la más utilizada cuando se conoce a la población. (López Dicastillo, 2010)

### **3.5.2 Entrevista semi estructurada**

Hernández et al. (2018) expresaron que la entrevista semiestructurada, es aquella guía o agenda de preguntas fijas, pero al mismo tiempo en las que el entrevistador tendrá libre albedrío para poder realizar preguntas específicas de importancia o complementarias al tema, las cuales ayudarán a precisar ideas y valoraciones para la obtención de la información. (p.449)

## **3.6 Procedimiento**

Hernández et al. (2014) señalaron que el proceso cualitativo no obedece una secuencia lineal tal como sí lo hace el proceso cuantitativo. Las etapas consisten en acciones diferentes realizadas al mismo tiempo o una después de otra sin orden aparente y que servirán para consumir los objetivos de la investigación y absolver las preguntas del estudio. En esta investigación esto se verá reflejado en la categorización, triangulación y las entrevistas.

La recolección de la información se obtendrá de las plataformas ofrecidas por la Universidad César Vallejo que cuenta con la disposición de un repositorio virtual

de informes, artículos y tesis y de un grupo de personas que guardan relación directa con el tema investigado, esto a través de la entrevista, de la cual se podrán obtener datos que serán transformados en información que responderán las interrogantes planteadas para luego ser convertida en conocimiento.

### **3.7 Rigor científico**

Hernández et al. (2014) mencionaron que de la investigación cualitativa han nacido criterios para tratar de establecer un paralelo con la confiabilidad, validez y objetividad cuantitativa. Los cuales son: dependencia, credibilidad, transferencia y confirmación; así como la existencia de otros criterios formulados por autores más recientes, como son la fundamentación, aproximación, representatividad de voces y capacidad de otorgar significado

### **3.8 Métodos de análisis de datos**

Sabariago et al. (2014) indicaron que el paquete de software Atlas. Ti está diseñado para el análisis cualitativo de datos que posibilita determinar aproximaciones de datos desde diversos documentos. Justificándose en su análisis de estudio, el software ayuda a definir patrones y a identificar códigos que necesitan ser saturados, va a aumentar la calidad de la investigación y operaciones que estamos realizando.

### **3.9 Aspectos éticos**

El presente trabajo de investigación se ha elaborado respetando la autoría de las fuentes, en la cual se utilizarán las referencias recabadas de libros, códigos con las normas actuales, artículos especializados y científicos, se llevará a cabo siguiendo las pautas metodológicas lo cual tendrá como consecuencia que sea cien por ciento auditable. Toda vez que al citar las fuentes bajo el sistema APA permitirá fácilmente ejecutar el rastreo.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

---

##### Categoría 1: Periodo de prueba

---

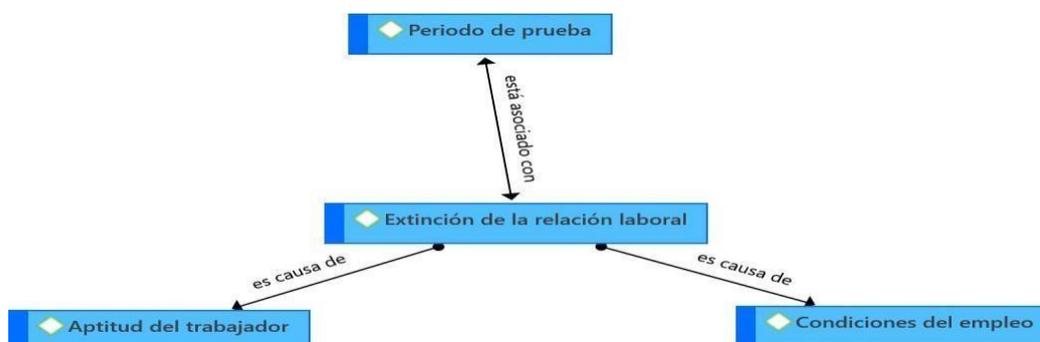
El primer participante refirió que, si existe una desprotección contra el periodo de prueba; ya que no hay ninguna norma en nuestro marco normativo que proteja al trabajador de un despido dentro de este periodo; puesto que debería de hacerse visible la exigencia de criterios, criterios de calificación, pautas, etc., con la finalidad de que los trabajadores sujetos a este periodo, tengan en conocimiento a que abstenerse y cómo afrontarlo.

El segundo participante menciona que adicionalmente a la desprotección que existe en la actualidad con la etapa del periodo de prueba, mantener nuestra normativa laboral, solo continuara promoviendo el empoderamiento del empleador y así sacando ventaja a la posición del trabajador; puesto que muchos de los contratos son con vigencia de tres meses y se podría inferir que el empleador abusara de este para despedirlo dentro de este periodo.

Mientras tanto, el tercer participante expreso que no hay ninguna desprotección; ya que este periodo es para advertir las destrezas y capacidades del trabajador hacia sus funciones asignadas en su centro de trabajo; donde las dos partes ganan; tanto el trabajador como el empleador al ver si el trabajo asignado es acorde a lo que buscaba, si se siente contento o no y si cumple con sus expectativas en el ámbito laboral.

---

Figura 1: Periodo de Prueba



---

## Categoría 2: Despido Arbitrario

---

En la segunda categoría el primer participante infirió, que no se encuentran de acuerdo; puesto que no pueden tomarse factores externos ni abusar de los acontecimientos que se está atravesando en Perú y el mundo en la actualidad a causa de la Covid 19. Por el cual se puede tomar en cuenta resarcir el daño con una indemnización por daños y perjuicios como un aporte a nuestra normativa laboral; ya que se podría estar atentando con los derechos fundamentales de la persona.

Así mismo el segundo participante indico, que existe una sentencia emitido por el tribunal constitucional en donde declaro infundada la demanda contra el despido de una gestante que se encontraba durante el periodo de prueba; en el cual solicito que se declare sin efecto su despido por ser este discriminatorio. En este contexto una trabajadora en estado de gestación si tiene derecho a una protección constitucionalmente reconocida contra un despido injustificado o un despido arbitrario. Sin embargo, el participante numero 3 refirió que no existe despido dentro del periodo de prueba: puesto que es un elemento esencial dentro de marco laboral y no se puede pretender resarcir un daño que no existe mediante la figura 2.

---

*Figura 2: Despido Arbitrario*



---

### Categoría 4: Estabilidad Laboral

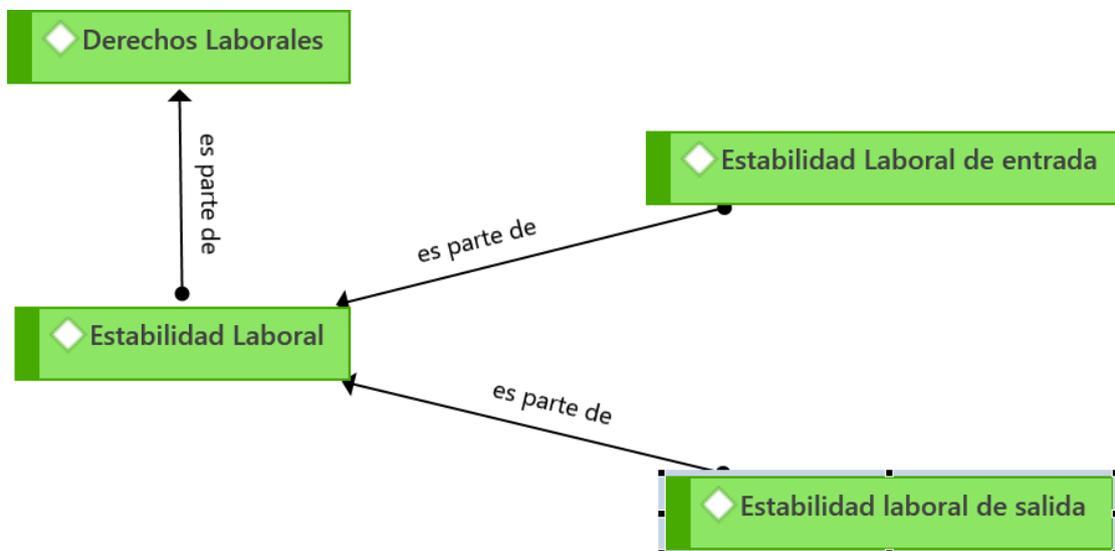
---

Como tercera categoría sobre el derecho a la estabilidad laboral los tres participantes concordaron; puesto que mencionaron que no se afecta el derecho a la estabilidad laboral; ya que el trabajador debe de cumplir la condiciones y destrezas requeridas en el puesto de trabajo; en la cual es una etapa que debe darse para ambas partes; en el cual se está salvaguardando los intereses de la empresa u entidad.

Con mención a los resultados obtenidos, concordamos que el despido arbitrario durante el periodo de prueba debe ser indemnizados por daños y perjuicios; siempre y cuando el trabajador haya sido despedido sin causa justa alguna; puesto que hoy en día para acceder a un puesto de trabajo este pasa por un proceso de selección.

---

Figura 3: Estabilidad Laboral





La discusión se desarrolló con las respuestas obtenidas en la entrevista, de la recolección de datos, la investigación teórica y antecedentes del estudio.

El primer participante refirió que, si existe una desprotección contra el despido arbitrario durante el periodo de prueba. Así mismo no considera válido el despido durante el estado de emergencia Nacional por la covid-19; puesto que no pueden tomarse factores externos como el estado de emergencia para despedir o retirar a un trabajador de su centro de trabajo. También consideró que las herramientas para resarcir el daño por despido arbitrario durante el periodo de prueba serian indemnización por daños y perjuicios. Por otro lado, no considera que la libertad de la que goza el empleador para despedir durante el periodo de prueba ha trastocado la esencia misma de dicha figura; puesto que, retirando a un trabajador en dicho periodo con motivos razonables, está salvaguardando sus intereses con su empresa u entidad. Además, señaló que considera necesario que se exprese de manera explícita en la norma la causalidad del despido durante el periodo de prueba solamente a efectos de solicitar indemnización por daños y perjuicios, en caso se pruebe que el empleador culminó con el vínculo laboral por motivos ajenos a la capacidad del trabajador, más no para efectos de una reposición.

Del mismo modo el segundo participante expreso que si existe una desprotección contra el despido arbitrario durante el periodo de prueba; ya que no hay ninguna ley que ampara dicho periodo y no considera válido el despido arbitrario durante el estado de emergencia; puesto que muchas empresas por media de esta justificación están que aprovechan de los trabajadores despidiéndolos sin causa justa alguna. Por otro lado, no considera el periodo de prueba como suspensión de derechos fundamentales del trabajador; ya que es un derecho del empleador para asegurar el correcto desenvolvimiento en el puesto. También refirió que las herramientas para resarcir el daño por despido arbitrario durante el periodo de prueba serian la indemnización por daños y perjuicios mas no la reposición. A su vez comento que, si considera que un contrato de trabajo

debería establecerse las obligaciones tanto del trabajador como las obligaciones que tiene el empleador durante el periodo de prueba.

El tercer participante comento que, no existe una desprotección contra el despido arbitrario durante el periodo de prueba; por cuanto es en el desarrollo, en la ejecución del contrato por parte del trabajador que se pueden advertir las destrezas y capacidades de este, si bien es cierto el trabajador accede a un puesto de trabajo superado un proceso de selección ello resulta insuficiente. Así mismo menciono que al no existir despido no se estaría afectando ningún derecho y que no se ha trastocado la esencia de dicha figura porque este periodo resulta necesario para ambas partes, esto es para que desde sus respectivas posturas evalúen sus propias expectativas. También refirió que, si bien es cierto la norma no prohíbe la duración del periodo de prueba dicha coincidencia no restringe el hecho que superado el mismo se pueda extender. Además, refirió que el periodo de prueba es una etapa que se debe dar para ambas partes, trabajador y empleador, para el empleador evaluar las habilidades y destrezas en el puesto, y para el trabajador también evaluar si el trabajo cumple sus expectativas.

En concordancia con Pacheco (2018), nuestros participantes mencionan que nuestro ordenamiento jurídico no solo ha omitido la definición sobre el “Periodo de Prueba” sino también al mismo tiempo no ha señalado la finalidad de dicha figura, esto se ha visto marcado de manera negativa en el pensamiento tanto del empleador público como privado, toda vez que, durante este lapso de prueba el trabajador no dispone de ninguna protección frente al despido arbitrario, en pocas palabras se está otorgando una autorización al empleador para despedir que se desprende de la interpretación de la ley, que en múltiples casos infringen o colisionan con otros derechos constitucionales que durante la duración del periodo de prueba deberían estar protegidos presupuestalmente.

Así mismo se toma en cuenta que el periodo de prueba es una etapa que brinda al empleador la facultad de prolongar o no la relación laboral, sin la necesidad que exista una o más justificaciones para hacerlo, por ello hoy en día se caracteriza como la fase inicial de un contrato, cuya esencia es temporal. (Bautista Álvarez, 2018)

De acuerdo con los antecedentes internacionales sobre la estabilidad laboral se manifiesta a través del principio de continuidad, es en otras palabras el tiempo continuo del contrato de trabajo, que busca la protección del derecho al trabajo y al mismo tiempo no permitir la arbitrariedad respecto de los actos de los empleadores, es por ello que el principio de estabilidad laboral es aquel derecho inherente de todo trabajador para conservar su puesto de trabajo indeterminadamente. (Obregón Sevillano, 2016)

Montoya (2013) señaló que el despido, es exclusivamente la voluntad del empleador, la eficacia del trabajador es irrelevante ante la característica unilateral de despido, muchas veces depende de la eficacia del empleado.

El representante del Ministerio del Trabajo indico que en la mayoría de los casos de despidos están sujetos al menosprecio del imperio del empleador, no considera los beneficios que a largo plazo de los intereses de los empleados.

Entonces podemos decir que las normas laborales en nuestro país el derecho laboral no garantiza la suficiente protección ni liquidez para compensar las pérdidas por el despido arbitrario en esta situación durante el periodo de prueba, de hecho, el trabajador está más sujeto a la norma del empleador, hablamos de un valor instrumental y no moral.

## V. CONCLUSIONES

1. Se concluyó que los despidos arbitrarios durante el periodo de prueba situados en el contexto de la pandemia por el covid-19 han venido desarrollándose de manera excesiva y abusiva, toda vez que han utilizado esta figura para despedir a cientos de trabajadores excusados en la norma y al mismo tiempo ocultando la verdadera razón, siendo esta pues la disminución de los presupuestos a raíz de las consecuencias por el coronavirus.
2. Se determinó que los derechos laborales que protegen directamente a los trabajadores en la etapa de prueba, son aquellos que tienen relación con el derecho a la estabilidad laboral y al uso de los mecanismos jurídicos que ofrece la normativa laboral tales como la indemnización o la reposición al puesto de trabajo.
3. Se determinó necesario la actuación célere y eficaz de los operadores de derecho en cuanto a la revisión de los artículos 38° y 76° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad de Competencia Laboral, toda vez que el trabajador no puede verse excluido de sus derechos inherentes como tal durante la etapa del periodo de prueba.
4. Se concluyó que las actuaciones por parte del empleador respecto de los despidos abusivos durante el periodo de prueba señalando como causa el covid-19 no son acordes a la realidad, toda vez que existen otros mecanismos jurídicos para solucionar dichos problemas jurídicos, además de normativa vigente que se reguló para tratar las consecuencias del covid-19.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda considerar criterios más razonables que embarque todos esos vacíos que existen en la norma laboral y ampliar nuestro marco normativo; por que a medida que va avanzando el medio social, también debe desarrollarse el derecho; por lo que deben mejorarse las normas; un claro ejemplo es que el periodo de prueba no hace distinción sobre los contratos sujetos a modalidad; puesto que se sobre entiende que se aplica a todas las modalidades. Sin embargo, los contratos sujetos a modalidad y plazo determinado no deberían tener el mismo tratamiento que el de plazo indeterminado; dado que en el primero hay una fecha de vigencia establecida.

Como segunda recomendación debería de prohibirse o declararla nula la cláusula en la que se prevé que el periodo de prueba es similar a la del plazo mismo de los contratos de trabajo; ya que se estaría atentando contra la naturaleza del periodo de prueba; que es demostrar sus destrezas y capacidades del trabajador a sus funciones que se le encomiendan y el trabajador sabiendo que aun supere dicho periodo se dará por culminada su relación laboral; puesto que se daría un fraude a la ley al tener como finalidad que el trabajador jamás alcance dicha protección contra el despido arbitrario, dado que dicho periodo vencerá en la misma fecha su vínculo laboral.

Como última recomendación seria modificar el Art. 38 y 76 del Texto Único ordenado; donde nos refiere que superando el periodo de prueba recién tienen derecho a una indemnización; puesto que el trabajador debería de demostrar con pruebas fehacientes que no fue despedido por sus capacidades ni desempeño laboral; si no injustamente.

## REFERENCIAS

- Bautista Álvarez. (2018). El periodo de prueba como periodo de suspensión de los derechos fundamentales de los trabajadores.
- Blancas, B. (2015). Derechos Fundamentales y Estabilidad Laboral en el Trabajo. (1era. Ed). Lima, Perú: Editorial Palestra Editores S.A.C.
- Constituyente, A. (1993). Constitución Política del Perú.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR. Ley de productividad y competencia Laboral
- El comercio, (2020) Hoy inicia el estado de emergencia nacional por coronavirus  
Recuperado de: <https://bit.ly/2TaGMxl>
- Garavito León, S. E. (2016). Indemnización por Despido Arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los Operadores Jurídicos de la Corte Superior de Justicia de Lima Este – 2016. Lima: Universidad César Vallejo
- García, A. & Huamán, E. (2013). Trabajadora gestante despedida durante el período de prueba no tiene derecho a reposición.
- Gonzales, G. (2017). Protección contra el despido arbitrario durante el periodo de prueba.
- Guzmán, A. M. (2020). El coronavirus y su impacto en la sociedad actual y futura.
- Haro, J. (2012). Derecho individual del trabajo. (2da. Ed). Lima, Perú: Ediciones Legales E.I.R.L
- Hernández Sampieri, Roberto (2014). Metodología de la Investigación.
- Izaga Navarrete, J. J. (2020). Derogación del periodo de prueba para los trabajadores que acceden a un puesto de trabajo mediante concurso público de méritos.
- Jara, J. (2017). El periodo de prueba laboral en el Perú. Lima, Perú: Lex & Iuris.
- Mas Lozada, A. (2018). El periodo de prueba en el derecho laboral peruano: alcances, límites y consecuencias de su aplicación irregular.
- Medina, G. (2018). La discriminación objetiva: bases para una teoría general de los

derechos humanos. Anales De La Facultad De Ciencias Jurídicas Y Sociales De La Universidad Nacional De La Plata Recuperado a partir de <https://bit.ly/3vSH9d3>

Pasco Cosmópolis, M., "Los contratos temporales: exposición y crítica", Revista de la Facultad de Derecho, Editorial PUCP, Lima N°68, (2012).

Presidencia del Consejo de Ministros, P. C. M. (2020). DS N° 044-2020-PCM Estado de emergencia Nacional por las graves circunstancias del brote covid-19.

Romero, C., & Judicksa, W. (2015). El fuero sindical y la protección de la estabilidad laboral del trabajador dentro del periodo de prueba.

Silva, C. L. (2016). Los principios de dignidad humana, proporcionalidad y buena fe como límites a los derechos del trabajador.

Toyama, J. (2013) Instituciones de Derecho Laboral. Lima. Editorial PUCP.

Toyama, J. (2015). Derecho individual de trabajo en el Perú. Un enfoque teórico práctico. (1era. Ed). Lima, Perú: Editorial Gaceta Jurídica S. A.

Vite Talledo, F. E. (2018). Hacia una reforzada protección constitucional de la madre gestante durante el periodo de prueba en una relación laboral del régimen privado.

Valencia, C. R. (2014). Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el tribunal constitucional.

Valladolid, H. (2017). Análisis de la facultad directriz del empleador en el uso del Periodo de Prueba frente al Principio de Estabilidad Laboral.

Palacios, K. Z. (2019). Derecho a la igualdad y remuneración equitativa.

## **ANEXOS**

## ANEXO A: GUÍA DE ENTREVISTA

Fecha:

Hora:

Lugar:

Entrevistador:

Nombres y Apellidos del entrevistado:

Edad:

Sexo:

Ocupación:

### Introducción:

La presente entrevista se realiza para recopilar datos e información respecto al siguiente tema de investigación: "Amparo contra el despido arbitrario durante el periodo de prueba como consecuencia del covid-19".

### Preguntas:

1. ¿Considera usted que es posible proteger al trabajador contra el despido arbitrario durante el periodo de prueba?
2. ¿Considera usted que existe una desprotección contra el despido arbitrario durante el periodo de prueba?
3. ¿Qué opinión le merece el despido sustentado en el Estado de Emergencia Nacional por covid-19 a un trabajador dentro del periodo de prueba?
4. ¿Cuáles considera que serían las herramientas para resarcir el daño por despido arbitrario durante el periodo de prueba?
5. ¿Considera usted que despedir a un trabajador durante el periodo de prueba afecta el derecho a la estabilidad laboral?
6. ¿Considera usted al periodo de prueba como la suspensión de los derechos fundamentales del trabajador?
7. ¿Considera usted que la libertad de la que goza el empleador para despedir durante el periodo de prueba ha trastocado la esencia misma de dicha figura?

8. ¿Qué opinión le merece que se pacte que la duración del periodo de prueba sea idéntica al plazo mismo del contrato de trabajo?
  
9. ¿Considera usted que un contrato de trabajo debería establecer las obligaciones que deben cumplir las partes mientras dure el periodo de prueba?
  
10. ¿Considera usted necesario se exprese de manera explícita en la redacción de la norma la causalidad del despido durante el periodo de prueba?

## ANEXO B



### DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: **"Amparo contra el despido arbitrario durante el periodo de prueba como consecuencia del covid19"**

**Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:**

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan los abogados especializados en Derecho Laboral también es confidencial.

Se me ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.

Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Lima, 22 de abril de 2021

Nombre del participante: GONZALO GALVAN ANDAMAYO

DNI: 74071560



Investigadora  
Abanto Soza Silvana Mabel  
DNI: 48609855

Investigador  
Zambrano Canales Junior Alejandro  
DNI: 46130151

## DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: **"Amparo contra el despido arbitrario durante el periodo de prueba como consecuencia del covid19"**

**Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:**

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan los abogados especializados en Derecho Laboral también es confidencial.

Se me ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.

Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Lima, 22 de abril de 2021

Nombre del participante: DORA PONCE RAMOS

DNI: 25595948



---

FIRMA



---

Investigadora

Abanto Soza Silvana Mabel

DNI: 48609855



---

Investigador

Zambrano Canales Junior Alejandro

DNI: 46130151

## DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: **"Amparo contra el despido arbitrario durante el periodo de prueba como consecuencia del covid19"**

**Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:**

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan los abogados especializados en Derecho Laboral también es confidencial.

Se me ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.

Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Lima, 22 de abril de 2021

Nombre del participante: RAUL ESTEBAN KU NAVARRO

DNI: 43477845



FIRMA



Investigadora

Abanto Soza Silvana Mabel

DNI: 48609855



Investigador

Zambrano Canales Junior Alejandro

DNI: 46130151

## ANEXO C: RESULTADOS DE TURNITIN

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/?ro=103&o=1610116663&u=1088032488&lang=es&s=1

feedback studio | Amparo contra el despido arbitrario durante el periodo de prueba como consecuen... | /0 | 31 de 558

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Amparo contra el despido arbitrario durante el periodo de prueba como consecuencia del covid-19

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTORES:  
Abanto Soza, Silvana Mabel (ORCID: 0000-0003-1174-2409)  
Zambraño Morales, Juanita Alejandra (ORCID: 0000-0003-0714-021X)

ASESORES:  
Mgtr. Paolinina González, Lutzganda (ORCID: 0000-0002-5948-341X)  
Mtro. Guerra Campos Jefferson Williams (ORCID: 000-0003-0158-7242)

LINEA DE INVESTIGACION:  
Derecho Laboral

Lima - Perú  
2021

**Resumen de coincidencias**

**22 %**

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6 %	>
2	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	2 %	>
3	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	2 %	>
4	www.coeeci.org.pe Fuente de Internet	1 %	>
5	doku.pub Fuente de Internet	1 %	>
6	polemos.pe	1 %	>

Página: 1 de 25 | Número de palabras: 6338 | Versión solo texto del informe | High Resolution | Activado



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PALOMINO GONZALES LUTGARDA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "AMPARO CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO DURANTE EL PERIODO DE PRUEBA COMO CONSECUENCIA DEL COVID 19.", cuyos autores son ZAMBRANO CANALES JUNIOR ALEJANDRO, ABANTO SOZA SILVANA MABEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 03 de Agosto del 2021

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PALOMINO GONZALES LUTGARDA <b>DNI:</b> 22422843 <b>ORCID</b> 0000-0002-5948-341X	Firmado digitalmente por: LUPALOMINOG el 09-05- 2022 21:22:03

Código documento Trilce: TRI - 0166323