



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

La afectación de los derechos sociolaborales de los
trabajadores del régimen privado en el periodo de
prueba

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Sanchez Solano, Donnajou Stefani (orcid.org/0000-0002-0649-0149)

ASESORA:

Mgtr. Palomino Gonzales, Lutgarda (orcid.org/0000-0002-5948-341X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral,
Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria.

El presente trabajo de investigación va dedicado a mis padres quienes son los pilares de mi vida para impulsarme a lograr mis objetivos, y a mi asesora por compartir sus conocimientos.

Agradecimiento

Agradezco al apoyo incondicional de mi familia, a las personas que día a día me rodean ya que ellos me impulsan a seguir adelante, de igual forma a mis asesores por guiarme en el desarrollo de este trabajo

Índice de Contenidos

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	12
3.3. Escenario de estudio	13
3.4. Participantes	13
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.6. Procedimiento	14
3.7. Rigor científico	14
3.8. Método de análisis de datos	15
3.9. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	16
V. CONCLUSIONES	22
VI. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS	24
ANEXOS	29

Índice de tablas

Tabla 1 *Matriz de categorización* 12

Tabla 2 *Lista de participantes* 13

Índice de figuras

Figura 1 <i>Categoría 1</i>	16
Figura 2 <i>Categoría 2</i>	17
Figura 3 <i>Red de información</i>	18
Figura 4 <i>Nube de palabras</i>	19

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general demostrar la afectación a los derechos sociolaborales de los trabajadores del régimen privado en el periodo de prueba. Se realizó una investigación con enfoque cualitativo, con el diseño fenomenológico, para sintetizar su descripción se puede que busca captar las experiencias vividas por los participantes, la investigación fue de tipo básico con la participación de 5 entrevistados, siendo especialistas en la materia; con todo ello se ha llegado a la conclusión de que nuestra legislación laboral nacional con respecto al periodo de prueba necesita con urgencia una reestructuración que garantice y salvaguarde los derechos sociolaborales de los trabajadores que se encuentren en el régimen privado cumpliendo el periodo de prueba laboral.

Palabras clave: periodo de prueba, legislación nacional, derechos sociolaborales, reestructuración.

Abstract

The present research work has as a general objective to demonstrate the affectation to the social and labor rights of the workers of the private regime in the trial period. An investigation with a qualitative approach was carried out, with the phenomenological design, to synthesize its description, it may be that it seeks to capture the experiences lived by the participants, the investigation was of a basic type with the participation of 5 interviewees, being specialists in the matter; With all this, it has been concluded that our national labor legislation regarding the trial period urgently needs a restructuring that guarantees and safeguards the social and labor rights of workers who are in the private regime fulfilling the labor trial period.

Keywords: trial period, national legislation, social and labor rights, restructurin

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años ha sido expuesto los frágiles cimientos del derecho laboral, un ejemplo de ello es la figura del periodo de prueba en el cual se expone los escasos de la doctrina laboral peruana sobre dicho tema, a pesar de ser la etapa inicial en una relación laboral; siendo que en el último siglo dicha figura ha sufrido de diversas modificaciones, y quien se ve afectado es el trabajador del régimen privado.

En ese contexto se establece que el trabajo es un derecho humano y, por ello se puede vislumbrar al trabajo como la “actividad humana caracterizada por la fabricación, transformación de objetos, materiales o ideales, o al cumplimiento de una actividad, ya sea pública o privada”. (De Pina, 2005)

Por ello, es reconocido el derecho laboral por distintas instituciones a nivel internacional, del mismo modo por instrumentos normativos de categoría nacional; en la legislación nacional está establecida en la constitución política del Perú, siendo complementado con distintas normas y leyes que desarrollan y protegen las distintas formas de contrataciones laborales. (Nolasco, 2014)

En ese sentido García (2021) señaló que en el ámbito nacional la problemática con respecto al periodo de prueba es la falta de esclarecimiento de la norma, puesto lo que se debería entender por el periodo de prueba, a la vez su naturaleza jurídica y criterios de valoración que el empleador deba considerar para llevar a cabo un despido que no sea arbitrario.

El mismo problema se contempla a nivel internacional, un ejemplo de ello es España, pues Aparicio, aduce que el principal problema que hay alusivo al periodo de prueba, es la libertad de los empleadores para despedir a los empleados sin causa justa, lo que afecta los derechos fundamentales, resultando ser gravoso e intolerable esta situación para el trabajador de un Estado democrático. Por ello, no ven la necesidad que existe entorno a ello; limitando sus diversos significados naturales en lugar de crear empleos precarios que no cuentan con protección constitucional. En ese caso, se necesita imponer restricciones o criterios que permitan una evaluación durante en el tiempo de prueba. (Aldana, 2016)

A nivel nacional, el periodo de prueba se encuentra descrito en el artículo 10° del Decreto Supremo 003-97-TR del decreto legislativo N°728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral” el cual señala el tiempo de duración del

periodo de prueba, lo general es de tres meses, y superado ello el trabajador adquiere derecho a una protección legal automática ante un posible despido inicu, en ese sentido tiene la posibilidad de ser compensado o ser restaurado en sus labores. Así mismo, el decreto indica que dicho periodo puede extenderse previo acuerdo entre las partes teniendo en cuenta el puesto de trabajo que desempeñara, y que dicho acuerdo conste por escrito, en el cual se indique que el periodo límite establecido por la norma es de tres, seis o un año.

En ese contexto Acosta y Jimenez (2020) manifestaron que el gran problema de contratación en el sector privado surge ante la ausencia personal calificado y especializado que requiere una empresa para desempeñar las labores específicas, por ello se puede decir que los lugares de formación tanto técnicos como profesionales tienen carencias al momento de impartir conocimientos especializados; esto es una realidad nacional lamentable ya que esto genera fracturas en el mercado laboral nacional. Dicho esto, el presente trabajo de investigación se limita al sector privado, puesto que, el modelo de gestión público es diferente.

Para el gran problema que se genera en el mercado laboral, el empleador toma la iniciativa de implementar una etapa inicial previa a la “contratación formal” con el objetivo de realizar una evaluación adecuada al nuevo personal y así realizar de manera más breve una depuración, sin grandes contratiempos, ni riesgo de sanciones económicas. El Período de Prueba se impone a la parte trabajadora, que en realidad se configuraría la prestación de servicios como hecho de connotación eventual en tanto rige el plazo en cuestión (LaLey, 2021).

El presente investigación tiene por conveniente plantear como interrogante principal lo siguiente: ¿existe afectación a los derechos sociolaborales? y los problemas específicos que surgen del tema de investigación son: (a) ¿existe afectación en los derechos sociolaborales en los trabajadores del régimen privado?, (b) ¿es necesario mayor efectividad en la aplicación de la norma que protege los derechos socio laborales?

La investigación planteada goza de una justificación práctica, basada en la afectación a los derechos sociolaborales del trabajador, el mismo que está inmerso en un contexto laboral. Por lo tanto, resulta pertinente llevar a cabo una

exhaustiva labor de análisis e investigación de esta realidad social, al margen de las normas ya establecidas.

La justificación metodológica, los especialistas como Hernández, et al. (2014), aducen como aquellas que se fundamenta en el uso como método de recolección de información con fines de ser beneficioso para el estudio, ya que haciendo referencia al trabajo de investigación, es la diferencia en los datos recolectados que permite a esta investigación aportar conocimientos.

Por último, en cuanto a la justificación teórica, se permite la innovación con el fin de equilibrar en el problema de estudio, puesto que, si la investigación es factible en otros estudios, se obtendrán los resultados. Tiene sentido realizar investigaciones en el marco del desarrollo de la frontera de la ciencia (Ñaupas et al., 2018).

De modo, que se pretende evidenciar el estado de vulnerabilidad que se encuentran los trabajadores del régimen privado en el periodo de prueba en manos de sus empleadores.

Bajo la problematización descrita anteriormente, se tuvo como objetivo general: Demostrar la afectación a los derechos sociolaborales de los trabajadores del régimen privado en el periodo de prueba. Asimismo, los objetivos específicos que surgen del tema de investigación son: (a) Analizar los resultados que se obtienen de la afectación de los derechos socio laborales; (b) Identificar la operatividad del empleador en el periodo de prueba.

II. MARCO TEÓRICO

Aparicio (2015), cuya investigación tuvo como finalidad examinar la conceptualización del período de prueba con respecto a la actual doctrina del Tribunal Constitucional. La Autora realizó una investigación de tipo básico- descriptiva, como instrumento empleo documentos como las sentencias del Tribunal Constitucional de Madrid. Con lo que la autora concluyó que, dicha figura le reconoce al empleador la decisión única y particular para rescindir de la relación laboral durante el tiempo de prueba, privando al trabajador de tomar acciones, por tanto, impidiendo así la revisión judicial, lo que constituiría vulneración del derecho a la debida tutela jurisdiccional efectiva.

Asquerino (2015), tuvo como propósito analizar las afirmaciones contenidas en la doctrina y obtener las afirmaciones que brinda la Jurisprudencia con respecto al período de prueba laboral. El autor realizó una investigación de tipo básica, explicativo no experimental, para población de estudio se tomó en cuenta a los trabajadores de Sevilla-España que se encontraban en período de prueba, empleó una guía de análisis documental. Por lo que sintetizo que los empleados que laboran dentro del periodo de prueba deberán ajustarse a varias condiciones. Y con respecto de los límites temporales, precisa que los mismos trabajadores en dicho periodo deberán condicionarse a términos establecidos según el tamaño de una empresa.

Boy (2015) tuvo como objetivo evidenciar las consecuencias jurídicas producidas al periodo de prueba en el derecho laboral Guatemalteco; realizó un estudio de tipo descriptivo, el enfoque fue cualitativo, el instrumento empleado fue la entrevista, con la participación de especialistas en el tema laboral, el muestreo fue probabilístico. Por lo que concluyó que se debe observar la actitud de la Inspectoría General del Trabajo frente a hechos que afecten los derechos del trabajador en dicho periodo, con relación a las remuneraciones adquiridas durante este periodo, porque el trabajador cuenta con los mismos derechos y

beneficios que goza un trabajador que se encuentra ya bajo contrato, puesto que las labores serán iguales.

Gallego (2015) cuya investigación tuvo como finalidad mostrar los aspectos esenciales del periodo de prueba en el derecho español. Realizo un estudio de tipo descriptivo; El autor desarrollo un estudio de tipo Básico - teórico, como instrumentos de recolección de datos uso documentales y jurisprudencias; el muestreo fue probabilístico. Por tanto, concluyo que es necesaria una reestructuración de la legislación española en cuanto a materia laboral; ya que el Legislador basa su improductiva actuación regulatoria en la delegación natural a los convenios colectivos, sin límites, de la duracion de dicha etapa, tomando como un aspecto angular en su institución.

Nolasco (2014) tuvo como objetivo evidenciar que las implementaciones de la reforma laboral 2012 con respecto al periodo de prueba o capacitación inicial son violatorios de derechos humanos; el autor realizo un estudio de tipo analítico sintético; empleo como muestra a 20 trabajadores y a 10 representantes de los empleadores; Desarrolló el enfoque cuantitativo en base al diseño inductivo, de forma directa empleo la técnica de recolección de datos; Por lo que concluyo que es sumamente necesario una correcta y verdadera reforma laboral, una que vaya de acuerdo a las nuevas formas de contratación, derivadas del uso de nuevas tecnologías, pero sin olvidar los derechos humanos ni los laborales.

Spector (2015) indicó que el argumento de la igual autonomía, Kant acepto la libertad contractual, y no acepto los contratos en el cual los sujetos no se les daba igual valor y autonomía, propuso que se debía declarar esos contratos como nulos e inválidos, las regulaciones que se debían de dar en el contrato de trabajo, por esa razón el respeto a la autonomía, en el cual no se tenía que subordinar a preferencia subjetivas, es decir, que todos los derechos laborales son irrenunciables y esto es una consecuencia natural de su autonomía.

Valdiviezo (2019), tuvo como propósito la regularización del período de prueba y su incidencia en el derecho a estabilidad laboral en el Perú”, estudiar si la norma prescrita del artículo 10° del D.S. N° 003-97-TR resulta suficiente. El autor desarrollo su investigación de tipo básico explicativo, nivel descriptivo – correlacional, su investigación tuvo como base el análisis documental y bibliográfico, empleo el fichaje bibliográfico, la recolección y análisis de datos doctrinales, legislativos y jurisprudenciales como instrumento de recolección de datos: por lo que concluyó que es imperioso una reforma en el proceder que se le da al Período de Prueba Laboral en la legislación nacional, puesto que se ha corrompido su propósito, y así evidenciando la ineficaz valoración al trabajador en el tiempo de prueba, proporcionando mayor protección a los derechos de los trabajadores.

Bautista (2016), Tuvo como objetivo determinar cómo es que el período de prueba influye en la desnaturalización de los derechos primordiales de los trabajadores; realizo una investigación de tipo teórico-inductivo. Se usaron las pruebas documentales como herramientas de recolección de datos. Con lo que pudo concluir que la regulación jurídica del período de prueba, es a favor del empleador y casi en su totalidad desfavorable para el trabajador, dejando abierta la opción de que se suscite un fraude laboral en agravio de los derechos del trabajador; mostrándose al período de prueba como restrictivo, al imposibilitar al trabajador iniciar cualquier acción, que demuestre la existencia de una vulneración durante dicho periodo y en el caso se pueda plantear, tendrá como resultado el que se declare improcedente.

Chacalla (2015), en su investigación tuvo como finalidad la defensa del derecho laboral del trabajador dentro del periodo de prueba y el fuero sindical. Así como determinar el motivo por el cual la protección en el lugar de trabajo y en virtud del cual los trabajadores están obligados por la constitución de sindicatos, protegidos por la entidad permanente de afiliación colectiva en el lugar de trabajo, no es positivo. Es un estudio básico y descriptivo. Las herramientas utilizadas fueron entrevistas y

cuestionarios. Con lo que obtuvo y el resultado es el siguiente: El 80% de los encuestados manifestaron no sentir una protección real para la seguridad de los trabajadores, mientras que el 20% dijo lo contrario, si cuentan con seguridad en su estabilidad. Ver al trabajador y que respete el motivo de afiliación al sindicato. En cuanto a su conclusión de que un trabajador afiliado al sindicato puede ser despedido durante del período de prueba, lo que afecta su continuidad laboral.

Cruzado (2015) cuya investigación tuvo como propósito evidenciar la forma de concluir la relación laboral por decisión del empleador durante el periodo de prueba, infringen el derecho fundamental de la trabajadora embarazada; el autor realizó una investigación de tipo analítico sintético; Desarrollando el enfoque cuantitativo en base al diseño inductivo; uso la entrevista como herramienta de recolección de datos. Con lo que concluyó que en el periodo de prueba para las trabajadoras gestantes las expone a la decisión unilateral del empleador, de cesar la relación laboral, con lo que se afectan los derechos fundamentales de la trabajadora gestante; dicha figura arbitraria que se le permite al empleador, puede hasta ser considerarse como un acto discriminatorio.

Mas (2019), su investigación tuvo como realizar un control minucioso sobre la información del periodo de prueba laboral y el disentimiento de la doctrina y jurisprudencia referido a dicho periodo. Fue un estudio de tipo básica con enfoque cualitativo. El instrumento empleado fue las entrevistas. La muestra y población de estudio para dicha investigación fueron expertos en materia laboral, el muestreo fue no probabilístico. Tuvo como conclusión que dicho período al iniciar, el empleadores quien está a cargo de la evaluación donde se determina si el trabajador cumple con condiciones para obtener el puesto por lo que se procederá con la apreciación de su idoneidad para el cargo para lo cual el empleador cuenta con la facultad discrecional en ese aspecto.

Valladolid (2017), tuvo como objeto de estudio analizar si se puede instaurar la disposición de una directriz en el ejercicio del periodo de prueba ya que afecta el Principio del equilibrio laboral. Desarrollo el

enfoque cualitativo, Fue un estudio de tipo básico, la muestra de estudio radica en profesionales en materia laboral, el muestreo fue: No probabilístico; utilizo la entrevista como herramienta de recolección de datos. Con lo que se concluyó que la facultad de direccional del empleador afecta el derecho de firmeza de un trabajador, contraviene el principio de estabilidad laboral por lo que se genera la necesidad de acortar el tiempo de este periodo; la legislación determina que la capacidad del empleador no afecte el principio de estabilidad laboral.

Finalmente, resulta pertinente brindar noción de los enfoques conceptuales que enmarca la investigación.

Asquerino (2017) mencionó que, el periodo de prueba suele verse de manera favorable para el trabajador, para ello se constató la beatitud de su beneficio contractual de forma simétrica, a diferencia del empleador, de excesiva abstracción. Ambas partes (empleador y trabajador) tienen interés en la consistencia de la prestación de labores, pero desde el punto de vista de la extinción contractual, el empleador es quien aprovecha la institución.

Naranjo (2014) señaló, que la relevancia constitucional en la perennidad del periodo de prueba resulta alarmante en dicho periodo, ya que el trabajador carece de derechos “derivados del vínculo laboral, que puede surgir a instancia de una de las partes en su desarrollo”. Esto significa que el empleador puede quedar libre de una prolongación del contrato sin invocar una causa que lo justifique, sin derecho a indemnización porque no existió un despido arbitrario.

Morena (2016) infirió que, en el contexto lo más importante que la norma internacional y nacional, exige sobre el trabajo es que el Estado promueva una legislación de mínimos permisibles, en el cual cada uno reconozca una fuente madre de derechos humanos irrenunciables en pro de los empleados, habiendo así una diferencia, en tanto le dan una protección infra constitucional o a un rango Constitucional, aunque parezca más evidente y coherente que los derechos fundamentales son

en su mayoría son derechos derivados de la dignidad humana, pero no de la dignidad como sujeto de derecho aportador de una economía dinámica a la sociedad.

Velaochaga (2017) comentó que, como otros derechos, el derecho al trabajo ha sido objetivo de diversos enfrentamientos en su reconocimiento y protección, debido a que, siempre ha encarado diversos obstáculos en su desarrollo; por eso, es importante saber y entender todo el proceso que ha tenido que pasar el derecho al trabajo, ello sería lo ideal para poder situar en el contexto de las discusiones surgidas a lo largo del tiempo en torno a su reconocimiento como derecho.

Los expertos de la OIT (1996), en la 75ª Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1988, donde acordaron establecer los alcances de las actividades de la OIT sobre la base de derechos específicos consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Y convenios internacionales de derechos humanos que tratan de: libertad de asociación, libertad de trabajo, la no discriminación y promoción de la igualdad de oportunidades, derecho al trabajo, derecho a un ingreso básico, derecho a la seguridad social y derecho a servicios dignos. Condiciones de trabajo y de vida, y participación de las personas en las medidas de promoción y protección de los derechos humanos.

El periodo de prueba según la norma no debe de exceder los tres meses, con la excepción de que las partes pueden realizar un pacto en el cual se determine un plazo mayor en caso las labores lo soliciten, ya sea por grado de responsabilidad o su naturaleza, cual sea la justificación para tal prolongación. La extensión de dicho periodo deberá constar textualmente en un documento, en conjunto con el período inicial no deberá exceder los seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza, y de un año en el caso sea de personal de dirección (D.S 003-97-TR LPCL de 1997, art.10, Perú).

En el Perú, la legislación actual no contempla la exoneración que los trabajadores podrían tener con respecto al periodo de prueba, a

comparación del ya derogado artículo 44° del decreto legislativo N°728, ley de fomento del empleo; donde se describe excepciones que se podrían dar en el periodo de prueba: a) Los trabajadores que ingresen por concurso; b) Los que reingresen al servicio del mismo empleador, salvo que el trabajador reingrese en un puesto notoria y cualitativamente distinto al que ocupara, y c) Aquellos que lo hayan estipulado expresamente (D.L728 LFE de 1991, art.44, Perú)

En ese sentido se puede inferir que el estado peruano en la actual normativa contiene al periodo de prueba y sus especificaciones; a comparación de otras legislaciones latinoamericanas, sin embargo, es muy vaga la regulación que le brinda el Decreto Supremo 003-97-TR Ley de productividad y competitividad laboral al periodo de prueba, puesto que supone la existencia de un periodo inicial o como algunos autores lo llaman contrato preliminar o preparatorio, está permisividad da paso al cese del vínculo laboral por acuerdo de ambas partes o por decisión del empleador.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

En la presente investigación se aplicó un enfoque cualitativo por lo que al ser interpretativo brinda un mayor beneficio con respecto al análisis de datos, asimismo se realiza una búsqueda de enfoques que logren dar respuestas a una investigación sosteniéndose a la realidad problemática y encontrando potenciales observaciones conforme se desarrolla el estudio conjuntamente con la perspectiva y propósitos encaminados a entender una situación problemática.

Se utilizó el método inductivo, es una forma de pensamiento de la que uno pasa del conocimiento de situaciones o eventos específicos a un conocimiento más social que refleja el área común en los fenómenos y experiencias personales. Se fundamenta en rehacer los hechos y fenómenos de la realidad, encontrando puntos en común y coincidencias en un determinado sector, para llegar a una deducción sobre los aspectos y cualidades distintivas, en el cual la generalización a que se llega tiene una base empírica (Rodríguez y Pérez 2017).

El diseño que se implementó es el fenomenológico, es aquel que se basa en las experiencias de los entrevistados, así como en el análisis de temas específicos, por lo que busca investigar, entender y explicar las experiencias que se tuvieron en relación con un fenómeno y encontrar los componentes comunes en razón a las experiencias ante un determinado fenómeno (Mendoza, 2018).

Esteban (2018) desarrolló que la investigación básica es la investigación que se ha utilizado desde que las personas tenían curiosidad científica para desentrañar los misterios de la procedencia de cada fenómeno en lo natural, la sociedad y el pensamiento. Y quienes despertaron dicha curiosidad fueron los sofistas, los amantes del saber, más conocidos como filósofos, y quienes luego se convirtieron en los primeros científicos ellos fueron los amantes de la sabiduría, siempre

encontraban un por qué para desentrañar más conocimiento individual y para el mundo. Los más grandes filósofos de la Grecia clásica, como Anaximandro, Talesde Mileto, Sócrates, Demócrito, Aristóteles, Platón y otros, estaban interesados en comprender el mundo, el cosmos a lo largo y ancho, Y estas personas desde una perspectiva filosófica científica usando la observación y el razonamiento lógico como método de investigación científica.

3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Resulta necesario señalar las categorías para explicar porque están establecidas las interrogantes, señalando de igual forma las subcategorías, ya mejorara la obtención de información en la investigación. (herrera et al.2015).

Tabla 1

Tabla de categoría y subcategorías

Categorías	Subcategorías	Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3
Periodo de prueba Mas (2018)	desnaturalización del periodo de prueba (Garcia 2021)	Factores de la desnaturalización del periodo de prueba (Gallego, 2015)	El contrato laboral indeterminado (Ministerio de Trabajo, 2010)	Duración del periodo de prueba (Asquerino 2015)
	Ampliación del periodo de prueba (Bautista 2018)	protección del trabajador durante el periodo de prueba (Bautista 2018)	Exoneración del periodo de prueba (Pacheco 2008)	La facultad de dirección que tiene el empleador. (Carrasco 2020)
Derechos Sociolaborales Reyes (2018)	Gestión de Fiscalización Laboral (Sucno 2019)	Cumplimiento de las normas socio laborales (carpio 2019)	Obligaciones sociolaborales (Navarro 2021)	supervisión continúa del cumplimiento de las normas sociolaborales (Lopez 2013)

3.3 Escenario de estudio

La investigación jurídica motiva a los estudiantes a localizar información prudente e interesante, por lo que es necesario usar de manera efectiva materiales básicos para restaurar conceptualizaciones importantes del derecho y la realidad jurídica social, con el objetivo de impulsar la comprensión de las cuestiones propuestas a través de la estimulación creativa (Hernández, et.al 2017). Por ello, en el presente trabajo de investigación el escenario estuvo conformado por la ciudad de lima.

3.4 Participantes

Palomino (2019) indicó que en un trabajo de investigación los participantes con una pieza fundamental ya que ellos son los que brindan información que permite determinar datos, ya que los datos brindados serán experiencias vividas de los especialistas, por ellos los entrevistados serán abogados especialistas en materia laboral.

Tabla 2

Relación de expertos

Nombres	Profesión	Centro Laboral	Cargo
Erick Castillo Ledesma	Abogado	Poder judicial	Abogado
Joselyn Valdivia Camarena	Abogada	Abogada Independiente	Abogada
Heydi Canevaro Pérez	Abogada	Abogada Independiente	Abogada
Sandra Parodi	Abogada	Abogada Independiente	Abogada
Frank Olazabal galvez	Abogado	Abogado Independiente	Abogado

3.5 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Las entrevistas cualitativas son más íntimas, flexibles y abiertas que las cuantitativas. Se define como un encuentro de discusión e intercambio de información entre una persona (interlocutor) y otra persona (entrevistado). Durante la entrevista, se pueden comunicar y construir un conjunto de significados a través de preguntas y respuestas sobre un tema. El estudio es inobservable o difícil de realizar debido a cuestiones éticas o complejidad (Hernández et al., 2014).

Según lo señalado líneas atrás, el instrumento aplicado es la entrevista, lo que debe entenderse como un medio de recopilación de información fundamental e importante. Además, se empleó como técnica el análisis de documentos, el mismo que se utiliza para analizar la normativa actual, el instrumento fue la guía de análisis documental.

3.6 Procedimiento

En el proceso de investigación se debe respetar los lineamientos ordenados. Para su realización se deben seguir una serie de pasos, se inicia con la recolección de datos, luego deberá ser revisado, organizado, siguiendo la preparación de los datos obtenidos para el análisis y así definir la unidad de análisis, cifrar las categorías y explicarlas, formar una hipótesis, y concluir con la evaluación de un rigor del Estudio basándose a la triangulación con la cual se obtendrán resultados útiles para el tema de investigación. (Hernandez, 2018).

3.7 Rigor Científico

Durante la investigación cualitativa se define como la autenticidad que el trabajo de investigación necesita, ya que resulta necesario contar con credibilidad, apoyándose en la información recolectada, gracias a las vivencias y/o experiencias de los participantes, en la transferibilidad se busca la beatitud de los resultados para que puedan ser aplicables en otros contextos, para futuros trabajos relacionados; y la conformabilidad, la cual ayuda a que el investigador pueda llegar a la síntesis final. (Hernández et al, 2014)

3.8 Método de análisis de datos

Hernández et al. (2017) refirió al Atlas T.I, programa para su uso de tecnología, como aquel instrumento cuyo fin objetivo será el de coadyuvar la estructura, el esclarecimiento del material recabado en las investigaciones cualitativas. Esta aplicación facilita el trabajo y la organización de inimaginables cantidades de información y cuenta con numerosos formatos digitales. Del mismo modo, después de la selección y la similitud, mejora el proceso de investigación, creando así los beneficios de la recuperación de información, la recopilación de datos y la colaboración.

Para el análisis de los datos cualitativos, Este procedimiento recomienda tres aspectos para un desarrollo óptimo. El primer punto es una propiedad descriptiva general que ayuda a individualizar categorías a través de una codificación bien definida, y el segundo punto ayuda a analizar situaciones relacionadas con categorías. Y estas están al lado de las subcategorías, y necesitamos establecer las características que refinan las categorías que se pueden identificar mediante la codificación axial y, como tercer punto, la codificación selectiva.

3.9 Aspectos éticos

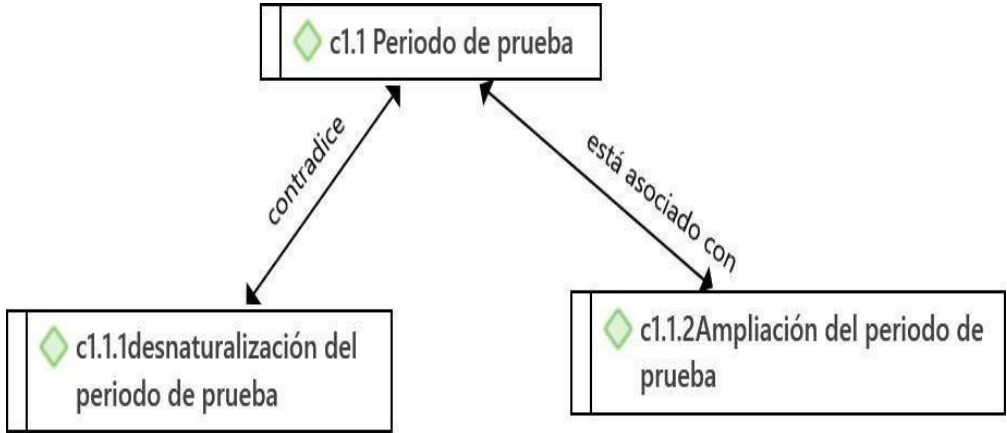
En la presente investigación con respecto a los aspectos éticos, se realizara de acuerdo a la Resolución de Vicerrectorado de Investigación N° 110-2022-VI-UCVDE FECHA 05 DE Abril de 2022 (Acorde a la Ley Universitaria N° 30220), el cual estipula sobre que todo trabajo de investigación debe de realizarse con probidad, beneficencia, no maleficencia, autenticidad y justicia, para que con este aporte a la investigación ayudemos a dilucidar aspectos académicos que antes no estaban investigados, por ende se promueve la honestidad y autenticidad al realizar el presente trabajo de investigación.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultado

Figura 1

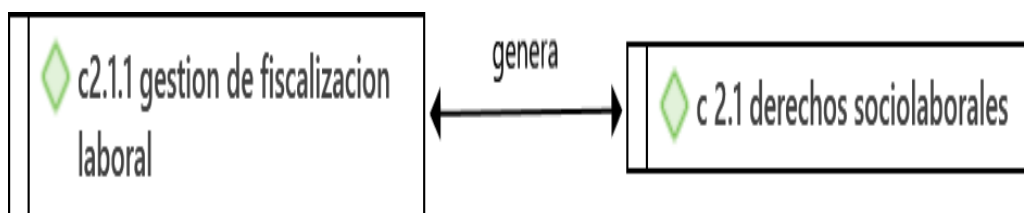
Categoría 1 Periodo de prueba



Se pudo identificar con las respuestas de los entrevistados, que el periodo de prueba en la legislación nacional le brinda la potestad al empleador la decisión unilateral de mantener o prescindir de la relación laboral con el trabajador, sin brindarle motivo alguno, con lo cual se pudo señalar la figura del despido arbitrario. En tal sentido se pudo inferir que dicho periodo laboral nacional es una institución jurídica que en la actualidad padece de aprovechamientos por parte del empleador.

Figura 2

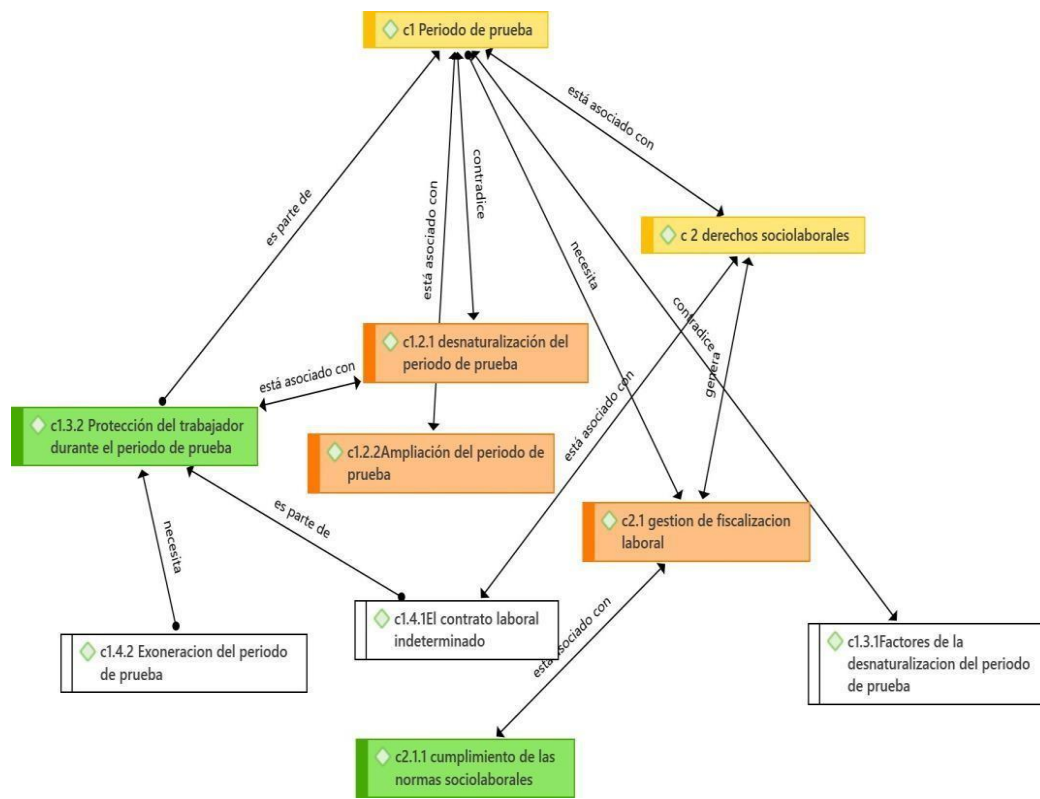
Categoría 2 *Derechos socio laborales*



Con el análisis que se desarrolló, se observó que los derechos sociolaborales del trabajador son los únicos afectados en el periodo de prueba laboral nacional, por lo que resulta trascendental para el derecho laboral nacional brindarle la importancia que merece el periodo de prueba y los derechos de los trabajadores que se encuentren dentro de ella, un ejemplo de la afectación que sufren los trabajadores en dicho periodo es la irrelevancia que se le da a los plazos que la norma establece, por ende resulta urgente una adecuada gestión fiscalizadora.

Figura 3

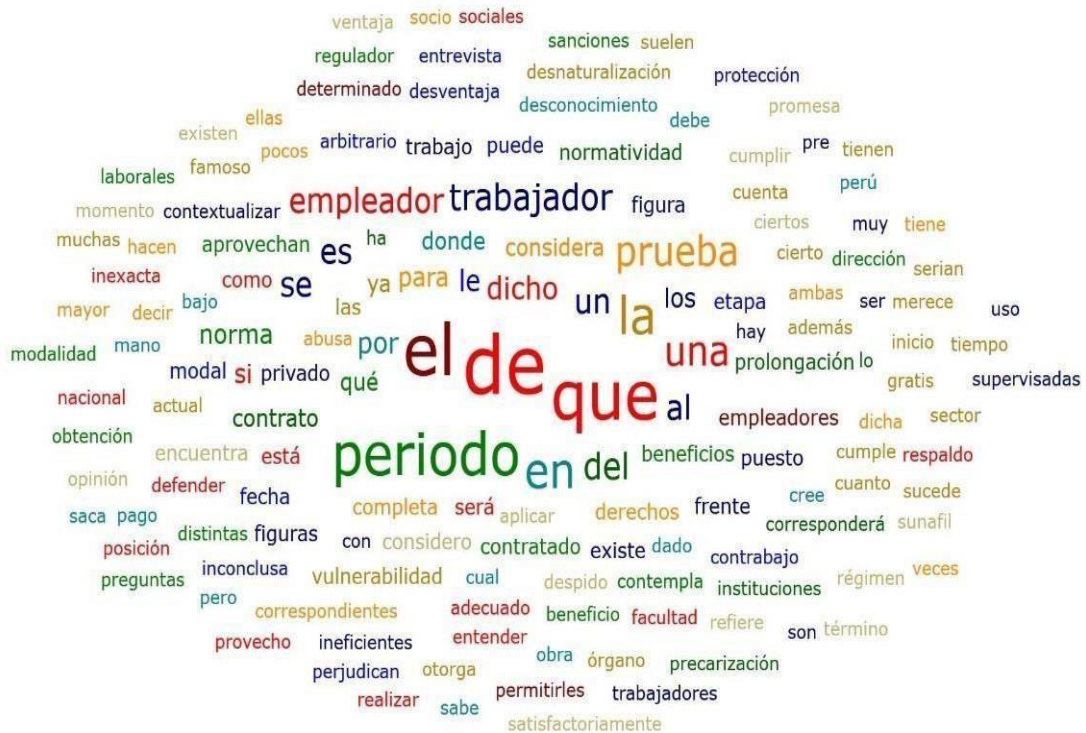
Red de información



Dentro de esta red de palabras, se puede observar que, la legislación nacional no le brinda la importancia necesaria a la figura del periodo de prueba, por lo que esto expone al trabajador que se encuentra en dicho periodo al maltrato a sus derechos por parte del empleador, por lo que la gestión fiscalizadora laboral debería jugar un papel importante en la búsqueda de una consolidación en el derecho laboral.

Figura 4

Nube de palabras



Se puede observar en la nube de palabras, que la palabra más frecuente es “periodo” esto se da ya que es el tema principal, el periodo de prueba y la afectación de los derechos del trabajador, otra de las palabras más recurrentes es “empleador”, que deviene de que el empleador en el ejercicio es quien vulnera o afecta los derechos del trabajador.

4.2 Discusión

Con los resultados obtenidos se puede hacer referencia con respecto al primer hallazgo sobre el trato que se le da al periodo de prueba en la legislación laboral nacional, los entrevistados SPM1, JVC2 Y ERCL3 indican que al día de hoy la normativa nacional no contempla al periodo de prueba, como aquel periodo en donde el trabajador es vulnerado, asimismo HCP4 señala que a pesar de que la figura del periodo de prueba en la legislación nacional no asegura completamente los derechos del trabajador, contiene un estructura viable y con ciertas modificaciones sería adecuada al 100% para el trabajador de las empresas privadas, por otro lado FAOG5 señala que el motivo por el cual el periodo de prueba en la normativa laboral nacional resulta afectando a la clase trabajadora es por la interpretación de la norma.

Con estos primeros comentarios podemos comprender la grave situación por la que pasa el periodo de prueba laboral, en donde existen diversas vulneraciones a los derechos laborales de los trabajadores del régimen privado, sin embargo, la idea de una modificación no sería la ideal ya que se trabajaría bajo las bases de una norma que vulnera los derechos de la clase trabajadora de dicho régimen.

El segundo hallazgo se refiere a la definición de la teoría monista, que establece que el período de prueba es una etapa clave para la extensa duración de los contratos sujeto a plazos de liquidación y, por tanto, para los contratos de trabajo indeterminado. En esa dirección Warthon (2017), afirma en la definición que el período de prueba es un sistema que otorga a las partes el derecho a pactar un contrato de trabajo que acepta la experiencia personal y profesional de los servicios prestados; ante Cabanillas (2018), señaló que esta es una etapa experimental para que los empleadores evalúen las capacidades profesionales, la adaptabilidad al trabajo y descubran las características personales de los empleados, por lo que su seguimiento es muy importante.

En estos puestos, se puede concluir de la norma del período de prueba que es sumamente importante, debido a que el empleador puede calificar el desempeño del empleado durante el período de prueba mucho antes de que las partes acuerden un contrato indefinido, lo que es beneficioso para ambos, por lo que permite evaluar y ser evaluado antes de celebrar un contrato permanente.

V. CONCLUSIONES

1. Luego de haber comparado la doctrina con los resultados obtenidos, se concluye que el período de prueba laboral peruano, es una institución jurídica importante que faculta a las partes de una relación laboral a pactar el contexto personal y profesional en la que se va a desarrollar el servicio, previo a la constitución de un contrato laboral indeterminado

2. De lo expuesto anteriormente y en lo formulado por Gallego (2015), se puede identificar que los factores que contribuyen con la distorsión del periodo de prueba con: la aplicación irregular del periodo de prueba, que se aplica a diferentes categorías de empleados para los que el empleador saque provecho de ello. Otro factor es la aceptación de reclamaciones de indemnización por despido arbitrario, lo que va en contra de las normas de las agencias de derecho laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Se propone al Congreso de la República del Perú complementar el período de prueba con los siguientes criterios de evaluación emitidos en este estudio: a partir del análisis de la idoneidad del trabajador para realizar la prueba, para ver las oportunidades de desarrollo de carrera del trabajador; de igual manera, ver su adaptación a los cambios tecnológicos, ver si tiene alguna iniciativa en la solución de problemas, además, debe mantener relaciones cordiales con los demás empleados de la empresa y clientes. Como resultado, los derechos de las partes están mejor protegidos y no sienten la necesidad de suprimir conceptos jurídicos porque limita sus derechos.

Se recomienda al Ministerio del Trabajo analizar la posibilidad de agregar en la regulación del artículo 10º del D.S. N°003-97-TR del Texto Único Ordenado del D. Leg. N°728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, los factores mencionados en este estudio ya que distorsionan el período de prueba: Determinar los términos de evaluación de los trabajadores sin considerar la relevancia de su pertinencia.

REFERENCIAS

- Alba, B. (2019). *Estabilidad Laboral y contratos temporales*. Lima- Perú: Departamento Académico de Derecho PUCP.
- Alcántara, J. (2018). *Análisis y perspectiva del contrato administrativo de servicios en el Perú*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/economia-2/perspectiva-contratoadministrativo-servicios-peru-htm>
- Álvarez, E., Núñez, P., & Rodríguez, C. (2017). *Adquisición y carencia académica de competencias tecnológicas ante una economía digital*. Revista Latina de Comunicación Social. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.4185/RLCS-2017-1178>
- Aparicio, R. (2016). *Una revisión al concepto periodo de prueba frente a la nueva doctrina del tribunal constitucional*. Madrid-España: artículo Internacional del Anuario Jurídico y Económico Escurialense.
- Asquerino, M. (2015). *El periodo de prueba en los contratos de trabajo*. Universidad de Sevilla- España.
- Bautista, J. (2018). *El periodo de prueba como periodo de suspensión de los derechos fundamentales de los trabajadores*. Lima- Perú.
- Bourgeault, R. (2017). *El principio de la primacía de la realidad entre la subordinación y la autonomía*. Recuperado de <http://derechogeneral.blogspot.com/2017/12/el-principio-drimacia-e-laalidad-html>
- Boy, G. (2015). *El derecho laboral guatemalteco y el periodo de prueba*. Universidad Rafael Landíva- Guatemala.
- Chacalla, W. (2015). *El fuero sindical y la protección de la estabilidad laboral del trabajador dentro del periodo de prueba*. Universidad Privada Antenor Orrego-Perú.
- Cabanillas, C., Salcedo, A. (2019). *Razones jurídicas para la derogación del periodo de prueba de tres meses establecido en el artículo 10º del decreto supremo n° 003-97-tr, texto único ordenado del decreto legislativo n° 728, ley de productividad y*

competitividad laboral para obtener la estabilidad laboral en el sector privado. Cajamarca-Perú.

- Caman, M. (2018). *El ordenamiento laboral peruano como instrumento de protección y fomento de la familia*. Piura: Universidad de Piura-Perú. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/3632>
- Carrasco, M. (2020). *El perfeccionamiento de la regulación del período de prueba para la obtención de la estabilidad laboral en el Perú*. Piura: Universidad Cesar Vallejo- Perú.
- Christie (2019). *Los contratos de trabajo y otras instituciones del derecho laboral*. Grupo Empresarial Gaceta Jurídica, Lima, 2019.
- Cruzado, A. (2015). *La afectación de los derechos fundamentales de la trabajadora embarazada al extinguir el empleador la relación laboral durante el periodo de prueba*. Universidad Privada del Norte - Perú.
- De Pina, R. (2005) *Diccionario de Derecho*. México: Editorial, Porrúa.
- Esteban, T. (2018, junio). *Tipos de investigación*. Centro hacer metadatos noguerra. Recuperado de https://core.ac.uk/display/250080756?utm_source=pdf&utm_medium=banner&utm_campaign=pdf-decoration-v1
- Fernández J. (2018). *Compendio de Derecho Laboral Peruano*. Lima, Perú: Tinco SA.
- Ferris, F. (junio, 2019). *La Regulación del Régimen Pensionario en el Contrato Administrativo de Servicios (CAS)*. Diálogo con la Jurisprudencia, 153.
- Gallego, F. (2015). *Aspectos Esenciales del Período de Prueba: Formalización, Duración y Extinción (Transformación y Tendencias de una Institución Clásica)*. Madrid: Universidad de Murcia- España.
- García, J. (2021). *Factores de la desnaturalización del período de prueba en el contrato laboral indeterminado peruano 2020*. Piura: Universidad Cesar Vallejo-Perú.
- Gutiérrez C. (2020). *Estabilidad Laboral y Contratos Especiales, en*

Primer Cuaderno de Trabajo del Departamento Académico de Derecho de la PUCP. Perú.

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Mc Graw Hill.

Hernández, R. (2017). *Diseños del proceso de investigación cualitativa*. Escuela Superior. Recuperado de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:dnuRnb-6aQJ:https://administracionpublicauba.files.wordpress.com/2016/03/hernandez-sampieri-cap-15-diseños-del-proceso-de-investigación-cualitativa.pdf+&cd=1&hl=es419&ct=clnk&gl=pe&client=firefox-b-d>

Hernandez, R, y Mendoza, C, (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial McGraw-Hill Interamericana.

Hortiguera R. (2019). *Los contratos de trabajo y otras instituciones del derecho laboral*. Grupo Empresarial Gaceta Jurídica, Lima, 2008.

Jara, J. (2021). *El periodo de prueba laboral en el Perú y la adecuada protección de derechos constitucionales*. Revista Científica Dominio De Las Ciencias. Recuperado de <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/articulo/view/1933>

Mass, A. (2018). *El periodo de prueba en el derecho laboral peruano: alcances, límites y consecuencias de su aplicación irregular*. Pontificia Universidad Católica Del Perú-Perú.

Morena, M. (2016). *Los Derechos Sociolaborales Como Derechos Humanos: Afirmación, Reconocimiento Y Óbices A Su Exigibilidad En El Ordenamiento Jurídico Brasileño*. Revista de Facultad de Direito. <http://dx.doi.org/10.5380/rfdufpr.v61i3.46016>

Naranjo, R. (2014). *Cuestiones Sobre El Derecho Al Trabajo Derivadas*

- De La Reforma Laboral De 2012 Perspectiva Constitucional.*
Revista de Derecho Político.
- Navarro, M. (2021) *Eficiencia de la inspección de SUNAFIL y el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales de los empleadores del hogar-Piura 2021.* Perú: UCV.
- Nolasco, A. (2014). *Los Periodos de Prueba o Capacitación Inicial en los Contratos De Trabajo, Implementados a Partir de la Reforma Laboral 2012, Son Violatorios de Derechos Humanos.* Mexico: Universidad Autónoma de Puebla.
- Ñaupas, H., Palacios, J., Valdivia, M. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cualitativa – cualitativa y redacción de tesis* (5ta ed.). Mexico: Ediciones de la U.
- O.I.T (2017). *Panorama Laboral 2017. América Latina y el Caribe.* Ginebra: Oficina Internacional del trabajo
- Ornedas J. (2019). *Derecho Fundamentales de los Trabajadores y la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Derechos Laborales, Derechos Pensionarios y Jurisprudencia Constitucional.* II Congreso Nacional de la 44 Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Nacional 2006
- Pacheco J. (2018). *El principio de Primacía de la Realidad. Entre la subordinación y la autonomía.* Recuperado de <http://derechogeneral.blogspot.com/2007/12/el-principio-de-primacia-dela-realidad.html>.
- Pereira, J. (2017). *Comentarios a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.* Lima, Perú: EL Búho
- Presidente de la República del Perú (1997). *Decreto Supremo 003. Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.* Lima, presidente de la República.
- Quispe, E. (2021). *Beneficios Sociales y Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Policlínico chaclacayo oeste red Asistencial Lambayeque–Essalud 2020°.* Chiclayo-Perú.
- Rodriguez, A. & Perez, O. (2017). *Métodos científicos de indagación de*

construcción del conocimiento. Recuperado de <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>

Ruiz, L. (2016). *La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana.* Universidad Católica de San Pablo. Perú.

Spector, H. (2015). *Los fundamentos filosóficos del derecho laboral.* Fabra, J. & Spector, E. *filosofía y teoría del derecho.* México. Instituto de investigaciones jurídicas. Recuperado de <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3876-enciclopedia-de-filosofia-y-teoria-del-derecho-volumen-tres>

Tam, J., Vera, G., & Oliveros, R. (2008). *Tipos, métodos y estrategias de investigación científica.* Recuperado de http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_modela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf

Torres (2021). *El contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, 2020*". Universidad César Vallejo. Perú.

Tomaya, J. (2005) *Instituciones del Derecho Laboral.* 2da. edición. Lima: Gaceta Jurídica

Valdiviezo, M. (2019). *La Regulación del Período de Prueba Laboral y su Influencia en el Derecho a la Estabilidad Laboral en el Piura-Perú.*

ANEXOS

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación que tiene como objetivo: Demostrar la afectación a los derechos sociolaborales de los trabajadores del régimen privado en el periodo de prueba; lo cual para ello requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia, el mismo que es desarrollado por la alumna Donnajou Stefani Sanchez Solano del XII ciclo de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Este. Dicha participación consistirá en desarrollar el instrumento de recolección de datos (Entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres, Especialización, empleándose en el informe de investigación
- La entrevista que se realizara de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom, o cualquier plataforma virtual como Googlemeet, de acuerdo a su disposición.
- La entrevista será grabada con fines académicos, en cualquier caso, usted podrá interrumpir la grabación
- Siéntase libre de preguntar cualquier inquietud respecto a la investigación, antes o durante el desarrollo de la entrevista.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.

Lima, 20 de junio del 2022



MAG. SANDRA PARIONA MEDINA
ABOGADA
REG. CAL 80161

Entrevista

Titulo

La afectación de los derechos sociolaborales de los trabajadores del régimen privado en el periodo de prueba

Fecha: 15-10-2022

Lugar: Lima Profesión: Abogada

Entrevistadora: Donnajou Stefani Sanchez Solano

Entrevistado: Dra. Sandra Parodi Medina

Centro de Labores: Estudio jurídico Palma & Parodi sac

Objetivo: Demostrar la afectación a los derechos socio laborales de los trabajadores del régimen privado en el periodo de prueba

Preguntas:

1. ¿Qué opinión le merece la normatividad que se le ha dado al periodo de prueba, considera que está completa o inconclusa?

Que en dicho periodo de manera habitual no se respetan ciertos derechos mas que nada en pequeñas empresas y medianas porque les hacen firmar un contrato pero no los ingresan a planilla entonces no reciben sus beneficios sociolaborales, con todo lo mencionado significa que la norma esta inconclusa y debería abarcar mas para que no se susciten tipo de problemas con los trabajadores.

2. ¿Considera que los empleadores del sector privado hacen el uso adecuado del periodo de prueba o existe la facultad de dirección del empleador en cuanto a una prolongación del periodo de prueba?

La facultad de dirección es solo del empleador y lo mismo si existe una prolongación de acuerdo al tipo de puesto que va

a ocupar el empleado.

3. ¿Puede Contextualizar si existe una desnaturalización o precarización en el periodo de prueba en el régimen privado?

Es precario en tanto no cumple con los parámetros establecidos por la ley.

4. ¿considera que el periodo de prueba es una etapa donde hay mayor vulnerabilidad del trabajador frente al empleador?

Si, porque quien la facultad de dirección y lección de empleados es el empleador.

5. ¿por qué en el contrato de trabajo modal y el periodo de prueba serian una desventaja para el trabajador y un beneficio para el empleador?

Porque bajo ese tipo de contrato el trabajador pierde cierto tipo de beneficios que al empleador definitivamente le conviene porque así se ahorra dinero.

6. ¿Por qué cree que la protección a los derechos socio laborales son pocas supervisadas por el órgano regulador SUNAFIL?

Porque la SUNAFIL se basa en que no es lo suficientemente grande para supervisar a tantas empresas.



MAG. SANDRA PARIONA MEDINA
ABOGADA
REG. C.A.J. 80161

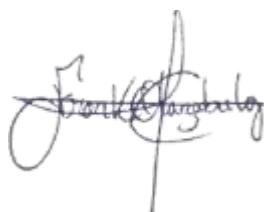
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación que tiene como objetivo: Demostrar la afectación a los derechos sociolaborales de los trabajadores del régimen privado en el periodo de prueba; lo cual para ello requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia, el mismo que es desarrollado por la alumna Donnajou Stefani Sanchez Solano del XII ciclo de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Este. Dicha participación consistirá en desarrollar el instrumento de recolección de datos (Entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres, Especialización, empleándose en el informe de investigación
- La entrevista que se realizara de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom, o cualquier plataforma virtual como Googlemet, de acuerdo a su disposición.
- La entrevista será grabada con fines académicos, en cualquier caso, usted podrá interrumpir la grabación
- Siéntase libre de preguntar cualquier inquietud respecto a la investigación, antes o durante el desarrollo de la entrevista.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.

Lima, 20 de junio del 2022



Entrevista

Titulo

La afectación de los derechos sociolaborales de los trabajadores del régimen privado en el periodo de prueba

Fecha: 20-10-2022

Lugar: Lima Profesión: Abogado

Entrevistadora: Donnajou Stefani Sanchez Solano

Entrevistado: Frank Olazabal Galvez

Centro de Labores: Estudio juridico

Objetivo: Demostrar la afectación a los derechos socio laborales de los trabajadores del régimen privado en el periodo de prueba

Preguntas:

1. ¿Qué opinión le merece la normatividad que se le ha dado al periodo de prueba, considera que está completa o inconclusa?

Considero que hay puntos que analizar para así poderlos contextualizar y el lector pueda dar una adecuada interpretación y este pueda velar por sus derechos laborales de manera eficaz para no sufrir ningún abuso por parte de su empleador.

2. ¿Considera que los empleadores del sector privado hacen el uso adecuado del periodo de prueba o existe la facultad de dirección del empleador en cuanto a una prolongación del periodo de prueba?

Considero ya eso es a consideración de cada empleador, ya que su percepción de mantenerlos en el periodo de prueba o no va depender de las evaluaciones que el empleador realice y vea si el trabajador está debidamente capacitado para poder contar con otras condiciones laborales.

3. ¿Puede Contextualizar si existe una desnaturalización o precarización en el periodo de prueba en el régimen privado?

Para poder entender este aspecto, tenemos que entender que el periodo de prueba es el plazo en el que el empleador da para poder evaluar si el trabajador está calificado. Desde mi punto de vista considero que existe precarización ya que en ocasiones el periodo de prueba es la llave de escape del empleador para poder dar por terminada la relación laboral sin necesidad de expresar causa justa.

4. ¿considera que el periodo de prueba es una etapa donde hay mayor vulnerabilidad del trabajador frente al empleador?

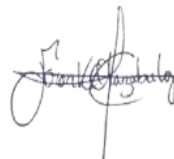
Si, ya que en el periodo de prueba el empleador puede despedir sin causa justa al trabajador.

5. ¿por qué en el contrato de trabajo modal y el periodo de prueba serian una desventaja para el trabajador y un beneficio para el empleador?

Porque en ambos contratos el empleador tiene el poder y potestad de poder dar por finalizado el vínculo laboral sin causa justa.

6. ¿Por qué cree que la protección a los derechos socio laborales son pocas supervisadas por el órgano regulador SUNAFIL?

Esto se puede deber a diferentes causas, puede ser por carga laboral, porque son muy rigurosos con sus plazo para supervisar, porque los procesos son muy engorrosos y para el trabajador que vulneraron sus derechos le parece muy complicado.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Juan Carlos', located at the bottom right of the page.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación que tiene como objetivo: Demostrar la afectación a los derechos sociolaborales de los trabajadores del régimen privado en el periodo de prueba; lo cual para ello requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia, el mismo que es desarrollado por la alumna Donnajou Stefani Sanchez Solano del XII ciclo de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Este. Dicha participación consistirá en desarrollar el instrumento de recolección de datos (Entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres, Especialización, empleándose en el informe de investigación
- La entrevista que se realizara de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom, o cualquier plataforma virtual como Googlemet, de acuerdo a su disposición.
- La entrevista será grabada con fines académicos, en cualquier caso, usted podrá interrumpir la grabación
- Siéntase libre de preguntar cualquier inquietud respecto a la investigación, antes o durante el desarrollo de la entrevista.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.

Lima, 15 de junio del 2022


Erick R. Castillo Ledesma
ABOGADO
CAL. 79466

Entrevista

Título

La afectación de los derechos sociolaborales de los trabajadores del régimen privado en el periodo de prueba

Fecha: 20-10-2022

Lugar: Lima Profesión: Abogado

Entrevistadora: Donnajou Stefani Sanchez Solano

Entrevistado:

Centro de Labores: Poder judicial

Objetivo: Demostrar la afectación a los derechos sociolaborales de los trabajadores del régimen privado en el periodo de prueba

Preguntas:

1. ¿Qué opinión le merece la normatividad que se le ha dado al periodo de prueba, considera que está completa o inconclusa?

Que en dicho periodo de manera habitual no se respetan ciertos derechos más que nada en pequeñas empresas y medianas porque les hacen firmar un contrato pero no los ingresan a planilla entonces no reciben sus beneficios sociolaborales, con todo lo mencionado significa que la norma esta inconclusa y debería abarcar más para que no se susciten ese tipo de problemas con los trabajadores.

2. ¿Considera que los empleadores del sector privado hacen el uso adecuado del periodo de prueba o existe la facultad de dirección del empleador en cuanto a una prolongación del periodo de prueba?

La facultad de dirección es solo del empleador y lo mismo si existe una prolongación de acuerdo al tipo de puesto que va a

ocupar el empleado.

3. ¿Puede Contextualizar si existe una desnaturalización o precarización en el periodo de prueba en el régimen privado?

Es precario en tanto no cumple con los parámetros establecidos por la ley.

4. ¿considera que el periodo de prueba es una etapa donde hay mayor vulnerabilidad del trabajador frente al empleador?

Sí, porque quien la facultad de dirección y lección de empleados es el empleador.

5. ¿por qué en el contrato de trabajo modal y el periodo de prueba serian una desventaja para el trabajador y un beneficio para el empleador?

Porque bajo ese tipo de contrato el trabajador pierde cierto tipo de beneficios que al empleador definitivamente le conviene porque asise ahorra dinero.

6. ¿Por qué cree que la protección a los derechos socio laborales son pocos supervisadas por el órgano regulador SUNAFIL?

Porque la SUNAFIL se basa en que no es lo suficientemente grande para supervisar a tantas empresas.


Erick R. Castillo Cedesma
ABOGADO
CAL. 79486

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación que tiene como objetivo: Demostrar la afectación a los derechos sociolaborales de los trabajadores del régimen privado en el periodo de prueba; lo cual para ello requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia, el mismo que es desarrollado por la alumna Donnajou Stefani Sanchez Solano del XII ciclo de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Este. Dicha participación consistirá en desarrollar el instrumento de recolección de datos (Entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres, Especialización, empleándose en el informe de investigación
- La entrevista que se realizara de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom, o cualquier plataforma virtual como Googlemet, de acuerdo a su disposición.
- La entrevista será grabada con fines académicos, en cualquier caso, usted podrá interrumpir la grabación
- Siéntase libre de preguntar cualquier inquietud respecto a la investigación, antes o durante el desarrollo de la entrevista.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.

Lima 15 de octubre del 2022


Dr. Jocelyn Valdivia Camarena
CAL: 66966

Entrevista

Título

La afectación de los derechos sociolaborales de los trabajadores del régimen privado en el periodo de prueba

Fecha: 15-10-2022

Lugar: Lima Profesión: Abogada

Entrevistadora: Donnajou Stefani Sanchez Solano

Entrevistado: Joselyn Valdivia Camarena

Centro de Labores: Estudio Juridico

Objetivo: Demostrar la afectación a los derechos sociolaborales de los trabajadores del régimen privado en el periodo de prueba

Preguntas:

1. ¿Qué opinión le merece la normatividad que se le ha dado al periodo de prueba, considera que está completa o inconclusa?

No está completa, puesto que considero que la normatividad nacional actual el periodo de prueba no contempla distintas figuras que perjudican al trabajador, una de ellas el famoso despido arbitrario

2. ¿Considera que los empleadores del sector privado hacen el uso adecuado del periodo de prueba o existe la facultad de dirección del empleador en cuanto a una prolongación del periodo de prueba?

No, considero que dicho periodo es donde el empleador tiene la ventaja que le otorga la norma al permitirles la prolongación de dicho periodo. Por lo que el empleador abusa de la figura del periodo de prueba.

3. ¿Puede Contextualizar si existe una desnaturalización o precarización en el periodo de prueba en el régimen privado?

El periodo de prueba se puede entender como un pre-contrato, como una promesa de que dicho trabajador será contratado al cumplir satisfactoriamente dicho periodo, pero sucede que existen empleadores que se aprovechan en dicho periodo para la obtención de mano de obra “gratis” ya que se aprovechan muchas veces del desconocimiento de los trabajadores; ya que en dicho periodo se le debe realizar el pago de beneficios sociales.

4. ¿considera que el periodo de prueba es una etapa donde hay mayor vulnerabilidad del trabajador frente al empleador?

Si, en dicha etapa es donde el trabajador se encuentra en una posición de vulnerabilidad frente al empleador. Ya que cuenta con el respaldo de la norma.

5. ¿por qué en el contrato de trabajo modal y el periodo de prueba serian una desventaja para el trabajador y un beneficio para el empleador?

Un contrabajo bajo la modalidad modal, es un contrato por un periodo determinado, es decir tienen una fecha de inicio y una fecha de término. Y el periodo de prueba es un periodo en el cual el trabajador se encuentra en una figura en la que no sabe si será contratado o no. En ambas figuras el empleador saca provecho puesto que la norma refiere que si un trabajador no cumple cierto tiempo de trabajo no le corresponderá ciertos beneficios.

6. ¿Por qué cree que la protección a los derechos socio laborales son pocos supervisadas por el órgano regulador SUNAFIL?

En el Perú las instituciones suelen ser ineficientes al momento de defender los derechos del trabajador. Además que la norma es muy inexacta para aplicar las sanciones correspondientes.



Dr. Jocelyn Valdivia Camarena
CAL: 66966

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación que tiene como objetivo: Demostrar la afectación a los derechos sociolaborales de los trabajadores del régimen privado en el periodo de prueba; lo cual para ello requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia, el mismo que es desarrollado por la alumna Donnajou Stefani Sanchez Solano del XII ciclo de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Este. Dicha participación consistirá en desarrollar el instrumento de recolección de datos (Entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres, Especialización, empleándose en el informe de investigación
- La entrevista que se realizara de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom, o cualquier plataforma virtual como Googlemet, de acuerdo a su disposición.
- La entrevista será grabada con fines académicos, en cualquier caso, usted podrá interrumpir la grabación
- Siéntase libre de preguntar cualquier inquietud respecto a la investigación, antes o durante el desarrollo de la entrevista.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.



Dr. Heidi Canevaro Pérez
CAL: 64814

Lima 15 de octubre del
2022

Entrevista

Título

La afectación de los derechos sociolaborales de los trabajadores del régimen privado en el periodo de prueba

Fecha: 15-10-2022

Lugar: Lima Profesión: Abogada

Entrevistadora: Donnajou Stefani Sanchez Solano

Entrevistado: Heidi Canevaro Pérez

Centro de Labores: Abogada Independiente

Objetivo: Demostrar la afectación a los derechos socio laborales de los trabajadores del régimen privado en el periodo de prueba

Preguntas:

1. ¿Qué opinión le merece la normatividad que se le ha dado al periodo de prueba, considera que está completa o inconclusa?

Considero que, a pesar de tener ciertas deficiencias, tiene una estructura viable y tendrían que modificar y añadir ciertas figuras.

2. ¿Considera que los empleadores del sector privado hacen el uso adecuado del periodo de prueba o existe la facultad de dirección del empleador en cuanto a una prolongación del periodo de prueba?

Existen casos en los que el empleador hace el uso inadecuado del periodo de prueba, pero no por eso debe generalizarse, la prolongación del periodo de prueba se realiza previo a una conversación con el trabajador y si ambas partes están de acuerdo suscriben un contrato con la ampliación de detalla la norma.

3. ¿Puede Contextualizar si existe una desnaturalización o precarización en el periodo de prueba en el régimen privado?

Como ya mencioné existen casos en los que se hace la aplicación inadecuada y abusiva del periodo de prueba por parte del empleador, en el caso del régimen privado es más probable que exista la desnaturalización de la norma en dicho periodo

4. ¿considera que el periodo de prueba es una etapa donde hay mayor vulnerabilidad del trabajador frente al empleador?

Considero que es una etapa en donde debería de primar la aplicación de la norma sin “sacadas de vuelta” como algunos dicen, ya que en nuestra cultura estamos muy acostumbrados a interpretar la norma como queremos cuando la interpretación ya está hecha y ya está establecida.

5. ¿por qué en el contrato de trabajo modal y el periodo de prueba serian una desventaja para el trabajador y un beneficio para el empleador?

Considero que está bien aplicado el termino desventaja ya que el trabajador está informado desde un inicio en que consiste cada una de estas modalidades.

6. ¿Por qué cree que la protección a los derechos socio laborales son pocos supervisadas por el órgano regulador SUNAFIL?

Es cierto que hay una mala supervisión por parte de las instituciones encargadas de velar que la norma sea respetada y bien aplicada y así no se vulneren ningún derecho, en todo caso lo que hace falta es de una reestructuración a las entidades y modificaciones a la norma.



Dr. Heidi Canevaro Pérez
CAL: 64814



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: "La afectación de los derechos sociolaborales de los trabajadores del régimen privado en el periodo de prueba", cuyo autor es SANCHEZ SOLANO DONNAJOU STEFANI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, 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, 09 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PALOMINO GONZALES LUTGARDA DNI: 22422843 ORCID: 0000-0002-5948-341X	Firmado electrónicamente por: LUPALOMINOG el 09-12-2022 21:49:13

Código documento Trilce: TRI - 0480859