



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Análisis de la Facultad directriz del empleador en el uso del Periodo de  
Prueba frente al Principio de Estabilidad Laboral**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA**

**AUTORA:**

Heydi Jassania Valladolid Huayana

**ASESOR:**

Dr. Eleazar Armando Flores Medina

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Derecho Laboral

**LIMA-PERÚ**

2017

## **Página del Jurado**

---

Mg. La Torre Guerrero Ángel Fernández

**Presidente**

---

**Secretario**

---

Dr. Eleazar Armando Flores Medina

**Vocal**

### Dedicatoria

A mis padres, por ser ejemplo de lucha, perseverancia y mucho optimismo.

A mis hermanas, por su confianza depositada en mí.

#### Agradecimiento

Deseo agradecer a Dios, por ser luz y fortaleza en mi vida.

Asimismo, expreso mi sincera gratitud a la Universidad Privada Cesar Vallejo, Filial Lima Norte y a su Área de Investigación de la Escuela Académico Profesional de Derecho y a mi Asesor por ser mi guía durante el desarrollo de la presente Tesis.

## **Declaración Jurada de Autenticidad**

Yo Heydi Jassania Valladolid Huayana, con DNI N° 47464086, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho, Escuela de Derecho, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la Universidad César Vallejo.

Lima, noviembre del 2017

---

HEYDI JASSANIA VALLADOLID HUAYANA  
DNI: N° 47464086

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, es un honor presentar ante ustedes la Tesis titulada “Análisis de la Facultad directriz del empleador en el uso del Periodo de Prueba frente al Principio de Estabilidad Laboral”, con el propósito de obtener el Título Profesional de Abogado.

Esta investigación analizara la duración del periodo de prueba, con la intención de dar a conocer cuánto tiempo tiene que esperar el trabajador para poder obtener una seguridad y estabilidad laboral, y como el empleador por medio de su facultad directriz tiene la autoridad de extinguir el vínculo laboral en cualquier momento, sin necesidad, ni acreditar causa alguna y sin que esta genere algún tipo de responsabilidad.

El estudio está compuesto por tres capítulos, el Capítulo I, explica el Problema de mi investigación, los problemas, justificaciones, objetivos y supuestos los cuales proporcionan los principales conocimientos de la tesis, también describe el marco teórico, el Capítulo II, expone los aspectos metodológicos, y el Capítulo III, presentara los resultados de la investigación, conclusiones, referencias bibliográficas y anexos.

La autora

## Índice

Página del jurado	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Declaratoria de autenticidad	V
Presentación	VI
Índice	VII
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	1
Aproximación Temática	12
Trabajos Previos	14
Teorías Relacionadas al Tema	19
Formulación del Problema	46
Justificación del Estudio	46
Objetivo	47
Supuestos jurídicos	48
<b>II. MÉTODO</b>	50
2.1. Tipo de Investigación	51
2.2. Diseño de Investigación	51
2.3. Caracterización de Sujetos	52
2.4. Población y Muestra	53
2.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	54
2.6. Método de Análisis de Datos	56
2.7. Tratamiento de la Información: Unidades Temáticas y Categorización	57
2.8. Aspectos éticos	58

<b>III. RESULTADOS</b>	59
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	75
<b>V. CONCLUSIÓN</b>	83
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	85
<b>VII. REFERENCIAS</b>	87
<b>VIII. ANEXOS</b>	92
Anexo 1: Matriz de consistencia	93
Anexo 2: Validación de Instrumentos	95
Anexo 3: Guía de entrevista	101
Anexo 4: Guía de análisis documental	144
Anexo 5: Casación Laboral N° 13165-2015	146



## Resumen

La presente investigación titulada “Análisis de la facultad Directriz del Empleador en el uso del Periodo de Prueba frente al Principio de Estabilidad Laboral”, busca demostrar la facultad con la que goza el empleador para dar por finalizada la relación laboral, durante el periodo de prueba, sin necesidad de acreditar, ni expresar causa alguna y sin tener ninguna responsabilidad con el trabajador.

Por otra parte, se analizara la duración del periodo de prueba, para dar a conocer cuánto tiempo tiene que esperar el trabajador para poder alcanzar la estabilidad laboral ansiada, y la poca seguridad, que se tiene durante la etapa inicial del contrato de trabajo, ya que como lo demostraremos más adelante es una etapa incierta, que todo trabajador obligatoriamente debe realizar. En la metodología para esta investigación cualitativa se utilizó la técnica de recolección de datos; como la entrevista a especialista en derecho laboral.

**PALABRAS CLAVES:** facultad del empleador, periodo de prueba, principios laborales, estabilidad laboral.

## **Abstract**

The present investigation entitled “The directive authority of the employer in the use of the trial period against the principle of job stability” seeks to demonstrate the faculty that the employer has to terminate the employment relationship, during the trial period, without need to accredit, or express any cause and without having any responsibility to the worker.

On the other hand, the duration of the trial period will be analyzed, to show how long the worker has to wait in order to achieve the desired job stability, and the lack of security, which is present during the initial stage of the work contract, and that's as we will show later is an uncertain stage, which every worker must carry out. In the methodology for this qualitative research, the data collection technique was used; as the interview with a specialist in labor law.

**KEY WORDS:** faculty of the employer, trial period, labor principles, employment stability

## **I. INTRODUCCIÓN**

## **Aproximación temática**

El derecho al trabajo surge a mediados del siglo XIX, teniendo desde el principio diferentes denominaciones, como; legislación obrera, legislación social, legislación industrial, derecho del trabajo y como última denominación derechos laborales.

Los derechos laborales, nacen para regular las relaciones entre el empleador y el trabajador, donde cada uno va a contar con derechos y obligaciones, de esta forma poder realizar sus actividades de manera armoniosa sin perjudicarse ninguno de los dos, lo cual vendría hacer muy importante para el desarrollo de la persona y donde se va obtener bienes económicos para poder subsistir.

Asimismo, tenemos a los diferentes derechos que van a ir de la mano con los principios, con el cual se desea lograr una mayor celeridad y un eficiente acceso a la justicia que permita resolver los diferentes conflictos que surgen en nuestra realidad, y de esta forma todos podamos vivir en paz social dentro del marco del orden público.

El presente trabajo de investigación titulado “Análisis de la facultad Directriz del Empleador en el uso del Periodo de Prueba frente al Principio de Estabilidad Laboral”, donde observaremos que el propio estado otorga diferentes facultades al empleador para poder dirigir y extinguir la relación laboral con el trabajador.

En el artículo 59 de la constitución, el estado estimula la creación de riqueza y la libertad de empresa, deducido como la facultad que se le cede al empleador para poder organizar y dirigir, con la finalidad de obtener un beneficio propio. Entonces vamos a entender que la facultad que tiene el empleador es de encomendar actividades, responsabilidades, variar las formas y modo de trabajo, sancionar y culminar la relación laboral con los trabajadores.

Por otro lado, describiremos el artículo 10<sup>o</sup> del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual regula que los trabajadores están sometidos a un período de prueba de tres meses, y si el trabajador es calificado o de confianza dicho plazo se puede prolongar de común acuerdo a un total de seis meses; y, si el trabajador tiene la calidad de personal de dirección, entonces el período de prueba puede extenderse hasta un año, cuyo término del periodo de prueba alcanza un derecho

contra el despido arbitrario, dejando de esta forma desamparados a los trabajadores que son despedidos dentro de este periodo.

Por lo antes expuestos, vamos a entender que el periodo de prueba va a ser el tiempo en que el empleador y trabajador conocen las condiciones de trabajo, el primero va verificar en este periodo si el trabajador es competente para la función la cual está siendo contratado, y el segundo va conocer las tareas en el cual se va a desempeñar, de manera que el determinara si es capaz de cumplir con lo que se le ha sido encomendado.

En la actualidad, podemos ver que los contratos de trabajo se dan inicio con una etapa de periodo de prueba, que todo trabajador está obligado a realizar, el cual llamaremos, etapa incierta, donde se le faculta al empleador el poder del extinguir el vínculo laboral en cualquier momento, sin necesidad, ni acreditar causa alguna y sin que esta genere algún tipo de responsabilidad.

Es así que describiremos la duración y afectación a los trabajadores que están dentro de este cuestionado periodo, el cual tiene que ser superado, para recién poder alcanzar la estabilidad laboral que todo trabajador busca obtener, al iniciar un contrato de trabajo, en donde puede ser despedido, ya que no se cuenta con una formalidad de parte del empleador.

Finalmente, es que la presente investigación pretende comparar como en otros países se le brinda mayor protección a los trabajadores que están dentro de este cuestionado periodo y el cual también es menor que en el Perú; donde también se analizara la facultad con la que goza el empleador para dar por finalizada la relación laboral, proponiendo la reducción del periodo de prueba, para que de esta forma se otorgue mayor estabilidad y seguridad laboral a los trabajadores contratados, ya que en la realidad vemos que los empleadores usan el periodo de prueba para poder despedir al trabajador sin las formalidades previstas por la Ley, toda vez que la protección contra el despido arbitrario recién se alcanza al término de este cuestionado periodo, y así dar por finalizado el vínculo laboral, poco antes de terminar el periodo de prueba, y así no asumir ninguna responsabilidad.

## **Trabajos previos**

Habiendo expuesto la problemática que se va a investigar, a continuación se presentaran los antecedentes, también llamado trabajos previos, en esta parte vamos a poder saber si el tema de investigación anteriormente ha sido materia de estudio y nos ayudara a conocer las figuras más importantes de la existencia problemática.

### **Antecedentes Internacionales**

Boy (2015). Tesis para optar el título de Licenciada en Ciencias Jurídicas y sociales. Universidad de Guatemala: *“El derecho laboral Guatemalteco y el periodo de prueba”*. El presente trabajo de investigación se realiza con la finalidad de establecer los efectos jurídicos que produce el periodo de prueba, que consiste en el tiempo en el que el empleador va a percibir el desempeño del trabajador y así va a decidir si desea o no continuar con la relación laboral, donde el contrato se realiza de palabra y se da por un determinado tiempo, si dentro de este tiempo el empleador no le menciona nada al trabajador sobre su desempeño quiere decir que está satisfecho con el trabajo realizado, es aquí donde al término de este tiempo el empleador recién firma el contrato.

Aunado a ello se puede notar que el trabajador que está dentro de este periodo de prueba no cuenta con una protección, ya que el contrato solo se da de forma informal (verbal), y recién al termino de estos dos meses de prueba se da el contrato por escrito, por el cual el empleador puede despedir en cualquier momento al trabajador que está dentro de este periodo de prueba sin necesidad de dar un preaviso de los motivos de su despido, sin ningún pago de indemnización por despido arbitrario, es evidente que este periodo de prueba como bien se menciona su denominación “periodo de prueba” se da para que ambas partes conozcan sus cualidades y condiciones con respecto al trabajo a futuro que se va a realizar.

En ese sentido, mediante la tesis mencionada se desea establecer si se respetan los derechos adquiridos dentro del periodo de prueba y verificar como es que procede la Inspectoría General del Trabajo frente a estos actos, con respecto al pago de las prestaciones adquiridas durante este periodo, ya que el trabajador

debe tener los mismos derechos que un trabajador contratado, pues las labores van hacer iguales para todos.

Asquerino (2015) Tesis para optar el grado de Doctorado. Universidad de Sevilla: *“El periodo de prueba en los contratos de trabajo”*. La presente investigación nos menciona que el periodo de prueba es una institución que se va llamar experimento, ya que vendría estar vinculada las dos partes, tanto el trabajador como el empleador, donde el trabajador va tener que desarrollar las actividades encomendadas y el empleador va tener que enseñar dichas actividades, de esta forma se estaría dando la prestación de servicios por la cual se estaría concediendo la prueba.

Es así que se recomienda que el contrato del periodo de prueba sea escrito, la cual si bien es cierto no está estipulada en ninguna ley, pero así se le dará una mayor estabilidad al trabajador y así el empleador podrá pactar clausulas y la forma como la persona que va empezar el periodo de prueba tiene que desarrollar el trabajo, estudiar el periodo de prueba figura dos momentos muy importantes de la relación laboral: el inicio y el final

Asimismo, con la presente esta investigación se desea saber cuál es el periodo de prueba que ofrece probabilidad por dar seguridad frente a la libertad de empresas, ya que se verifica que el legislador prevalece más los intereses del empresario sobre el trabajador, la cual favorece más a los empleadores.

Gallego (2015). Tesis para optar el grado de Doctorado. Universidad de Murcia: *“Aspecto esenciales del periodo de prueba: formalización, duración y extinción, transformación y tendencias de una institución clásica”*. En la presente investigación el autor nos menciona, que el periodo de prueba, tiene plazo de un año, donde se va a verificar la sostenibilidad económica y posibilidad más adelante de mantener el puesto de trabajo, sin distinción de categoría o calificación, siendo una institución muy reconocida en el país, el ordenamiento jurídico lo regula escasamente, entendiéndose así, por periodo de prueba, la obligación tanto del empleador como del trabajador de experimentar si las cualidades de ambos, cumplen con satisfacer todas las expectativas, que el uno espera del otro, y poder culminar el vínculo laboral libremente sin ataduras, ni responsabilidad, el objeto de estudio de esta investigación es poner al día una institución de plena

actualidad, en fase a la transformación que se da día con día y que desde el punto de vista práctico despierte un evidente interés.

El autor nos menciona que el periodo de prueba va a satisfacer al empleador, ya que este tiene la facultad de extinguir el vínculo laboral en cualquier momento de este periodo, sin ninguna responsabilidad, en donde el principio de estabilidad en empleo está ausente durante la vigencia del periodo de prueba, donde también se estaría vulnerando derechos fundamentales, como es el derecho al trabajo.

En efecto, el periodo de prueba no sería llamado un precontrato sino un contrato de aprendizaje, donde el maestro va a conocer la capacidad del aprendiz, mientras que al aprendiz debe ser capaz de aprender cuales son las condiciones y lo que se le ha encomendado en el trabajo, ambas partes maestro y aprendiz pueden resolver libremente el contrato, sin derecho a una indemnización.

### **Antecedentes nacionales**

Chacalla (2015). Tesis para Optar el título profesional de Abogado: *“Fuero Sindical y la estabilidad laboral del trabajador dentro del periodo de prueba”*. En la presente investigación el autor nos menciona que en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en el Perú en el artículo 12°, no brinda una estabilidad laboral a los trabajadores que están dentro del periodo de prueba, porque como bien dice el citado artículo, por un lado, reconoce el derecho a los trabajadores que forman parte de un sindicato, por otro lado, la misma Ley le da la capacidad al empleador para finalizar el contrato dentro del periodo de prueba.

Al respecto, se recomienda tener en secreto la lista de los trabajadores nuevos que forman parte de la organización sindical, hasta el tiempo en que sus puestos de trabajos no peligren para ninguno de ellos, estos son pasado los tres primeros meses que es considerado el periodo de prueba y así darles a los trabajadores que deciden formar parte del sindicato una mayor estabilidad laboral.

Esta investigación tiene por finalidad recomendar una modificación normativa, para fijar una mayor estabilidad a los trabajadores que deseen formar parte de la organización sindical, que estén dentro de los tres primeros meses, de esta forma lograr un trato igual para los trabajadores que estén dentro y fuera del periodo de prueba.



Cruzado (2015). Tesis para Optar el título profesional de Abogado: *“La afectación de los derechos fundamentales de la trabajadora embarazada al extinguir el empleador la relación laboral durante el periodo de prueba”*. En la presente investigación el autor nos menciona que las mujeres gestantes que son despedidas durante el periodo de prueba se encuentran en total desamparo, por la cual desea buscar la protección para aquellas mujeres que se encuentren en esta etapa, ya que el mismo estado por medio de una sentencia del Tribunal Constitucional indicando que tampoco se produjo el despido discriminatorio al mencionar que la recurrente así se encuentre gestando no supero el periodo de prueba y por lo tanto no cuenta con una protección contra el despido arbitrario.

Esta investigación tiene por finalidad proponer una solución jurídica a la mujer que se encuentra en estado de gestación durante el periodo de prueba, la cual consistirá en evaluar las actitudes y conducta de la gestante y de esta forma otorgar mayor estabilidad laboral a estas mujeres que se encuentran en un sector vulnerable de la población laboral, donde el autor menciona que las personas que están dentro de este periodo de prueba, se le ve vulnerados sus derechos fundamentales, y el empleador es quien aprovecha más de este periodo, ya que se encuentra en la potestad de extinguir el contrato en cualquier momento, sin necesidad de indicar la causa y sin tener ninguna responsabilidad, claro que también el trabajador tendría esta potestad, pero en la mayoría de casos este último ingresa a la empresa con ánimos de tener una estabilidad y seguridad laboral.

Cueva (2016). Tesis para Optar el título profesional de Abogado: *“La estabilidad laboral reforzada de la madre trabajadora”*. La presente investigación, describe a la mujer, que es gran parte de la población que vienen laborando en nuestro país, el derecho que tiene toda mujer de ser madre y de continuar trabajando, frente a este tema, la facultad con la que goza el empleador para no contratar a mujeres porque, tarde o temprano, podrán ser madres y eso afectaría en las funciones que realiza dentro de la empresa, así mismo esta investigación busca analizar la permanencia del empleo de la mujer, el cual es un derecho constitucional que tiene toda persona y que va de la mano con la estabilidad laboral.

De tal manera el autor nos menciona que el periodo de prueba es aquel tiempo obligatorio para que ambas partes se conozcan, en términos laborales; con la finalidad de configurarse una continuidad laboral, etapa en el cual el que más se beneficia es el empleador, ya que el trabajador prestara sus servicios sin ninguna protección, porque podría ser despedido en cualquier momento y sin justificar causa alguna, periodo el cual puede ser ampliado, depende las labores que se podría requerir de periodo de capacitación.

Siendo así, que el autor considera el periodo de prueba, como un aspecto problemático, debido a los intereses opuestos de las partes, en tal sentido que el trabajador va querer que el periodo de prueba sea lo más corto posible, con la finalidad de obtener de forma rápida la estabilidad laboral, mientras que el empleador va a dilatar más este periodo de prueba, antes que la relación laboral se consolide y así no tener ninguna responsabilidad con el trabajador.

Finalmente, el autor concluye, que el empleador en uso de su facultad, puede dar por terminada la relación laboral en cualquier momento, sin causa que lo justifique, con cualquier persona dentro de este periodo de prueba, ya que el artículo 10º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, no menciona ninguna restricción, en donde la mujer debe escoger en ser trabajadora o ser madre, porque muchas veces el empleador prefiere contratar al sexo opuesto, porque existe la posibilidad de que tarde o temprano, la mujer podrá ser madre y eso afectaría en las funciones que realiza dentro de la empresa, con el cual se recortaría su derecho a obtener una estabilidad laboral futura.

## **Teorías relacionadas al tema**

El derecho laboral, es la rama que regula los derechos y obligaciones del empleador como del trabajador a través de sus leyes, normas, reglamentos, etc. Y es quien verifica que el trabajo subordinado sea ejercido debidamente por el trabajador y sea respetado por el empleador.

## **El derecho al trabajo en el Perú**

A partir de 1900 y por medio de la huelga se instaura las jornadas laborales de 8 horas diarias, fue tan convincente la mencionada huelga que también se reglamentó el derecho a la huelga, promulgándose de esta manera las primeras normas legales de trabajo. (Gómez, 2007).

A través de las diferentes constituciones peruanas se ha ido viendo la evolución que ha tenido el derecho laboral y la constitución del 13 de julio de 1979, que fue proclamada por el presidente Fernando Belaunde Terry, ha sido la que más ha tocado temas laborales. (Toyama, 2015).

En nuestra Carta Magna de 1993, constitucionalizo disposiciones legales preconstitucionales que eran discutidas en la constitución de 1979, sobre la estabilidad laboral y las jornadas de trabajo acumulativas. (Toyama, 2015).

El art. 24° en la constitución vigente de 1993, es quien va normalizar el derecho al trabajo y las relaciones del trabajador con el empleador, va controlar que el trabajo ajeno sea correctamente remunerado y así poder evitar conflictos y proteger los derechos y obligaciones de ambos.

El autor menciona que el derecho al trabajo tiene relación con la estabilidad laboral, sin duda este presenta varias formas de manifestación; la primera sería el derecho que tiene toda persona a adquirir un trabajo y la segunda el derecho a conservar el trabajo. Salvo que haya una causa justa para despojarle de él y pierda la estabilidad laboral en el empleo. (Blancas, 2015, p. 158).

Por tanto, es importante tener claro que el derecho al trabajo tiene un doble contenido: el derecho al trabajo de entrada, cuando empieza el vínculo laboral, (se da la oportunidad de obtener un empleo) y el derecho al trabajo de salida, tener una permanencia en el puesto de trabajo a un trabajador que ya ha obtenido el empleo. (Neves, 2007, p.180).

Arévalo (2008), señala que el derecho al trabajo, se ocupa tanto de las relaciones colectivas como las individuales, entre el empleador y el trabajador, con la finalidad de normar sus derechos y obligaciones, donde también se va aplicar los diferentes principios, para verificar que la relación jurídica se lleve de forma armoniosa.

El autor también menciona que el derecho al trabajo pertenece a la rama del derecho público, ya que se configura tres aspectos importantes, como: la naturaleza administrativa de alguna de sus normas, imparcialidad y el carácter normativo de las mismas. (Arévalo, 2008).

Así mismo, el autor menciona que el derecho al trabajo también pertenece a la rama de derecho privado, porque también va a regular las relaciones entre particulares, por una parte, los trabajadores que están bajo dependencia y por otra los empleadores que son los que finalmente norman las relaciones. (Arévalo, 2008).

Entonces, podemos decir que el derecho del trabajo es un derecho mixto, que está vinculado con el derecho privado y derecho público. Así mismo, el derecho al trabajo busca un equilibrio entre los intereses del empleador como del trabajador, siempre tratando de proteger a la parte más débil que es el segundo.

Arévalo (2008). Menciona, que el derecho al trabajo se divide en: derecho al trabajo individual y derecho al trabajo colectivo.

### **Derechos individuales**

La constitución de 1993 en su artículo 27° les da una protección fundamental a todas las personas, contra el despido sin causa, pero nuestra Carta Magna no es clara, ya que no menciona en qué momento se puede aplicar dicha protección, (Toyama, 2015).

Otros derechos individuales fundamentales que nos menciona nuestra actual constitución, son referentes al pago de una remuneración, la jornada ordinaria de trabajo, descanso remunerado y a la participación en la empresa. (Toyama, 2015).

Entonces, podemos entender que los derechos individuales son un conjunto de normas, que va a regular las relaciones laborales procedentes del contrato individual de trabajo. (Arévalo, 2008, p. 26).

Por tanto, los derechos individuales van a regular la actividad laboral entre el trabajador y empleador, aquí es donde el trabajador va a realizar la fuerza de trabajo para obtener una remuneración. (Rendón, 2007).

### **Derechos colectivos**

La constitución de 1993, reconoce los derechos colectivos en su artículo 28°, los cuales son: libertad sindical, negociación colectiva y la huelga, por la cual mediante estos derechos se puede crear normas jurídicas. (Toyama, 2015).

Entonces, los derechos colectivos son el conjunto de normas, que va regular la libertad de pertenecer a una organización sindical, el desarrollo de la negociación colectiva y el ejercicio del derecho a la huelga. (Arévalo, 2008, p. 26).

Básicamente podemos decir que los derechos colectivos van a regular a las organizaciones de trabajadores y empleadores, en gran parte con ánimos de modificar el contenido de las relaciones individuales de trabajo, donde un grupo de personas se van a unir, para formar una organización sindical amparada por el derecho sindical. (Rendón, 2007).

### **Derechos laborales**

A diferencia de la constitución de 1979, el derecho laboral en la constitución de 1993 ya no es considerado como un derecho fundamental de la persona, ya que se encuentra ubicado dentro del capítulo II donde están los llamados derechos social-económicos. (Toyama, 2015).

Sin embargo, consideramos que la enumeración o la posición del artículo no descartan que sea un derecho fundamental, ya que todos los derechos identificados en la constitución son fundamentales de la persona. (Toyama, 2015).

Al momento que se empieza la relación contractual, también se da inicio a una relación privada entre el empleador y el trabajador, donde se supone que hay un recorte en la autonomía de la voluntad del trabajador, ya que este va a estar sometido a ordenes (subordinación), pero esto no debe implicar que se va a transgredir los derechos fundamentales tanto del trabajador, como del empleador. (Palomeque, 2004).

Asimismo, varios autores manifiestan que, en el empleo de los derechos fundamentales con el vínculo laboral, se puede proporcionar dos grandes riesgos siguientes: a) feudalización industrial, siempre el empleador va prevalecer su interés, y esto puede llegar a vulnerar los derechos fundamentales del trabajador. b) imperialismo de los derechos fundamentales, esto se da cuando se concretiza el trabajo dependiente, el trabajador estaría sujeto a muchas condiciones. (Palomeque, 2004).

Aquí, también podemos mencionar al artículo 22° de nuestra constitución que indica que el trabajo es un deber y derecho, en origen al bienestar social y una manera de realización de la persona, la cual nos hace entender que todas las personas tenemos derecho a una seguridad y tranquilidad laboral, que en la realidad esto recién se va dar al culminar el periodo de prueba, la cual concluirá al termino de los tres meses a más, el tiempo en el cual los trabajadores se encuentran desprotegidos y con la incertidumbre que en cualquier momento puedan ser despedidos.

En consecuencia, podemos mencionar el artículo 23° párrafo 3 de nuestra constitución política, donde indica que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, es aquí que podemos ver que dentro del periodo de prueba se está limitando al trabajador a pasar por un periodo incierto, para obtener derecho a una estabilidad, tranquilidad y seguridad laboral.

### **Facultad del empleador**

El ordenamiento jurídico le atribuye un conjunto de poderes o facultades al empleador, con el propósito de asignar órdenes e instrucciones y verificar que sean cumplidas por el trabajador, pues aquí es donde se configura uno de los elementos del contrato, como es la subordinación con la intención de obtener los resultados esperados. (Boza, 2011).

El empleador tiene facultad directriz y administrativa para poder aplicar medidas disciplinarias, sin embargo, en caso de que el trabajador considere que se ha vulnerado su derecho, este puede acudir a la autoridad administrativa de trabajo, en este caso el empleador se encuentra en la obligación demostrar porque

actuó de mala manera hacia el trabajador, es aquí donde se va a presentar los medios probatorio de ambas partes. (Milán, 1989, p. 268).

Tanto el empleador como el trabajador tienen intereses comunes, y ambos son actores sociales de vital importancia, aunque en la mayoría de veces prevalece más la autoridad del empleador y ahí donde se hablaría de una diferencia y mayor potestad de este, dentro de del vínculo laboral. (Aparicio, 2008).

Arce (2008), resalta que el empleador tiene una facultad unilateral al poder extinguir el vínculo laboral o poder realizar una nueva contratación, mientras que el trabajador siempre buscara la manera de tener una permanencia en el puesto de trabajo.

Sin embargo, la Ley facultad al empleador para que pueda dar por termino a la relación laboral, por necesidad económica o tecnológica, propone una causal para el crecimiento de la producción empresarial, sin dar importancia al interés del trabajador de mantener su puesto de trabajo. (Arce, 2008).

El autor también, manifiesta que no se debería extinguir el vínculo laboral de forma inmediata, sino que debería haber un procedimiento previo o en todo caso que el empleador deberá probar su real necesidad, antes de despedir al trabajador. (Arce, 2008, p. 522).

Por otro lado, también podemos decir que el empleador tiene la facultad para realizar cambios o variar turnos, días u horas de trabajo, así como modificar la modalidad de la manera que se va a ejecutar la prestación, dentro del principio de razonabilidad y tomando en cuenta las necesidades de la empresa. (Díaz, 1997).

A esto, se suma que, en el periodo de prueba, el empleador tiene la facultad de poder despedir al trabajador en cualquier momento y sin mencionarle cuales son las causas del término del vínculo laboral.

Blancas (2007), menciona que el empleador tiene una facultad de subordinación o dependencia, que está dentro de la relación laboral entre el trabajador y empleador, donde el primero promete su función al segundo y el segundo otorga el poder de guiar. Sujeción por un lado y dirección por el otro.

Hay un elemento definitivo en la idea de subordinación, es por consiguiente la actitud del trabajador en poner la fuerza de trabajo en manos del empleador, el

cual cuenta con un poder de dirección, donde se va atribuir facultades de diversas índoles, la cual tiene como función garantizar la organización y la eficacia de la empresa, para que este realice su fin económico. (Blancas, 2007, p.99).

Entonces, los autores nos indican que el ordenamiento jurídico ha otorgado facultades necesarias e indispensables, al empleador para que dentro de una empresa, este pueda tener una función más organizada en diversos aspectos, como económico, técnico, así mismo el empleador tiene la facultad de dar órdenes, instrucciones, formular directivas e imponer sanciones disciplinarias, entonces podríamos decir que el empleador es quien va dirigir la actividad privada del trabajador.

Por otro lado, el trabajador es quien tiene la obligación de acatar las órdenes encomendadas por el empleador, con mayor esmero y dedicación, pues es de aquí que nace el hecho que el trabajador debe tener una acción de subordinación y dependencia ante el empleador.

### **El trabajador**

El trabajador es el autor principal y activo en la relación laboral, es por eso que el estado debe promover la capacitación para tener una mejor formación profesional y que las empresas cuenten con personal más eficiente, ya que este tiene intereses comunes que comparte con el empleador. (Aparicio, 2008).

Díaz (1997), menciona que el trabajador cumple una función de subordinación, al prestar sus servicios bajo el mandato del empleador, quien tiene la facultad de encomendar las labores que se va a realizar y de sancionar por el incumplir con las obligaciones encomendadas.

### **Regulación del periodo de prueba**

El periodo de prueba es el tiempo en que el empleador va probar la actitud del trabajador, si este es eficiente para el trabajo que se le ha encomendado, durante este tiempo, cualquiera de las partes puede disolver el contrato sin ningún previo aviso y sin darle ninguna responsabilidad al empleador de pagar una indemnización por despido arbitrario. (Carrasco, Torres, 2006).



La doctrina menciona que es el periodo donde el trabajador va confirmar si puede desempeñar el trabajo ofrecido y si le convence las condiciones de trabajo, y el empleador va verificar si el trabajador es eficiente para el puesto de trabajo que se le ha encomendado, no es necesario mencionar explícitamente el periodo de prueba en el contrato, pues de igual forma es un mandato legal. (Carrasco, Torres, 2006).

La duración del periodo de prueba es de tres (3) meses, desde iniciada la relación laboral y no desde la fecha que se le incluye al trabajador en planilla, al término del periodo, el trabajador alcanza derecho contra el despido arbitrario, así lo menciona el “Art. 10° del Texto Único Ordenado del D. L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad”. (Carrasco, Torres, 2006).

La norma también menciona que el periodo de prueba puede ser más amplio, por requerir de más capacitación, como en el caso que se trate de trabajadores calificados o de confianza, el periodo prueba se puede extender hasta los seis meses y en el caso de trabajadores de dirección se extenderá hasta un año, la Ley señala que no hay plazos mayores a los ya señalados, por lo tanto, si hay algún exceso de estos plazos no tendrá ningún efecto legal. (Dolorier, 2010).

Los trabajadores calificados suponemos que son las personas que tienen estudios superiores o título profesional, los trabajadores de confianza, va ser el personal que va a trabajar directamente con el empleador o con las personas que trabajan en el directorio, la cual van a tener acceso a información reservada y el trabajador de dirección, es el representante general del empleador, va ser quien controla todas las actividades de la empresa. (Carrasco, Torres, 2006).

El periodo de prueba puede ser acumulable, en caso de la suspensión laboral o reingreso del trabajador, se suman los periodos de prueba hasta completar los tres meses, la cual tiene que efectuarse tres años antes de cesar la relación laboral, la renuncia del periodo de prueba deberá realizarse por escrito. (Dolorier, 2010).

A través de una jurisprudencia del Tribunal Constitucional, menciona que el trabajador que ingresa por medio de un concurso público, por la cual acreditado tener la capacidad suficiente para cubrir la plaza vacante, se encuentra exonerado del periodo de prueba, sin embargo si más adelante el trabajador demuestra bajo

rendimiento, el empleador podrá despedirlo por causa de su capacidad laboral, mas no por no haber superado el periodo de prueba encontrándose dentro de los tres primeros meses de la relación laboral. (Toyama, Vinatera, 2013).

En nuestra legislación vigente, no se aprecia ningún caso donde se podría exonerar el periodo de prueba, como si lo estipulaba el derogado artículo 44 ° del Decreto Legislativo N ° 728, LFE, en sus siguientes exoneraciones:

1. Los trabajadores que ingresan por concurso.
2. Los reingresantes al servicio del mismo empleador, salvo que el trabajador reingrese a otro tipo de puesto.
3. Aquellos que hayan estipulado expresamente.

Anteriormente, el periodo de prueba era llamado un pre-contrato, puesto que no puede llamarse un contrato previo, ya que dentro de este periodo se encuentran todos los elementos del contrato de trabajo, donde se supondría, que debería alcanzar una protección, algo que el legislador no lo reconoce. (Gómez, 2007).

Entonces, el periodo de prueba vendría hacer la etapa inicial de las labores efectivas de trabajo, con posibilidad que más adelante se establezca la relación laboral, que al darse la ruptura no es necesario un pre-aviso ni ninguna formalidad, por lo tanto, esta etapa puede extinguirse en cualquier momento. (Gómez, 2007).

El legislador no ha dado ninguna protección a la persona que se encuentran dentro de este periodo, ya que, al extinguirse la relación laboral en esta etapa, también se estaría efectuando un despido y la única obligación que tiene el empleador es pagar los beneficios sociales, como es una proporcional de las vacaciones trunca y una proporcional de las gratificaciones. (Gómez, 2007).

Por lo tanto, la ley le da toda la potestad al empleador, no solo para contratar al trabajador sino también para poder despedirlo en cualquier momento de esta etapa, claro que también le faculta al trabajador poder extinguir esta relación, pero vemos que en la mayoría de veces es realizado por el empleador. (Gómez, 2007).

El autor menciona que los trabajadores que se encuentran dentro de este periodo, estarían ante un periodo incierto, donde se inclina el abuso del derecho de la parte empleadora, es aquí en esta etapa que no existe el derecho a una

estabilidad laboral, derecho que permitiría la reposición del trabajo ante un despido injusto, también indica, que se ha perdido todo interés práctico y únicamente hay un interés teórico. (Gómez, 2007).

Los trabajadores que ingresen por concurso o examen de conocimientos o aptitudes vendrían a estar exonerados del periodo de prueba. (Milán, 1989, p.20).

El simple hecho de presentar el currículum vitae por parte del trabajador, sin documentación completa acredita que no ha sido contrato por concurso la cual se va encontrar sujeto al periodo de prueba. (Milán, 1989, p.21).

Por cual, podemos notar que en la realidad hay empleadores que toman provecho de esta etapa de periodo de prueba, ya que el trabajo va ser igual a la de un trabajador estable, sin embargo el trabajador que está dentro de este periodo no goza con la misma estabilidad de un trabajador que ha superado dicho periodo, en muchos casos vemos que el empleador espera poco días antes de culminar este periodo, para extinguir la relación laboral con el solo motivo de no haber superado el periodo de prueba.

García (2010). Menciona que el periodo de prueba tiene la finalidad que el empleador evalúe el desempeño de su trabajador que fue actualmente contratado, la cual no se sabe más que sus referencias previas, durante el tiempo del periodo de prueba el empleador puede extinguir la relación laboral, sin mencionar cuales fueron las causales, normalmente responde a hechos como:

- No alcanzo a cubrir el perfil requerido
- Reflejo insuficiente predisposición para el trabajo
- No se identificó con los objetivos esperados

Haber superado el periodo de prueba va venir hacer un hecho muy importante en la relación laboral, se procederá a una contratación indefinida o indeterminada. La finalidad del periodo de prueba es evaluar la capacidad del trabajador. (García, 2010).

También se entiende que el trabajador ha superado el periodo de prueba cuando este solo sea contratado por tres meses y que quizá al término de esos tres meses no fue recontratado, sino luego de transcurrido algún tiempo, es aquí donde se entiende que en su reingreso ya no habrá periodo de prueba, en este

caso se estaría hablando de otra relación laboral y no de una continuidad. (García, 2010).

Haro (2012). Nos indica que la Ley cede libertad absoluta al empleador para contratar y a la vez despedir al trabajador, ya que dentro del periodo de prueba resulta más fácil poder hacerlo.

En conclusión, podemos decir que el periodo de prueba es la etapa inicial de la relación laboral, donde el empleador va poner a prueba al trabajador a ver si tiene la capacidad de cumplir con todas las tareas encomendadas y por parte de trabajador va poder conocer las actividades que deberá cumplir y si la promesa del empleador es veraz, se dice que dentro del periodo de prueba la parte más vulnerable es el trabajador, ya que dentro de este periodo, el empleador tiene la facultad de poder despedir en cualquier momento al trabajador sin causa alguna, simplemente indicándoles que no supero el periodo de prueba y recién al término de este periodo el trabajador cuenta con una protección contra el despido arbitrario.

### **Principios Laborales**

Los principios laborales son aquellas rectas directrices que comunican las normas laborales y motivan el ordenamiento y conocimiento laboral, las cuales precisan la forma directa e indirecta para llegar a una solución, lo que nos va ayuda a procesar la aceptación de legislaciones recientes y aclarar situaciones no previstas. (Pérez, 2010, p.35).

Con ello podemos entender que los principios laborales nos van ayudar a encontrar soluciones o pautas importantes para poder entender los derechos a favor del trabajador, a través de los principios vamos a tener más conocimientos y poder aplicar las normas del derecho de trabajo, con el fin de proteger a la parte más vulnerable que es el trabajador.

Los principios laborales orientan a las normas laborales y constituyen las reglas en las que se va determinar las relaciones de trabajo, por lo tanto, el trabajador como el empleador deberán respetar.

Zavala (2011) precisa que los principios laborales desempeñan funciones específicas las cuales son las siguientes (p.16):

- Informativa: estas van a servir para innovar nuevas normas.

El legislador tiene que basarse en lo que ocurre en la realidad y origen a eso poder aplicar los principios del trabajo.

- Normativa: se ejercen labores supletorias, ante los vacíos o defecto de la norma.

Es donde se actúa de manera supletoria y subsidiaria, porque en vez de utilizar la norma, se va recurrir a un principio del derecho.

- Interpretativa: son normas que guían el pensamiento jurídico en temas laborales, la cual va a ayudar para poder emplear una mejor interpretación.

Se va establecer un criterio orientador, es decir que los principios se van adaptar a las situaciones que sucede en la realidad ya que muchas veces la norma no cubre.

Por tanto, se puede decir que los principio van hacer la difusión de las otras fuentes de derecho, porque van a construir una expresión en la doctrina, así podemos entender que los principios nacen de las normas ya existentes. (Tello, 2009).

Los principios van hacer ideas primordiales e informadoras del elemento jurídico laboral, con el propósito de orientar las actitudes y establecer su naturaleza protectora. Donde se va poder llegar a la solución de conflictos, ya sea mediante las producción, interpretación o aplicación de las normas laborales. (Boza, 2011).

Finalmente, podemos decir que los principios van a proteger el derecho al trabajo, ya que van a solucionar determinadas situaciones, que no están previstas por las normas y la apreciación de los hechos opuestos entre el trabajador y empleador. (Rendón, 2007).

El derecho laboral adquiere principios como otros ramas del derecho, que son como normas de alta jerarquía, en la cual todas las demás leyes van a tener que basarse y que no pueden ignorar de ninguna manera, estos principios van a limitar el poder del Estado porque al establecer ciertas normas el Estado no va poder ignorarlas y de esta manera perjudicar al trabajador que es un ciudadano

tan atendible como cualquier otro y más aún cuando ese ciudadano está produciendo, creando oportunidades, por ello se han establecido ciertos principios en las doctrinas y legislaciones laborales.

Entonces, vamos a definir a los principios laborales como líneas directrices que le van a dar contenido al derecho del trabajo, que nos van ayudar a encontrar soluciones o algunas pautas importantes para poder entender los derechos a favor del trabajador, por otro lado los principios son como una especie de marco dentro de los cuales el derecho del trabajo adquiere determinada forma.

### **Principio de Igualdad de trato**

Este principio nos indica de la igualdad de oportunidades para todos, si a un trabajador que se le cede algún derecho o algún beneficio, pues este tiene que ser para todos por igual sin ninguna preferencia. (Castillo, 2010).

Con respecto a este principio tenemos lo estipulado en nuestra carta magna en su artículo 26°, nos menciona que en la relación laboral debe haber igual de oportunidades para todos sin ninguna discriminación, por la cual también vendría hacer un derecho fundamental de toda persona.

Sin embargo, vemos que hay una gran diferencia entre el trabajador que está dentro del periodo de prueba y el trabajador que ha superado el periodo de prueba, ya que el segundo cuenta con una estabilidad laboral y con todos sus beneficios.

### **Principio de Irrenunciabilidad de Derecho**

Este principio tiene fundamentación en la necesidad de evitar que la eficacia de las disposiciones laborales quede desvinculada como consecuencia de actos de su destinatario realizados por su condición de parte más débil en la relación de trabajo. (Castillo, 2010, p.11)

Este principio va a proteger al trabajador, la cual es la parte más débil en una relación laboral, al mencionar que los derechos laborales son fundamentales e irrenunciables, como lo estipula nuestra Carta Magna en el artículo 26° numeral 2.

Entendemos, que este principio tiene un fin protector, porque va imposibilitar que el trabajador se prive voluntariamente de uno o más beneficios concedidos por el derecho laboral, este es un principio único y específico en nuestra disciplina. (Tello, 2009).

### **Principio In Dubio Pro Operario**

[...] El principio de in dubio pro operario se aplica solo respecto de interpretaciones normativas, y no cuando existan dudas sobre los ecos o pruebas aportadas, caso en el cual debe recurrirse a las reglas procesales de distribución de la carga probatoria. Castillo. (Castillo, 2010, p.15)

En las relaciones laborales en la mayoría de veces hay problemas al momento de analizar la norma, es ahí cuando se aplica este principio, cuando hay varias maneras de interpretar una norma, en donde se va aplicar la más favorable para el trabajador, ya que vemos que es un derecho fundamental de toda persona como lo menciona la constitución en su artículo 26° numeral 3.

Este principio se va aplicar, cuando el juzgador tenga alguna duda sobre cuál de las partes tiene la razón, esta discordancia debe resolverse a favor de la parte más débil dentro del vínculo laboral, que es el trabajador, es aquí donde podemos decir que se va aplicar la norma que más favorezca al trabajador. (Tello, 2009, p. 68).

### **Principio de la Primacía de la Realidad**

[...] Este principio en esencia está orientado a enfrentar lo que ocurre frecuentemente en la realidad laboral peruana, que es la simulación relativa, la misma que se presenta cuando se forma una apariencia que oculta un contrato distinto, que es que los contratantes han celebrado y quieren disimular. (Castillo, 2010, p.13)

De esta manera este principio se va a utilizar cuando exista una discordancia de lo que ocurre en la realidad y en lo que sucede al momento de realizar el contrato o acuerdo entre el empleador y el trabajador, indicando que lo más importante es lo que sucede en la realidad.

Rendón (2007), nos menciona que se debe ver la relación laboral tal como ocurre en la realidad, así el contrato estipulado indique algo diferente, la cual afecta directamente al trabajador, quienes en muchos casos están obligados a estar sujetos a condiciones diferentes a lo que señala el contrato.

## **Principio de continuidad de la relación laboral**

Este principio le atribuye al trabajador la más larga duración al vínculo laboral desde todos los aspectos y puntos de vista, de esta forma se da el alcance para tener como prioridad la duración de los contratos indefinidos y así poder oponerse a la decisión unilateral por parte del empleador. (Blancas, 2015).

En la continuidad de la empresa se encuentra en el fundamento de la estabilidad, la posibilidad que abre a los trabajadores de esta continuidad es la permanencia, la mayor parte de los trabajadores busca tener una permanencia en el trabajo que va de la mano con tener una estabilidad laboral, pero eso tan solo es una expectativa que tiene el trabajador. (Blancas, 2015).

El hecho es que el trabajador brinde su fuerza de trabajo, que desarrolle bien la actividad encomendada, para que así su expectativa de tener una continuidad en el trabajo se pueda llegar a cumplir y obtenga un mejoramiento económico y progreso profesional que solo se puede llegar a lograr con la permanencia en el centro de labores. (Blancas, 2015).

[...] Al trabajador le interesa tanto el presente como el futuro, en miras de una estabilidad económica se ha tratado por medio de este principio que la relación laboral se extienda el mayor tiempo posible. (Castillo, 2010, p.14)

Aquí es donde se le va a permitir al trabajador una larga permanencia en el vínculo laboral en todos los parámetros, si el trabajador tiene alguna interrupción en su centro de trabajo no se va dar el cese del vínculo laboral y tampoco se va optar por una nueva relación laboral, sino que se da la continuidad de la relación ya existente y en efecto es lo que la mayoría de trabajadores desean tener una continuidad laboral, que muchas veces al extinguirse la relación laboral dentro del periodo de prueba no sucede.

El principio de continuidad tiene relación directa con la estabilidad laboral, se basa en los dos extremos, tanto en el ingreso como en la salida, la primera se produce con términos de temporalidad; la segunda se puede dar por el despido sin causa justa. (Pla, 2009, p.13).

Con ello, entendemos que el principio de continuidad se basa en la duración que va tener el trabajador dentro de una empresa, mientras este cumpla con



esmero las actividades encomendadas, tendrá un más largo vínculo laboral que es lo que todo trabajador busca para tener una seguridad económico y de esta forma vaya ganado la estabilidad laboral deseada.

### **Principio de estabilidad laboral**

La estabilidad laboral en el Perú ha ido cambiando con el pasar de los años y de los gobiernos que han estado al mando, en el gobierno dirigido por el general Juan Velasco Alvarado, la situación laboral tuvo o gran cambio, estableciéndose por primera vez la estabilidad laboral absoluta a través de Decreto Legislativo N° 18471, partir de entonces no se podía despedir a nadie al menos que cometieran alguna falta grave. (Haro, 2012).

En 1977, se realiza un cambio con respecto a la estabilidad laboral, que a través del Decreto Ley N° 22126, El general Morales Bermúdez, establece la estabilidad laboral relativa, más adelante el Doctor Alan García Pérez, reanuda la idea de estabilidad laboral absoluta con la promulgación de la Ley N° 24514, posteriormente en el gobierno del Ingeniero Fujimori, volvimos a retroceder cambiando la estabilidad absoluta por relativa, a través de la Ley de Fomento del Empleo, D. L. N° 728 (hoy DS 002-97TR Y DS N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral). (Haro, 2012).

Nuestra actual Carta Magna ha dejado de contemplar la estabilidad laboral, ya que como lo vemos no es de rango constitucional, la cual ha sido reemplazada por la protección contra el despido arbitrario, ante estos traumáticos cambios que ha tenido nuestro país sobre la estabilidad laboral, se puede decir que el propio estado le ha otorgado al empleador las facilidades para la rotación del personal o de poder despedirlos. (Haro, 2012).

Así mismo, podemos decir que la constitución de 1979, se tipifica claramente en su artículo 48° “El Estado reconoce del derecho de estabilidad laboral” y que el despido solo pueda ser por cusa justa y debidamente demostrado, con lo que podemos concluir que el legislador otorgaba la estabilidad absoluta al trabajador.

[...] Otorga el carácter permanente a la relación de trabajo, haciendo depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador, y solo excepcionalmente de la del empleador. (Castillo, 2010, p.12)

El autor nos menciona que a través de este principio el derecho laboral va a estar protegido, de manera que los trabajadores puedan conservar su puesto de trabajo es aquí donde también se muestra el principio de continuidad por qué es lo que busca todo trabajador.

Se pierde la estabilidad laboral, cuando el trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, trabaja para dos o más empleados. (Milán, 1989, p.264).

La estabilidad laboral en el trabajo comprende dos modalidades: permanencia, resistencia o duración, la primera es la esencia de la estabilidad del trabajador dentro de la empresa y la segunda es la seguridad o garantía; si faltaría la seguridad la estabilidad sería de mera ilusión, esto quiere decir que ambos van de la mano. (Blancas 2015).

En ese sentido, podemos ver que el derecho al trabajo y la estabilidad laboral van de la mano, ya que todos tenemos derecho a acceder a un puesto de trabajo y a conservar dicho empleo, para alcanzar la estabilidad laboral deseada, al menos que exista una causa justa para el despido, las cuales deben ser comunicadas al trabajador. (Neves, 2007).

Según nos indica el autor antes mencionado, que todos tenemos derecho acceder a un puesto de trabajo, y debe existir una causa justa para romper el vínculo laboral, la cual debe ser informada al trabajador, algo que no sucede con los trabajadores que están dentro del periodo de prueba, ya que en muchas oportunidades son despedidas sin causa justa y sin mencionarles los motivos del cese laboral, y de esta forma solo se le estaría vulnerando su derecho a la estabilidad laboral.

En la mayoría de veces al trabajador no solo le importa el presente, sino que pretende asegurar su futuro: aspiración a obtener seguridad es una de las características más comunes del hombre y en el ámbito laboral se plasma en las ansias de conservar su fuente de trabajo, es decir que los trabajadores luchan por lograr una estabilidad en sus puestos de trabajo. (Pla, 2009).

Un trabajador cuando mayor tenga la seguridad de tener una estabilidad en el trabajo, es indudablemente un trabajador que puede resistir de forma individual y colectiva a su empleador. (Pla, 2009, p. 611).

De todas formas, se debe tener en cuenta, que tanta protección contra del despido puede tener una consecuencia desfavorable en la tutela del empleo, porque de esa forma se estaría desanimando la contratación de trabajadores y fomentando la informalidad. (Pla, 2009).

En consecuencia, la ausencia de la estabilidad en la relación laboral, tiene dos efectos negativos para el trabajador: en primera causa es un debilitamiento en la participación sindical, ya que este puede ser despedido en cualquier momento sin ninguna causa y la segunda causa corresponde a los salarios bajos y condiciones laborales más inseguras. (Pla, 2009).

Lo antes mencionado nos hace ver que la estabilidad en el trabajo es la primordial conquista de los trabajadores, es así que la falta de estabilidad cede potestad al empleador para que actúe perversamente sobre la participación de la colectividad obrera. (Pla, 2009).

Ante esto, los empleadores para agredir la estabilidad, mencionan que la misma tendría para el tema de las relaciones laborales un resultado diferente al que persigue: la estabilidad laboral no crearía continuidad en el trabajo, sino que al contrario sería causa de inestabilidad al desmotivar al empleador para realizar nuevas contrataciones laborales. (Pla, 2009, p. 614).

El principio de estabilidad también es llamado principio de continuidad, ambos serían el tiempo continuo del contrato de trabajo, con la finalidad de garantizar la seguridad en el trabajo en cuanto a lo económico y la integración del trabajador a la empresa. (Díaz, 1997).

La estabilidad laboral es el derecho que tiene todo trabajador de mantener su puesto de trabajo de forma indeterminada, y este de no cometer faltas tipificado en la Ley, eso quiere decir que el contrato de trabajo siempre requiere cierta permanencia en la función del trabajo. (Díaz, 1997).

Así mismo, el autor menciona que la estabilidad laboral es la duración del contrato de trabajo, donde el autor manifiesta que el único responsable de la disolución del vínculo laboral es por parte del trabajador, al no cumplir con las obligaciones encomendadas y en algunas veces por parte del empleador por causas que imposibilite la continuidad del contrato. (Díaz, 1997).

Más adelante el autor afirma que no es el trabajador quien decide si llegara a cumplir con los requisitos para obtener la estabilidad laboral, sino más bien el empleador, quien elige si quiere o no otorgar la estabilidad, con el solo hecho de despedir en cualquier momento de la relación laboral al trabajador, sin ninguna causa y tan solo pagándole una indemnización. (Díaz, 1997).

Por otro lado, el autor menciona que la estabilidad se da para proteger al trabajador ante un despido arbitrario, que ocasionen inseguridad en el trabajo, cuya preocupación es de pensar cuál será su fuente de ingresos o la angustia de su familia al ser despedido. (Díaz, 1997).

Los beneficios que se obtienen al tener una estabilidad laboral es que el trabajador va a contar con los medios suficientes para conceder una vida estable y segura a su familia y con esto se va formar hombres fuertes con personalidad positiva, que ayudaran para el desarrollo de la sociedad. (Díaz, 1997).

Ahora bien, la estabilidad laboral es un tema que ha causado mucha polémica en nuestro país, por parte de los trabajadores, siempre desearan que haya una legislación que proteja su estabilidad laboral, con ansias de obtener una estabilidad laboral absoluta, por otro lado, los empleadores, desearan que haya una legislación más flexible para que de esa forma pueda romper de forma rápida el vínculo laboral. La estabilidad laboral se basa en el contrato que el empleador otorga al trabajador, que este no termine o sea disuelto sin causa alguna, como sucede con la mayoría de personas, las cuales desean tener una trabajo seguro y tranquilo, que el día de mañana no despierten con la incertidumbre que quizás puedan ser despedido.

Díaz (1997). Señalan que hay clases de estabilidad laboral, como:

**Estabilidad absoluta:**

La estabilidad absoluta se manifiesta cuando el trabajador por ninguna causa pierde el empleo, la extinción del contrato solo se da por jubilación o por parte del trabajador, y de no ser así la acción que realice el empleador es nula, la cual supone la restitución al centro de trabajo y una indemnización. (Díaz, 1997).

### **Estabilidad relativa:**

La estabilidad relativa faculta al empleador a ponerle un fin al vínculo laboral pagándole una indemnización, es aquí donde también se perdería la estabilidad laboral al concretar el pago, a diferencia de la estabilidad absoluta, el empleador realiza un pago por indemnización y se rompe el vínculo contractual, en cambio en la estabilidad absoluta, se realiza la reposición del puesto de trabajo. (Díaz, 1997).

### **Estabilidad laboral de entrada**

En la mayoría de veces los contratos temporales son utilizados de mala manera, como por ejemplo para cubrir tareas que son permanentes o también para prolongar el periodo de prueba que legalmente está permitido. (Pla, 2009, p.14).

Se refiere a dar una seguridad al empezar el contrato, vemos que esta seguridad se da al finalizar el periodo de prueba, es aquí donde recién se va a proteger al trabajador, puede ser después de los tres meses, seis meses o doce meses de haber trabajado del mismo modo que los trabajadores que han superado este periodo y que ya cuentan con una estabilidad laboral. (Castillo, 2010).

### **Estabilidad laboral de salida**

La estabilidad laboral de salida, se da con la disolución del contrato y solo se podrá exigir con alguna causa justificada para poder dar término a la relación laboral por parte del empleador, cuando hay razones válidas aun en contra de la voluntad del trabajador se da por finalizada la relación laboral. (Pla, 2009).

Esto se da cuando finaliza el contrato y solo se puede dar por una razón establecida por ley, es decir un despido justificado (Castillo, 2010).

### **Protección frente al despido**

El despido es un acto unilateral por parte del empleador y que deber ser comunicado al trabajador por escrito, de acuerdo a un procedimiento y una formalidad según la Ley, el cual requiere causa justa. (Arce, 2008).

Como podemos notar la Ley nos menciona ciertos procedimientos para que el empleador pueda despedir al trabajador, como enviándole una carta de

preaviso, cediéndole un plazo de 6 días naturales para que el trabajador ejecute su descargo, procedimiento que no sucede dentro del periodo de prueba, ya que el empleador puede despedir al trabajador sin causa alguna y sin realizar ninguna formalidad, de esta forma le despoja su derecho a responder ante un despido.

Hay dos posibilidades de protección frente al despido: 1) las realizadas ante los procesos laborales, son las que deben servir para la interpretación y esta puede llegar a darse con la indemnización al trabajador. 2) prevista en la constitución en el artículo 27° que menciona la probabilidad de una indemnización, dejando totalmente de lado la reposición en el puesto de trabajo. (Toyama, 2015).

El trabajador adquiere este derecho solo al terminar el periodo de prueba de tres, seis o doce meses, momento en el cual este podría ser despedido solo por causas justas como: Falta grave, Reducción del personal por causas económicas o técnicas por liquidación de la empresa. (Blancas, 2015, p.99).

Aquí el empleador tiene la facultad de poder disolver el contrato por su propia voluntad, aquí es donde existe la convicción porque en si el contrato solo se puede disolver cuando existan las causas justas. (Blancas, 2015).

Así mismo, podemos decir que el despido vendría hacer la determinación unilateral por parte del empleador, privando la voluntad del trabajador. Rodríguez (2008).

Campos y Quispe (2012), Determinan que hay una exigencia de causa en el despido, se vincula con la obligación que tiene el estado de proteger la estabilidad laboral del trabajador, entonces los autores mencionan que debe existir una causa justa para que el empleador de por finalizada la relación laboral, sin que trasgreda la estabilidad laboral que significa la protección contra el despido arbitrario, lo que implica que un trabajador tiene derecho a mantener su trabajo para toda su vida, a menos de que exista una causa justa para romper el vínculo laboral.

Por consiguiente, se ve que la estabilidad laboral principalmente se basa en la continuidad, mientras que por otro lado se ve que la extinción del vínculo laboral es un acto unilateral del empleador, ya que solo este, está facultado para poder quebrar la continuidad laboral. (Blancas, 2015).

## **El despido incausado**

Es inválido el despido que no tiene causa por la que no debería ser elemento de una acción de amparo, ya que no vendría hacer un derecho constitucional, por otro lado, también se tiene que tener en cuenta que la finalidad de los procesos constitucionales es la reparación de las cosas al estado anterior como lo menciona el artículo 1 de la Ley N° 28237. (Toyama, 2015).

Entonces el despido incausado ha sido regulada a través de la creación de una Jurisprudencia del Tribunal Constitucional, que menciona que este tipo de despido se produce cuando se despide de forma verbal o escrita sin manifestar ninguna causa, indicando que vendría hacer un despido ilícito, donde se vulnerarían derechos fundamentales del trabajador, por la cual el tribunal constitucional ha determinado la reposición al centro de trabajo ante este tipo de despido. (Toyama, 2015).

Rodríguez (2008), señala que, este tipo de despido también se basa en el artículo 27° de la constitución, donde menciona que la Ley ampara una apropiada protección contra el despido arbitrario, entendido como que solo se podrá ser despedido por causa justa.

En consecuencia, este despido se configura cuando no hay expresión de causa tipificada en la Ley y se extingue la relación laboral, su único efecto reparador es la restitución al centro de trabajo, también se puede configurar cuando se vulnera el principio de inmediatez, como sería sancionar a destiempo a la demandante, es ahí donde se estaría vulnerando los derechos fundamentales expuestos. (Pla, 2009).

## **El despido nulo**

Este tipo de despido se da por un acto de discriminación, por pertenecer al sindicato o por lo estipulado en el artículo 29° de la LPCL por la cual el trabajador tiene dos opciones para poder defenderse el ordinario y el constitucional. (Toyama, 2015).

En el proceso ordinario contaría con el pago de devengados, medida cautelar y la reposición, también podría inclinarse por la acción de amparo, ya que se va

ver vulnerado un derecho constitucional como es la discriminación y podría optar por pedir una indemnización. (Toyama, 2015).

El trabajador va a contar con un plazo de 30 días hábiles para que pueda accionar judicialmente, ya sea solicitar la reposición al centro de trabajo o pedir una indemnización.

Esta figura de despido se produce cuando la causa del despido no está tipificada en la Ley, todo lo contrario, sucede con el despido arbitrario, pues este se configura por ausencia de una causa justa que este escrito en la Ley, cuando estamos ante este escenario de despido, conlleva a una reincorporación al puesto de trabajo y la remuneración desde el cese del trabajador. (Pla, 2009).

Rodríguez (2008), señala que este tipo de despido se configura cuando se quebranta un supuesto establecido legalmente, produciendo derecho a una reposición al puesto trabajo, siempre y cuando sea totalmente comprobado el hecho.

Por otra parte, este tipo de despido se origina cuando se viola derechos fundamentales del trabajador y ante esto la ley crea la figura de protección restitutoria y solo en algunos casos una protección de reposición, como: afiliación algún sindicato, participar en un proceso contra el empleador y actos de discriminación. (Figuerola, 2009, p. 18).

Campos y Quispe (2012), mencionan que este despido tiene como finalidad defender el derecho a obtener una estabilidad laboral al momento que incide a la terminación del vínculo laboral que perjudica gravemente el ordenamiento jurídico, en cuanto se figura la transgresión a los derechos fundamentales de todo persona.

### **El despido fraudulento**

Es cuando se le crea al trabajador un escenario falso, culpándole de actos que el no realizo, si el trabajador demuestra evidencias que no es culpable, puede proceder ante la vía de amparo y si es que hay alguna discusión o desconfianza donde amerite la etapa probatoria procede la vía ordinaria laboral. (Toyama, 2015)

Aquí nos encontramos en un escenario parecido al despido incausado porque no hay una manifestación de causa y se produce a través de una jurisprudencia del Tribunal Constitucional. (Toyama, 2015).



En consecuencia, el autor menciona que el Tribunal Constitucional no debería proceder ante la vía de amparo para este tipo de despido, porque no hay la existencia de derechos constitucionales vulnerados. (Toyama, 2015).

Más tarde el Tribunal Constitucional menciona que dentro de este despido al no verse vulnerados derechos fundamentales se procederá a la reposición del trabajador a su centro de labores. (Toyama, 2015).

Este tipo de despido se configura cuando el empleador emplea formalmente la Ley, para justificar un despido sin causa real, este genera un escenario falso e irreal, como: concediéndole una falta que no existe en la Ley, cuando hay vicio de la voluntad y cuando constituye pruebas falsas. (Pla, 2009, p.332).

Rodríguez (2008), señala que este tipo de despido se configura cuando el empleador manifiesta, dentro de alguna causa justa despedir al trabajador, hechos que en la realidad no es cierto.

El autor menciona que en el periodo de prueba se inventa el despido fraudulento, ya que el empleador crea un escenario para poder despedir al trabajador y solo mencionarle que no supero dicho periodo, tal que dentro de esta etapa no hay causa justa de despido, sino al contrario se busca una forma evadir lo dispuesta por el marco legal. (Campos y Quispe, 2012).

Finalmente, podemos decir que el despido fraudulento se produce cuando el empleador despide al trabajador por un engaño, de manera muy diferente a la realidad o verdad, cuando se le acusa al trabajador por hechos falsos que no existen, de esa forma se vulnera el principio de tipicidad. (Figuroa, 2009).

### **El despido arbitrario**

Luego de 25 años nuestra legislación disminuye la protección contra el despido injustificado al cambiar la tutela restitutoria (reposición) por la tutela resarcitoria (indemnización), gracias a este cambio podríamos decir que estamos ante la figura de un despido pagado. (Pla, 2009).

[...] El despido es arbitrario cuando el empleador no se fundó en las causas justas establecidas en la ley o habiendo alegado causas justas no es demostrable en proceso. Asimismo, debe considerarse como arbitrario el despido efectuado sin seguir las normas de procedimiento. (Castillo, 2010, p.48)

Despido arbitrario así mismo, está regulado en el artículo 27° de nuestra Carta Magna y el artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la misma precisa que toda persona se encuentra protegido contra el despido arbitrario, por tanto, el empleador no puede despedir al trabajador sin ningún motivo o sin alguna causa, el empleador tiene que demostrar o comunicar al trabajador el motivo del despido.

Entonces, la indemnización es la única forma de reparación o de protección que nuestra legislación les otorga a los trabajadores que han sido despido de forma injusta y abusiva, descartando la reposición al puesto de trabajo.

El trabajador tiene 30 días hábiles para interponer su demanda judicial que al finalizar caducara su derecho, el empleador tiene 48 horas para el pago de la indemnización, la cual equivale a una remuneración y media.

Hoy en día en el Perú se sigue manteniendo la facultad directriz del empleador, pues existen diversas formas de cesar el vínculo laboral, más el despido arbitrario, ya que este se encuentra escrito en la constitución y otros tipos de despidos creados por sentencias del Tribunal Constitucional. (Figuroa, 2009).

Entonces, el despido arbitrario, es una regla para el empleador, donde el efecto principal es la resarcitorio, que es una retribución económica, pero donde no se afecte los derechos constitucionales. (Figuroa, 2009).

Así mismo, se puede decir que el despido arbitrario es el ejercicio de poder que se le facultad al empleador, para proceder a romper el vínculo laboral, más porque es una causa justa que existe en la Ley. (Figuroa, 2009).

## Legislación comparada

Realizaremos una breve comparación, como regula nuestra legislación el periodo de prueba con otras legislaciones como: Paraguay, Colombia y México.

país	regulación legal	tiempo de duración	efecto jurídico
<b>Paraguay</b>	El derecho paraguayo, en su artículo 58, 59 Y 60 del Código del Trabajo, define el periodo de prueba como la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto. Por parte del empleador, apreciar las actitudes del trabajador, por parte de este, la convivencia de las condiciones de trabajo.	Entonces, para la legislación paraguaya el periodo de prueba su duración será, para los trabajadores calificados de treinta (30) días, ii) en el caso de trabajadores calificados o aprendices de sesenta (60) días, y iii) en el caso de trabajadores técnicos altamente especializados, las partes pueden convenir un período distinto a los indicados	Los trabajadores que están dentro de este periodo de prueba gozan con todas las prestaciones, no menos con un preaviso y una indemnización por despido, menciona que, dentro de este periodo de prueba, las partes podrán dar por finalizado el contrato sin ninguna responsabilidad, y en el caso de celebrarse un nuevo contrato para la misma clase de trabajo ya no habrá periodo de prueba.

## Colombia

En la legislación colombiana el periodo de prueba no puede exceder de los dos primeros meses, es un contrato que tiene que ser por escrito, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

En la legislación colombiana el periodo de prueba obligatoriamente debe constar por escrito, ya que, de no ser así, quiere decir que el empleador decidió renunciar a dicho periodo.

En este país la similitud que tiene con Perú, es que el empleador tiene la facultad de despedir al trabajador en cualquier momento dentro del periodo de prueba, sin importa cual haya sido la causa de su decisión.

## México

En el derecho mexicano en sus artículos 39-A, 39-B, 39-D y 39-E, de la Ley Federal de Trabajo menciona que, “El periodo de duración del periodo de prueba no puede exceder de 30 días y para puesto de dirección no podrá extenderse a más de 180 días,

El trabajador que no supere el periodo de prueba, podrá ser despedido por su empleador, pero este tiene que acreditar las

de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de este, la conveniencia de las condiciones de trabajo”, el cual debe constar por escrito.

también menciona causas y por qué lo está despidiendo, así mismo, tiene que pedir opinión a la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento.

Desde el inicio tiene carácter de contrato en el vínculo laboral.

Fuente: Elaboración propia

En estos tres países anteriormente mencionados verificamos que tienen una legislación parecida a la nuestra, con la diferencia que el tiempo del periodo de prueba es menor que la legislación peruana, donde también verificamos que el país que le da mayor protección al trabajador, es la legislación mexicana, ya que notamos que en México el periodo de prueba es mucho menor que los tres países anteriormente mencionados, también donde al momento del cese de la relación laboral el empleador tiene que acreditar las causas y tiene que pedir opinión a la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, algo que se debería implementar en nuestro país, para que así los trabajadores no se queden con la duda del porque fueron despedidos, y obtengan más rápido la estabilidad laboral que todo trabajador busca.

## **Formulación del problema**

El problema se debe delimitar en forma de interrogante, la cual deber ser clara y precisa, para que determine la información que se desea obtener, y así concluir con una o varias soluciones. (Gómez, 2012, p. 26).

### **Problema general**

¿De qué manera la Facultad Directriz del empleador, en el uso del Periodo de Prueba vulnera el principio de Estabilidad Laboral?

### **Problema específico 1**

- ¿Es necesario reducir el periodo de prueba del TUO del D. LEG? 728, para que la facultad directriz del empleador en su uso, no vulnere el Principio de Estabilidad Laboral del trabajador?

### **Problema específico 2**

- ¿El despido del trabajador antes de la culminación del periodo de prueba contenido en el TUO del D. LEG? 728, vulnera sus derechos laborales?

## **Justificación del estudio**

### **Justificación teórica**

En la presente investigación analizaremos la facultad que posee el empleador de poder extinguir el vínculo laboral con el trabajador, sin ninguna formalidad y sin mencionarle las causales de despido como se realiza normalmente con un trabajador que ha superado el periodo de prueba, también verificaremos que a diferencia de otros países el periodo de prueba en el Perú es mucho más largo, donde el trabajador que está dentro de este periodo no cuenta con una estabilidad laboral, por que como bien lo dice el artículo 10° del Texto Único Ordenado del D. LEG. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el trabajador cuenta con una protección contra el despido arbitrario recién al término de este largo periodo de prueba, la cual le recorta la oportunidad al trabajador de obtener una continuidad laboral, en la actualidad podemos ver que muchos trabajadores son despedidos poco antes que termine su periodo de prueba para que de esta forma empleador no tenga ninguna obligación con el trabajador.

## **Justificación metodológica**

Las justificaciones es la fase donde se va a determinar porque es importante el proceso de investigación, ahí también se va a mencionar cuales van a ser los beneficios y la importancia de dicha investigación, para la cual es importante conocer cuál es la causa de la investigación. (Gómez, 2012, p. 27).

La justificación es la razón del estudio el cual va explicar los motivos de la investigación, en cuanto a su desarrollo nos va a ayudar a resolver un problema. (Fernández, Hernández y Baptista, 2014, p. 40).

## **Justificación practica**

La presente investigación nos permitirá obtener información sobre lo que sucede en la realidad cuando una persona inicia el contrato de trabajo, y como el trabajador es la parte más débil al empezar la relación laboral, al realizar de forma obligatoria la etapa del polémico periodo de prueba.

Entonces lo que se busca con esta investigación es reducir el periodo de prueba para otorgar mayor estabilidad y seguridad laboral a los trabajadores contratados de forma más rápida.

## **Objetivo**

Los objetivos vienen hacer las guías de estudio, las cuales tienen que tener relación con el tema, con el objeto de estudio, con el planteamiento del problema y con la formulación de los supuestos, un objetivo va a fijar lo que intenta buscar la investigación, cuáles son sus alcances y para que o porque se estudia determinado tema. (Gómez, 2012, p. 86).

Los objetivos van a establecer a lo que se desea llegar con la investigación, de manera que va a contribuir con la solución de un problema específico. (Behar, 2008, p.30)

### **Objetivo general:**

Establecer de qué manera la facultad directriz del empleador en el uso del periodo de prueba vulnera el Principio de Estabilidad Laboral.

### **Objetivo específico 1**

- Proponer la necesidad de reducir el periodo de prueba contenido en el TUO del D. LEG. 728, para que la facultad directriz del empleador no vulnere el Principio de Estabilidad Laboral.

### **Objetivo específico 2**

- Determinar si el despido del trabajador, antes de la culminación del periodo de prueba contenido en el TUO del D. LEG. 728, vulnera sus derechos laborales

### **Supuestos Jurídicos**

El supuesto se va dar como una posible solución al problema que se está investigando, es un enunciado sobre un suceso futuro, cuyo resultado aún se desconoce, para al cual se debe utilizar un lenguaje sencillo, claro y rápido de poder entender. (Gómez, 2012, p. 31)

### **Supuestos general**

El empleador a través de su facultad directriz, al despedir sin ninguna justificación al trabajador dentro del periodo de prueba, estaría vulnerando la estabilidad laboral y la continuidad laboral.

### **Supuesto específico 1**

- Al reducir el periodo de prueba del régimen del TUO del D. LEG. 728, se le cede de forma rápida los mismos derechos que se le brinda al trabajador que ha superado el periodo de prueba, al final ambos realizan las mismas funciones y sin embargo hay una gran diferencia en cuanto a los derechos adquiridos dentro de una relación laboral, el cual concluirá con una mayor seguridad, estabilidad y sobre todo una protección laboral.



## **Supuestos específico 2**

- Al despedir a un trabajador antes de la culminación del periodo de prueba contenido en el TUO del D. LEG. 728, vulnera los derechos laborales, porque no se le estaría brindando el derecho a disfrutar de la totalidad del plazo del periodo de prueba y de esta forma se le estaría cortando la posibilidad de poder demostrar su capacidad y su eficiencia, el empleador no tendría ninguna responsabilidad y podría despedir al trabajador sin mencionarle o le demuestre cual fueron las causas del cese laboral

## II. MÉTODO



## 2.1 Tipo de investigación

El tipo de estudio e investigación es **básico**, es decir busca descubrir conocimientos a través de la recolección de datos, con la finalidad de ampliar y quizá perfeccionar dichos conocimientos de la realidad, que ya existen. Esta búsqueda normalmente está motivada por la curiosidad sobre algo que no conocemos y que queremos descubrir. También explora leyes y teorías que permiten comprender fenómenos sociales observables.

Se caracteriza para la utilización de un diseño flexible, este tipo de investigación es de proceso formativo, mas no como producto sumativo, en esta investigación se va a desarrollar instrumentos de recolección de información y análisis de datos. (Tamayo, 1995, p. 54).

La investigación básica está relacionada a la investigación **aplicada**, por lo que está sometida a los hallazgos, para de esa forma ayudar a obtener beneficios y mejoras en la sociedad. (Valderrama, 2002, p. 39).

A través de esta investigación se pretende resolver un problema social.

## 2.2 Diseño de investigación

El diseño de la presente investigación es de **teoría fundamentada**, que forma parte de la investigación cualitativa, porque tiene un enfoque metodológico y su fundamentación epistemológica tiende a ser de orden explicativo, orientado a estructuras teóricas. (Tamayo, 1995, p. 54).

El presente trabajo es una investigación que tiene un **enfoque cualitativo**, porque está enfocado a un orden explicativo, descriptivo y no cuantificado. Se va originar de los hechos, características o fenómenos que ocurren dentro de nuestra sociedad. (Tamayo, 1995, p. 54).

cuando el enfoque es de tipo cualitativo las categorías se deben extraer de la descripción del problema, por lo que dentro de esta investigación vamos a tener dos categorías, una independiente, que por lo general son las causas y otra dependiente, es el efecto que se deriva de la categoría independiente. (Gómez, 2012, p. 33).

Así mismo la teoría fundamentada surge de una investigación básica, ya que tiene una característica inductiva la cual se relaciona más con hallazgos y descubrimientos. (Tamayo, 1995, p. 56).

La investigación cualitativa es también llamada investigación **de teoría fenomenológica** o descriptiva, por la cual no es cuantificable, donde lo más importantes son los hechos ocurridos en la realidad, la manera de recolar datos es por los acontecimientos ocurridos en la realidad y sobre las perspectivas. (p. 10).

Asimismo, podemos ver que el enfoque cualitativo tiene las características de poder comprender y describir la realidad, a través de la recolección de información, datos, etc., toda vez que se tiene como objetivo por qué exista el problema y en qué condiciones se encuentra actualmente. (Valderrama, 2002, p. 39).

### 2.3 Caracterización de sujetos

En la caracterización de sujetos que forman parte de la presente investigación, me ha permitido encontrar diversas características de formación personal e intelectual, pues así va ser de útil información obtener de propia fuente las opiniones de las personas que forman parte de la investigación como operadores de justicia, para cuyo efecto aplicare la técnica de la entrevista a las siguientes personas:

Jueces Laborales y Especialistas en derecho laboral

Nº	Entrevistado	Especialidad	Cargo
1	Juez William Enrique Gonzales Zurita	Juez Laboralista	Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo
2	Dr. Wender Luna Meléndez	Especialista Laboralista	Abogado Laboralista Independiente
3	Dr. Onan Tarrillo Silva	Derecho Laboral	Abogado en el Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo

4	Dr. Gustavo Pérez Hinojosa	Derecho Laboral	Abogado en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
5	Dr. Carlos Hinostroza Hinostroza	Derecho laboral	Abogado y Encargado de la Dirección de Inspección del Trabajo
6	Dra. Liliam Lesly Castro Rodríguez	Derecho Laboral	Abogada y Docente de la Universidad César Vallejo
7	Dra. Jessica María Small Ruiz	Especialista Laboralista	Abogada del estudio Martínez Consultores & Abogados
8	Dra. Katty Angélica Caballero Segá	Derecho Laboral	Abogada y Docente de la Universidad César Vallejo
9	Dr. Fernando Ricaldi Cuadros	Derecho Laboral	Abogado del área de RR. HH. de la DIRAVPOL-PNP
10	Dr. Giancarlo Gayoso Gamboa	Derecho Laboral	Abogado y especialista Legal de la Intendencia Lima Metropolitana de la SUNAFIL

Fuente: Elaboración propia

## **Población y Muestra**

La población va ser la totalidad de un fenómeno de estudio, pueden ser personas, animales o cosas que se van a estudiar en una investigación científica. (Gómez, 2012, p. 87).

Es una cantidad de personas las cuales van hacer sujeto de estudio y tendrán que estar aptos para poder aplicar las técnicas e instrumento de recolección de datos.

La muestra va ser la parte representativa de una población. (Gómez, 2012, p. 85).

La muestra que se va adquirir en la presente investigación, se lograra obtener a raíz de ciertos requisitos que las personas deban cumplir, a fin de lograr

conseguir sus respuestas, ya sea favorable o desfavorable de acuerdo a la problemática que sea planteado.

El tipo de muestra que se va emplear es de **Expertos**, ya que es usual en una investigación cualitativa, va ayudar a generar resultados más precisos, importante y útil para la investigación. (Fernández, Hernández, y Baptista, 2014).

La muestra que se empleara en esta investigación se realizara a los siguientes expertos en la materia:

- 01 Juez del Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo
- 01 Funcionario del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo
- 01 Especialista Legal de la Intendencia Lima Metropolitana de la SUNAFIL
- 07 Abogados Especialistas en Derecho Laboral

La muestra que se utiliza en la presente investigación es **no probabilística o dirigida** su propósito no es la generalización en base a la probabilidad, sino que son conducidos por uno o varios objetivos, sin embargo, la elección de los elementos depende de razones relacionadas con las particularidades de la investigación (Fernández, Hernández, y Baptista, 2014, p. 386).

## **2.5 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez**

Es una expresión operativa del diseño de investigación, la cual va venir hacer la especificación precisa, de los procedimientos, lugares y condiciones de donde se va a recoger los datos a través de las diferentes técnicas de investigación. (Gómez, 2012, p.57).

Los instrumentos van hacer los medios materiales que se utilizan para unir información el cual debe tener tres requisitos importantes: validez, confiabilidad y objetividad. El cual nos va ayudar a obtener información útil y veraz. (Fernández, Hernández, y Baptista, 2014, p. 200).

La técnica de recolección de datos es muy importante ya que va a conducir a la comprobación del problema en cuestión, cada tipo de estudio definirá la técnica que se empleara y cada una de ellas establecerá un instrumento. (Behar, 2008, p. 55).

En el presente trabajo de investigación se va utilizar la técnica de la entrevista y de análisis documental y se utilizara como instrumento de medición la guía de entrevista y la guía de análisis documental.

### **Guía de Entrevista**

La entrevista va ser la relación directa establecida entre la persona que se va a investigar y el objeto de estudio que se realizara a través de los individuos, con la finalidad de obtener testimonios orales. (Gómez, 2012, p.59).

Entonces, la entrevista vendría hacer un arte en el cual el investigador deberá tener la habilidad para emplear al máximo este recurso, y así llegar a obtener el mayor provecho de los informantes. (Gómez, 2012, p.60).

### **Guía de Análisis Documental**

Es en donde se va emplear los registros documentales, el cual radica en descubrir, informarse, adquirir la bibliografía y distintos elementos apropiados para los fines de la investigación, del cual se reúne la información más indispensable para el problema del estudio (Fernández, Hernández, y Baptista, 2014, p. 61).

### **Validez**

La validez es cuando un instrumento mide lo que se busca medir, para que permita obtener datos que previamente que necesitamos conocer. (Fernández, Hernández, y Baptista, 2014, p. 244).

La validez de los instrumentos está dada por el juicio de expertos y se va a confirmar con la validación de estos, y de esa forma podamos obtener los datos que necesitamos conocer.

### **Tabla de Juicio de Expertos de Instrumento Guía de Entrevista**

	<b>EXPERTO</b>	<b>VALORACIÓN</b>
<b>Experto 1</b>	Eliseo Wensel Miranda	95%
<b>Experto 2</b>	Liliam Lesly Castro Rodríguez	90%
<b>Experto 3</b>	Pedro Pablo Satisfesteban Llontop	90%

**Tabla de Juicio de Expertos de Instrumento Guia de Análisis Documental**

	EXPERTO	VALORACIÓN
<b>Experto 1</b>	Eleazar Armando Flores Medina	95%
<b>Experto 2</b>	Eliseo Wensel Miranda	95%
<b>Experto 3</b>	Morales Cauti Julio Cesar	95%

## **2.6 Métodos de análisis de datos**

Este ejercicio permitirá segregar la información o eliminar la que tiene menor importancia, para así obtener la información más relevante, realizar un ejercicio de análisis profundo y objetivo para llegar a las conclusiones establecidas por las repuestas y los objetivos de la investigación. (Gómez, 2012, p. 71).

El objetivo es describir y evaluar las respuestas para así poder explicarlas y compararlas con los supuestos y obtener resultados. (Gómez, 2012, p. 72).

Entonces con el método de análisis de datos vamos a rescatar la información más útil, la más importante, la cual nos va ayudar a obtener nuestras conclusiones y depende de eso a tomar decisiones.

Conforme a lo señalado por el autor anterior y conforme a la información recopilada se realizó el uso de los siguientes métodos:

### **MÉTODO DEDUCTIVO**

En este método deductivo se realizó en el empleo de la recolección de información, asimismo en la realización del marco teorice, mediante el cual se desarrolló con el empleo de teorías relacionadas a las categorías y a la doctrina de especialista y abogados, para realizar al final del trabajo conclusiones conforme a las entrevistas.

### **MÉTODO INDUCTIVO**

Con este método se ha analizado lo principal y particular del trabajo de investigación al desarrollar el marco teórico, conforme al tema en base al problema de investigación conforme a la aproximación temática encontrada en el trabajo, los cuales se han analizado doctrinariamente, así como en la legislación nacional e internacional.



## MÉTODO DESCRIPTIVO

Con este método se ha descrito los trabajos previos (antecedentes), con el cual se ha analizado trabajos anteriores tanto nacionales como internacionales referentes al tema de investigación conforme a la formulación del problema.

### Método exegético

El uso de este método nos permite realizar la interpretación de cada artículo, norma, Ley, que están relacionados a nuestro tema de investigación, se considera que este método nos permitiría utilizar el análisis e interpretación de la legislación comparada.

## 2.7 Tratamiento de la información: unidades temáticas, categorización

### Unidad temática

CATEGORÍAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUBCATEGORÍAS
<b>Facultad Directriz del Empleador en el uso de Periodo de Prueba</b>	La facultad con la que goza el empleador para dar por finalizada la relación laboral, durante el periodo de prueba, sin necesidad de acreditar, ni expresar causa alguna y sin tener ninguna responsabilidad con el trabajador.	✓ Facultad del empleador. ✓ Regulación del periodo de prueba.
<b>Principio de Estabilidad Laboral</b>	La estabilidad laboral se basa en el contrato que el empleador otorga al trabajador, que este no termine o sea disuelto sin causa alguna.	✓ Principios laborales. ✓ Protección frente al despido.

Fuente: Elaboración propia

## **2.8 Aspectos éticos**

En el presente proyecto de investigación se desarrolla según el modelo establecido por la universidad Cesar Vallejo, así como la adecuación de la norma, estilo APA- American Psychological Association, de esta forma ha sido respetado el derecho de autor, con las citas debidamente empleadas, la cual me ayudo a completar mi información.

El objetivo de la presente investigación, es lograr la veracidad y confiabilidad de los resultados que se va obtener al finalizar la investigación, sin adulterar las repuestas por algún interés personal o ajeno.

## **II. RESULTADOS**

### 3.1. Análisis e interpretación de resultados

#### **Entrevista a un Juez del Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo, un Especialista legal de la intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL y un funcionario del MTPE**

##### **Objetivo General**

Establecer de qué manera la facultad directriz del empleador en el uso del periodo de prueba vulnera el Principio de Estabilidad Laboral
--

Pregunta N° 01: ¿Cree usted que la facultad directriz del empleador en el uso del periodo de prueba vulnera el principio de estabilidad laboral?

Coinciden (1, 2 y 3)

El Juez William Enrique Zurita (2017), señala que en el periodo de prueba el empleador puede despedir al trabajador, sin la necesidad de mencionarle las causas del despido y esto le quita la posibilidad de poder obtener una estabilidad laboral al trabajador.

El funcionario Carlos Hinojosa Hinojosa (2017), señala que en este periodo el empleador puede despedir al trabajador en cualquier momento, negándole la posibilidad de poder llegar a tener más adelante una estabilidad laboral.

El especialista Giancarlo Gayoso Gamboa (2017), señala que es un periodo donde el trabajador labora sin tener ninguna seguridad.

Pregunta N° 02: A su consideración, ¿Cree usted que es necesario la existencia del periodo de prueba para el trabajador?

Coinciden (1 y 2)

El Juez William Enrique Zurita (2017), menciona, que si es necesario, pero esta etapa podría ser de común acuerdo por ambas partes y necesariamente estar contemplada dentro de un marco legal.

El funcionario Carlos Hinostroza Hinostroza (2017), menciona que si es necesario un periodo de prueba, pero este podría reducirse si el trabajador demuestra ser capaz de realizar un buen trabajo.

Discrepa (3)

El especialista Giancarlo Gayoso Gamboa (2017), menciona que no es necesario un periodo de prueba si el trabajador demuestra contar con experiencia en el nuevo puesto de trabajo y realizándole una evaluación previa.

Pregunta N° 03: A su consideración ¿Cree usted que el despido antes de culminar el periodo de prueba debe ser objeto de protección en el Ordenamiento Jurídico?

Coinciden (1, 2 y 3)

El Juez William Enrique Zurita (2017), indico que el empleador debería mencionar una causa justa establecida en la Ley para poder llegar a despedir a un trabajador.

El funcionario Carlos Hinostroza Hinostroza (2017), indico que debería tener el mismo marco legal que el despido protegido al trabajador que ha superado el periodo de prueba.

El especialista Giancarlo Gayoso Gamboa (2017), indico que sí, ya que el trabajador ejerce las mismas labores, que un trabajador que ha superado el periodo de prueba.

Objetivo Especifico 1

Proponer la necesidad de reducir el periodo de prueba contenido en el TUO del D. LEG. 728, para que la facultad directriz del empleador no vulnere el principio de estabilidad laboral
--

Pregunta N° 04: ¿Cree usted que el tiempo del periodo de prueba de tres meses establecidos en el artículo 10° del TUO del D. LEG? 728 es el adecuado?

Coinciden (1, 2 y 3)

El Juez William Enrique Zurita (2017), señalo que el tiempo del periodo de prueba debería ser una etapa acordada por ambas partes.

El funcionario Carlos Hinostroza Hinostroza (2017), señalo que el tiempo del periodo de prueba debería ser reducido, si el trabajador demuestra tener la capacidad que el empleador requiere.

El especialista Giancarlo Gayoso Gamboa (2017), señalo que no es necesario establecer un periodo de prueba, bastaría con la experiencia acreditada y un examen antes de dar por iniciada el vínculo laboral.

Pregunta N° 05: A su consideración, ¿Cree usted que hay alguna diferenciación entre un trabajador que ha superado el periodo de prueba y uno que aún está dentro del mismo?

Coinciden (1, 2 y 3)

El Juez William Enrique Zurita (2017), menciono que el trabajador que está dentro del periodo de prueba no cuenta con los mismos derechos, que uno que ya ha superado mencionado periodo.

El funcionario Carlos Hinostroza Hinostroza (2017), menciono que el primero no cuenta con una estabilidad laboral y puede ser despedido sin ningún aviso previo, en cambio el segundo goza con una mayor seguridad antes de ser despedido.

El especialista Giancarlo Gayoso Gamboa (2017), menciono que el periodo de prueba es inestable e inseguro, mientras que al superar este periodo se contaría con derechos inherentes a un trabajador

Pregunta N° 06: A su consideración, ¿Cree usted que se debería modificar la norma establecido en el artículo 10° del TUO del D. LEG? 728, para que los trabajadores cuenten con una estabilidad laboral?

Coinciden (1, 2 y 3)

El Juez William Enrique Zurita (2017), alude que, si se debería modificar la norma, y el periodo de prueba debería ser acordado por ambas partes, donde al

final el trabajador tendrá que demostrar que es capaz de cumplir con el trabajo que le ha sido encomendado.

El funcionario Carlos Hinostraza Hinostraza (2017), alude que se debería modificar la norma, de acuerdo a la capacidad que cuenta el trabajador y no un tiempo específico.

El especialista Giancarlo Gayoso Gamboa (2017), alude que no debería existir un periodo de prueba.

## Objetivo Especifico 2

Determinar si el despido del trabajador antes de la culminación del periodo de prueba contenido en el TUO del D. LEG. Vulnera sus derechos laborales

Pregunta N° 07: ¿Cree usted que los trabajadores que no se les permite terminar su tiempo de periodo de prueba se le estaría vulnerando su derecho a la estabilidad laboral?

Coincide (1 y 2)

El Juez William Enrique Zurita (2017), determina que si se vulnera su derecho a la estabilidad laboral siempre y cuando el trabajador cumpla con los requisitos del puesto de trabajo

El funcionario Carlos Hinostraza Hinostraza (2017), determina que al momento de despedir al trabajador se le quita la posibilidad de poder llegar a obtener la estabilidad laboral ansiada.

Coincide (3)

El especialista Giancarlo Gayoso Gamboa (2017), determina que no se vulnera la estabilidad laboral, ya que nuestro marco legal indica que el trabajador cuenta con una estabilidad al culminar el periodo de prueba.

Pregunta N° 08: ¿Considera usted, que un trabajador que se encuentre dentro del periodo de prueba es vulnerable ante un despido arbitrario?

Coinciden (1, 2 y 3)

El Juez William Enrique Zurita (2017), señala que un trabajador que está dentro del periodo de prueba es vulnerable ante un despido arbitrario, ya que el empleador lo puede despedir sin la necesidad que demuestre las causas del cese laboral.

El funcionario Carlos Hinostroza Hinostroza (2017), señala que un trabajador que está dentro del periodo de prueba es vulnerable ante un despido arbitrario, ya que el empleador no expresa causa alguna de la extinción del vínculo laboral y sin ninguna responsabilidad.

El especialista Giancarlo Gayoso Gamboa (2017), señala que un trabajador que está dentro del periodo de prueba es vulnerable ante un despido arbitrario, ya que no es necesario explicar las causas que motivaron al empleador para romper el vínculo laboral, dentro del periodo de prueba.

Pregunta N° 09: ¿Considera usted, óptimo que se les brinde una estabilidad al trabajador solo después de culminar el periodo de prueba y no antes?

Coinciden (1, 2 y 3)

El Juez William Enrique Zurita (2017), establece que no es óptimo que se le brinde la estabilidad laboral al trabajador después de culminar el periodo prueba, siempre y cuando el trabajador cumpla con todas las expectativas que exige el empleador.

El funcionario Carlos Hinostroza Hinostroza (2017), establece que no es óptimo que se le brinde la estabilidad laboral al trabajador después de culminar el periodo prueba, si el trabajador manifiesta contar con las habilidades suficientes que se requiere en el puesto de trabajo designado.

El especialista Giancarlo Gayoso Gamboa (2017), establece que en el periodo de prueba el trabajador se encuentra laborando sin ninguna protección por nuestro estado.



## Entrevista a 07 Abogados especialistas en la materia

### Objetivo General

Establecer de qué manera la facultad directriz del empleador en el uso del periodo de prueba vulnera el Principio de Estabilidad Laboral
--

Pregunta N° 01: ¿Cree usted que la facultad directriz del empleador en el uso del periodo de prueba vulnera el principio de estabilidad laboral?

Coinciden (1, 2 y 3)

Dra. Liliam Lesly Castro Rodríguez (2017), señala que el empleador dentro del periodo de prueba, en cualquier momento pueda dar por terminada la relación laboral.

Dr. Wender Luna Meléndez (2017), señala que el periodo de prueba es una etapa muy sensible, donde el mayor poder de decisión está por parte del empleador, quien tiene facultad de dar por terminada con la relación laboral.

Dr. Gustavo Pérez Hinojosa (2017), señala que en el periodo de prueba se permite el despido al cese del trabajador sin la existencia de causa justa.

Discrepan (4, 5, 6 y 7)

Dra. Jessica María Small Ruiz (2017), señala que la facultad directriz del empleador, se ejerce en forma racional, donde prima la buena fe de las partes, tanto que el trabajador en cumplimiento de sus labores y una evolución objetiva y transparente de parte del empleador.

Dr. Onan Tarrillo Silva (2017), señala que el periodo de prueba no vulnera la estabilidad laboral, ya que el trabajador esta aprueba y el despido se puede dar básicamente por un acuerdo del trabajador y empleador, no existiendo ninguna causal, tampoco genera ningún beneficio, salvo que sea despedido en forma arbitraria por el empleador, lo que podría acarrear que el trabajador pueda solicitar beneficio de una indemnización por daños y perjuicios.

Dr. Fernando Ricaldi Cuadros (2017), señala que en el periodo de prueba no se vulnera la estabilidad laboral, ya que al empleador se le ha otorgado la

facultad de poder despedir al trabajador que no cumpla con las características solicitadas.

Dr. Katty Angélica Caballero Segá (2017), señala que en el periodo de prueba el trabajador primero tendría que demostrar su aprendizaje para poder obtener una estabilidad laboral.

Pregunta Nº 02: A su consideración, ¿Cree usted que es necesario la existencia del periodo de prueba para el trabajador?

Coinciden (1 y 3)

Dra. Liliam Lesly Castro Rodríguez y el Dr. Gustavo Pérez Hinojosa (2017) consideran que no es necesario un periodo de prueba, ya que la labor del trabajador se puede acreditar con una evaluación de capacidad, sin que sea necesario un periodo de inestabilidad laboral.

Discrepan (2, 4, 5, 6 y 7)

Dr. Wender Luna Meléndez, Dra. Jessica Small Ruiz, Dr. Onan Tarrillo Silva, Dr. Fernando Ricaldi Cuadros y Dra. Katty Angélica Caballero Segá (2017), mencionan que es necesario que exista un periodo de prueba, porque de esta forma, el empleador va evaluar el desempeño del trabajador y si este es eficiente o cumple con las características requeridas para el puesto de trabajo y el trabajador va a comprobar si lo ofrecido por el empleador es real. Por otro lado el Dr. Onan acota que durante el periodo de prueba el MTPE debería supervisar el trabajo en función al desempeño del trabajador y otras características que pueda tener como eficacia, puntualidad y desenvolvimiento.

Pregunta Nº 03: A su consideración ¿Cree usted que el despido antes de culminar el periodo de prueba debe ser objeto de protección en el Ordenamiento Jurídico?

Coincide (1, 2, 3, 4, 5, 6)

Dra. Liliam Lesly Castro Rodríguez (2017), alude que el despido dentro del periodo de prueba, es igual que un despido de un trabajador que ya ha superado este periodo.

Dr. Wender Luna Meléndez (2017), alude que al no considerarse una causa justa debería ser regulada por nuestro ordenamiento jurídico.

Dr. Gustavo Pérez Hinojosa (2017), alude que el artículo 27° de la constitución no hace excepciones.

Dra. Jessica María Small Ruiz (2017), alude que el despido antes de culminar el periodo de prueba debería encontrarse protegido, teniendo en cuenta que desde el inicio de una relación laboral, el trabajador es titular de una serie de fundamentos (derechos laborales), que no pueden ser desconocidos por el empleador, pero lo contrario sería asumir que los derechos aludido pierden vigencia y esto sería inconstitucional.

Dr. Onan Tarrillo Silva (2017), alude que en la actualidad existe un vacío legal en cuanto al despido en el periodo de prueba por lo que este debería ser regulado a fin de que no se produzca despidos arbitrarios.

Dr. Fernando Ricaldi Cuadros (2017), alude que si no hay un motivo justo, el despido antes de culminar el periodo de prueba, debería ser protegido por nuestras normas legales.

Discrepan (7)

Dra. Katty Angélica Caballero Segá (2017), alude que el despido antes de culminar el periodo de prueba debe tener protección resarcitoria mas no restitutoria.

Objetivo Especifico 1

Proponer la necesidad de reducir el periodo de prueba contenido en el TUO del D. LEG. 728, para que la facultad directriz del empleador no vulnere el principio de estabilidad laboral
--

Pregunta N° 04: ¿Cree usted que el tiempo del periodo de prueba de tres meses establecidos en el artículo 10° del TUO del D. LEG? 728 es el adecuado?

Discrepan (1, 3, 5)

Dra. Liliam Lesly Castro Rodríguez, Dr. Gustavo Pérez Hinojosa y Dr. Onan Tarrillo Silva (2017), aluden que es innecesario un periodo de prueba ya que la mayoría de casos de trabajadores a realizado actividades similares, y solo se debería haber evaluaciones permanentes.

Coinciden (2, 4, 6 y 7)

Dr. Wender Luna Meléndez, Dra. Jessica María Small Ruiz, Dr. Fernando Ricaldi Cuadros y Dra. Katty Angélica Caballero Segá (2017), aluden que el periodo de prueba es un tiempo prudencial para que el empleador pueda evaluar el desempeño e interés por parte del trabajador, pero si el trabajador demuestra cumplir con todas las características solicitadas, el tiempo del periodo de prueba debería reducirse.

Pregunta N° 05: A su consideración, ¿Cree usted que hay alguna diferenciación entre un trabajador que ha superado el periodo de prueba y uno que aún está dentro del mismo?

Coinciden (1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7)

Dra. Liliam Lesly Castro Rodríguez, Dr. Wender Luna Meléndez, Dr. Gustavo Pérez Hinojosa, Dra. Jessica María Small Ruiz, Dr. Onan Tarrillo Silva, Dr. Fernando Ricaldi Cuadros y Dra. Katty Angélica Caballero Segá (2017), consideran que si hay una diferenciación entre un trabajador que está dentro del periodo y otra que ya lo ha superado, ya que el primero no tiene ninguna protección contra el despido y busca llegar a obtener, seguridad y estabilidad laboral; el segundo ya cuenta con protección contra del despido sin causa justa y tiene seguridad y estabilidad en el trabajo.

Pregunta N° 06: A su consideración, ¿Cree usted que se debería modificar la norma establecido en el artículo 10° del TUO del D. LEG? 728, para que los trabajadores cuenten con una estabilidad laboral?

Coinciden (2, 3, 5 y 6)

Dr. Wender Luna Meléndez, Dr. Gustavo Pérez Hinojosa, Dr. Onan Tarrillo Silva y Dr. Fernando Ricaldi Cuadros (2017), aluden que si se debería modificar el artículo 10° del TUO del D. LEG. Que el tiempo del periodo de prueba debería ser más acorde con el desempeño y actitud del trabajador y no basarnos en un tiempo determinado como lo refleja nuestro reglamento.

Discrepan (1, 4 y 7)

Dra. Jessica María Small Ruiz y Dra. Katty Angélica Caballero Segá (2017), aluden que no se debería modificar el artículo 10° del TUO del D. LEG. Mencionan que es un tiempo prudencial para que el trabajador pueda aprender y conocer la labor que va a desempeñar dentro de una empresa y el empleador pueda verificar si el trabajador es apto para realizar la que le ha sido encomendando; Dra. Liliam Lesly Castro Rodríguez, alude que no debería existir el periodo de prueba dentro del marco legal.

## Objetivo Especifico 2

Determinar si el despido del trabajador antes de la culminación del periodo de prueba contenido en el TUO del D. LEG. Vulnera sus derechos laborales

Pregunta N° 07: ¿Cree usted que los trabajadores que no se les permite terminar su tiempo de periodo de prueba se le estaría vulnerando su derecho a la estabilidad laboral?

Coinciden (1, 2, 3 y 6)

Dra. Liliam Lesly Castro Rodríguez (2017), señala que de esta forma se le estaría recortando la posibilidad que demuestre su capacidad y el derecho de poder contar con una estabilidad laboral futura.

Dr. Wender Luna Meléndez (2017), señala que al despedir a un trabajador antes de culminar el periodo de prueba, se le estaría negando la posibilidad de poder gozar más adelante con la estabilidad laboral.

Dr. Gustavo Pérez Hinojosa (2017), señala que al despedir a un trabajador antes de culminar el periodo de prueba se desconoce el derecho a la estabilidad laboral.

Dr. Fernando Ricaldi Cuadros (2017), señala que al despedir a un trabajador antes de culminar el periodo de prueba, se le estaría prolongado su derecho a poder llegar a la estabilidad laboral ambicionada.

Discrepan (4, 5 y 7)

Dra. Jessica María Small Ruiz (2017), señala que al despedir a un trabajador antes de culminar el periodo de prueba, no vulnera la estabilidad

laboral, pero si al culminar el periodo de evaluación, importante para demostrar capacidad y otras cualidades, necesarias y referidas para el perfil solicitado.

Dr. Onan Tarrillo Silva (2017), señala que un trabajador en el periodo de prueba no adquirido la estabilidad laboral, lo que si podría ser despedido por mutuo acuerdo entre el empleador y trabajador

Dra. Katty Angélica Caballero Segá (2017), señala que al despedir a un trabajador antes de culminar el periodo de prueba, no se le estaría vulnerando este derecho porque en el periodo de prueba el trabajador aun no alcanza a la estabilidad laboral.

Pregunta N° 08: ¿Considera usted, que un trabajador que se encuentre dentro del periodo de prueba es vulnerable ante un despido arbitrario?

Coinciden (1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7)

Dra. Liliam Lesly Castro Rodríguez (2017), menciona que el trabajador dentro del periodo de prueba es vulnerable ante un despido arbitrario, porque podría ser despedido en cualquier momento sin causa justa.

Dr. Wender Luna Meléndez (2017), menciona que dentro del periodo de prueba no es obligatorio que el empleador compruebe cuales son las causales que le impulsaron a rescindir el contrato

Dr. Gustavo Pérez Hinojosa (2017), menciona que el periodo de prueba es una etapa sin protección alguna.

Dra. Jessica María Small Ruiz (2017), menciona que si el empleador no es objetivo y si no permite que culmine con el tiempo establecido por la Ley para evaluar al trabajador.

Dr. Onan Tarrillo Silva (2017), menciona que el trabajador dentro del periodo de prueba es vulnerable ante un despido arbitrario, porque estaría vulnerable si a un el trabajador se despide de forma arbitraria, por tanto, debería ser indemnizado.

Dr. Fernando Ricaldi Cuadros (2017), menciona que el trabajador dentro del periodo de prueba, es vulnerable ante un despido arbitrario, porque no hay nada que proteja a los trabajadores contra el despido arbitrario dentro del periodo de prueba.

Dra. Katty Angélica Caballero Segá (2017), menciona que el trabajador dentro del periodo de prueba es vulnerable ante un despido arbitrario, porque hay más posibilidad de que sea vulnerado su derecho ante un despido arbitrario.

Pregunta N° 09: ¿Considera usted, óptimo que se le brinde una estabilidad al trabajador solo después de culminar el periodo de prueba y no antes?

Coincide (1, 2, 3, 4 y 6)

Dra. Liliam Lesly Castro Rodríguez (2017), indica que la estabilidad laboral debería empezar con el contrato de trabajo, que es el derecho que tiene toda persona.

Dr. Wender Luna Meléndez (2017), indica que no es óptimo que se le brinde la estabilidad laboral al trabajador al culminar el periodo de prueba, ya que cumple con las mismas obligaciones que un trabajador que ya superó este periodo.

Dr. Gustavo Pérez Hinojosa (2017), indica que el periodo de prueba es una norma que beneficia exclusivamente a los empleadores.

Dra. Jessica María Small Ruiz (2017), indica que la estabilidad del trabajador, lo determina su desempeño, capacidad y aptitud, el estado a través de sus instructores debe velar para que el empleador proceda conforme establece la Ley.

Dr. Fernando Ricaldi Cuadros (2017), indica que no se debe dar la estabilidad al trabajador después de culminar el periodo de prueba, este no debería esperar tanto tiempo para poder contar con más seguridad, protección y estabilidad laboral.

Discrepan (5 y 7)

Dr. Onan Tarrillo Silva (2017), indica que el trabajador recién debería contar con una estabilidad laboral al culminar el periodo de prueba. Pero este debería ser evaluado y superar todas las pruebas correspondientes, ya sea en una institución del estado o una empresa privada y estos exámenes ser supervisados por el Ministerio de Trabajo y si el trabajador aprueba antes de los tres meses, este podrá ser contratado antes de culminar el periodo de prueba.

Dra. Katty Angélica Caballero Segá (2017), indica que si es óptimo que se le brinde una estabilidad al trabajador después de culminar el periodo de prueba, por parte del empleador si considera que el trabajador se adopte y cumpla con las expectativas para el cual ha sido contratado.



### **3.2 Descripción del análisis documental**

A continuación, se desarrollará la explicación de la CASACIÓN LABORAL N° 13165-2015 de Moquegua, mencionada casación guarda relación con la reposición al puesto de trabajo dentro del periodo de prueba.

#### **Objetivo General:**

Establecer de qué manera la facultad directriz del empleador en el uso del periodo de prueba vulnera el Principio de Estabilidad Laboral
--

En la casación se puede observar como el empleado hace valer la facultad que tiene de poder ampliar el periodo de prueba sin tener los sustentos necesarios, como lo exige el artículo 10° contenido en el TUO del D. LEG. 728, en el 2° párrafo Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.

Donde el trabajador menciona que su cargo de minero dentro de la empresa se sujeta a constantes capacitaciones, por lo cual no es necesario una ampliación del periodo de prueba, ya que en la primera contratación indicaba que el periodo de prueba es de tres meses y la segunda contratación indicaba que le periodo de prueba es de 6 meses cuando la actividad que iba a realizar era igual la primera contratación, por consiguiente el denominado convenio de ampliación del periodo de prueba, no puede obedecerse a voluntad del trabajador, toda vez que fue una condición exigida por el empleador para el reingreso del trabajador.

#### **Objetivo Especifico N° 1**

Proponer la necesidad de reducir el periodo de prueba contenido en el TUO del D. LEG. 728, para que la facultad directriz del empleador no vulnere el principio de estabilidad laboral
--

Como podemos notar en la CASACIÓN LABORAL N° 13165-2015 de Moquegua, al empleado se le hace pasar por un arduo periodo de prueba para al final ser despedido con solo mencionarle que no supero dicho período, el trabajador acepto ampliar el periodo de prueba y espero varios meses, pensando que al final obtendría una estabilidad laboral, pero finalmente se puede notar que el empleador utilizo mencionado periodo de forma abusiva, donde lo único que estaba haciendo era alargando el tiempo, para poder terminar con el vínculo laboral en cualquier momento y no tener ninguna responsabilidad con el trabajador.

### **Objetivo Específico N° 2**

Determinar si el despido del trabajador antes de la culminación del periodo de prueba contenido en el TUO del D. LEG. Vulnera sus derechos laborales
--

Al momento que la empresa southern peru copper corporatin despide al trabajador Damián Frederick Gaspar sonco, con solo mencionarle que no supero el periodo de prueba, cuando este periodo fue ampliado, sin ningún motivo justificado, se estaría vulnerando el derecho al trabajo, interrumpiendo la continuidad y negándole la posibilidad de poder obtener la estabilidad laboral que la mayoría de trabajadores busca tener.

### **III. DISCUSIÓN**

#### **4.1. Aproximación al objeto de estudio**

En el presente capítulo se describirá, las discusiones de la investigación “Análisis de la facultad Directriz del empleador en el uso del Periodo de Prueba frente al principio de la Estabilidad Laboral”, el cual busca que el estado brinde mayor protección a las personas que están dentro del periodo de prueba, ya que el artículo 10º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, le otorga poder al empleador de terminar con el vínculo laboral, sin necesidad de acreditar, ni expresar causa alguna y sin tener ninguna responsabilidad con el trabajador.

#### **Discusión N° 1**

##### **Objetivo General:**

Establecer de qué manera la facultad directriz del empleador en el uso del periodo de prueba vulnera el Principio de Estabilidad Laboral
--

Se ha determinado mediante 01 juez, 03 especialistas y 02 abogados, que, en el periodo de prueba, el empleador tiene la facultad de dar por terminado el vínculo laboral, sin la necesidad de explicarles las causas del despido y sin ninguna responsabilidad hacia el trabajador, negándole la posibilidad de poder llegar a obtener una estabilidad laboral.

Del cual el Especialista legal de la intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, Giancarlo Gayoso Gamboa, menciona que ciertamente el periodo de prueba es una etapa que el trabajador labora sin tener ninguna seguridad. Entonces podemos ver que nuestro propio Marco Legal no da ninguna protección a los trabajadores que inician el vínculo laboral.

El Dr. Wender Luna Meléndez señaló, que el periodo de prueba es una etapa muy sensible, donde el mayor poder de decisión está por parte del empleador, quien tiene facultad de dar por terminada con la relación laboral.

El especialista Gustavo Pérez Hinojosa recalca, que en el periodo de prueba se permite el despido al cese del trabajador sin la existencia de causa justa, y esto le quitaría el derecho a tener una continuidad y poder llegar a la estabilidad laboral ansiada.

Los 3 especialistas y 2 abogados, respaldaron lo dicho por el Juez del Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo, con respecto a que en el periodo de prueba el propio estado le da el poder a empleador de terminar el vínculo laboral en cualquier momento, sin ninguna protección interrumpiendo la continuidad y sin poder alcanzar una estabilidad laboral dentro de una empresa y que el despido dentro del periodo de prueba también debería mencionar un causa justa establecida en la Ley como, sucede al despedir a un trabajador que ha superado el periodo de prueba.

De acuerdo al análisis documental de la CASACIÓN LABORAL N° 13165-2015 se ha verificado que en el periodo de prueba el empleador tiene la facultad de poder dar por terminar o ampliar dicho periodo de prueba, sin mencionarle causas suficientes para poder ampliar el periodo, cuando las labores que realizaba eran las mismas del inicio del contrato y cuando el trabajador ya estaba sujeto a constantes capacitaciones, donde al trabajador no le quedaba más que aceptar la ampliación de mencionado periodo, toda vez que fue una causa exigida por el empleador.

En ese sentido, los resultados de los instrumentos obtenidos concluyen, que dentro del periodo de prueba el trabajador es la parte más vulnerable, ya que el propio estado le da la facultad al empleador de poder extinguir el vínculo laboral sin mencionarles las causas y sin tener ninguna responsabilidad con el trabajador, interrumpiendo una continuidad y recortándole la posibilidad de obtener una estabilidad laboral.

Por otro lado, Arce (2008) resalta que el empleador tiene una facultad unilateral al poder extinguir el vínculo laboral o poder realizar una nueva contratación, mientras que el trabajador siempre buscara la manera de tener una permanencia en el puesto de trabajo, Sin embargo, la Ley facultad al empleador para que pueda dar por termino a la relación laboral, por necesidad económica o tecnológica, propone una causal para el crecimiento de la producción empresarial, sin dar importancia al interés del trabajador de mantener una continuidad en su puesto de trabajo y así alcanzar la estabilidad laboral.

De igual forma, la tesis de la Dra. Boy Villagran Gabriela Isabel (2015), “El derecho laboral Guatemalteco y el periodo de prueba” en el periodo de prueba el

empleador va a percibir el desempeño del trabajador y así va a decidir si desea o no continuar con la relación laboral, el trabajador no cuenta con una protección, ya que el contrato solo se da de forma informal (verbal), y recién al término de estos dos meses de prueba se da el contrato por escrito.

Por tanto, luego del análisis e interpretación de los resultados que la facultad directriz del empleador en el uso del periodo de prueba vulnera el principio de estabilidad laboral, queda comprobado que se cumple con el supuesto general planteado en el presente estudio de investigación, ya que el estado brinda al empleador la facultad directriz para despedir al trabajador sin darle ninguna justificación dentro del periodo de prueba, interrumpiendo su continuidad y quitándole la posibilidad de poder obtener la estabilidad laboral deseada por todo trabajador.

### **Objetivo Especifico N° 1**

Proponer la necesidad de reducir el periodo de prueba contenido en el TUO del D. LEG. 728, para que la facultad directriz del empleador no vulnere el principio de estabilidad laboral

El Juez del Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo, un Especialista legal de la intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL y un Funcionario del MTPE, señalan que el tiempo del periodo de prueba debería ser menor, para que el trabajador no tarde tanto tiempo en poder tener una mayor protección dentro de una empresa, donde el Funcionario del MTPE Carlos Hinostroza Hinostroza, menciona que el tiempo del periodo de prueba debería ser reducido, si el trabajador demuestra tener la capacidad que el empleador requiere.

También verificamos en los resultados de los abogados especialistas entrevistados, de los cuales 03 indican que es innecesario un periodo de prueba ya que la mayoría de casos los trabajadores han realizado actividades similares, y solo se debería haber evaluaciones permanentes, y otros 04 especialistas mencionan, que así como hay un artículo que indica que el periodo de prueba puede ser ampliado según las actividades que realice el trabajador, también

debería indicar que el periodo de prueba podría reducirse, si el trabajador demuestra cumplir con todas las características solicitadas por el empleador.

De los cuales el Juez William Enrique Zurita menciona que el periodo de prueba es inestable e inseguro, mientras que al superar este periodo se contaría con derechos inherentes a un trabajador, por tanto se podría decir que no tendría por qué pasar tanto tiempo para que el trabajador pueda contar con los mismo derechos, seguridad y estabilidad laboral que un trabajador que ha superado el periodo de prueba, ya que al final ambos van ejercer las mismas funciones, sin embargo 04 especialistas en la materia discrepan, al señalar que el periodo de prueba concertado en el TUO del D. LEG. 728, es un tiempo prudencial para que el empleador pueda evaluar el desempeño e interés por parte del trabajador, pero si el trabajador demuestra cumplir con todas las características solicitadas, el tiempo del periodo de prueba debería reducirse.

Respecto a este objetivo los 10 entrevistados como especialistas, funcionarios y juez están de acuerdo en que hay una gran diferencia entre un trabajador que ha superado el periodo de prueba y uno que aún está dentro del mismo, ya que, en la realidad, el primero no cuenta con una estabilidad laboral y puede ser despedido sin ningún aviso previo, en cambio el segundo goza con una mayor seguridad antes de ser despedido.

De acuerdo al análisis documental de la CASACIÓN LABORAL N° 13165-2015 se ha verificado, que muchas veces los empleadores utilizan de manera abusiva el periodo de prueba, ampliándolo sin acreditar los motivos bien sustentados para así prolongar el tiempo y no cederle una seguridad y estabilidad laboral al trabajador, que para contar con solvento económico, no les queda de otra, sino aceptar las disposiciones del empleador.

Así mismo de los resultados obtenidos han sido confirmados la tesis de la Dr. Gallego Moya Fermín (2015) "Aspecto esenciales del periodo de prueba: formalización, duración y extinción transformación y tendencias de una institución clásica", El autor nos menciona que el periodo de prueba va a satisfacer al empleador, ya que este tiene la facultad de extinguir el vínculo laboral en cualquier momento de este periodo, sin ninguna responsabilidad, en donde el principio de estabilidad en empleo está ausente durante la vigencia del periodo de prueba,

donde también se estaría vulnerando derechos fundamentales, como es el derecho al trabajo.

Por otro lado, Díaz (1997) menciona que Los beneficios que se obtienen al tener una estabilidad laboral, es que el trabajador va a contar con los medios suficientes para conceder una vida estable y segura a su familia y con esto se va formar hombres fuertes con personalidad positiva, que ayudaran para el desarrollo de la sociedad.

Por lo tanto, luego del análisis e interpretación de los resultados acerca de proponer la necesidad de reducir el periodo de prueba contenido en el TUO del D. LEG. 728, para que la facultad directriz del empleador no vulnere el principio de estabilidad laboral queda comprobado que se cumple con el supuesto específico N° 1, planteado en el presente trabajo de investigación, el cual menciona que Al reducir el periodo de prueba del régimen del TUO del D. LEG. 728, se le cede de forma rápida los mismos derechos que se le brinda al trabajador que ha superado el periodo de prueba, al final ambos realizan las mismas funciones y sin embargo hay una gran diferencia en cuanto a los derechos adquiridos dentro de una relación laboral, el cual concluirá con una mayor seguridad, estabilidad y sobre todo una protección laboral.

### **Objetivo Específico N° 2**

Determinar si el despido del trabajador antes de la culminación del periodo de prueba contenido en el TUO del D. LEG. Vulnera sus derechos laborales
--

El Juez del Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo y un Funcionario del MTPE, determinan que si se vulnera su derecho a la estabilidad laboral siempre y cuando el trabajador cumpla con los requisitos del puesto de trabajo y así también se le estaría quitando la posibilidad de poder llegar a obtener la estabilidad laboral ansiada, sin embargo El especialista Giancarlo Gayoso Gamboa determina que no se vulnera la estabilidad laboral, ya que nuestro marco legal indica que el trabajador cuenta con una estabilidad al culminar el periodo de prueba, por otro lado 04 abogados laborales respaldan lo acotado por El Juez del Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo y un Funcionario del MTPE, al mencionar que al



despedir a un trabajador antes de culminar el periodo de prueba, se le estaría recortando la posibilidad que demuestre su capacidad y negando la posibilidad de poder gozar más adelante con una estabilidad laboral.

Ante esto, los 10 entre especialistas, funcionarios y juez, señalan que el trabajador dentro del periodo de prueba es vulnerable ante un despido arbitrario, porque podría ser despedido en cualquier momento sin causa justa y sin ninguna responsabilidad por parte del empleador

Un claro ejemplo es el análisis documental de la CASACIÓN LABORAL N° 13165-2015, donde el empleador utiliza el periodo de prueba de forma abusiva, al no sustentar las causas justas que acrediten la necesidad de ampliar el periodo de prueba, es así que el empleador solo estaría prolongando el tiempo para no cederle una seguridad, continuidad y negándole la posibilidad de poder obtener la estabilidad laboral que la mayoría de trabajadores busca obtener.

Ahora bien, la Dra. Cueva Arana Lizbeth (2016) “estabilidad laboral reforzada de la madre trabajadora” nombra que el trabajador va queriendo que el periodo de prueba sea lo más corto posible, con la finalidad de obtener de forma rápida la estabilidad laboral, mientras que el empleador va a dilatar más este periodo de prueba, antes que la relación laboral se consolide y así no tener ninguna responsabilidad con el trabajador.

Así mismo, Arce (2008) señala, que el despido es un acto unilateral por parte del empleador y que debe ser comunicado al trabajador por escrito, de acuerdo a un procedimiento y una formalidad según la Ley, el cual requiere causa justa, algo que no sucede en la etapa del periodo de prueba, ya que no hace falta que el empleador mencione el motivo del cese laboral y no hay ninguna formalidad al despedir a un trabajador que aún no supera el periodo de prueba.

En tal sentido, los resultados obtenidos concluyen, que si bien es cierto que se le otorga la estabilidad laboral al terminar el periodo de prueba, el trabajador no tendría que esperar tanto tiempo, para poder tener una mayor seguridad y sea tratado igual a un trabajador que ya superó dicho periodo,

Por lo tanto luego del análisis e interpretación de los resultados, queda verificado que se cumple con el supuesto específico N° 2, planteado en el presente trabajo

de investigación, al señalar que al momento de despedir a un trabajador antes de culminar el periodo de prueba, se vulnera derechos laborales, y se le corta la posibilidad de poder demostrar la capacidad y eficiencia del trabajador, ya que ante esto el empleador no tendría ninguna responsabilidad y tendría la facultad de poder despedir al trabajador sin mencionarle cuales son las causas para romper el vínculo laboral.

## **V. CONCLUSIÓN**

### **PRIMERA. -**

Habiendo analizado que la propia Ley faculta al empleador de poder extinguir la relación laboral en cualquier momento, sin tener la necesidad de acreditar las causas y sin ninguna responsabilidad, a los trabajadores que están dentro del periodo de prueba, quitándole la posibilidad de poder llegar a obtener una estabilidad laboral.

### **SEGUNDA. -**

Se ha verificado como muchas veces se utiliza el periodo de prueba de forma abusiva, como se observa en la CASACIÓN LABORAL N° 13165-2015, donde el empleador cuenta con la facultad de poder ampliar dicho periodo, sin embargo no hay ninguna posibilidad de poder reducirlo, en el caso que el trabajador cumpla con las expectativas que requiere el puesto de trabajo, y así también notamos que dentro de dicho periodo no existe ninguna seguridad laboral y los derechos no son los mismos que de un trabajador que ha superado el periodo de prueba, cuando las labores son similares en ambos casos.

### **TERCERA. -**

Esta investigación ha concluido verificando que los trabajadores que se encuentra dentro del periodo de prueba son vulnerables ante un despido, sin ninguna protección por nuestro Marco Legal, donde queda evidenciado que se trasgreden derechos laborales, como es el derecho ante un despido arbitrario, que es lo que sucede en la mayoría de casos al iniciarse la relación laboral.

## **VI. RECOMENDACIONES**

### **PRIMERA. -**

Se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tenga mayor protección con los trabajadores que se encuentren dentro del periodo de prueba, realice supervisiones, para constatar que el empleador no vulnere los derechos del trabajador y este sustente motivos suficientes para poder ampliar o extinguir el vínculo laboral y de esta forma sea más factible para que el trabajador pueda alcanzar obtener la estabilidad laboral ansiada.

### **SEGUNDA. -**

Se recomienda realizar una modificación normativa al artículo 10° del TUO del D. LEG. 728, en sentido de reducir el tiempo de periodo de prueba, para que lo trabajadores cuenten con una protección prontamente, que respalde su tranquilidad, seguridad y su estabilidad laboral, como sucede en otros países donde la duración del periodo de prueba es menor que en nuestro país.

### **TERCERA. -**

Se recomienda que antes de despedir a un trabajador; el empleador manifieste causales concertadas en nuestro Marco Legal, de forma que el trabajador tenga conocimiento de los hechos y ejerza su derecho de defensa, como sucede con los trabajadores que han superado el periodo de prueba y de la mano el estado supervise su cumplimiento y no se vulnere los derechos laborales que debería tener todo trabajador desde el inicio de la relación laboral.

## VII. REFERENCIAS

## FUENTES TEMÁTICAS

- Actualidad empresarial. (2015). *El periodo de prueba*. Recuperado de: [http://www.aempresarial.com/web/revitem/4\\_18206\\_57029.pdf](http://www.aempresarial.com/web/revitem/4_18206_57029.pdf)
- Aparicio, V. (2008). *Relaciones Laborales en el Mundo*. (1era. Ed). Lima, Perú: Editorial Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.
- Arce, O. (2008). *Trabajo en el Perú (desafíos y deficiencias)*. (1era. Ed). Lima, Perú: Editorial Grandez Gráficos S.A.C.
- Arévalo, V. (2008). *Introducción al Derecho de Trabajo*. Lima: Editorial jurídica Grijley E.I.R.L.
- Asquerino, M. (2015). *El periodo de prueba en los contratos de trabajo. (Tesis Doctoral)*. Universidad de Sevilla. España
- Blancas, B. (2015). *Derechos Fundamentales y Estabilidad Laboral en el Trabajo*. (1era. Ed). Lima, Perú: Editorial Palestra Editores S.A.C.
- Blancas, B. (2007). *Derechos Fundamentales de la persona y la relación de trabajo*. (1era. Ed). Lima, Perú: Editorial Palestra Editores S.A.C.
- Boy, G. (2015). *El derecho laboral Guatemalteco y el periodo de prueba*. (Tesis de Grado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Boza, P. (2011). *Lecciones de derecho de trabajo*. (1era. Ed). Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Campos, T. y Quispe, C. (2012). *Inicio y termino de la relación laboral*. (1era. Ed). Lima, Perú: Editorial Gaceta Jurídica S. A.
- Carrasco, L. y Torres, G. (2006). *Aplicación práctica de los derechos laborales*. (1era. Ed). Lima, Perú: Editorial Santa Rosa S. A.
- Castillo, V. (2010). *El ABC del derecho laboral*. (4ta. Ed). Lima, Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Código de Trabajo. (1993). Paraguay. Editorial Gaceta Oficial.
- Código Sustantivo de Trabajo. (1950). Bogotá - Colombia. Decreto Ley N° 2663
- Constitución Política del Perú. Lima, Perú. 29 de diciembre de 1993



Constitución Política del Perú. Lima, Perú. 13 de julio de 1979

Chacalla, w. (2015). *El fuero sindical y la protección de la estabilidad laboral del trabajador dentro del periodo de prueba*. (Tesis de Grado). Universidad Privada Antenor Orrego. Perú.

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*. (Tesis de Grado). Universidad Privada del Norte. Perú.

Cueva, L. (2016). *La estabilidad laboral reforzada de la madre trabajadora*. (Tesis de Grado). Pontificia Universidad Católica del Perú.

Díaz, A. (1997). *Derecho Individual de Trabajo, parte general*. Lima, Perú: Editorial Grafica Horizonte.

Dolorier, J. (2010). *Tratado practico de derecho laboral. Tomo I*. (1era. Ed). Lima, Perú: Editorial Gaceta Jurídica S. A.

Figueroa, G. (2009). *El Despido Arbitrario*. (1era. Ed). Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.

Gallego, F. (2015). *Aspectos esenciales del periodo de prueba: formalización, duración y extinción (transformación y tendencias de una institución clásica)*. (Tesis de Grado). Universidad de Murcia.

García, M. (2010). *¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú? Un enfoque teórico-jurisprudencial*. (1era. Ed). Lima, Perú: Editorial Gaceta Jurídica S.A.

Gómez, F. (2007). *Derecho del trabajo. Las relaciones individuales de trabajo* (2da. Ed). Lima, Perú: San Marcos.

Guerrero, E. (2015). *El periodo de prueba en la legislación peruana*. Hebdomadario. Volumen II P. 1- 5.

Haro, J. (2012). *Derecho individual del trabajo*. (2da. Ed). Lima, Perú: Ediciones Legales E.I.R.L

- Ley Federal del Trabajo. (1970). Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación. México.
- Milán, C. (1989). *Estabilidad laboral*. (1era ed.). Trujillo, Perú: Editorial By Marisol Perú Editores S. A.
- Neves, M. (2007). *La libertad de trabajo: vigencia de un principio y derecho fundamental en el Perú*. (1era ed.). Perú: Editorial Grandez Gráficos S.A.C.
- Palomeque, L. (2004). *Derechos del trabajo y razón crítica*. Salamanca: Graficas Varona S. A.
- Pérez P., A. (2010). *Introducción al Derecho Procesal Laboral*. (1era ed.). Lima, Perú: Editorial Jurídica Grijley.
- Pla, R. (2009). *Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano*. Trujillo, Perú: Editorial Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.
- Rendón, V. (2007). *Derecho del Trabajo. Teoría General I*. Lima: Editorial Jurídica Grijley
- Rodríguez, G. (2008). *Obligaciones laborales del empleador*. (1era ed.). Lima, Perú: Editorial Gaceta Jurídica S. A.
- Toyama, J. (2015). *Derecho individual de trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico*. (1era. Ed). Lima, Perú: Editorial Gaceta Jurídica S. A.
- Toyama, J. y Vinatera, L. (2013). *Guía laboral*. (6ta. Ed). Lima, Perú: Editorial Gaceta Jurídica S. A.
- Tello, P. (2009). *Los Principios que fundamentan el Proceso Laboral*. (1era ed.). Trujillo: Editorial Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.
- Zavala R., A. (2011). *El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral*. (1era ed.). Lima, Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L.

## **FUENTES METODOLÓGICAS**

Behar R., D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Editorial Shalom.

Hernández, S., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). México: Editorial MCGraw-Hill.

Gómez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. (1era. Ed). Editorial Red Tercer Milenio S. C. México.

Tamayo, M. (1995). *Módulo 2 la Investigación*. (2da. Ed). Editorial Santa Fe de Bogotá. D. C. Colombia.

Valderrama M., S. (2002). *Pasos para elaborar Proyectos de Investigación Científica, cuantitativa, cualitativa, mixta*. Lima, Perú: Editora San Marcos E.I.R.L.

## **VII. ANEXOS**

## ANEXOS 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE INFORME DE TESIS

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: HEYDI VALLADOLID HUAYANA

FACULTAD/ESCUELA: DERECHO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Análisis de la Facultad Directriz del empleador en el uso del Periodo de Prueba frente al Principio de Estabilidad Laboral.
PROBLEMA GENERAL	¿De qué manera la Facultad Directriz del empleador en el uso del Periodo de prueba vulnera el principio de Estabilidad Laboral?
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	¿Es necesario reducir el periodo de prueba del TUO del D. LEG? 728, para que la facultad directriz del empleador en su uso, no vulnere el principio de Estabilidad Laboral del trabajador?  ¿El despido del trabajador antes de la culminación del periodo de prueba contenido en el TUO del D. LEG? 728, vulnera sus derechos laborales?
OBJETIVO GENERAL	Establecer de qué manera la facultad directriz del empleador en el uso del periodo de prueba vulnera el principio de Estabilidad Laboral.
OBJETIVOS ESPECIFICOS	Proponer la necesidad de reducir el periodo de prueba contenido en el TUO del D. LEG. 728, para que la facultad directriz del empleador no vulnere el Principio de Estabilidad Laboral.  Determinar si el despido del trabajador, antes de la culminación del periodo de prueba contenido en el TUO del D. LEG. 728, vulnera sus derechos laborales
SUPUESTO GENERAL	El empleador a través de su facultad directriz, al despedir sin ninguna justificación al trabajador dentro del periodo de prueba, estaría vulnerando la estabilidad laboral y la continuidad laboral.
SUPUESTOS ESPECÍFICOS	Al reducir el periodo de prueba del régimen del TUO del D. LEG. 728, se le cede de forma rápida los mismos derechos que se le brinda al trabajador que ha superado el periodo de

	<p>prueba, al final ambos realizan las mismas funciones y sin embargo hay una gran diferencia en cuanto a los derechos adquiridos dentro de una relación laboral, el cual concluirá con una mayor seguridad, estabilidad y sobre todo una protección laboral.</p> <p>Al despedir a un trabajador antes de la culminación del periodo de prueba contenido en el TUO del D. LEG. 728, vulnera los derechos laborales, porque no se le estaría brindando el derecho a disfrutar de la totalidad del plazo del periodo de prueba y de esta forma se le estaría cortando la posibilidad de poder demostrar su capacidad y su eficiencia, el empleador no tendría ninguna responsabilidad y podría despedir al trabajador sin mencionarle o le demuestre cual fueron las causas del cese laboral</p>
DISEÑO DEL ESTUDIO	Teoría fundamentada
CATEGORIAS	Facultad del Empleador en el uso del Periodo de Prueba Principio de Estabilidad Laboral.

## ANEXO 2: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: VALLADOLID HUAYMANA GIEYDI  
 1.2. Cargo e institución donde labora: ABOGADO UCV  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ENTREVISTA  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: .....

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												✓	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												✓	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												✓	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías de los Supuestos Jurídicos.												✓	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												✓	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos, categorías e indicadores.												✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												✓	

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %
------

Lima, 06 de Junio del 2017

*Eliseo S. Wenzel Miranda*  
 ELISEO S. WENZEL MIRANDA  
 Abogado  
 CAL - 29482

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI No 89940260. Telf: 992303480

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y Nombres: Castro Rodríguez Siliacu Sesky  
 1.2. Cargo e institución donde labora: SR  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ENTREVISTA  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: H. EYDI VALLADOLID HUAYANA

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											✓		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											✓		
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											✓		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											✓		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											✓		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías de los Supuestos Jurídicos.											✓		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											✓		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos, categorías e indicadores.											✓		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.											✓		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											✓		

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

90 %

Lima, 06 de Junio del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE 92/06  
 DNI No..... Telf:.....  
42977946 980712526



**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres: Santisteban Lloutop Pedro Pablo  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Fiscal Militar Policial - Ministerio de Defensa  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Entrevista  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: MEYDI VALLADOLID HUAYANA

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												/	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												/	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												/	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												/	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												/	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías de los Supuestos Jurídicos.												/	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												/	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos, categorías e indicadores.												/	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												/	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												/	

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

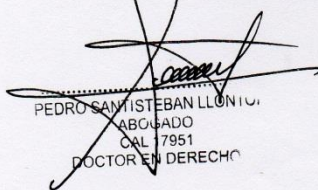
- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

50 %

Lima, 06 de Junio del 2017

  
 PEDRO SANTISTEBAN LLOUTOP,  
 ABOGADO  
 CAL 17951  
 DOCTOR EN DERECHO

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI No 09 80 5311 Telf.: 983278657

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**
**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres: *FLORES MEDINA, ELEAZAR ARMANDO*
- 1.2. Cargo e institución donde labora: *Docente en Universidad Cesar Vallejo.*
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: *Guía de Análisis Documental para jueces, especialistas y abogados*
- 1.4. Autor(a) del Instrumento: *Heydi Valladolid Huayana*

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

Criterios	Indicadores	Inaceptable						Minimamente Aceptable			Aceptable			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías de los supuestos.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, supuestos, categorías e indicadores.													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

SI

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

95 %
------

Lima, 13 de noviembre del 2017.



Firma del Experto Informante

 DNI N° *09884499* Telf.: *989179766*

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**
**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres: *Morales Laubi, Jairo Cesar.*  
 1.2. Cargo e institución donde labora: *Docente en Universidad Cesar Vallejo.*  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: *Guía de Análisis Documental para jueces, especialistas y abogados*  
 1.4. Autor(a) del Instrumento: *Heydi Valladolid Huayana*

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

Criterios	Indicadores	Inaceptable						Minimamente Aceptable			Aceptable			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías de los supuestos.													✓
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, supuestos, categorías e indicadores.													✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													✓
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													✓

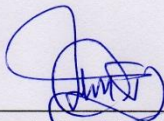
**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

95 %

Lima, 13 de noviembre del 2017.



Firma del Experto Informante  
 DNI N° 41347162 Telf.: 998199984

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**
**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres: *WENZEL MIRANDA ELISEO SEGUNDO*
- 1.2. Cargo e institución donde labora: *Docente en Universidad Cesar Vallejo.*
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: *Guía de Análisis Documental para jueces, especialistas y abogados*
- 1.4. Autor(a) del Instrumento: *Heydi Valladolid Huayana*

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

Criterios	Indicadores	Inaceptable						Minimamente Aceptable			Aceptable			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías de los supuestos.													✓
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, supuestos, categorías e indicadores.													✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													✓
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													✓

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

*si*

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

*95 %*

Lima, 13 de noviembre del 2017.

*Eliseo S. Wenzel Miranda*  
 ELISEO S. WENZEL MIRANDA  
 Abogado  
 CAL - 29482

Firma del Experto Informante  
 DNI N° *09940210* Telf.: *992303480*

**ANEXO 3:**

**GUÍA DE ENTREVISTA**

**Dirigido a Abogados y especialistas en lo Laboral**

**TÍTULO:**

**“Análisis de la Facultad Directriz del empleador en el uso del Periodo de Prueba frente al Principio de Estabilidad Laboral”**

**Entrevistado:**

**Cargo:**.....

**Institución:**.....

**OBJETIVO GENERAL**

**Establecer de qué manera la facultad directriz del empleador en el uso del periodo de prueba vulnera el Principio de Estabilidad Laboral.**

**Preguntas:**

1. ¿Cree usted que la facultad directriz del empleador en el uso del periodo de prueba vulnera el principio de estabilidad laboral?

.....  
.....  
.....  
.....

2. A su consideración, ¿Cree usted que es necesario la existencia del periodo de prueba para el trabajador?

.....  
.....  
.....  
.....

3. A su consideración, ¿Cree usted que el despido antes de culminar el periodo de prueba debe ser objeto de protección en el Ordenamiento Jurídico?

.....  
.....  
.....  
.....

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

**Proponer la necesidad de reducir el periodo de prueba contenido en el TUO del D. LEG. 728, para que la facultad directriz del empleador no vulnere el Principio de Estabilidad Laboral.**

#### **Preguntas:**

4. ¿Cree usted que el tiempo del periodo de prueba de tres meses establecido en el artículo 10º TUO del D. LEG. 728 es el adecuado?

.....  
.....  
.....  
.....

5. A su consideración, ¿Cree usted que hay alguna diferenciación entre un trabajador que ha superado el periodo de prueba y uno que aún está dentro del mismo?

.....  
.....  
.....  
.....

6. A su consideración, ¿Cree usted que se debería modificar la norma establecido en el artículo 10º TUO del D. LEG. 728 para que los trabajadores cuenten con una estabilidad laboral?

.....  
.....  
.....  
.....

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

**Determinar si el despido del trabajador antes de la culminación del periodo de prueba contenido en el TUO del D. LEG. 728, vulnera sus derechos laborales.**

**Preguntas:**

7. ¿Cree usted que a los trabajadores que no se les permite terminar su tiempo de periodo de prueba se le estaría vulnerando su derecho a la estabilidad laboral?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

8. ¿Considera usted, que un trabajador que se encuentra dentro del periodo de prueba es vulnerable ante un despido arbitrario?

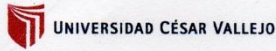
.....  
.....  
.....  
.....

9. ¿Considera Ud. óptimo que se le brinde una estabilidad al trabajador solo después de culminar el periodo de prueba y no antes?

.....  
.....  
.....  
.....

SELLO	FIRMA

# ANEXO 3-A: ENTREVISTA AL JUEZ WILLIAM ENRIQUE GONZALES ZURITA



## GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados y especialistas en lo Laboral

### TÍTULO:

“Análisis de la Facultad Directriz del empleador en el uso del Periodo de Prueba frente al Principio de Estabilidad Laboral”

Entrevistado: William Enrique Gonzales Zurita

Cargo: Juez ..... Institución: Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo

### OBJETIVO GENERAL

Establecer de qué manera la facultad directriz del empleador en el uso del periodo de prueba vulnera el Principio de Estabilidad Laboral.

### Preguntas:

1. ¿Cree usted que la facultad directriz del empleador en el uso del periodo de prueba vulnera el principio de estabilidad laboral?

..... Sí, porque en este periodo el empleador puede despedir al .....  
trabajador sin la necesidad de mencionarle las causas del .....  
despido y esto le quitaría la posibilidad de poder obtener .....  
una estabilidad laboral al trabajador. ....  
.....  
.....



2. A su consideración, ¿Cree usted que es necesario la existencia del periodo de prueba para el trabajador?

Pienso que el periodo de prueba podría ser una etapa de común acuerdo por ambas partes y no necesariamente estar contemplado dentro de un marco legal.

3. A su consideración, ¿Cree usted que el despido antes de culminar el periodo de prueba debe ser objeto de protección en el Ordenamiento Jurídico?

Sí, pero el empleador debería mencionar una causa justa establecida en la ley para poder llegar a despedir a un trabajador.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Proponer la necesidad de reducir el periodo de prueba contenido en el TUO del D. LEG. 728, para que la facultad directriz del empleador no vulnere el Principio

#### **Preguntas:**

4. ¿Cree usted que el tiempo del periodo de prueba de tres meses establecido en el artículo 10º TUO del D. LEG. 728 es el adecuado?

Como ya lo he mencionado anteriormente, el tiempo del periodo de prueba debería ser una etapa acordada por ambas partes.

5. A su consideración, ¿Cree usted que hay alguna diferenciación entre un trabajador que ha superado el periodo de prueba y uno que aún está dentro del mismo?

..Sí, porque el primero no cuenta con una estabilidad  
..laboral...y...puede ser despedido sin ningún aviso.....  
..previo, en cambio el segundo goza con una mayor.....  
..seguridad para ser despedido.....

6. A su consideración, ¿Cree usted que se debería modificar la norma establecido en el artículo 10° TUO del D. LEG. 728 para que los trabajadores cuenten con una estabilidad laboral?

..Sí, y debería ser el tiempo que acuerden ambas partes,  
..donde al final el trabajador tendrá que demostrar que  
..es capaz de cumplir con el trabajo que se le ha sido  
.. encomendado.....

### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar si el despido del trabajador antes de la culminación del periodo de prueba contenido en el TUO del D. LEG. 728, vulnera sus derechos laborales.

#### Preguntas:

7. ¿Cree usted que a los trabajadores que no se les permite terminar su tiempo de periodo de prueba se le estaría vulnerando su derecho a la estabilidad laboral?

..Sí, siempre y cuando el trabajador cumple con los requisitos  
..del puesto de trabajo.....

.....  
.....  
.....

8. ¿Considera usted, que un trabajador que se encuentra dentro del periodo de prueba es vulnerable ante un despido arbitrario?


Sí, ya que el trabajador dentro del periodo de prueba puede ser despedido sin la necesidad que el empleador demuestre las causas del cese laboral.

.....  
.....

9. ¿Considera Ud. óptimo que se le brinde una estabilidad al trabajador solo después de culminar el periodo de prueba y no antes?

No, siempre y cuando el trabajador demuestre que cumple con todas las expectativas que exige el empleador.

.....  
.....

SELLO	FIRMA
	

# ANEXO 3-B: ENTREVISTA AL ESPECIALISTA GIANCARLO GAYOSO



## GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados y especialistas en lo Laboral

TÍTULO:

“Análisis de la Facultad Directriz del empleador en el uso del Periodo de Prueba frente al Principio de Estabilidad Laboral”

Entrevistado: GIANCARLO GAYOSO GAMBOA

Cargo: ESPECIALISTA LABORAL ILM Institución: SUNAFIL

## OBJETIVO GENERAL

Establecer de qué manera la facultad directriz del empleador en el uso del periodo de prueba vulnera el Principio de Estabilidad Laboral.

### Preguntas:

1. ¿Cree usted que la facultad directriz del empleador en el uso del periodo de prueba vulnera el principio de estabilidad laboral?

Si. Porque en este periodo el trabajador  
labora sin tener ninguna seguridad.



2. A su consideración, ¿Cree usted que es necesario la existencia del periodo de prueba para el trabajador?

NO. SI SE ACREDITA TENER EXPERIENCIA EN SU  
... NUEVO TRABAJO SE REALIZA UN DE... EVALUACIÓN...  
... PRUEBA...  
.....  
.....  
.....

3. A su consideración, ¿Cree usted que el despido antes de culminar el periodo de prueba debe ser objeto de protección en el Ordenamiento Jurídico?

SI... PORQUE EL TRABAJADOR TIENE LAS MISMAS  
... LABORES COMO CUALQUIER TRABAJADOR QUE  
... HA SUPERADO EL PERIODO DE PRUEBA.  
.....  
.....  
.....

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Proponer la necesidad de reducir el periodo de prueba contenido en el TUO del D. LEG. 728, para que la facultad directriz del empleador no vulnere el Principio

**Preguntas:**

4. ¿Cree usted que el tiempo del periodo de prueba de tres meses establecido en el artículo 10º TUO del D. LEG. 728 es el adecuado?

NO... EL MECANISMO ESTABLECE EL PERIODO DE PRUEBA,  
... BASADO EN LA EXPERIENCIA ACREDITADA DEL EXAMEN  
... ANTES DE DAR... CON INICIO AL VINCULO LABORAL...  
.....  
.....

5. A su consideración, ¿Cree usted que hay alguna diferenciación entre un trabajador que ha superado el periodo de prueba y uno que aún está dentro del mismo?

Si... Porque el periodo de prueba es variable...  
...e inseguro... (Mientras) que al superar este periodo  
... se contará con derechos inherentes al trabajador

6. A su consideración, ¿Cree usted que se debería modificar la norma establecido en el artículo 10º TUO del D. LEG. 728 para que los trabajadores cuenten con una estabilidad laboral?

Si... No... Necesaria reforma al periodo de prueba...

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Determinar si el despido del trabajador antes de la culminación del periodo de prueba contenido en el TUO del D. LEG. 728, vulnera sus derechos laborales.

**Preguntas:**

7. ¿Cree usted que a los trabajadores que no se les permite terminar su tiempo de periodo de prueba se le estaría vulnerando su derecho a la estabilidad laboral?

No... Porque el marco legal indica que si el trabajador  
... cuenta con una estabilidad al momento de iniciar  
... de prueba.


.....  
 .....  
 .....

8. ¿Considera usted, que un trabajador que se encuentra dentro del periodo de prueba es vulnerable ante un despido arbitrario?

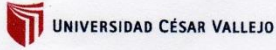
... Si. No que no el trabajador explica la causal...  
 ... que motivaron al empleador para despojar al...  
 ... vínculo laboral. Debido a la ausencia de prueba...  
 .....  
 .....

9. ¿Considera Ud. óptimo que se le brinde una estabilidad al trabajador solo después de culminar el periodo de prueba y no antes?

... No. Porque el trabajador debe estar trabajando...  
 ... sin ninguna condición por ningún estado...  
 .....  
 .....

SELLO	FIRMA
<p>.....                      Giancarlo Gayoso Gamboa                      Reg. CAC. 8944                      ABOGADO</p>	

# ANEXO 3-C: ENTREVISTA AL ESPECIALISTA CARLOS HINOSTROZA HINOSTROZA



## GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados y especialistas en lo Laboral

TÍTULO:

“Análisis de la Facultad Directriz del empleador en el uso del Periodo de Prueba  
frente al Principio de Estabilidad Laboral”

Entrevistado: *CARLOS HINOSTROZA HINOSTROZA*

Cargo: *ENCARGADO DE LA  
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN  
DEL TRABAJO*

Institución: *MINISTERIO DE TRABAJO*

### OBJETIVO GENERAL

Establecer de qué manera la facultad directriz del empleador en el uso del periodo de prueba vulnera el Principio de Estabilidad Laboral.

### Preguntas:

1. ¿Cree usted que la facultad directriz del empleador en el uso del periodo de prueba vulnera el principio de estabilidad laboral?

*Si, ya que este puede despedir al trabajador en  
cualquier momento, negándole la posibilidad de poder  
llegar a tener más adelante una estabilidad  
laboral.*



2. A su consideración, ¿Cree usted que es necesario la existencia del periodo de prueba para el trabajador?

SI, PERO ESTE PERIODO PODRIA REDUCIRSE CON EL  
TRABAJADOR DEMUESTRE SER CAPAZ DE REALIZAR  
UN BUEN TRABAJO.

3. A su consideración, ¿Cree usted que el despido antes de culminar el periodo de prueba debe ser objeto de protección en el Ordenamiento Jurídico?

DEBERIA TENER EL MISMO MARCO LEGAL QUE EL  
DESPIDO PROTEGIDO AL TRABAJADOR QUE HA  
SUPERADO EL PERIODO DE PRUEBA.

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Proponer la necesidad de reducir el periodo de prueba contenido en el TUO del D. LEG. 728, para que la facultad directriz del empleador no vulnere el Principio de Estabilidad Laboral.

#### **Preguntas:**

4. ¿Cree usted que el tiempo del periodo de prueba de tres meses establecido en el artículo 10º TUO del D. LEG. 728 es el adecuado?

COMO LO ACOTE ANTERIORMENTE DEBERIA SER  
REDUCIDO SI EL TRABAJADOR DEMUESTRE TENER  
LA CAPACIDAD QUE EL EMPLEADOR REQUIERE.

5. A su consideración, ¿Cree usted que hay alguna diferenciación entre un trabajador que ha superado el periodo de prueba y uno que aún está dentro del mismo?

SI, PORQUE EL TRABAJADOR QUE ESTA DENTRO DEL PERIODO DE PRUEBA NO CUENTA CON LOS MISMOS DERECHOS QUE UNO QUE YA HA SUPERADO MENCIONADO PERIODO.

6. A su consideración, ¿Cree usted que se debería modificar la norma establecido en el artículo 10º TUO del D. LEG. 728 para que los trabajadores cuenten con una estabilidad laboral?

DEBERIA SER MODIFICADO, DE ACUERDO A LA CAPACIDAD POR LO QUE CUENTA EL TRABAJADOR Y NO UN TIEMPO ESPECIFICO

### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar si el despido del trabajador antes de la culminación del periodo de prueba contenido en el TUO del D. LEG. 728, vulnera sus derechos laborales.

#### Preguntas:

7. ¿Cree usted que a los trabajadores que no se les permite terminar su tiempo de periodo de prueba se le estaría vulnerando su derecho a la estabilidad laboral?

SI, PORQUE AL MOMENTO DE DESPEDILO SE LES QUITA LA POSIBILIDAD DE PODER LLEGAR A OBTENER LA ESTABILIDAD LABORAL ANSIADA.

.....  
.....  
.....

8. ¿Considera usted, que un trabajador que se encuentra dentro del periodo de prueba es vulnerable ante un despido arbitrario?

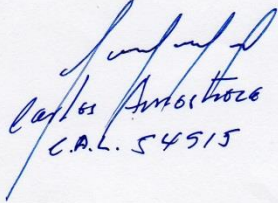
SI, YA QUE NO SE LE EXPRESA CAUSA ALGUNA DE LA EXTINCIÓN DEL VINCULO LABORAL Y SON NUNQUUNA RESPONSABILIDAD POR PARTE DEL EMPLEADOR

.....  
.....

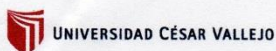
9. ¿Considera Ud. óptimo que se le brinde una estabilidad al trabajador solo después de culminar el periodo de prueba y no antes?

NO, SI EL TRABAJADOR MANIFIESTA CONTAR CON LAS HABILIDADES SUFICIENTES QUE SE REQUIEREN EN EL PUESTO DE PRUEBA DESIGNADO

.....  
.....  
.....

SELLO	FIRMA
	 <p>Carlos Amador C.A.L. 54515</p>

## ANEXO 3-D: ENTREVISTA AL ESPECIALISTA WENDER LUNA MELÉNDEZ



### GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados y especialistas en lo Laboral

#### TÍTULO:

“Análisis de la Facultad Directriz del empleador en el uso del Periodo de Prueba  
frente al Principio de Estabilidad Laboral”

Entrevistado: *Wender Luna Meléndez*

Cargo: *Abogado laboralista* Institución: *Abogado laboralista Independiente.*

### OBJETIVO GENERAL

Establecer de qué manera la facultad directriz del empleador en el uso del periodo de prueba vulnera el Principio de Estabilidad Laboral.

#### Preguntas:

1. ¿Cree usted que la facultad directriz del empleador en el uso del periodo de prueba vulnera el principio de estabilidad laboral?

*El periodo de prueba es una etapa muy sensible donde el mayor poder de decisión esta por parte del empleador, quien tiene facultad de dar por terminada con la relación laboral.*

2. A su consideración, ¿Cree usted que es necesario la existencia del periodo de prueba para el trabajador?

Es necesario para que ambas partes se conozcan, el empleador sabe si el trabajador cumple con la necesidad del puesto de trabajo, y el trabajador poder comprobar si lo ofrecido por la parte empleadora es real.

3. A su consideración, ¿Cree usted que el despido antes de culminar el periodo de prueba debe ser objeto de protección en el Ordenamiento Jurídico?

Si no se configura una causa justa debería ser regulado por el ordenamiento jurídico.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Proponer la necesidad de reducir el periodo de prueba contenido en el TUO del D. LEG. 728, para que la facultad directriz del empleador no vulnere el Principio de Estabilidad Laboral.

#### **Preguntas:**

4. ¿Cree usted que el tiempo del periodo de prueba de tres meses establecido en el artículo 10º TUO del D. LEG. 728 es el adecuado?

Si, pero con la posibilidad de poder terminarlo. Si el trabajador demuestra haber aprendido las tareas ordenadas por parte del empleador.

5. A su consideración, ¿Cree usted que hay alguna diferenciación entre un trabajador que ha superado el periodo de prueba y uno que aún está dentro del mismo?

Si por que el que esta dentro del periodo de prueba no cuenta con una seguridad laboral y sin embargo realiza el mismo trabajo que un trabajador que ya supero este periodo.

6. A su consideración, ¿Cree usted que se debería modificar la norma establecido en el artículo 10° TUO del D. LEG. 728 para que los trabajadores cuenten con una estabilidad laboral?

El ordenamiento juridico habla de una ampliación que depende el puesto de trabajo, sin embargo no habla de una reducción, si es que el trabajador de nuestra haber con las labores ordenadas.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Determinar si el despido del trabajador antes de la culminación del periodo de prueba contenido en el TUO del D. LEG. 728, vulnera sus derechos laborales.

#### **Preguntas:**

7. ¿Cree usted que a los trabajadores que no se les permite terminar su tiempo de periodo de prueba se le estaría vulnerando su derecho a la estabilidad laboral?

Si es que todo se le esta negando la posibilidad de poder gozar mas adelante con la estabilidad laboral.

.....  
.....  
.....

8. ¿Considera usted, que un trabajador que se encuentra dentro del periodo de prueba es vulnerable ante un despido arbitrario?

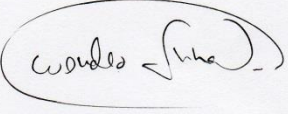
*Si, porque dentro de este periodo no es obligatorio que el empleador compruebe cuales son las causas que le impulsaron a rescindir el contrato.*

.....  
.....

9. ¿Considera Ud. óptimo que se le brinde una estabilidad al trabajador solo después de culminar el periodo de prueba y no antes?

*No, ya que cumple con las mismas obligaciones que un trabajador que ya supero el periodo de prueba.*

.....  
.....  
.....

SELLO	FIRMA
<p>WENDER H. LUNA MELENDEZ ABOGADO Reg. CACNL. 0152</p>	

## ANEXO 3-E: ENTREVISTA AL ABOGADO ONAN TARRILLO SILVA



### GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados y especialistas en lo Laboral

#### TÍTULO:

“Análisis de la Facultad Directriz del empleador en el uso del Periodo de Prueba frente al Principio de Estabilidad Laboral”

Entrevistado: *Dr. Juan Tarrillo Silva*

Cargo: *Abogado Laboralista*

Institución: *Abogado en el cuarto Juzgado Especializado de Trabajo*

### OBJETIVO GENERAL

Establecer de qué manera la facultad directriz del empleador en el uso del periodo de prueba vulnera el Principio de Estabilidad Laboral.

#### Preguntas:

1. ¿Cree usted que la facultad directriz del empleador en el uso del periodo de prueba vulnera el principio de estabilidad laboral?

*No vulnera la estabilidad laboral ya que este trabajador está en periodo de prueba y el despido se puede dar básicamente por un acuerdo del trabajador y del empleador, no existiendo ninguna causal. Tampoco genera ningún beneficio, salvo que sea despedido en forma arbitrario por el empleador, lo que podría ocurrir que el trabajador pueda solicitar beneficio indemnización por daños y perjuicios.*



2. A su consideración, ¿Cree usted que es necesario la existencia del periodo de prueba para el trabajador?

*Si. Pero no necesariamente. Tendría que haber en plazo determinado, esto debería ser evaluado por el empleador y supervisado por el ministerio de trabajo en función al desempeño del trabajador y otras características que puede tener el trabajador (eficacia, puntualidad, desenvolvimiento).*

3. A su consideración, ¿Cree usted que el despido antes de culminar el periodo de prueba debe ser objeto de protección en el Ordenamiento Jurídico?

*En la actualidad existe un vacío legal en cuanto al despido en el periodo de prueba por lo que esto debería ser regulado a fin de que no se produzca despidos arbitrarios.*

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

**Proponer la necesidad de reducir el periodo de prueba contenido en el TUO del D. LEG. 728, para que la facultad directriz del empleador no vulnere el Principio de Estabilidad Laboral.**

#### **Preguntas:**

4. ¿Cree usted que el tiempo del periodo de prueba de tres meses establecido en el artículo 10° TUO del D. LEG. 728 es el adecuado?

*No debería haber un periodo establecido, ya que el mismo que está amparado artículo en mención este puede ser suficiente, mas o menos y este va en función de las cualidades que presenta el trabajador.*

5. A su consideración, ¿Cree usted que hay alguna diferenciación entre un trabajador que ha superado el periodo de prueba y uno que aún está dentro del mismo?

*Si, existe diferencia entre un trabajador que está en el periodo de prueba y uno que está con contrato definido, ya que el primero no tiene ningún beneficio social y no se requiere ningún curso previo para ser despedido, mientras que el segundo goza de los beneficios sociales y hay una formalidad para ser despedido.*

6. A su consideración, ¿Cree usted que se debería modificar la norma establecido en el artículo 10º TUO del D. LEG. 728 para que los trabajadores cuenten con una estabilidad laboral?

*Como mencione líneas anteriores este periodo de prueba podría ser mas o menos y esto debería ser modificado en función de muchas características del trabajador y debería ser evaluado por el ministerio de trabajo.*

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Determinar si el despido del trabajador antes de la culminación del periodo de prueba contenido en el TUO del D. LEG. 728, vulnera sus derechos laborales.

### **Preguntas:**

7. ¿Cree usted que a los trabajadores que no se les permite terminar su tiempo de periodo de prueba se le estaría vulnerando su derecho a la estabilidad laboral?

*Un trabajador en el periodo no adquiere la estabilidad laboral, lo que si podría ser despedido de un trabajo acuerdo entre empleador y trabajador.*

.....  
.....  
.....


8. ¿Considera usted, que un trabajador que se encuentra dentro del periodo de prueba es vulnerable ante un despido arbitrario?

*yo considero si estaria vulnerable si a un trabajador se despido de forma arbitraria y por lo tanto debería ser indemnizado*

.....  
.....

9. ¿Considera Ud. óptimo que se le brinde una estabilidad al trabajador solo después de culminar el periodo de prueba y no antes?

*si debería el trabajador tener una estabilidad laboral al culminar el periodo de prueba, pero esto debería ser evaluado y superar todas las pruebas correspondientes ya sea en una institución del estado o una empresa privada y estos exámenes se han supervisados por el Ministerio de trabajo y si el trabajador opusese antes de los tres meses, este podía ser contratado antes de culminar el periodo de prueba.*

SELLO	FIRMA
<p>Onán Tarrillo Silva ABOGADO CAL 25498</p>	

## ANEXO 3-F: ENTREVISTA AL ABOGADO GUSTAVO PÉREZ HINOJOSA

### GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados y especialistas en lo Laboral

#### TÍTULO:

“Análisis de la Facultad Directriz del empleador en el uso del Periodo de Prueba Vs el Principio de Estabilidad Laboral”

Entrevistado: *Gustavo Pérez Hinojosa*

Cargo: *Abogado Laboralista* Institución: *Procuraduría MIMP*

### OBJETIVO GENERAL

Establecer de qué manera la facultad directriz del empleador en el uso del periodo de prueba vulnera el Principio de Estabilidad Laboral.

#### Preguntas:

1. ¿Cree usted que la facultad directriz del empleador en el uso del periodo de prueba vulnera el principio de estabilidad laboral?

*Si, pues permite el despido o cese del trabajador sin la existencia de causa justa.*

2. A su consideración, ¿Cree usted que es necesario la existencia del periodo de prueba para el trabajador?

Pienso que no pues la capacidad laboral del  
trabajador puede acreditarse mediante un simple  
examen de su capacidad sin que sea necesario un  
periodo de inestabilidad laboral e incluso muchos  
han hecho un periodo de formación laboral juvenil.

3. A su consideración, ¿Cree usted que el despido antes de culminar el periodo de prueba debe ser objeto de protección en el Ordenamiento Jurídico?

Si, pues el Art. 27º de la Constitución no hace excepciones.

.....  
.....  
.....

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Proponer la necesidad de reducir el periodo de prueba contenido en el TUO del D. LEG. 728, para que la facultad directriz del empleador no vulnere el Principio de Estabilidad Laboral.

#### **Preguntas:**

4. ¿Cree usted que el tiempo del periodo de prueba de tres meses establecido en el artículo 10º TUO del D. LEG. 728 es el adecuado?

No. Es mas lo considero innecesario pues en la mayoría  
de casos el trabajador ya ha realizado un periodo de  
formación laboral juvenil.

.....  
.....

5. A su consideración, ¿Cree usted que hay alguna diferenciación entre un trabajador que ha superado el periodo de prueba y uno que aún está dentro del mismo?

Solo la mayor antigüedad.

6. A su consideración, ¿Cree usted que se debería modificar la norma establecido en el artículo 10° TUO del D. LEG. 728 para que los trabajadores cuenten con una estabilidad laboral?

Así es, adecuándolo a la Constitución.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar si el despido del trabajador antes de la culminación del periodo de prueba contenido en el TUO del D. LEG. 728, vulnera sus derechos laborales.

#### Preguntas:

7. ¿Cree usted que a los trabajadores que no se les permite terminar su tiempo de periodo de prueba se le estaría vulnerando su derecho a la estabilidad laboral?


Así es. Se les extinga desquociendo este derecho.

8. ¿Considera usted, que un trabajador que se encuentra dentro del periodo de prueba es vulnerable ante un despido arbitrario?

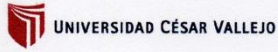
Es evidente que se trata de un periodo sin protección alguna.

9. ¿Considera Ud. óptimo que se le brinde una estabilidad al trabajador solo después de culminar el periodo de prueba y no antes?

Es una norma que beneficia exclusivamente a los empleadores.

SELLO	FIRMA
<p><i>Dr. Gustavo Pérez Hincosa</i> ABOGADO REG. CAL N° 9584 DNI 10001359</p>	

# ANEXO 3-G: ENTREVISTA A LA ABOGADA LILIAM LESLY CASTRO RODRIGUEZ



## GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados y especialistas en lo Laboral

TÍTULO:

“Análisis de la Facultad Directriz del empleador en el uso del Periodo de Prueba  
frente al Principio de Estabilidad Laboral”

Entrevistado: *Castro Rodriguez Liliam*

Cargo: *Abogada laboralista* Institución: *UCV*

## OBJETIVO GENERAL

Establecer de qué manera la facultad directriz del empleador en el uso del periodo de prueba vulnera el Principio de Estabilidad Laboral.

### Preguntas:

1. ¿Cree usted que la facultad directriz del empleador en el uso del periodo de prueba vulnera el principio de estabilidad laboral?

*Si, Porque el empleador dentro del periodo de Prueba en cualquier momento puede dar por terminada la relación laboral*



2. A su consideración, ¿Cree usted que es necesario la existencia del periodo de prueba para el trabajador?

No considero que sea necesario, ya que antes de iniciar el contrato de trabajo se podria tan solo evaluar al trabajador.

3. A su consideración, ¿Cree usted que el despido antes de culminar el periodo de prueba debe ser objeto de protección en el Ordenamiento Jurídico?

Si, por que es un tipo de despido al igual que en despido de un trabajador que ya supero el periodo de prueba.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Proponer la necesidad de reducir el periodo de prueba contenido en el TUO del D. LEG. 728, para que la facultad directriz del empleador no vulnere el Principio de Estabilidad Laboral.

#### Preguntas:

4. ¿Cree usted que el tiempo del periodo de prueba de tres meses establecido en el artículo 10º TUO del D. LEG. 728 es el adecuado?

No, debeni haber periodo de prueba y solo se debeni contratar a un trabajador en base a una evaluacion y a la experiencia.

5. A su consideración, ¿Cree usted que hay alguna diferenciación entre un trabajador que ha superado el periodo de prueba y uno que aún está dentro del mismo?

Si, porque el trabajador que ha superado el periodo de prueba tiene mucha más protección contra algún tipo de despido, algo que no sucede con el trabajador que está dentro del mencionado periodo.

6. A su consideración, ¿Cree usted que se debería modificar la norma establecido en el artículo 10º TUO del D. LEG. 728 para que los trabajadores cuenten con una estabilidad laboral?

No, debería existir el periodo de prueba dentro del marco legal.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar si el despido del trabajador antes de la culminación del periodo de prueba contenido en el TUO del D. LEG. 728, vulnera sus derechos laborales.

#### Preguntas:

7. ¿Cree usted que a los trabajadores que no se les permite terminar su tiempo de periodo de prueba se le estaría vulnerando su derecho a la estabilidad laboral?



Si le estaría recordando la posibilidad que demuestre su capacidad y el derecho de poder contar con una estabilidad laboral futura.

.....  
.....  
8. ¿Considera usted, que un trabajador que se encuentra dentro del periodo de prueba es vulnerable ante un despido arbitrario?

Si, porque podría ser despedido en cualquier momento  
sin causa justa por el cual no debería haber un  
periodo de prueba

9. ¿Considera Ud. óptimo que se le brinde una estabilidad al trabajador solo después de culminar el periodo de prueba y no antes?

No, la estabilidad laboral debería empezar con el  
contrato de trabajo, que es el derecho que tiene  
toda persona

SELLO	FIRMA
 <p data-bbox="571 1352 740 1415">Dirección Nacional de Control del Trabajo AROGADA C.A.L. N° 43282</p>	

# ANEXO 3-H: ENTREVISTA A LA ABOGADA KATTY ANGELICA CABALLERO SEGA



## GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados y especialistas en lo Laboral

TÍTULO:

“Análisis de la Facultad Directriz del empleador en el uso del Período de Prueba frente al Principio de Estabilidad Laboral”

Entrevistado: *Katty Anselica Caballero Segá*

Cargo: *Docente* ..... Institución: *UCV* .....

## OBJETIVO GENERAL

Establecer de qué manera la facultad directriz del empleador en el uso del periodo de prueba vulnera el Principio de Estabilidad Laboral.

### Preguntas:

1. ¿Cree usted que la facultad directriz del empleador en el uso del periodo de prueba vulnera el principio de estabilidad laboral?

*No, porque el trabajador primero tendría que demostrar su aprendizaje para poder obtener una estabilidad en el trabajo.*

2. A su consideración, ¿Cree usted que es necesario la existencia del periodo de prueba para el trabajador?

Si, por que se necesita que el trabajador se adapte y puede desplegar sus capacidades para poder desempeñarse en el trabajo, según el cargo que le ha sido asignado.

3. A su consideración, ¿Cree usted que el despido antes de culminar el periodo de prueba debe ser objeto de protección en el Ordenamiento Jurídico?

Debe tener protección resarcitoria mas no restitutoria

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Proponer la necesidad de reducir el periodo de prueba contenido en el TUO del D. LEG. 728, para que la facultad directriz del empleador no vulnere el Principio de Estabilidad Laboral.

#### Preguntas:

4. ¿Cree usted que el tiempo del periodo de prueba de tres meses establecido en el artículo 10º TUO del D. LEG. 728 es el adecuado?

Es un tiempo prudencial para que el trabajador conozca y aprenda las actividades que va a realizar.

5. A su consideración, ¿Cree usted que hay alguna diferenciación entre un trabajador que ha superado el periodo de prueba y uno que aún está dentro del mismo?

El que ha superado el periodo de prueba cuenta con estabilidad laboral y el que está en el periodo de prueba busca llegar a obtener dicha estabilidad.

6. A su consideración, ¿Cree usted que se debería modificar la norma establecido en el artículo 10° TUO del D. LEG. 728 para que los trabajadores cuenten con una estabilidad laboral?

Me parece que es un tiempo prudencial para que el trabajador pueda aprender y conocer la labor que va a desempeñar dentro de la empresa.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Determinar si el despido del trabajador antes de la culminación del periodo de prueba contenido en el TUO del D. LEG. 728, vulnera sus derechos laborales.

#### **Preguntas:**

7. ¿Cree usted que a los trabajadores que no se les permite terminar su tiempo de periodo de prueba se le estaría vulnerando su derecho a la estabilidad laboral?

No, por que en el periodo de prueba el trabajador aún no alcanza la estabilidad laboral.

.....  
.....  
.....

8. ¿Considera usted, que un trabajador que se encuentra dentro del periodo de prueba es vulnerable ante un despido arbitrario?

Si, aqui hay mas posibilidad de que sea vulnerable su derecho ante un despido arbitrario.

9. ¿Considera Ud. óptimo que se le brinde una estabilidad al trabajador solo después de culminar el periodo de prueba y no antes?

Si, si el empleador considera que el trabajador se adapta y cumple con las expectativas para el cual ha sido contratado.

SELLO	FIRMA
<p>..... <b>Katty Angélica Caballero Segá</b> <b>ABOGADA</b> <b>Reg. CAL. 46681</b></p>	

## ANEXO 3-I: ENTREVISTA A LA ESPECIALISTA JESSICA MARÍA SMALL RUIZ

### GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados y especialistas en lo Laboral

TÍTULO:

“Análisis de la Facultad Directriz del empleador en el uso del Periodo de Prueba frente al Principio de Estabilidad Laboral”

Entrevistado: ABOGADA JESSICA MARÍA SMALL RUIZ

Cargo: GERENTE LEGAL

Institución: ESTUDIO MARTÍNEZ CONSULTORES  
& ABOGADOS

### OBJETIVO GENERAL

Establecer de qué manera la facultad directriz del empleador en el uso del periodo de prueba vulnera el Principio de Estabilidad Laboral.

### Preguntas:

1. ¿Cree usted que la facultad directriz del empleador en el uso del periodo de prueba vulnera el principio de estabilidad laboral?

Se cree que la facultad directriz del empleador, se ejerce en forma racional y funcional, donde prima la buena fe de las partes, tanto del trabajador en cumplimiento de sus labores, y una evaluación objetiva e imparcial del empleado.



2. A su consideración, ¿Cree usted que es necesario la existencia del periodo de prueba para el trabajador?

SI CONSIDERO NECESARIO DITE PERIODO DE PRUEBA,  
DE ESA FORMA EL EMPLEADOR PUEDE DETERMINAR  
Y EVALUAR SI LA TRABAJADORA TIENE LAS CALI-  
DADES Y EL PERFIL NECESARIO PARA EL PUESTO.

3. A su consideración, ¿Cree usted que el despido antes de culminar el periodo de prueba debe ser objeto de protección en el Ordenamiento Jurídico?

SI DEBERIA ENCONTRARSE PROTEGIDO, TENIENDO EN  
CUENTA QUE DESDE EL INICIO DE UNA RELACION LABORAL,  
EL TRABAJADOR ES TITULAR DE UNA SERIE DE D3 FUN-  
DAMENTALES (DERECHOS LABORALES), QUE NO PUEDEN SER  
DENEGADOS POR EL EMPLEADOR. PERO LO CONTRARIO  
SERIA ASUMIR QUE LOS D3 ACCIONES PERDIERAN VIGENCIA,  
Y ESTO VIOLARIA **OBJETIVO ESPECIFICO 1** INCONSTITUCIONAL.

Proponer la necesidad de reducir el periodo de prueba contenido en el TUO del D. LEG. 728, para que la facultad directriz del empleador no vulnere el Principio de Estabilidad Laboral.

**Preguntas:**

4. ¿Cree usted que el tiempo del periodo de prueba de tres meses establecido en el artículo 10º TUO del D. LEG. 728 es el adecuado?

CONSIDERO QUE SI, EN UN MES NO PODRIA  
DETERMINAR SU EFECTIVIDAD AL RECEPTOR,  
O DESCUBRIR OTRAS CALIDADES EN EL  
TRABAJADOR O PARTICIPAR DE LO QUE  
HACE GALE.

5. A su consideración, ¿Cree usted que hay alguna diferenciación entre un trabajador que ha superado el periodo de prueba y uno que aún está dentro del mismo?

*Si existe diferenciación, porque aquel que ha superado el periodo de prueba, alcanza protección contra el despido Arbitrario.*

6. A su consideración, ¿Cree usted que se debería modificar la norma establecido en el artículo 10º TUO del D. LEG. 728 para que los trabajadores cuenten con una estabilidad laboral?

*No en absoluto, necesario para determinar si el trabajador es idóneo para el puesto. El empleador debe aplicar criterios dentro del principio de razonabilidad para no cometer arbitrariedades, debe ser objetivo en la evaluación.*

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Determinar si el despido del trabajador antes de la culminación del periodo de prueba contenido en el TUO del D. LEG. 728, vulnera sus derechos laborales.

#### **Preguntas:**

7. ¿Cree usted que a los trabajadores que no se les permite terminar su tiempo de periodo de prueba se le estaría vulnerando su derecho a la estabilidad laboral?

*No a la estabilidad laboral, pero sí a culminar el periodo de evaluación, importante para demostrar diligencia,*


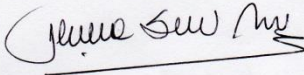
capacidad y otras cualidades, necesarias  
y requeridas para el perfil solicitado

8. ¿Considera usted, que un trabajador que se encuentra dentro del periodo de prueba es vulnerable ante un despido arbitrario?

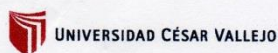
Si el empleado no es objetivo, si y no  
permite que culmine con el tiempo  
establecido por ley para entrar a  
metas de

9. ¿Considera Ud. óptimo que se le brinde una estabilidad al trabajador solo después de culminar el periodo de prueba y no antes?

La estabilidad del trabajador, lo determina  
no su desempeño, capacidad y aptitud.  
El grado a través de sus funciones debe  
velar para que el empleado pueda con-  
forme establece la ley.

SELLO	FIRMA
	

## ANEXO 3-J: ENTREVISTA AL ABOGADO FERNANDO RICARDI CUADRO



### GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados y especialistas en lo Laboral

TÍTULO:

“Análisis de la Facultad Directriz del empleador en el uso del Periodo de Prueba  
frente al Principio de Estabilidad Laboral”

Entrevistado: *FERNANDO RICARDI CUADROS*

Cargo: *ABOGADO LABORALISTA* Institución: *RR.HH - DIRAUDOL*

### OBJETIVO GENERAL

Establecer de qué manera la facultad directriz del empleador en el uso del periodo de prueba vulnera el Principio de Estabilidad Laboral.

#### Preguntas:

1. ¿Cree usted que la facultad directriz del empleador en el uso del periodo de prueba vulnera el principio de estabilidad laboral?

*NO ESTARIA VULNERANDO LA ESTABILIDAD LABORAL YA QUE AL EMPLEADOR SE LE HA OTORGADO LA FACULTAD DE PODER DESPEDIR AL TRABAJADOR QUE NO CUMPLE CON LAS CARACTERISTICAS SOLICITADAS.*

2. A su consideración, ¿Cree usted que es necesario la existencia del periodo de prueba para el trabajador?

*SI PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO E INTERES DEL TRABAJADOR CON LA POSIBILIDAD QUE SI ESTE CUMPLE CON TODAS LAS CARACTERÍSTICAS SOLICITADAS PODER SUPERAR EL PERIODO DE PRUEBA.*

3. A su consideración, ¿Cree usted que el despido antes de culminar el periodo de prueba debe ser objeto de protección en el Ordenamiento Jurídico?

*SI NO. HOY UN MOTIVO JUSTO, SI DEBERIA SER PROTEGIDO POR NUESTRAS NORMAS LEGALES*

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Proponer la necesidad de reducir el periodo de prueba contenido en el TUO del D. LEG. 728, para que la facultad directriz del empleador no vulnere el Principio

#### **Preguntas:**

4. ¿Cree usted que el tiempo del periodo de prueba de tres meses establecido en el artículo 10° TUO del D. LEG. 728 es el adecuado?

*DEPENDIENDO EL DESEMPEÑO E INTERES DEL TRABAJADOR, SI CUMPLE CON LAS CARACTERÍSTICAS SOLICITADAS, EL TIEMPO DEL PERIODO DE PRUEBA DEBERIA SER MENOR*



5. A su consideración, ¿Cree usted que hay alguna diferenciación entre un trabajador que ha superado el periodo de prueba y uno que aún está dentro del mismo?

Si lo hay, en cuanto a la estabilidad en el trabajo, el que está en el periodo de prueba busca obtener una estabilidad laboral y el que ha superado dicho periodo ya cuenta con una estabilidad y seguridad en el trabajo

6. A su consideración, ¿Cree usted que se debería modificar la norma establecido en el artículo 10° TUO del D. LEG. 728 para que los trabajadores cuenten con una estabilidad laboral?

Si, y debería ser más acorde con el desempeño y actitud del trabajador

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Determinar si el despido del trabajador antes de la culminación del periodo de prueba contenido en el TUO del D. LEG. 728, vulnera sus derechos laborales.

**Preguntas:**

7. ¿Cree usted que a los trabajadores que no se les permite terminar su tiempo de periodo de prueba se le estaría vulnerando su derecho a la estabilidad laboral?

Más que todo se le estaría prolongando su derecho de poder llegar a la estabilidad laboral ansiada



.....  
.....  
.....  
.....

8. ¿Considera usted, que un trabajador que se encuentra dentro del periodo de prueba es vulnerable ante un despido arbitrario?

*SI, POR QUE NO HAY NADA QUE LOS PROTEJA CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO DENTRO DE ESTE PERIODO DE PRUEBA*

.....  
.....  
.....  
.....

9. ¿Considera Ud. óptimo que se le brinde una estabilidad al trabajador solo después de culminar el periodo de prueba y no antes?

*NO, DEBERIA ESPERAR TODO TIEMPO PARA PODER CONTAR CON MAS SEGURIDAD, PROTECCION Y ESTABILIDAD LABORAL*

.....  
.....  
.....  
.....

SELLO	FIRMA
<p>FERNANDO RICALDI CUADROS ABOGADO RCU. VAL. 24918</p>	

## ANEXO 4: GUIA DE ANALISIS DOCUMENTAL

### GUÍA DE ANALISIS DOCUMENTAL

#### ANALISIS DE LA CASACIÓN DE MOQUEGUA

**EXPEDIENTE:** CASACIÓN LABORAL N° 13165-2015 MOQUEGUA

**DEMANDANTE:** Damián Frederick Gaspar Soncco

**DEMANDADO:** Empresa Southern Perú Copper Corporation

**FECHA:** veinte de julio de dos mil diecisiete

#### I. Presentación y formulación del caso

En el presente caso, el demandante interpone su recurso de casación en el hecho de que no requería una ampliación del periodo de prueba, pues se trata de un trabajador minero que se sujeta a constante capacitación en el cumplimiento de sus obligaciones, por consiguiente el denominado convenio de ampliación del periodo de prueba, no puede obedecerse a voluntad del trabajador, toda vez que fue una condición exigida por la parte demandada para que el trabajador reingrese a laborar en un segundo periodo a tiempo indeterminado en el mismo.

#### II. Argumentos del fallo

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Damián Frederick Gaspar Soncco**, mediante escrito presentado el trece de julio de dos mil quince, que corre en fojas doscientos cuarenta y uno a doscientos cincuenta y cinco; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veinticinco de junio de dos mil quince, que corre en fojas doscientos nueve a doscientos dieciséis; **y actuando en sede de instancia, CONFIRMARON** la Sentencia apelada de fecha seis de abril de dos mil quince, que corre en fojas ciento sesenta y ocho a ciento setenta y cinco, que declaró **fundada** la demanda; **ORDENARON** a la demandada cumpla con reponer al trabajador desempeñando antes del despido como Operador de Mina, o en otro de similar nivel o jerarquía, con lo demás que contiene; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a Ley; en el proceso seguido con la demandada, **Empresa Southern Perú Copper Corporation**, sobre reposición.



### **III. Análisis crítico**

cabe precisar que si bien es cierto en el primer periodo de prueba el demandante consigno en la cláusula decima de su contrato que el periodo de prueba seria de noventa días, en razón a que las labores que iba a desempeñar requería de un periodo de adaptación y capacitación; se entiende que el demandante laboro un mes y veinte días, más adelante reingresa a laborar en un segundo periodo, ampliándole el periodo de prueba a seis meses , sin embargo en ambos periodos de prueba el demandante desempeño las misma actividades de Operador en el Departamento de Mina del Área de Cuajone.

### **IV. Conclusión**

Concluimos mencionando que en la mayoría de casos el empleador utiliza de manera abusiva el periodo de prueba, ya que tiene potestad de romper el vínculo aboral en cualquier momento, sin acreditar los motivos del despido y sin tener ninguna responsabilidad, es así que vemos que se vulnera en todos sus aspectos el artículo 10° del TUO del D. LEG. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, donde en el caso mencionando el empleador amplia el periodo de prueba cuando las actividades a realizar fueron las misma que del contrato inicial.

# ANEXO 5: CASACIÓN LABORAL N° 13165-2015



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 13165-2015  
MOQUEGUA  
Reposición  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

**Sumilla:** En cuanto a la ampliación del período de prueba, las partes pueden pactar un término mayor al establecido en la ley, siempre que no se trate de un período de capacitación o adaptación, o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda ser justificada.

Lima, veinte de julio de dos mil diecisiete

**VISTA;** la causa número trece mil ciento sesenta y cinco, guión dos mil quince, guión **MOQUEGUA**, en audiencia pública de la fecha; luego de verificada la votación con arreglo a ley, con el voto ponente del señor juez supremo Yrivarren Fallaque, con la adhesión de los señores jueces supremos Huamani Llamas y Rodas Ramirez; con el voto singular del señor juez supremo Arévalo Vela; y con el voto en discordia del señor juez supremo Malca Guaylupo, con la adhesión del señor juez supremo Rodas Ramirez, se emite la siguiente Sentencia:

#### MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Damián Frederick Gaspar Soncco**, representado por el **Sindicato Unificado de Trabajadores de Cujone**, mediante escrito presentado el trece de julio de dos mil quince, que corre en fojas doscientos cuarenta y uno a doscientos cincuenta y cinco, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veinticinco de junio de dos mil quince, que corre en fojas doscientos nueve a doscientos dieciséis, que **revocó** la Sentencia apelada de fecha seis de abril de dos mil quince, que corre en fojas ciento sesenta y ocho a ciento setenta y cinco, que declaró **fundada** la demanda, y reformándola la declararon **infundada**; en el proceso seguido con la demandada, **Empresa Southern Perú Copper Corporation**, sobre reposición.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 13165-2015  
MOQUEGUA  
Reposición  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

#### CAUSAL DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por el demandante, **Damián Frederick Gaspar Soncco**, representado por el **Sindicato Unificado de Trabajadores de Cujone**, se declaró procedente mediante resolución de fecha doce de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento ocho a ciento once, del cuaderno de casación, por la causal de **infracción normativa por interpretación errónea de los artículos 10° y 75° del Decreto Supremo N° 0 03-97-TR**; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

#### CONSIDERANDO:

**Primer:** Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas veintinueve a cuarenta y uno, el actor solicita se deje sin efecto la carta notarial de fecha dieciocho de junio de dos mil catorce; en consecuencia, se ordene su reposición al cargo de operador de volquete y demás equipos pesados en el Departamento de Mina Cujone.

**Segundo:** El Juez del Segundo Juzgado Mixto de Mariscal Nieto de la Corte Superior de Justicia de Moquegua, declaró fundada la demanda, disponiendo que cumpla la demandada con reponer al afiliado **Damián Frederick Gaspar Soncco**, en el puesto de trabajo que venía desempeñando antes del despido como Operador de Mina, o en otro de similar nivel o jerarquía, al considerar que el actor laboró en dos períodos; el primero, del ocho de enero al veintiocho de febrero de dos mil trece; y el segundo, del veintitrés de diciembre de dos mil trece al dieciocho de junio de dos mil catorce, y que al haber reingresado el actor a la empresa lo cierto es que este laboró en un solo puesto de trabajo como operador, resultando poco probable que en el lapso de tiempo de casi

diez meses (discontinuidad entre el primer y segundo periodo laborado) haya existido un cambio sustancial en las maquinarias y equipos de la empresa demandada, que hagan suponer que su capacidad para el trabajo se encontraba desfasada, y por tanto, amerite un acuerdo de periodo de prueba de seis meses, y que en el supuesto de corresponder el mismo, no se acredite objetivamente los motivos que dieron origen al mismo, por tanto, no resulta justificada la necesidad de ampliación del periodo de prueba en razón de la supuesta capacitación del trabajador en las funciones que le correspondía desempeñar.

**Tercero:** El Colegiado de la Sala Mixta de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintinueve de junio de dos mil quinientos, revocó la Sentencia emitida en primera instancia, y reformándola, la declaró infundada, argumentando que la acumulación del tiempo de servicios para el cómputo del periodo de prueba no rige para contratos sujetos a modalidad, y que las labores desarrolladas por el accionante en el segundo periodo laborado fueron diferentes a las presadas en el primer periodo, razones por las cuales, al no haberse acreditado que el actor haya adquirido la protección contra el despido arbitrario, se declaró infundada la demanda.

**Cuarto:** La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material.

3

**Quinto:** En cuanto a la causal declarada procedente, referida a la infracción normativa de los artículos 10° y 75° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, estos artículos señalan:

**"Artículo 10.- Plazo del periodo de prueba**

El periodo de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un periodo de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del periodo de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el periodo inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección".

**"Artículo 75.- Periodo en prueba en contratos bajo modalidad**

En los contratos sujetos a modalidad rige el periodo de prueba legal o convencional previsto en el presente ley".

**Sexto:** Para efectos de analizar la causal denunciada, se debe tener presente que el periodo de prueba es aquel pacto contractual de duración temporal, que en términos generales se circunscribe al plazo de tres meses, salvo con las excepciones prescritas por Ley, con la finalidad de experimentar sobre el terreno, las aptitudes del trabajador para el desarrollo del trabajo encomendado, lo que supone una suspensión de las restricciones legales a la facultad de extinción del contrato de trabajo, o dicho en otros términos, es un lapso de tiempo inicial en el contrato de trabajo que da la posibilidad a la parte empleadora de extinguir unilateralmente el vínculo laboral, independientemente de la modalidad, al no alcanzar al trabajador la protección contra el despido arbitrario.

4

Por su parte, Pacheco Zerga, indica que el periodo de prueba: "consiste en el otorgamiento de un tiempo determinado para que el empresario pueda comprobar la idoneidad del trabajador y para que le su vez el trabajador evalúe si el trabajo satisface sus aspiraciones personales".

**Séptimo:** Este periodo de prueba no puede extenderse más allá y pretender comprobar determinadas circunstancias personales o privadas del trabajador, puesto que la obligación que nace del contrato de trabajo se centra en el desempeño del trabajo pactado de forma diligente y conforme a las reglas de buena fe<sup>2</sup>. Asimismo, a fin de realizar una adecuada evaluación, se debe tener en cuenta, lo siguiente: i) la capacidad del trabajador para los cambios tecnológicos; ii) las posibilidades de desarrollo profesional; iii) el grado de iniciativa para resolver situaciones imprevistas; iv) las relaciones con el resto del personal o con sus clientes que faciliten unas relaciones cordiales entre los mismos, etcétera<sup>3</sup>.

**Octavo:** Sobre el particular, se colige que el periodo de prueba tiene por finalidad comprobar si efectivamente el trabajador puede asumir el cargo asignado por el empleador, de acuerdo a sus aptitudes y lineamientos; en consecuencia, la evaluación se realizará entre otros aspectos sobre la base de los resultados de las tareas encomendadas.

Asimismo, podemos decir del periodo de prueba que viene a ser la etapa inicial del contrato de trabajo, cuya finalidad consiste en probar las cualidades del trabajador, resultando razonable determinar que la resolución del contrato, durante dicho periodo, solo debería operar en el supuesto de que tales

<sup>1</sup> PACHECO ZERGA, Luz. "El periodo de prueba: naturaleza y régimen jurídico". En: Jus Doctrina & Práctica, N° 07, Lima, 2008, p. 352.  
<sup>2</sup> RODRÍGUEZ-PINERO, Miguel. "Forma y prueba del contrato de trabajo". Derecho del Trabajo I, Vol II. Materiales de enseñanza de la Universidad de Sevilla, Sevilla, p. 53.  
<sup>3</sup> Id. p. 53

cualidades no se ajusten a las exigencias que el empleador tiene establecidas para el puesto o que las pruebas propuestas para la empresa no hayan sido superadas por el trabajador.

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

**Décimo:** De lo expuesto, se interpreta que el empleador puede aplicar el periodo de prueba establecido por Ley, siempre y cuando le asigne al trabajador de forma inmediata el cargo determinado en el contrato de trabajo, toda vez que la evaluación se realizará a partir de sus labores, a fin de establecer de forma adecuada si cumple o no con las expectativas requeridas.

Al respecto, si bien, la misma norma, permite que se pueda pactar un término mayor al fijado por Ley (tres meses), en caso de las labores que requieren de un periodo de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda ser justificada, no debe ser entendido que se le atribuirá al trabajador funciones distintas derivadas de otro cargo, pues ello, quebraría la finalidad del periodo de prueba, resultando una actitud abusiva y arbitraria, que vulnera el derecho al trabajo.

**Décimo Primero: Ampliación del periodo de prueba**

Respecto a la ampliación del periodo de prueba, las partes pueden pactar un término mayor, siempre y cuando las labores a desarrollar requieran de un periodo de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada.

Asimismo, corresponde señalar que la ampliación del periodo de prueba debe constar por escrito, y debe ser como máximo, incluyendo el periodo inicial, de seis meses, en el caso de trabajadores calificados o de confianza, y de un año, tratándose de personal de dirección.

Por su parte, el artículo 17° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, señala que el exceso del periodo de prueba que se pactase superando los seis meses o el año, no surtirá efecto legal.

Por otro lado, el artículo 16° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, dispone que en caso de suspensión del contrato de trabajo o reintegro del trabajador, se suman todos los periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba; no procediendo la acumulación en caso que el reintegro se haya producido a un puesto de notoria y cualitativamente distinto al ocupado previamente.

**Décimo Segundo: Análisis del caso en concreto**

En el presente caso, el accionante funda su recurso de casación en el hecho de que no se requería una ampliación del periodo de prueba, pues se trata de un

trabajador minero que se sujeta a constante capacitación en el cumplimiento de sus obligaciones, por consiguiente, el denominado convenio de ampliación del periodo de prueba, no puede obedecer a la voluntad del trabajador, toda vez que fue una condición exigida por la demandada para que el trabajador reintegrese a laborar en un segundo periodo a tiempo indeterminado en el mismo cargo y sección.

Y respecto al artículo 75° del Decreto Supremo N° 0 03-97-TR, precisa que en los contratos sujetos a modalidad rige el periodo de prueba; y el artículo 84° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, señala que el periodo de prueba a que alude el artículo 109 de la Ley, solo podrá establecerse en el contrato primitivo, salvo que se trate del desempeño de una labor notoria y cualitativamente distinta a la desempeñada previamente.

**Décimo Tercero:** Habiendo establecido los alcances más resaltantes del periodo de prueba y el fundamento del recurso de casación del actor, corresponde analizar el caso concreto; y conforme se aprecia de autos, el accionante laboró durante dos periodos:

Del ocho de enero al veintiocho de febrero de dos mil trece, según consta en el contrato de trabajo sujeto a modalidad por incremento de actividad, boletas de pago y certificado de trabajo que corre en fojas cuatro a once, para que desarrolle las labores de operador de equipo móvil como: Volquetes Caterpillar 793C, Tractores tipo D10/ D9/ D8, Tonitos 824/ 834/ 844/ CAT -D6000 KOMATSU y demás equipos de maquinarias pesada de mina, apoyando en trabajos varios según requerimiento en la Gerencia Mina Cujione, con una remuneración diaria equivalente a noventa y siete y 31/100 Nuevos Soles (S./97.31).

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACION LABORAL N° 13165-2015  
MOQUEGUA  
Reposición  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

Del veintitrés de diciembre de dos mil trece al dieciocho de junio de dos mil catorce, para que se desempeñe como operador en el Departamento de Operaciones Mina Cujón, según Convenio de Ampliación del periodo de prueba, que corre en fojas ciento veinte a ciento veintituno, con un salario diario de ciento once y 06/100 Nuevos Soles (S/111.06), según se aprecia de la carta que corre en fojas doce.

**Décimo Cuarto:** Según lo expuesto por la demandada, en su escrito de contestación de demanda, no puede considerarse que el periodo de prueba inicial previsto en el contrato temporal extima del periodo de prueba pactado en la relación de trabajo a plazo indeterminado configurado diez meses después; señalando además que la condición de "Operador Mina" del actor recién le correspondió cuando tuvo la condición de trabajador a plazo indeterminado, y en atención a ello se le proporcionaron códigos de acceso y códigos adicionales a los que en el periodo de trabajador temporal no le correspondían, tales como: ingreso instalaciones administración, no zonas restringidas, ingreso zona industrial y zonas restringidas, autorización para operar equipos y maquinarias tales como cargador frontal, palas, perforadoras, etc. (debiendo repararse que en el periodo en que estuvo vinculado a través de contratos temporales operaba con volquetes, tractores y torillos).

**Décimo Quinto:** Asimismo, de la revisión de autos se advierte que en fojas ciento veinte a ciento veintituno, corre el Convenio de Ampliación del Periodo de Prueba, de fecha veintitrés de diciembre de dos mil trece, en el cual en su cláusula segunda se estipula que las partes "(...) conviene en ampliar el periodo de prueba a seis meses, en razón a que las labores que desempeñará el trabajador requieren de un periodo de adaptación y capacitación (...)", ampliándose el periodo de prueba hasta el día veintidós de junio de dos mil catorce.

9

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACION LABORAL N° 13165-2015  
MOQUEGUA  
Reposición  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

**Décimo Sexto:** Cabe precisar que si bien es cierto en el primer periodo de contratación del actor se consignó en la cláusula décima de su contrato que el periodo de prueba sería de noventa días, en razón a que las labores que desempeñaría el contratado requieren de un periodo de adaptación y capacitación; se tiene que el actor solo laboró un mes y veinte días; habiendo reingresado a laborar en un segundo periodo el veintitrés de diciembre de dos mil trece, para lo cual la demandada lo contrata a plazo indeterminado, ampliándole el periodo de prueba a seis meses; sin embargo, en ambos periodos laborados el actor desempeñó la misma labor de Operador en el Departamento de Mina del Área de Cujón.

Por otro lado, la demandada ha señalado en reiteradas oportunidades que en el primer periodo el actor solo operó un Volquete CAT 793 C, y en el segundo periodo necesitó un mayor periodo de capacitación al operar maquinarias tales como cargador frontal, palas y perforadoras; sin embargo en el mismo certificado de trabajo otorgado por la empresa demandada a favor del trabajador que corre en fojas noventa y ocho, el Volquete CAT 793 C en el que el actor prestó servicios ha sido considerado como equipo pesado, con lo cual se demostraría que el actor en ambos periodos laborados operó equipos pesados.

**Décimo Séptimo:** Se advierte también que en el Convenio de Ampliación del Periodo de Prueba, en el segundo párrafo de la segunda cláusula, se dispone que "(...) tal ampliación ha sido acordada por las partes en el entendido de que es imprescindible que el trabajador adquiere una serie de conocimientos que serán proporcionados por el personal de la empresa o de otras empresas o entidades especializadas para el eficiente desempeño de sus funciones (...)", no obstante, no obra en autos ningún documento con el que la demandada acredite aquellas capacitaciones, conocimientos especializados que se impartió

10

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 13165-2015  
MOQUEGUA  
Reposición  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

al accionante por parte de la empresa para el desempeño de sus nuevas funciones a su reintegro, con lo cual se demuestre que en el presente caso era válida la ampliación del periodo de prueba.

**Décimo Octavo:** De acuerdo a los fundamentos descritos precedentemente, se concluye que el Colegiado Superior ha infraccionado los artículos 10° y 75° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, al haber ampliado el periodo de prueba del accionante cuando a su reintegro a la empresa efectuó las mismas labores para las que fue contratado inicialmente, más aun si la empresa no acreditó que la nueva contratación requería un periodo de adaptación y/o capacitación en el cargo de operador de nuevos equipos pesados; en consecuencia, la causal denunciada deviene en **fundada**.

Por estas consideraciones,

**FALLO:**

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Damián Frederick Gaspar Soncco**, representado por el **Sindicato Unificado de Trabajadores de Cujajone**, mediante escrito presentado el trece de julio de dos mil quinientos, que corre en fojas doscientos cuarenta y uno a doscientos cincuenta y cinco; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veinticinco de junio de dos mil quinientos, que corre en fojas doscientos nueve a doscientos dieciséis; **Y actuando en sede de Instancia, CONFIRMARON** la Sentencia apelada de fecha seis de abril de dos mil quinientos, que corre en fojas ciento sesenta y ocho a ciento setenta y cinco, que declaró **fundada** la demanda; **ORDENARON** a la demandada cumplir con reponer el afiliado Damián Frederick Gaspar Soncco, en el puesto de trabajo que venía

11

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 13165-2015  
MOQUEGUA  
Reposición  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

desempeñando antes del despido como Operador de Mina, o en otro de similar nivel o jerarquía, con lo demás que contiene; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a Ley; en el proceso seguido con la demandada, **Empresa Southern Perú Copper Corporation**, sobre reposición; y los devolvieron.

S. S.

ARÉVALO VELA

HUAMANI LLAMAS

YRIVARREN FALLAQUE

DE LA ROSA BEDRINANA

CELO

**EL VOTO SINGULAR DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO ARÉVALO VELA, ES COMO SIGUE:**

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Damián Frederick Gaspar Soncco**, representado por el **Sindicato Unificado de Trabajadores de Cujajone**, mediante escrito presentado con fecha trece de julio de dos mil quinientos, que corre en fojas doscientos cuarenta y uno a doscientos cincuenta y cinco, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veinticinco de junio de dos mil quinientos, que corre en fojas doscientos nueve a doscientos dieciséis, que

12

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACION LABORAL N° 13165-2015  
MOQUEGUA  
Reposición  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

revocó la Sentencia apelada de fecha seis de abril de dos mil quince, que corre en fojas ciento sesenta y ocho a ciento setenta y cinco, que declaró fundada la demanda, reformándola declararon infundada, en el proceso seguido con la demandada, Empresa Southern Perú Copper Corporation, sobre reposición.

**CAUSAL DEL RECURSO:**

Mediante resolución de fecha doce de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento ocho a ciento once, del cuaderno de casación, esta Sala Suprema ha declarado procedente el recurso presentado por el demandante por la causal de *infracción normativa de los artículos 10° y 75° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR;* correspondiendo emitir pronunciamiento de fondo sobre la causal amparada.

**CONSIDERANDO:**

**Primer:** De la pretensión demandada y pronunciamiento de las instancias de mérito.

A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada así como de la decisión a las que han arribado las instancias de grado.

**a) Pretensión demandada:** Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas veintinueve a cuarenta y uno, se verifica que el actor solicita se deje sin efecto la carta notarial de fecha dieciocho de junio de dos mil catorce que dio por terminado el vínculo laboral del actor, al no haber superado el periodo de prueba y como consecuencia, se ordene su reposición en el cargo de operador

13

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACION LABORAL N° 13165-2015  
MOQUEGUA  
Reposición  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

de volquete y equipos pesados en el Departamento de Mina Cujajone, propiedad de la empresa demandada, Southern Perú Cooper Corporation.

**b) Sentencia de primera instancia:** El Juez del Segundo Juzgado Mixto de Mariscal Nieto de la Corte Superior de Justicia de Moquegua, a través de la Sentencia de fecha seis de abril de dos mil quince, declaró fundada la demanda, disponiendo que la empresa demandada cumpla con reponer al demandante, Damián Frederick Gaspar Soncco en el puesto de trabajo que venía desempeñando como Operador de Mina o en otro cargo de similar nivel o jerarquía, al considerar el juzgador que el actor laboró en dos periodos; el primero, del ocho de enero al veintiocho de febrero de dos mil trece; y el segundo, del veintitres de diciembre de dos mil trece al dieciocho de junio de dos mil catorce, y que al haber reintegrado a la empresa este laboró en un solo puesto de trabajo como operador, resultando poco probable que en el lapso de tiempo de casi diez meses (discontinuidad entre el primer y segundo periodo laborado) haya existido un cambio sustancial en las maquinarias y equipos de la empresa demandada, que hagan suponer que su capacidad para el trabajo se encontraba desfasada, y que por lo tanto amerite un acuerdo de periodo de prueba de seis meses, que en el supuesto de corresponder el mismo, no se acredite objetivamente los motivos que dieron origen al mismo, por tanto, no resulta justificada la necesidad de ampliación del periodo de prueba en razón de la supuesta capacitación del trabajador en las funciones que le correspondía desempeñar.

**c) Sentencia de segunda instancia:** El Colegiado de la Sala Mixta de la Corte Superior de Justicia de Moquegua, mediante Sentencia de Vista de fecha veinticinco de junio de dos mil quince, revocó la Sentencia emitida en primera instancia, y reformándola, la declaró infundada, argumentando que la acumulación del tiempo de servicios para el cómputo del periodo de prueba no rige para

14



contratos sujetos a modalidad, y que las labores desarrolladas por el actor en el segundo periodo laborado fueron diferentes a las prestadas en el primer periodo, por lo que al no haber acreditado el demandante que haya adquirido la protección contra el despido arbitrario, no corresponde la reposición solicitada.

**Segundo:** La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respeto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 28636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material.

**Tercero: Dispositivos legales en debate.**

A fin de proceder al análisis de las normas amparadas debemos conocer el contenido de sus disposiciones, en ese sentido los artículos 10° y 75° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, disponen lo siguiente:

**"Artículo 10.- Plazo del periodo de prueba**

*El periodo de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.*

*Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un periodo de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del periodo de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el periodo inicial, de seis meses en el caso de*

*trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección".*

**"Artículo 75.- Periodo en prueba en contratos bajo modalidad**

*En los contratos sujetos a modalidad rige el periodo de prueba legal o convencional previsto en el presente ley."*

**Cuarto: El periodo de prueba en el ámbito laboral.**

Para efectos de analizar las normas denunciadas, debemos señalar en primer término que el periodo de prueba en materia laboral es entendida como aquel pacto contractual de duración temporal, que en términos generales se circunscribe al plazo de tres meses, salvo con las excepciones prescritas por ley, con la finalidad de experimentar sobre el terreno, las aptitudes del trabajador para el desarrollo del trabajo encomendado, lo que supone una suspensión de las restricciones legales a la facultad de extinción del contrato de trabajo, o dicho en otros términos, es un lapso de tiempo inicial en el contrato de trabajo que da la posibilidad a la parte empleadora de extinguir unilateralmente el vínculo laboral, independientemente de la modalidad, al no alcanzar al trabajador la protección contra el despido arbitrario.

**Quinto:** Sobre el particular, se colige que el periodo de prueba tiene por finalidad comprobar si efectivamente el trabajador puede asumir el cargo asignado por el empleador, de acuerdo a sus aptitudes y lineamientos; en consecuencia, la evaluación se realizará entre otros aspectos sobre la base de los resultados de las tareas encomendadas.

Asimismo, podemos decir del periodo de prueba que viene a ser la etapa inicial del contrato de trabajo, cuya finalidad consiste en probar las cualidades del trabajador, resultando razonable determinar que la resolución del contrato, durante dicho periodo, solo debería operar en el supuesto de que tales

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACION LABORAL N° 13165-2015  
MOQUEGUA  
Reposición  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

cuantidades no se ajusten a las exigencias que el empleador tiene establecidas para el puesto o que las pruebas propuestas por la empresa no hayan sido superadas por el trabajador.

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

**Sétimo:** De lo expuesto, se interpreta que el empleador puede aplicar el período de prueba establecido por ley, siempre y cuando le asigne al trabajador de forma inmediata el cargo determinado en el contrato de trabajo, toda vez que la evaluación se realizará a partir de sus labores, a fin de establecer de forma adecuada si cumple o no con las expectativas requeridas.

Si bien, la misma norma, permite que se pueda pactar un término mayor al fijado por Ley (tres meses), en caso de las labores que requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda ser justificada, no debe ser entendido que se le atribuirá al trabajador funciones distintas derivadas de otro cargo, pues ello, quebra la finalidad del período de prueba, resultando una actitud abusiva y arbitraria, que vulnera el derecho al trabajo.

17

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACION LABORAL N° 13165-2015  
MOQUEGUA  
Reposición  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

**Octavo:** Solución del caso concreto.

En el presente caso el recurrente funda su recurso de casación señalando que no se requiere una ampliación del período de prueba en la ejecución del segundo contrato de trabajo, al tratarse de un trabajador minero que se encuentra en constante capacitación en el cumplimiento de sus obligaciones, por consiguiente, el denominado convenio de ampliación del período de prueba, no puede obedecer a la voluntad del trabajador, toda vez que fue una condición exigida por la demandada para que el demandante reintegrese a laborar en un segundo período a tiempo indeterminado en el mismo cargo y sección. Respecto al artículo 75° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, precisa que en los contratos sujetos a modalidad rige el período de prueba estableciendo el artículo 84° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, que señala que el período de prueba a que alude la ley solo podrá establecerse en el contrato primigenio, salvo que se trate del desempeño de una labor notoria y cualitativamente distinta a la desempeñada previamente.

**Noveno:** Conforme se aprecia de las pruebas aportadas al proceso así como de lo manifestado por las partes, se verifica que el accionante fue contratado en dos períodos, el primero comprendido entre el ocho de enero al veintiocho de febrero de dos mil trece, según se comprueba del contrato de trabajo sujeto a modalidad por incremento de actividad que corre de fojas cuatro a siete y boletas de pago de fojas ocho a diez, tiempo en el cual desarrolló labores de operador de Volquete Caterpillar 793 C, conforme se desprende del certificado de trabajo que corre en fojas noventa y ocho, percibiendo una remuneración diaria equivalente a noventa y siete y 31/100 Nuevos Soles (S./97.31).

El segundo período laboral comprendido entre el veintitres de diciembre de dos mil trece al dieciocho de junio de dos mil catorce, desempeñó la labor de operador en el Departamento de Operaciones Mina Cusajone, según se verifica

18

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACION LABORAL N° 13165-2015  
MOQUEGUA  
Reposición  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

del Convenio de Ampliación del período de prueba que corre en fojas ciento veinte, con un salario diario de ciento once y 06/100 Nuevos Soles (S/111.06), conforme se aprecia de la carta de fecha doce de diciembre de dos mil trece que corre en fojas doce.

**Décimo:** De la revisión de autos se advierte que a fojas ciento veinte corre el Convenio de Ampliación del Período de Prueba de fecha veintitrés de diciembre de dos mil trece, la cual en su Clausula Segunda se estipula que las partes "[...] *convienen en ampliar el periodo de prueba a seis meses, en razón a que las labores que desempeñará el trabajador requieren de un periodo de adaptación y capacitación (...)*", ampliándose el periodo de prueba hasta el día veintidós de junio de dos mil catorce.

**Décimo Primero:** Que, de lo expresado se concluye que el actor en el primer periodo de contratación desempeñó, por el plazo de un mes y veinte días, la labor de operario de equipo pesado en el Departamento de Mina del Área de Cujajone, conduciendo un Volquete CAT 795 C, y a la fecha de su reintegro a la empresa, en la que fue contratado a plazo indeterminado, desempeñó la misma labor de operador de maquinaria pesada conforme se verifica de la hoja de autorización de códigos de acceso de fojas ciento veintidós y, si bien es cierto la demandada ha señalado que en el primer periodo el actor solo operó un Volquete CAT 793 C, y en el segundo periodo necesitó un mayor periodo de capacitación al operar maquinarias tales como cargador frontal, pallas y perforadoras; sin embargo, en el certificado de trabajo otorgado por la empresa demandada a favor del trabajador que corre en fojas noventa y ocho, se verifica que el citado vehículo ha sido considerado por la propia demandada como equipo pesado, con lo cual se encuentra demostrado que el actor en ambos periodos laborados operó equipos que por la naturaleza de las labores realizadas en la actividad minera son considerados equipos pesados.

19

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACION LABORAL N° 13165-2015  
MOQUEGUA  
Reposición  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

**Décimo Segundo:** Asimismo, debemos mencionar que la empresa demandada no ha acreditado documentalmente haber brindado al actor la capacitación o conocimientos especializados en el manejo y operación de maquinarias distintas a la que operó el demandante en el primer periodo de labores, conforme se estipuló en la Segunda Clausula del Convenio de Ampliación del Período de Prueba suscrito por las partes como condición para la ampliación del periodo de prueba; en consecuencia, no resulta válida la ampliación del periodo de prueba efectuada por la empresa demandada a la fecha de reintegro del actor, al haber efectuado las mismas labores para las que fue contratado inicialmente, más aún si la empresa no acreditó que la nueva contratación requería un periodo de adaptación y/o capacitación en el cargo de operador de nuevos equipos pesados.

**Décimo Tercero:** De acuerdo a los fundamentos descritos precedentemente, se concluye que el Colegiado Superior ha incurrido en infracción de los artículos 10° y 75° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, la causal denunciada deviene en **fundada**.

**Décimo Cuarto:** El presente Voto se emite de conformidad con el artículo 143° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo 017-93-JUS, y no constituye precedente alguno.

Por estas consideraciones y no por las vertidas por el juez supremo ponente:

**MI VOTO** es porque se declara **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Damián Frederick Gaspar Soncco**, representado por el **Sindicato Unificado de Trabajadores de Cujajone**, mediante escrito presentado el trece de julio de dos mil quince, que corre en fojas doscientos cuarenta y uno a doscientos cincuenta y cinco; en consecuencia, **SE CASE** la Sentencia de Vista de fecha veinticinco de junio de dos mil quince, que corre en

20

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACION LABORAL N° 13165-2015  
MOQUEGUA  
Reposición  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

fojas doscientos nueve a doscientos dieciséis; V. actuando en sede de instancia, SE CONFIRME la Sentencia apelada de fecha seis de abril de dos mil quince, que corre en fojas ciento sesenta y ocho a ciento setenta y cinco, que declaró fundada la demanda; SE DISPONGA la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a Ley; en el proceso abreviado laboral seguido con la demandada, Empresa Southern Perú Copper Corporation, sobre reposición; y se devuelvan.

S. S.

ARÉVALO VELA

EL VOTO EN DISCORDIA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO MALCA GUAYLUPO,  
CON LA ADHESIÓN DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO RODAS RAMIREZ, ES  
COMO SIGUE: .....

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, Damián Frederick Gaspar Soncco, representado por el Sindicato Unificado de Trabajadores de Cuzjone, mediante escrito presentado el trece de julio de dos mil quince, que corre en fojas doscientos cuarenta y uno a doscientos cincuenta y cinco, contra la Sentencia de Vista de fecha veinticinco de junio de dos mil quince, que corre en fojas doscientos nueve a doscientos dieciséis, que revocó la Sentencia apelada de fecha seis de abril de dos mil quince, que corre en fojas ciento sesenta y ocho a ciento sesenta y cinco, que declaró fundada la demanda, y reformándola la declararon infundada, en el proceso seguido con la demandada, Empresa Southern Perú Copper Corporation, sobre reposición.

21

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACION LABORAL N° 13165-2015  
MOQUEGUA  
Reposición  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

**CAUSAL DEL RECURSO:**

El recurso de casación interpuesto por el demandante, Damián Frederick Gaspar Soncco, representado por el Sindicato Unificado de Trabajadores de Cuzjone, se declaró procedente mediante resolución de fecha doce de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento ocho a ciento once, del cuaderno de casación, por la causal de infracción normativa por interpretación errónea de los artículos 10° y 78° del Decreto Supremo N° 0 03-97-TR; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

**CONSIDERANDO:**

**Primero: Antecedentes del caso**

a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas veintinueve a cuarenta y uno, el actor solicita se deje sin efecto legal la carta notarial de fecha dieciocho de junio de dos mil catorce que pone fin a la relación laboral por no haber superado el periodo de prueba; en consecuencia, se ordene su reposición al cargo de operador de volquete y demás equipos pesados en el Departamento de Mina Cuzjone.

b) Sentencia de Primera Instancia: El Juez del Segundo Juzgado Mixto de Mariscal Nieto de la Corte Superior de Justicia de Moquegua, declaró fundada la demanda, disponiendo que cumpla la demandada con reponer al afiliado Damián Frederick Gaspar Soncco, en el puesto de trabajo que venía desempeñando antes del despido como operador de mina, o en otro de similar nivel o jerarquía, al considerar que el actor laboró en dos periodos; el primero, del ocho de enero al veintiocho de febrero de dos mil trece; y el segundo, del veintitrés de diciembre de dos mil trece al dieciocho de junio de dos mil catorce, y que al haber reintegrado el actor a la empresa, lo cierto es que este laboró en

22

un solo puesto de trabajo como operador, resultando poco probable que en el lapso de tiempo de casi diez meses (discontinuidad entre el primer y segundo periodo laborado) haya existido un cambio sustancial en las maquinarias y equipos de la empresa demandada, que hagan suponer que su capacidad para el trabajo se encontraba desfasada, y que por tanto, ameriten un acuerdo de periodo de prueba de seis meses, y que en el supuesto de corresponder el mismo, no se acredite objetivamente los motivos que dieron origen al mismo, por tanto, no resulta justificada la necesidad de ampliación del periodo de prueba en razón de la supuesta capacitación del trabajador en las funciones que le correspondía desempeñar.

**c) Sentencia de segunda instancia:** El Colegiado de la Sala Mixta de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veinticinco de junio de dos mil quince, revocó la Sentencia emitida en primera instancia, y reformándola, la declaró infundada, argumentando que la acumulación del tiempo de servicios para el cómputo del periodo de prueba no rige para contratos sujetos a modalidad, y que las labores desarrolladas por el accionante en el segundo periodo laborado fueron diferentes a las presidiadas en el primer periodo, razones por las cuales, al no haberse acreditado que el actor haya adquirido la protección contra el despido arbitrario, se declaró infundada la demanda.

**Segundo:** La infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 28636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, relativas a la

interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material.

**Tercero:** Causal declarada procedente

En cuanto a la causal, se encuentra referida a la infracción normativa de los artículos 10° y 75° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-JR, estos artículos señalan:

**"Artículo 10.- Plazo del periodo de prueba**

El periodo de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un periodo de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del periodo de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el periodo inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza, y de un año en el caso de personal de dirección".

**"Artículo 75.- Periodo en prueba en contratos bajo modalidad**

En los contratos sujetos a modalidad rige el periodo de prueba legal o convencional previsto en el presente ley".

**Cuarto:** Alcances respecto del periodo de prueba

Para efectos de analizar la causal denunciada, se debe tener presente que el

periodo de prueba es aquel pacto contractual de duración temporal, que en términos generales se circunscribe al plazo de tres meses, salvo con las excepciones prescritas por Ley, con la finalidad de experimentar sobre el terreno, las aptitudes del trabajador para el desarrollo del trabajo encomendado, lo que supone una suspensión de las restricciones legales a la facultad de extinción del contrato de trabajo, o dicho en otros términos, es un lapso de tiempo inicial en el contrato de trabajo que da la posibilidad a la parte empleadora de extinguir unilateralmente el vínculo laboral, independientemente de la modalidad, al no alcanzar al trabajador la protección contra el despido arbitrario.

Por su parte, Pacheco Zeiga, indica que el periodo de prueba: "consiste en el otorgamiento de un tiempo determinado para que el empresario pueda comprobar la idoneidad del trabajador y para que [a su vez] el trabajador evalúe si el trabajo satisface sus aspiraciones personales."<sup>4</sup>

**Quinto:** Este periodo de prueba no puede extenderse más allá y pretender comprobar determinadas circunstancias personales o privadas del trabajador, puesto que la obligación que nace del contrato de trabajo se centra en el desempeño del trabajo pactado de forma diligente y conforme a las reglas de buena fe<sup>5</sup>. Asimismo, a fin de realizar una adecuada evaluación, se debe tener en cuenta, lo siguiente: i) la capacidad del trabajador para los cambios tecnológicos; ii) las posibilidades de desarrollo profesional; iii) el grado de iniciativa para resolver situaciones imprevistas; iv) las relaciones con el resto del personal o con sus clientes que faciliten unas relaciones cordiales entre los mismos, etcétera<sup>6</sup>.

<sup>4</sup> PACHECO ZEIGA, Luz. "El periodo de prueba: naturaleza y régimen jurídico". En: *Jus Doctrina & Práctica*, N° 07, Lima, 2008, p. 332.  
<sup>5</sup> RODRIGUEZ-PRIETO, Miguel. "Forma y prueba del contrato de trabajo". *Derecho del Trabajo I*, Vol II. Materiales de enseñanza de la Universidad de Sevilla, Sevilla, p. 53.  
<sup>6</sup> *Ibid.*, p. 53.

**Sexto:** Sobre el particular, se colige que el periodo de prueba tiene por finalidad comprobar si las funciones realizadas por el actor fueron las mismas que efectuó en el primer periodo de contratación; en consecuencia, la evaluación se realizará entre otros aspectos sobre la base de los resultados de las tareas encomendadas.

Asimismo, podemos decir del periodo de prueba que viene a ser la etapa inicial del contrato de trabajo, cuya finalidad consiste en probar las cualidades del trabajador, resultando lógico concluir que la resolución del contrato, durante dicho periodo, solo debería operar en el supuesto de que tales cualidades no se ajusten a las exigencias que el empleador tiene establecidas para el puesto o que las pruebas propuestas para la empresa no hayan sido superadas por el trabajador.

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

**Octavo:** De lo expuesto, se interpreta que el empleador puede aplicar el periodo de prueba establecido por Ley, siempre y cuando se le asigne al trabajador funciones distintas a las del primer contrato, a fin de establecer la acumulación del periodo de prueba.

Al respecto, si bien, la misma norma, permite que se pueda pactar un término mayor al fijado por Ley (tres meses), en caso de las labores que requieran de un periodo de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda ser justificada, no debe ser entendido que se le atribuirá al trabajador funciones distintas derivadas de otro cargo, pues ello, quiebra la finalidad del periodo de prueba, resultando una actitud abusiva y arbitraria, que vulnera el derecho al trabajo.

**Novena: Ampliación del periodo de prueba**

Respecto a la ampliación del periodo de prueba, las partes pueden pactar un término mayor, siempre y cuando las labores a desarrollar requieran de un periodo de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada.

Asimismo, corresponde señalar que la ampliación del periodo de prueba debe constar por escrito, y debe ser como máximo, incluyendo el periodo inicial, de seis meses, en el caso de trabajadores calificados o de confianza, y de un año, tratándose de personal de dirección.

Por su parte, el artículo 16° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, dispone que en caso de suspensión del contrato de trabajo o reintegro del trabajador, se suman todos los periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba; no procediendo la acumulación en caso que al reintegro se haya producido a un puesto de notoria y cualitativamente distinto al ocupado previamente.

**Décimo: Análisis del caso en concreto**

En el presente caso, el accionante funda su recurso de casación en el hecho de que no se requería una ampliación del periodo de prueba, pues se trata de un trabajador minero que se sujeta a constante capacitación en el cumplimiento de sus obligaciones, por consiguiente, el denominado convenio de ampliación del periodo de prueba, no puede obedecer a la voluntad del trabajador, toda vez que fue una condición exigida por la demandada para que el trabajador reintegrese a laborar en un segundo periodo a tiempo indeterminado en el mismo cargo y sección.

**Décimo Primer:** Conforme se aprecia de autos, el actor laboró en dos periodos: **primer periodo**, que se inició el ocho de enero al veintiocho de febrero de dos mil trece, según contrato de trabajo sujeto a modalidad por incremento de actividad, boletas de pago y certificado de trabajo que corren en fojas cuatro once, para que desarrolle las labores de operador de equipo móvil como: Volquetes Caterpillar 793C, Tractores tipo D10/ D9/ D8, Toritos 824/ 834/844 CAT - D6000 KOMATSU y demás equipos de maquinarias pesadas, en la Gerencia Mina Cujajone, con una remuneración diaria equivalente a noventa y siete con 31/100 nuevos soles (S/97.31). Asimismo, reintegró a laborar en un **segundo periodo** que va desde el veintitrés de diciembre de dos mil trece hasta el dieciocho de junio de dos mil catorce, para que se desempeñe como operador en el Departamento de Operaciones Mina Cujajones, según Convenio de Ampliación del periodo de prueba que corre en fojas ciento veinte a ciento veintituno, con un salario diario de ciento once con 06/100 nuevos soles (S/111.06) según se aprecia de la carta que corre en fojas doce.

**Décimo Segundo:** Ahora bien, del Convenio de Ampliación del Periodo de Prueba que corre en fojas ciento veinte a ciento veintituno, se establece en su cláusula segunda, que se amplía el periodo de prueba a seis meses, en razón

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 13165-2015  
MOQUEGUA  
Reposición  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

que las labores requieren de un periodo de adaptación y capacitación; finalmente se señala que el periodo de prueba ampliado se extenderá hasta el veintidós de junio de dos mil catorce; dicho sea de paso, se debe tener en cuenta que dicho convenio, fue suscrito por el actor por voluntad propia y con conocimiento de los términos de su contenido.

Por otro lado, corre en fojas ciento veintitrés, la comunicación dirigida al actor señalándose que el último día de trabajo es el dieciocho de junio de dos mil catorce por no haber superado el periodo de prueba, conforme a lo establecido en la cláusula cuarta del Convenio de Ampliación del Periodo de Prueba, dando por concluida la relación laboral que mantenía con el actor.

**Décimo Tercero:** En ese sentido, se debe tener en consideración que en el primer periodo de contratación, el actor se desempeñó como operador de volquete, laborando tan sólo un mes y veinte días, no habiendo operado otro tipo de maquinarias. Sin embargo, en la segunda contratación, el actor iba a operar equipos y maquinarias como: cargador frontal, pallas, perforadoras, etc., según se describe en el documento denominado "Autorización de Códigos de Acceso", lo que exigía una mayor preparación y capacitación para el desempeño del mismo con resultados óptimos; es decir nos encontramos con dos contratos distintos en su ejecución, con un lapso de diez meses de intervalo y con labores distintas.

**Décimo Cuarto:** Al respecto, de manera ilustrativa, podemos conceptualizar el tipo de maquinarias que iba a operar el trabajador, conforme se ha establecido en los contratos, así tenemos:

**Volquetes:** son maquinarias utilizadas para carga pesada con dispositivo mecánico para volcar la carga transportada.

29

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 13165-2015  
MOQUEGUA  
Reposición  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

**Tractores:** vehículos especiales autopropulsado que se usa para arrastrar o empujar remolques, embarcaciones, aperos u otra maquinaria o cargas pesadas.

**Cargadores frontales:** son tractores que sirven para el manejo de material, excavación, carga y transporte, construcción de carreteras, y preparación de lugares.

**Pallas:** Son herramientas de mano utilizada para excavar o mover materiales con cohesión relativamente pequeña.

**Perforadoras:** Son máquinas empleadas en la perforación de rocas y suelos.

**Décimo Quinto:** De lo antes detallado, se desprende que el actor no sólo se iba a desempeñar como operador de volquetes sino también para que opere otros tipos de maquinarias, así como el manejo de herramientas de mano, para lo cual resultaba necesario ampliar el periodo de prueba, debido a la naturaleza de las funciones, por lo que se requería un periodo mayor de capacitación, adaptación y evaluación, lo que justifica la ampliación del periodo de prueba de acuerdo a la naturaleza del servicio que realiza el trabajador.

**Décimo Sexto:** Si bien el empleador, conforme lo prescribe el artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, debe probar la causa del despido, en el presente caso la norma lo exceptúa, toda vez que conforme se ha desarrollado en los considerandos anteriores el periodo de prueba es el periodo de evaluación del desempeño laboral del trabajador efectuado por el empleador cuya evaluación es subjetiva e inherente al empleador, al no establecer la norma requisito de evaluación alguna para tal finalidad, dejando al empleador la posibilidad de dar por terminado el vínculo laboral, si es que no se supera el periodo de prueba en su integridad, esto es en

30



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 13165-2015  
MOQUEGUA  
Reposición  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

razón al tiempo y la finalidad de la misma; y habiendo el empleador hecho uso del derecho que le concede el artículo 10° del Decreto Supremo tantas veces citado, y al no cumplir el actor más de seis meses de antigüedad laboral, según se aprecia de su respectivo récord laboral, deviene por tanto en infundada su recurso de casación.

**Décimo Séptimo:** De acuerdo a los fundamentos descritos precedentemente, se concluye que el Colegiado Superior no ha infraccionado los artículos 10° y 75° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, la causal denunciada deviene en **infundada**.

Por estas consideraciones:

**NUESTRO VOTO** es porque se declare **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Damián Frederick Gaspar Soncco**, representado por el **Sindicato Unificado de Trabajadores de Cuzajone**, mediante escrito presentado el trece de julio de dos mil quince, que corre en fojas doscientos cuarenta y uno a doscientos cincuenta y cinco; en consecuencia, **NO SE CASE** la Sentencia de Vista de fecha veintidós de junio de dos mil quince, que corre en fojas doscientos nueve a doscientos dieciséis; **SE DISPONGA** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a Ley; en el proceso seguido con la demandada, **Empresa Southern Perú Copper Corporation**, sobre reposición; y se devuelva.

S.S.

RODAS RAMÍREZ

MALCA GUAYLUPO