



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**El perfeccionamiento de la regulación del período de prueba
para la obtención de la estabilidad laboral en el Perú**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Carrasco Sáenz, María del Pilar (ORCID: 0000-0001-8928-1192)

ASESOR:

Dr. Lugo Denis, Dayron (ORCID: 0000-0003-4439-2993)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

PIURA — PERÚ

2020

Dedicatoria

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

Agradecimiento

A mi familia por creer en mí y
brindarme su apoyo
incondicional

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	i
Agradecimiento.....	ii
Índice de contenidos.....	iii
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y Diseño de la Investigación.....	13
3.2. Variables y Operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos.....	15
3.5. Procedimiento.....	17
3.6. Métodos de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS.....	48

Índice de tablas

Tabla 1: Tabla de Juicio de Expertos de Instrumento Guía de Entrevista.....	17
Tabla 2: ¿Considera usted inadecuada la regulación del período de prueba laboral?	21
Tabla 3: ¿Considera usted que el periodo de prueba de tres meses regulado en el artículo 10 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral es el adecuado?	22
Tabla 4: ¿Considera usted que la regulación del artículo 10 de la Ley de Productividad y competitividad laboral protege la estabilidad laboral del trabajador?	23
Tabla 5: ¿Considera usted que se debería modificar el artículo 10 de la Ley de Productividad y competitividad laboral para que los trabajadores cuenten con una estabilidad laboral?	24
Tabla 6: ¿Considera usted necesaria la regulación del período de prueba en los contratos temporales?.....	25
Tabla 7: ¿Considera usted que es necesaria la regulación del período de prueba para los contratos del Sector Público (CAS)?	26
Tabla 8: ¿Considera usted que es necesaria la regulación del período de prueba para los contratos del Sector Privado?	27
Tabla 9: ¿Está usted de acuerdo que los trabajadores que se encuentran dentro del periodo de prueba son vulnerables ante el despido arbitrario?	28
Tabla 10: ¿Considera usted que la naturaleza jurídica del periodo de prueba es un precontrato?.....	28
Tabla 11: ¿Considera usted que es necesaria una adecuada indemnización para el trabajador que sea despedido durante el período de prueba?	29
Tabla 12: ¿Considera Usted que es necesario indemnizar al trabajador durante el período de prueba en los casos de fuerza mayor o caso fortuito?	30
Tabla 13: ¿Considera usted que la naturaleza jurídica de la indemnización en casos de despido arbitrario después de finalizado el período de prueba es una obligación legal compensatoria y no la de un fin resarcitorio?	32
Tabla 14: ¿Considera usted óptimo que se le brinde una estabilidad al trabajador sólo después de culminar el periodo laboral y no antes?.....	33

Índice de Figuras

Figura 1: Considera usted inadecuada la regulación del período de prueba laboral	21
Figura 2: Considera usted que el periodo de prueba de 3 meses regulado en el Artículo 10 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral es inadecuado	23
Figura 3: Considera usted que la regulación del artículo 10 de la Ley de Productividad y Competitividad laboral protege la estabilidad laboral del trabajador.....	24
Figura 4: Considera usted que se debería modificar el artículo 10 de la Ley de Productividad y competitividad laboral para que los trabajadores cuenten con una estabilidad laboral.....	25
Figura 5: Considera usted necesaria la regulación del período de prueba en los contratos temporales	26
Figura 6: Considera usted que es necesaria la regulación del período de prueba para los contratos del Sector Público (CAS)	27
Figura 7: Está usted de acuerdo que los trabajadores que se encuentran dentro del periodo de prueba son vulnerables ante el despido arbitrario	28
Figura 8: Considera usted que la naturaleza jurídica del periodo de prueba es un precontrato.....	29
Figura 9: Considera usted que es necesaria una adecuada indemnización para el trabajador que sea despedido durante el período de prueba	30
Figura 10: Considera Usted que es necesario indemnizar al trabajador durante el período de prueba en los casos de fuerza mayor o caso fortuito	31
Figura 11: Considera usted que la naturaleza jurídica de la indemnización en casos de despido arbitrario después de finalizado el período de prueba es una obligación legal compensatoria y no la de un fin resarcitorio	33
Figura 12: Considera usted óptimo que se le brinde una estabilidad al trabajador sólo después de culminar el periodo laboral y no antes.....	34

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 CLAVE: facultad del empleador

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.

KEYWORDS: faculty of the employer, trial period, labor principles, employment stability

I. INTRODUCCIÓN

Frente a la incompleta regulación que presenta la normativa laboral con relación al periodo de prueba laboral, se ha convenido realizar dicha investigación puesto que dicha normativa menoscaba la adecuada protección de los principales derechos constitucionales como una solidez laboral la cual es denominada “estabilidad laboral de entrada”.

Evidenciada al inicio del vínculo laboral con el llamado etapa de prueba laboral, regulado por el artículo 10° del D.S N° 003-97-TR, Ley de Productividad y competitividad laboral; puesto que en realidad con la actual regulación de la figura del período de prueba laboral, ésta se convierte en una licencia para despedir a favor de quien muestra un dominio de mando en la conexión laboral.

En este sentido, lo que se pretende evidenciar que existe la necesidad de proteger al trabajador quien, desde el inicio, aspirara a lograr en el menor tiempo posible la tan anhelada estabilidad en el trabajo, incluso realizando esmeradamente su labor; sin embargo, es bastante sabido que el empleador buscara en gran medida reducir los costos laborales, haciendo un uso indebido de esta figura legal.

En la actualidad los contratos de trabajo se rigen por una etapa incierta llamada período de prueba donde se le autoriza a la persona empleadora la potestad de exterminar el nexa laboral en cualquier momento sin acreditar causa alguna.

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.

Según este orden de ideas, la norma antes citada no dispone que se deba probar la causa del fin de la relación laboral, tan solo el libre albedrío del empleador y mero transcurrir del tiempo. **Por tanto, el problema de la investigación** consiste en: ¿Cómo se vulneraría la estabilidad laboral en caso no se cumpla con el período de tres meses decretado en las leyes peruanas respecto al tema laboral en vigencia?

El presente análisis se justifica en la medida que se pretendió determinar que la regulación normativa actual del ciclo de prueba laboral dispuesto en las leyes antes mencionadas. Presenta deficiencias que inciden negativamente en el pensamiento del empleador, quien en la realidad lo entiende como una licencia para despedir.

En este sentido, el mencionado artículo solo hace referencia de manera exigua al momento a partir del cual el operario adquiere amparo contra la destitución inmotivada; así como también los supuestos en los que puede aumentar el tiempo que se presenta de pre al trabajo y su formalidad que debe revestir la ampliación, en la misma línea tanto la judicatura ordinaria como constitucional se han expresado de manera divergente y en algunos casos lo han entendido como un período para el libre despido, todo ello repercute en la validez en la solidez del trabajo que debe protegerse en todo nexo de trabajo. Partiendo del hecho que en una relación laboral la posición que ostenta el empleador es de preminencia con respecto al trabajador, es necesario establecer en su etapa inicial parámetros normativos que definan el periodo de prueba, así como también los objetivos que se pretende lograr con esta figura legal, así mismo las formalidades que debería cumplir el empleador para instituirlo como para dar por terminada dicha relación.

En este orden de ideas, ya que el trabajo se convierte en el medio principal de desarrollo personal y económico de la persona humana en la sociedad, el beneficiario principal como es evidente serían los millares de trabajadores que se encuentran en esta fase inaugural, pero además resultarían favorecidos las entidades encargadas de administrar la equidad del país quienes tendrían una normatividad completa y delimitada lo que repercutiría en la unificación de criterios jurisprudenciales.

Con respecto al objetivo general del estudio es: Analizar la manera de cómo vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores la regulación del periodo de prueba para obtener la estabilidad laboral.

Así mismo se plantean los siguientes objetivos específicos:

- Analizar si con la regulación contenida en el art.10° del D.S N° 003-97- TR se vulnera el derecho a la estabilidad laboral.
- Analizar los efectos jurídicos del periodo de prueba laboral en la legislación nacional y comparada.
- Analizar el impacto jurídico que ocasiona la regulación del periodo de prueba respecto de la estabilidad laboral del trabajador.
- Analizar si resulta suficiente con la regulación dispuesta en el artículo 10 del Decreto Supremo N° 003-97-TR para la regulación del periodo de prueba laboral.

El propósito de hipótesis de la investigación es la siguiente: Si la presente regulación del artículo 10 de la Ley de Productividad y competitividad laboral, constituirá una vulneración a sus derechos laborales.

II. MARCO TEÓRICO

Con la continuidad de la investigación, es necesario presentar los siguientes antecedentes que se basan a nivel internacional y nacional.

En la investigación de Gallego (2015) en su investigación titulada “*Aspectos esenciales del periodo de prueba: Formalización, duración y extinción (Transformación y tendencias de una institución clásica)*”. Tuvo como objetivo regular la etapa de prueba en el derecho español. Fue un estudio de tipo descriptivo, la población de estudio es la cantidad de personas que van a ser objeto de estudio, la muestra radica en expertos en el tema laboral, el muestreo fue probabilístico, el instrumento empleado fue la entrevista. El principal resultado fue los siguientes: La necesidad de reforma del derecho español en cuanto a materia laboral. Se concluyó que: El Legislador puede escudar su falta de actividad regulatoria en la delegación natural a los convenios colectivos y sobre todo en cuanto a la posibilidad de establecimiento, sin límites, de la permanencia de dicha etapa, tomando como un aspecto angular en su institución.

La autora Boy (2015) en su estudio que titula “*El derecho laboral Guatemalteco y el periodo de prueba*”. Ha tenido como objetivo el establecimiento de las consecuencias jurídicas producidas al periodo pre laboral, 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. Fue un estudio de tipo descriptivo, la población de estudio es la cantidad de personas que van a ser objeto de estudio, la muestra radica en expertos en el tema laboral, el muestreo fue probabilístico, el instrumento empleado fue la entrevista. Los principales resultados fueron: 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 y 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 término de estos dos meses de prueba se da el contrato por escrito, por el cual un jefe va expulsar en cualquier momento al obrero

que está dentro de la fase en prueba sin embargo no se le brindó un preaviso de los motivos de su despido, sin otorgarle remuneración alguna, es evidente que este período de prueba como bien se menciona su denominación “período de prueba” se da para que ambas partes conozcan sus cualidades y condiciones con respecto al trabajo a futuro que se va a realizar. Se concluyó que 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.

En el ámbito nacional se señala la investigación de Valladolid (2017), en su exploración denominada “*Análisis de la facultad de directriz del empleador en el uso del periodo de prueba frente al principio de estabilidad laboral*”. Se obtuvo como motivo de estudio implantar la facultad directriz en el uso del periodo de prueba vulnera el Principio de estabilidad laboral. Fue un estudio de tipo básico, su población de estudio es la cantidad de personas que van a ser objeto de estudio, la muestra radica en expertos en el tema laboral, el muestreo fue: No probabilístico; el instrumento empleado fue las entrevistas. Los principales resultados fueron los siguientes: La facultad de directriz del empleador vulnera el derecho de firmeza de un trabajador, mientras se encuentra en el periodo de prueba vulnera el principio de estabilidad laboral y la necesidad de reducir el periodo de prueba contenida en la legislación determinada para que la facultad directriz del empleador no vulnere el principio de estabilidad laboral. Se concluyó que los operarios que se encuentran en este periodo 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, puesto que se presenta en un porcentaje elevado de circunstancias ligadas al inicio de la relación laboral.

Por otro lado Chacalla (2015), en su investigación que lleva por título: *“El fuero sindical y la protección del derecho laboral del trabajador dentro del periodo de prueba”*. Tiene como objetivo final establecer la motivación por la que no es positiva la defensa a una solidez en el trabajo en la cual el obrero se adhiere a una constitución sindical, que está amparado en el ente regular de los vínculos colectivos en el trabajo. Fue un estudio básico y descriptivo, la población radica en expertos en el tema laboral, el muestreo fue: No probabilístico; los instrumentos empleados fueron las entrevistas y cuestionarios. Los principales resultados fueron los siguientes: El 80% de los encuestados se presenta que no existe una verdadera protección a la seguridad del trabajador mientras que un 20% indica que si tienen una seguridad en su estabilidad con respecto a los trabajadores y que ésta acata a un motivo de filiación al sindicato. Se concluyó: que el trabajador afiliado a un sindicato puede ser despedido antes del periodo de prueba significando un perjuicio a su mantenimiento laboral.

Por otra parte se tiene a Mas (2019), en su investigación determinada *“El periodo de prueba en el derecho laboral peruano: alcances, límites y consecuencias de su aplicación irregular”*. Se ha tenido como objetivo realizar una verificación minuciosa de los datos del periodo de prueba laboral y sobre todo entender el porqué de las discrepancias de la doctrina y jurisprudencia en todo. La población de estudio es la cantidad de personas que van a ser objeto de estudio, la muestra radica en expertos en el tema laboral, el muestreo fue: No probabilístico. El instrumento empleado fue las entrevistas. Los principales resultados fueron los siguientes: Este período se inicia en la etapa laboral donde el jefe es quien evaluará si el trabajador reúne las condiciones necesarias para obtener un cargo en el trabajo y que por esa circunstancia, procederá a la evaluación de su idoneidad para el cargo para lo cual el empleador ostenta una facultad discrecional en ese aspecto.

En las definiciones y teorías relacionadas al tema. Se tiene que un contrato de trabajo, es un pacto entre un operario y una persona que ejerce calidad de jefe, en la cual se brinda prestación de servicios personales y bajo una dependencia del empleador, siendo que se encuentra remunerado, aunado a ello cuentan como elemento esencial las diferentes clases de contratos que se presentan en esta relación, así como estar bajo subordinación y un salario. El elemento medular que determina la existencia de un contrato lo constituye la dependencia, ya que otorga al contrato el carácter de laboralidad, pasible de protección tuitiva por la normatividad laboral.

En este mismo sentido el laboralista Neves (2015) concluye que la subordinación implica un poder jurídico consistente en decidir qué trabajadores continúan en la empresa según las necesidades de la misma. Con respecto a la regulación del contrato de trabajo en el Perú tenemos que ésta ha sido muy variada: en los capítulos consecutivos abarca en primer lugar indicar y establecer conceptos sobre el periodo de prueba; sigue con la suspensión laboral; luego el modo y causa de la misma; así como la legislación competente con respecto al tema; las causas que acatan un despido justo y los derechos fundamentales de un operario; entre otros.

Por ende éste período se trata sobre un lapso de tiempo en que el trabajador es evaluado por el empleador, quien decidirá si es idóneo o no para el cargo en función a su capacidad y conducta. Dicho periodo constituye el tiempo mediante el cual el empleador verifica si el trabajador cumple los requisitos que requiere; pero; es evidente que ha existido un camino legislativo que se ha recorrido para ha sido bastante debemos recordar que en el año 1970 a través decreto ley N° 18471 se determinó que el tiempo de prueba era de tres meses pero en el año 1978 con el decreto ley 22126 varió siendo el plazo de tres años; recién en 1986 con la ley N° 24514 se regresa a establecer tres meses que pertenecen al plazo del período.

Si se realiza una revisión a La ley de productividad y competitividad laboral el decreto legislativo N° 728 y su texto único ordenado el decreto supremo 003-97-TR establece en su artículo 10 menciona dos tipos de período de prueba diferenciando que para aquel trabajador que realiza funciones en puestos ordinarios el tiempo de prueba, se encuentra entre los tres meses al vencer el límite que se pone de plazo por parte del trabajador, así logra ser protegido contra un despido arbitrario; pero

en este artículo también establece que aquel trabajador que realiza labores en puestos especiales las partes, pueden acordar un término mayor a tres meses basado en el hecho que el desempeño de labor pueden requerir la capacitación o adaptación, pueden ser labores de mayor responsabilidad, también establece que de ampliarse este tiempo debe estar escrito en el contrato y no excederá el tiempo de medio año en el caso de trabajadores altamente calificados, que han generado una confianza y un año en el caso se trate del personal de dirección. Pero las posibilidades que brinda al trabajador ante la posibilidad que el empleador absolverá arbitrariamente el contrato en el plazo vencido de la fase de prueba la respuesta la encontramos en el artículo 76° del cuerpo legal antes mencionado donde manifiesta que el empleador debe entregar una indemnización que equivale a un mes y medio de salario en el tiempo que deje de laborar hasta la culminación de contrato establecido, pero tiene un límite de doce remuneraciones.

La naturaleza jurídica en dicha etapa de prueba consiste el transcurrir del tiempo se ha podido determinar que ha variado el lapso de tiempo que se establecía para determinar el período de prueba, pues bien, también ocurre algo parecido cuando tratamos de definir la naturaleza jurídica, esto basado en el hecho que algunos tratadistas configuran al período de prueba de las siguiente manera:

- Contrato preliminar o precontrato ya que lo establecen como aquel período que servirá para poner en prueba al trabajador y luego del mismo si reúne los requisitos que desean se establecerá formalmente el contrato.
- Contrato de trabajo especial.- Lo fundamentan como un tiempo de experimento donde las partes se comprometen que si todo lo laboralmente expresado durante este tiempo se da favorablemente se dará nacimiento a un contrato formal; como principal característica que señalan es que la retribución económica y prestación del servicio son elementos auxiliares.

Sin embargo existen opositores a este tipo de teoría donde denominan a la fase mencionada en un contrato de trabajo especial porque consideran que hablar de dos momentos jurídicos distintos no corresponden a la realidad jurídica, “ya que cuando el trabajador continúa prestando sus servicios laborales al

empleador no hay más que un contrato, y este es el mismo desde que el trabajador ingresó en la empresa”. Para finalizar desde ésta posición se cree que la teoría no se adecua a la realidad ya que el contrato de trabajo se constituye en una sola unidad contractual, no existiendo dos momentos diferentes, ya que el vínculo laboral se mantiene bajos los mismos términos al superar dicho periodo.

- Contrato de condición resolutoria: Esta teoría se basa en el hecho que, si el sujeto examina que hay componentes suficientes para abolir el acuerdo antes del tiempo pactado, ya que el derecho a proteger no es alcanzable, puesto que se extinguiría el contrato, esta teoría no tiene sentido basado en el motivo que dio pie a concluir con el nexo laboral por voluntad de una de las partes. En este sentido, la investigación tiene condición resolutoria para precisar el modo de dicho tiempo, pues es aceptable en la legislación nacional.

Después del análisis sobre las teorías de naturaleza jurídica con respecto a la etapa de prueba se concluye que el ordenamiento jurídico laboral peruano, no opera como un acuerdo de prueba, puesto que esto queda acorde de las partes. En esta fase se aplica sin necesidad de ser bajo un contrato. Por lo consiguiente se puede culminar un vínculo laboral mediante el periodo de prueba, sin la formalidad de un pre aviso o un pago indemnizatorio.

Por la formalidad de esta fase estarán de acuerdo con la forma que adopte el contrato, ya que puede ser verbal o escrito, dependiendo si obtiene la calidad de tal. Con respecto a las formalidades para concretar el periodo de prueba, existe una exigencia relativa o parcial que está bajo la orden de la legislatura Peruana.

La duración del tiempo de prueba se tiene que de acuerdo al artículo 10° del D.S 003-97-TR, el periodo de prueba tiene una duración de tres meses, la cual otorga al operario una protección ante un despido injustificado. Cabe mencionar que en la legislatura peruana, no opera el tiempo de prueba como un pacto, solo llega a la calidad de acuerdo entre los sujetos correspondientes, aunque puede no estar expresamente ante un escrito a fin de realizarse. Conforme a ello se invoca dicho

tiempo de prueba con la finalidad de dar fin a un nexo laboral sin una formalidad de preaviso o montos monetarios pagados por concepto de indemnización.

El tiempo de prueba, en un aparte mayoritaria de casos es de tres meses, pero los sujetos pueden coordinar un plazo diferente, dependiendo de la adaptación en dicho trabajo. Motivo por el cual, se puede pactar un plazo mayor o menor. En este sentido, el plazo será de un año en el caso de personal de dirección (Jara, 2017). Es imprescindible mencionar que el plazo de naturaleza convencional no siempre la realidad resulta ser como se ha estipulado.

En ese sentido refiere Cáceres (2006) reitera la importancia del principio de la realidad en este hecho. Es decir, aunque las partes aleguen que la labor a desempeñar requiere la ampliación del tiempo de prueba, si es que en la realidad se verifica que el puesto a desempeñar sólo requiere el lapso de prueba ordinario, por ello prevalece este sobre aquella ampliación.

El eximir el tiempo de prueba radica en que la legislación activa no establece ningún caso de exoneración con respecto a este punto como si es designado un artículo derogado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo (LFE). Ante ello, la LFE determina una exoneración que va dirigida al personal que ingresa por concurso. Aunado a ello la Ley establece que el concurso debe estar bajo un modelo de convocatoria expresa, donde se participa más de dos sujetos a los cuales pasarán una evaluación bajo los criterios previos establecidos en la base, y así se continúa con el debido proceso de contratación.

Este lapso de prueba, en los contratos sujetos a modalidad consiste en conformidad al Artículo 75. Sin embargo, se debe tener en cuenta que solo rige para el presente caso. No obstante, si el contrato reestablece, ya no se cumplirá el tiempo pactado (Obregon, 2015).

Cuando se refieren a la extinción del periodo de prueba según Guerrero (2012), se encuentra ligada a un régimen excepcional, es decir que haciendo hincapié lo anteriormente escrito, los sujetos que intervienen pueden absolver el pacto (contrato) sin caer en responsabilidad; por ello no es necesario concretar el plazo establecido por tiempo de prueba. Si se toma este sentido, el contrato puede ser

absuelto durante el tiempo de prueba incluso por algún motivo desconocido (Jara, 2017).

Según Ferrari (1969), menciona que los contratos están ligados al derecho siempre que se cumplan los plazos establecidos, por ende deben guardar el respeto que les corresponde.

La estabilidad laboral, es el objetivo principal que busca todo trabajador y que se debe dar como efecto al cumplimiento de sus labores y funciones que realiza respetando lo establecido en el pacto o contrato adquirido con el empleador, esto se alcanza una vez pasado la etapa de prueba, está sustentada en el Principio de Continuidad.

Se evidencia que todo trabajador apunta a contar con esta estabilidad laboral ya que es un componente importante a fin de brindar solidez a los trabajadores relacionados con la estadía permanente en sus labores.

Si nos adentramos a verificar la historia normativa de la estabilidad laboral en nuestro país a lo largo de los años obtendremos que fue con la llegada los militaristas en los años de 1970 tomó relevancia, con la promulgación del decreto Ley N° 18471, que implantó la solidez en el trabajo absoluta; pero ya en la siguiente etapa del gobierno militarista de esta década -1978- se presenta en el Perú la estabilidad relativa, con relación del decreto ley N° 22126, que autoriza a los empleadores puedan abolir los acuerdos laborales, adheridos desde la entrada en vigencia de esta norma con la condición de un aviso previo por noventa días o la cancelación monetaria de un justiprecio de este plazo, además restringía al empleador la facultad de despedir a tres años, luego de este periodo el trabajador alcanzaba la estabilidad absoluta, por lo que muchos empleadores daban por terminado el vínculo laboral antes de los 3 años; llegada la década de los años 80, y con la vigencia de la constitución de 1979 que restablecía la estabilidad absoluta que en su artículo 48° señalaba, que el Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo.

En conclusión podemos afirmar que la estabilidad que predomina en nuestro país es la estabilidad laboral relativa, por tanto producto del mandato constitucional consagrado en el artículo 27° de la constitución política, la elección del nivel de

protección, la causalidad del despido y el procedimiento para la terminación de la relación laboral están contemplados en la ley de productividad y competitividad laboral el D.S 003-97-TR.

En conclusión podemos afirmar que la estabilidad que predomina en nuestro país es la estabilidad laboral relativa, por tanto producto de la disposición que rige en el artículo 27° de la Carta Magna, la elección del nivel de protección, el origen de despido y el proceso para que culmine el nexo laboral están contemplados en la normativa que rige el tema laboral en el Perú.

Su naturaleza jurídica de la estabilidad laboral presenta al operador laboral y su grupo de familia cuenten con las condiciones que le darán estabilidad en su día a día, por ello, dicha estabilidad alcanzada por el trabajador que superó los requisitos exigidos por la ley o en caso el empleador con su operario firman el acuerdo laboral sin un plazo establecido, es porque se presume que será duradero, sin embargo se concluirá cuando dicho obrero pueda conseguir una mejor oferta, sin embargo el Estado protege sus beneficios sociales que a lo largo de esta etapa va adquiriendo. Por ello la legislación establece que un trabajador solo puede ser despedido siempre que encuentren un motivo justo y que esté probado ante su persona, para ello deben ser causas estipuladas en la norma, un ejemplo claro es cometer ilícitos en contra de la empresa, o actuar a beneficio propio lo cual traerá perjuicio a la relación laboral, entre otros.

Un vez entendido ello se presenta que el trabajador tiene el derecho de proseguir con firmeza en el puesto laboral, pero para ser logrado deben realizar acciones de buena fe, así como una eficacia en las labores encomendadas, o contar con un estado de salud física y mentalmente estable. Es de suma importancia que la relación entre la partes se encuentre conforme, a fin que el rendimiento logrado sea en beneficio de los mismos operarios y el desarrollo del país, por el cual se puede alcanzar la productividad que la empresa necesita.

Para la estabilidad es necesario constituir el principio primordial de permanencia en el empleo ya que otorga a los trabajadores un buen porcentaje de garantías y protección contra la inestabilidad, otorgarles la seguridad de un ingreso que les permita mantener la solidez de su núcleo familiar.

Finalmente para los fundamentos jurídicos de la estabilidad, su justificación se encuentra en base a las carencias fundamentales, que necesitan elevar a diario para poder vivir, un ejemplo claro de ello se direcciona a la salud, educación, los alimentos, un hogar de vivienda, entre otros; mismas que usualmente son satisfechas mediante la obtención de una remuneración por laborar dependientemente. Las manifestaciones jurídicas de dicho elemento concuerdan con: primero con la protección de un retiro de las labores que no se encuentre justificado; segundo, rige el principio de conservación, en el cual se deduce que todo ser humano puede mantener un trabajo estable, siempre que no se encuentre una causa justa para el retiro de sus actividades; y en tercer lugar, que se encuentra ligado al principio de continuidad que se encuentra ligado al segundo ítem, donde se agrega que dicha contratación puede ser divulgada, sin reprimirlos a limitaciones o discrecionalidades, ya que no tendría una lógica adecuada que se celebre un pacto laboral con dichas pautas, por ende, el trabajo debe estar ligado a la naturaleza de la labor que tiene que realizar.

III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y Diseño de la Investigación

El estudio de investigación evaluará la adecuada aplicación del artículo 10 de la Ley de Productividad y Competitividad laboral con relación al periodo de prueba dirigida al operador laboral con el fin de probar su capacidad en el trabajo, para ello los datos utilizados no han sido manipulados, siendo estos extraídos de la realidad.

La presente investigación es de tipo Aplicada porque busca la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad o el sector productivo. Esta se basa fundamentalmente en los hallazgos tecnológicos de la investigación básica, ocupándose del proceso de enlace entre la teoría y el producto (Hernández, Fernández y Baptista 2006).

Según Hernández (2014) hace referencia sobre el diseño no experimental, al estudio que se realiza en base a investigaciones anteriormente planteadas, es decir aquí no se moverá ningún dato en físico, solo se guiará depende a lo anteriormente ya estipulado, por ende, no se puede modificar datos ya establecidos en otras investigaciones.

Mediante la investigación no experimental se busca analizar los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos (Tamayo, 2005).

La investigación es cuantitativa porque genera datos o información numérica que puede ser convertida en números. Emplea métodos matemáticos y estadísticos para medir los resultados de manera concluyente (Grajales, 2000).

La investigación es de tipo Descriptivo y Transeccional. Descriptivo porque busca desarrollar una imagen o fiel representación del fenómeno estudiado a partir de sus características. Miden variables o conceptos con el fin de especificar las propiedades importantes de comunidades, personas o fenómeno bajo análisis. (Grajales, 2000) En este sentido, la presente investigación pretende explicar ciertas características de un fenómeno ya observado, por ende, en el presente trabajo se va a determinar los criterios para determinar la eficacia de la regulación del periodo de prueba prevista en el artículo 10 de la Ley de productividad y competitividad laboral. Sin embargo se menciona que en dicha investigación es prescindible que se realice un observatorio minucioso de los detalles referentes al tema. Transeccional porque la recolección de datos se realizó en un solo momento y tiempo único (Hernández, Fernández y Baptista 2006).

3.2. Variables y Operacionalización

Con respecto a la variable independiente se ha definido el periodo de prueba laboral, toda vez que la presente variable puede ser manipulada, ya que no tiene conexión con otras variables que se presenten.

Y por otro lado la variable dependiente nos conlleva a la estabilidad en el trabajo; ya que aquí la situación se presenta en forma limitada, por ende no debe ser congestionada o manipulada. (Anexo 1)

3.3. Población, muestra y muestreo

La población va a 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).

Son las personas que ostentan aquellas características que son materia de análisis, y como lo señala el autor Suárez (2011) es un grupo conformado por individuos que hace referencia a nuestra pregunta de estudio o respecto al cual se pretende concluir algo, es por esta razón que se ha considerado como población a los operadores del derecho que se desenvuelven tanto en el sector Público como Privado especializados en el ámbito del Derecho Laboral Privado.

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

En consecuencia, en la presente investigación se ha tomado como población a 19 abogados de los Estudios Jurídicos del Centro de Piura, a los que se les aplicará el cuestionario como instrumento de investigación. Por tanto, al ser una población pequeña y de fácil acceso se utilizará el muestreo censal.

En cuanto al muestreo, Niño (2011) afirma que implica calcular la muestra de una población y sirve para lograr una alta confianza; en consecuencia, en la investigación se efectuó un muestreo censal, debido a que, la muestra está constituida por la totalidad de la población.

Para Gómez (2014) la muestra “es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población”. Siendo en la investigación una muestra censal debido a que se tomará el total de la población, 19 abogados especializados en Derecho Laboral que laboran en los estudios Jurídicos del Centro de Piura).

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos

3.4.1 Técnicas que se utilizan en la investigación:

Como técnicas de investigación 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).

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).

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 empleará y cada una de ellas establecerá un instrumento. (Behar, 2008).

En el presente trabajo de investigación se va utilizar como técnicas la encuesta y la entrevista y se utilizará como instrumentos se obtendrá el cuestionario y la guía de entrevista.

3.4.2 Se aplicará los siguientes instrumentos a la presente investigación:

- a) Cuestionario es el instrumento que va permitir al investigador recopilar datos para así contrastar la Hipótesis y lograr los objetivos planteados. Dicho instrumento va dirigido a los funcionarios públicos mencionados anteriormente y a los abogados especialistas en Derecho Laboral (Gómez, 2012)

Validez

La validez de un instrumento mide lo que se busca medir para que permita obtener datos que previamente 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 que se pueda obtener los resultados los datos que necesitamos conocer.

Tabla 1: Tabla de Juicio de Expertos de Instrumento Guía de Entrevista

	EXPERTO	VALORACIÓN
Experto 1	Cristian Augusto Jurado Fernández Especialista en metodología	EXCELENTE
Experto 2	Ruperto Castellanos Custodio Magíster en Derecho civil empresarial	EXCELENTE
Experto 3	Renzo Jesús Maldonado Gómez Magíster en Derecho laboral	EXCELENTE

Confiabilidad

Para Hernández (2014) la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales.

Para determinar si el instrumento aplicado era confiable, se utilizó el programa SPSS 25, donde se ingresaron las interrogantes que forman parte del cuestionario, y se utilizó una muestra piloto de 10 personas, obteniendo el siguiente resultado: (Ver anexo)

3.5. Procedimiento

PASO UNO: Ha sido elaborado el instrumento de recolección de datos, como lo es la encuesta, la cual será aplicada a los abogados laboristas del Centro de Piura.

PASO DOS: Se analiza y se tabula la información en diversas bibliotecas de Derecho, tanto físicas como virtuales, con la finalidad de adquirir información de los

libros y revistas relevantes para la presente investigación, y finalmente proceder a la interpretación correspondiente.

PASO TRES: Obtuvimos información acerca del período de prueba laboral, ya que éste engloba nuestro tema el cual trata nuestro proyecto de investigación.

PASO CUATRO: Recopilamos toda la información necesaria con el fin de buscar una solución a la problemática, para ello investigamos en diferentes trabajos de investigación, revistas jurídicas, y resoluciones.

El método hermenéutico; el proceso de triangulación hermenéutica es el proceso mediante el cual el investigador reúne aquella información que haya encontrado relacionado a su tema y que la reúne como producto de los instrumentos empleados (Cisterna 2005).

Selección de la información; consiste en separar de la información hallada aquello que nos sirve de lo que no. Para ello se han de tomar en cuenta los siguientes criterios: la pertinencia, para tomar en cuenta solo aquello que tiene relación con el tema y la relevancia que atiende a la asertividad o recurrencia con el tema (Cisterna 2005).

Triangulación; una vez que se han obtenido los resultados respecto al tema materia de investigación, se vuelve a regresar a la parte del marco teórico con el trabajo de investigación y se contrasta y se hace una reflexión acerca de lo redactado en el trabajo con lo recogido de los resultados. Realizado ello se va a caracterizar el trabajo como integro (Cisterna 2005).

Interpretación de la información; está referido a la actividad hermenéutica propiamente dicha, permite construir el conocimiento relacionado al tema. Su éxito depende de que se hayan redactado sólidos elementos teóricos y permite hacer una argumentación ordenada (Cisterna 2005).

3.6. Métodos de análisis de datos

Este ejercicio permitirá segregar o eliminar la que tenga mayor importancia, para así obtener la información más relevante, realizar un ejercicio de análisis profundo

y objetivo para llegar a las conclusiones especializadas por las respuestas y los objetivos la investigación (Gómez, 2012)

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

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

En la presente investigación se ha determinado como método de análisis de datos al SPSS 25. Se utilizará el método hermenéutico y el método descriptivo.

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.

3.7. Aspectos éticos

El estudio investigativo se ha realizado con basamento en los hechos cotidianos con consecuencias jurídicas, contrastada con la bibliografía obtenida de bibliotecas virtuales; además las opiniones vertidas por los jurisconsultos, ha sido citada de acuerdo a las normas APA sexta edición, en consecuencia la investigación no contiene plagio. Cabe precisar que, las valoraciones emitidas por los encuestados se empleó con fines investigativos.

IV. RESULTADOS

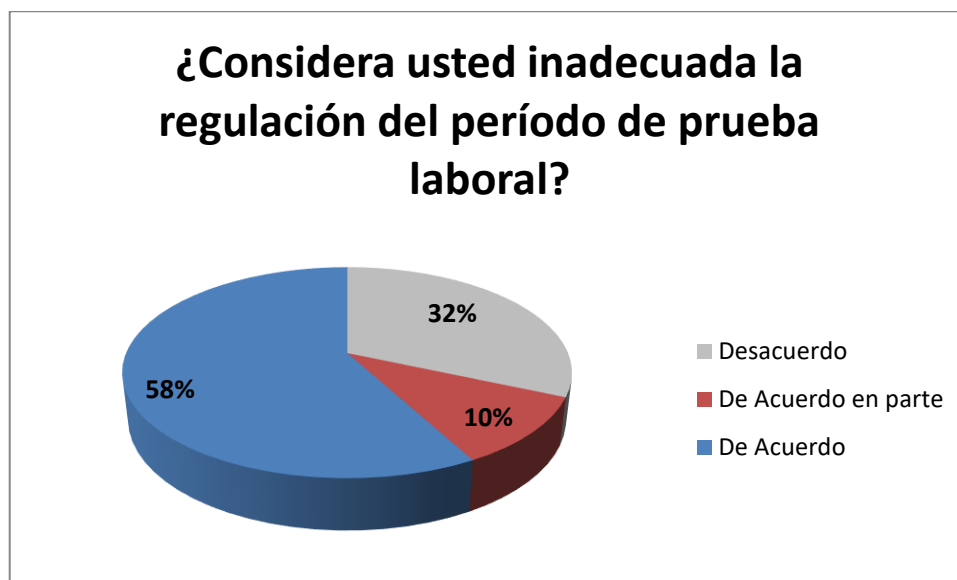
Objetivo específico 1

Analizar si con la regulación contenida en el art.10° del D.S N° 003-97- TR se vulnera el derecho a la estabilidad laboral

Tabla 2: ¿Considera usted inadecuada la regulación del período de prueba laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desacuerdo	6	31,6	31,6
De Acuerdo en parte	2	10,5	42,1
De Acuerdo	11	57,9	100,0
Total	19	100,0	

Figura 1: Considera usted inadecuada la regulación del período de prueba laboral



Interpretación: Del total de encuestados, el 58% equivalente a 11 personas está de acuerdo en considerar adecuada la regulación del periodo de prueba laboral, 32% equivalente a 6 personas está en desacuerdo y el 10% equivalente a 2 personas de acuerdo en parte.

Tabla 3: ¿Considera usted que el periodo de prueba de tres meses regulado en el artículo 10 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral es el adecuado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desacuerdo	5	26,3	26,3
De Acuerdo en parte	1	5,3	31,6
De Acuerdo	13	68,4	100,0
Total	19	100,0	

Figura 2: Considera usted que el periodo de prueba de 3 meses regulado en el Artículo 10 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral es inadecuado



Interpretación: Del total de encuestados, el 69% equivalente a 13 personas está de acuerdo en considerar que el periodo de prueba de tres meses regulado en el artículo 10 de la ley de Productividad y Competitividad Laboral es el adecuado, el 26% equivalente a 5 personas está en desacuerdo y el 5% de acuerdo en parte.

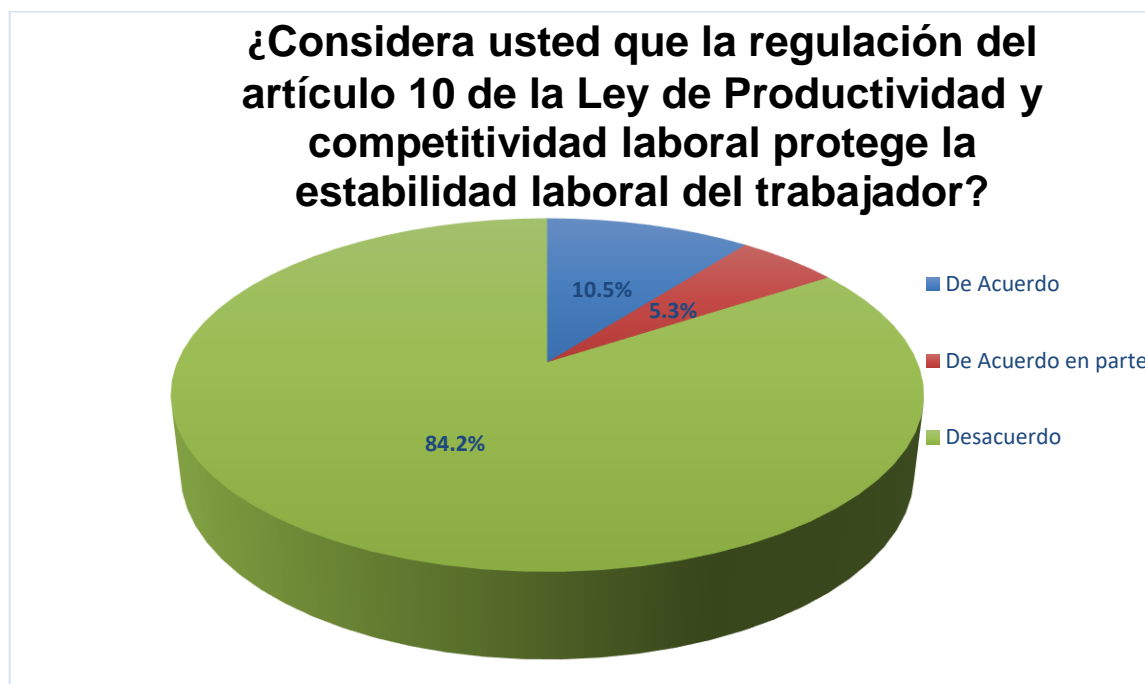
Objetivo específico 2

Analizar los efectos jurídicos del periodo de prueba laboral en la legislación nacional y comparada

Tabla 4: ¿Considera usted que la regulación del artículo 10 de la Ley de Productividad y competitividad laboral protege la estabilidad laboral del trabajador?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desacuerdo	16	84,2	84,2
De Acuerdo en parte	1	5,3	89,5
De Acuerdo	2	10,5	100,0
Total	19	100,0	

Figura 3: Considera usted que la regulación del artículo 10 de la Ley de Productividad y Competitividad laboral protege la estabilidad laboral del trabajador



Interpretación: Del total de encuestados, el 84.2% equivalente a 16 personas está en desacuerdo en considerar que la regulación del artículo 10 de la Ley de Productividad y competitividad laboral protege la estabilidad laboral del trabajador, el 10.5% equivalente a 2 personas está de acuerdo y 5.3% equivalente a 1 persona de acuerdo en parte.

Tabla 5: ¿Considera usted que se debería modificar el artículo 10 de la Ley de Productividad y competitividad laboral para que los trabajadores cuenten con una estabilidad laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desacuerdo	6	31,6	31,6
De Acuerdo en parte	2	10,5	42,1
De Acuerdo	11	57,9	100,0

Total	19	100,0	
-------	----	-------	--

Figura 4: **Considera usted que se debería modificar el artículo 10 de la Ley de Productividad y competitividad laboral para que los trabajadores cuenten con una estabilidad laboral**

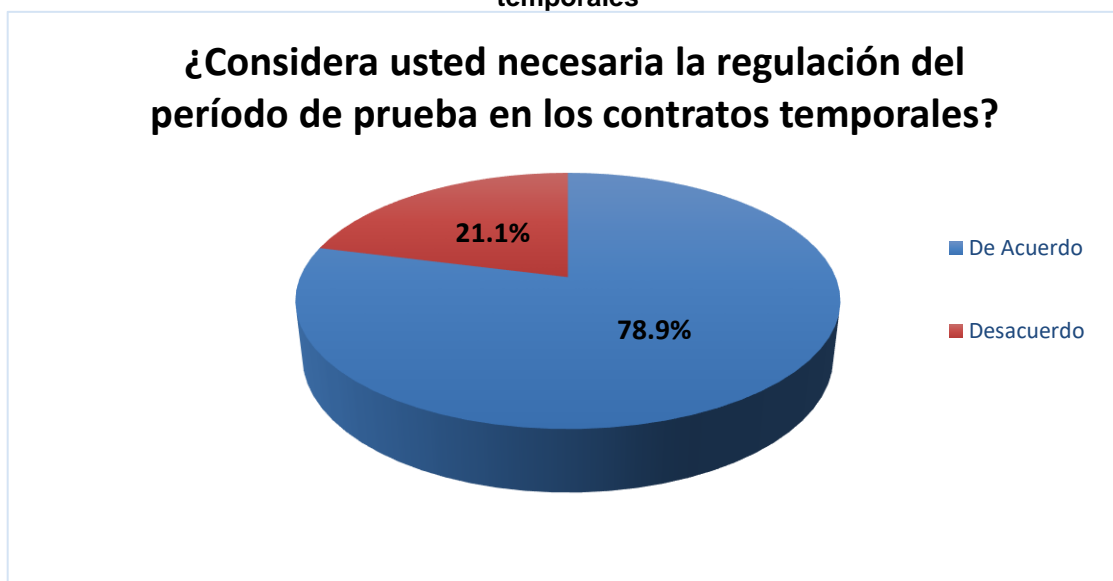


Interpretación: Del total de encuestados, el 57.9% equivalente a 11 personas está de acuerdo en considerar la modificación del artículo 10 de la Ley de Productividad y competitividad laboral para que los trabajadores cuenten con una estabilidad laboral, 31.6% equivalente a 6 personas está en desacuerdo y el 10.5% equivalente a 2 personas está de acuerdo en parte.

Tabla 6: ¿Considera usted necesaria la regulación del período de prueba en los contratos temporales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desacuerdo	4	21,1	21,1
De Acuerdo	15	78,9	100,0
Total	19	100,0	

Figura 5: Considera usted necesaria la regulación del período de prueba en los contratos temporales



Interpretación: Del total de encuestados, el 78.9% equivalente a 15 personas está de acuerdo en considerar necesaria la regulación del período de prueba en los contratos temporales y el 21.1% equivalente a 4 personas en desacuerdo.

Tabla 7: ¿Considera usted que es necesaria la regulación del período de prueba para los contratos del Sector Público (CAS)?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desacuerdo	3	15,8	15,8
De Acuerdo	16	84,2	100,0
Total	19	100,0	

Figura 6: **Considera usted que es necesaria la regulación del período de prueba para los contratos del Sector Público (CAS)**



Interpretación: Del total de encuestados, el 84.2% equivalente a 16 personas está de acuerdo en considerar necesaria la regulación del período de prueba para los contratos del Sector Público (CAS) y el 15.8% equivalente a 3 personas en desacuerdo.

Objetivo específico 3

Analizar el impacto jurídico que ocasiona la regulación del periodo de prueba respecto de la estabilidad laboral del trabajador.

Tabla 8: ¿Considera usted que es necesaria la regulación del período de prueba para los contratos del Sector Privado?

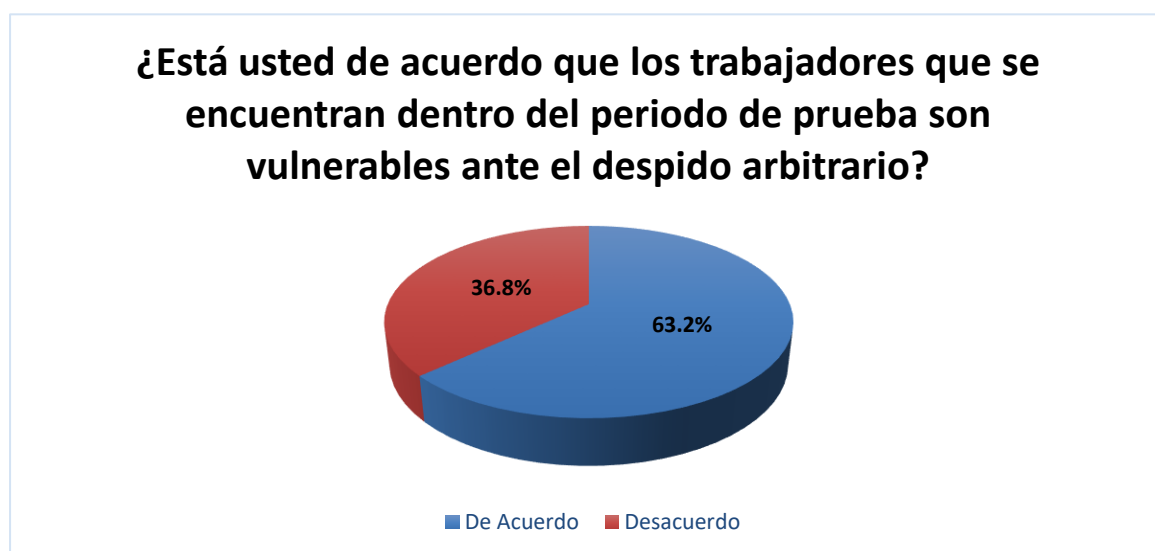
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desacuerdo	2	10,5	10,5
De Acuerdo	17	89,5	100,0
Total	19	100,0	

Interpretación: Del total de encuestados, el 89.5% equivalente a 17 personas está de acuerdo en considerar necesaria la regulación del período de prueba para los contratos del Sector Privado y el 10.5% equivalente a 2 personas en desacuerdo.

Tabla 9: ¿Está usted de acuerdo que los trabajadores que se encuentran dentro del periodo de prueba son vulnerables ante el despido arbitrario?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desacuerdo	7	36,8	36,8
De Acuerdo	12	63,2	100,0
Total	19	100,0	

Figura 7: Está usted de acuerdo que los trabajadores que se encuentran dentro del periodo de prueba son vulnerables ante el despido arbitrario



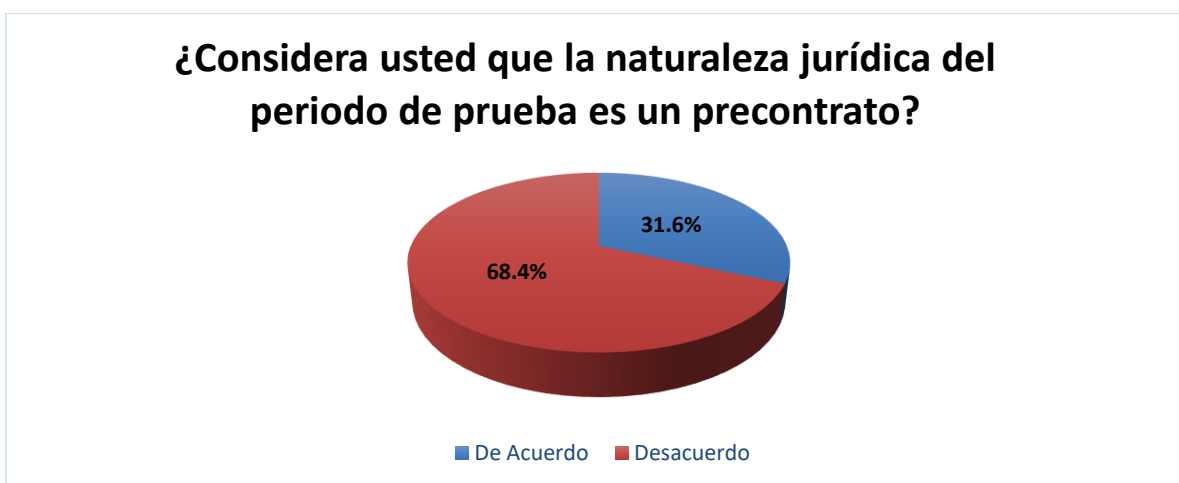
Interpretación: Del total de encuestados, el 63.2% equivalente a 12 personas está de acuerdo en considerar que los trabajadores que se encuentran dentro del periodo de prueba son vulnerables ante el despido arbitrario y el 36.8% equivalente a 7 personas en desacuerdo.

Tabla 10: ¿Considera usted que la naturaleza jurídica del periodo de prueba es un precontrato?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
--	------------	------------	----------------------

Desacuerdo	13	68,4	68,4
De Acuerdo	6	31,6	100,0
Total	19	100,0	

Figura 8: **Considera usted que la naturaleza jurídica del periodo de prueba es un precontrato**



Interpretación: Del total de encuestados, el 68.4% equivalente a 13 personas está en desacuerdo en considerar que la naturaleza jurídica del periodo de prueba es un precontrato y el 31.6% equivalente a 6 personas está de acuerdo.

Objetivo específico 4

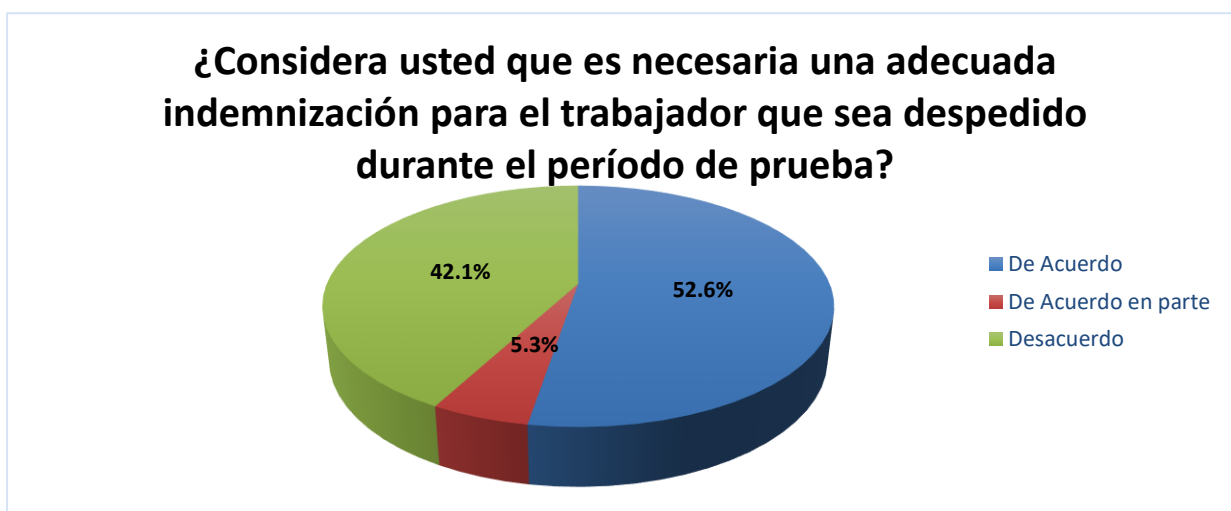
Analizar si resulta suficiente con la regulación dispuesta en el artículo 10 del Decreto Supremo N° 003-97-TR para la regulación del periodo de prueba laboral.

Tabla 11: ¿Considera usted que es necesaria una adecuada indemnización para el trabajador que sea despedido durante el período de prueba?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desacuerdo	8	42,1	42,1
De Acuerdo en parte	1	5,3	47,4

De Acuerdo	10	52,6	100,0
Total	19	100,0	

Figura 9: **Considera usted que es necesaria una adecuada indemnización para el trabajador que sea despedido durante el período de prueba**



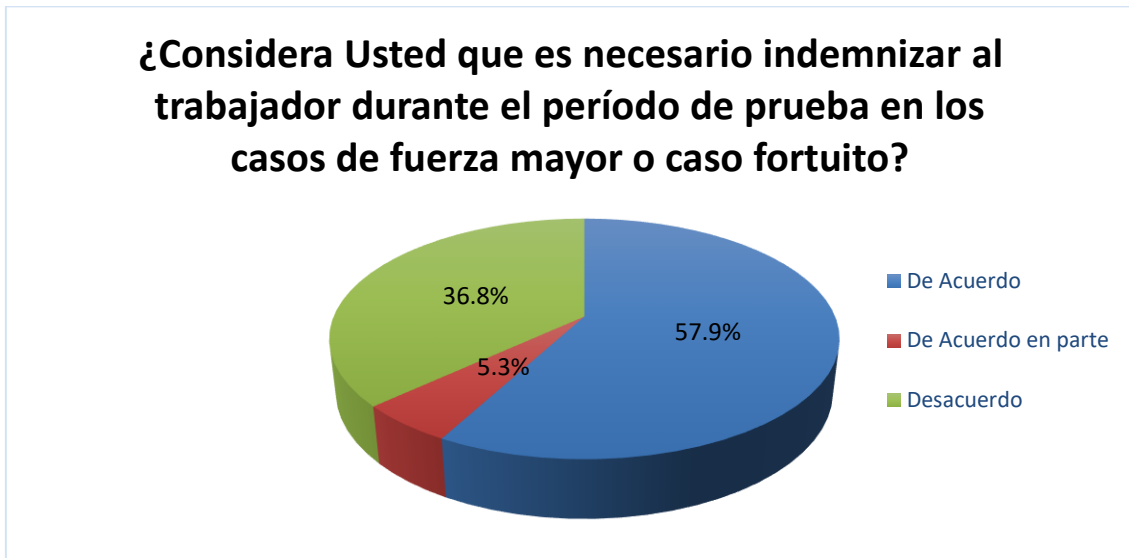
Interpretación: Del total de encuestados, el 52.6% equivalente a 10 personas está de acuerdo en considerar necesaria una adecuada indemnización para el trabajador que sea despedido durante el período de prueba, 42.1% equivalente a 8 personas en desacuerdo y 5.3% equivalente a 1 persona de acuerdo en parte.

Tabla 12: ¿Considera Usted que es necesario indemnizar al trabajador durante el período de prueba en los casos de fuerza mayor o caso fortuito?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desacuerdo	7	36,8	36,8
De Acuerdo en parte	1	5,3	42,1
De Acuerdo	11	57,9	100,0
Total	19	100,0	

Fuente: Elaboración Pro

Figura 10: **Considera Usted que es necesario indemnizar al trabajador durante el período de prueba en los casos de fuerza mayor o caso fortuito**

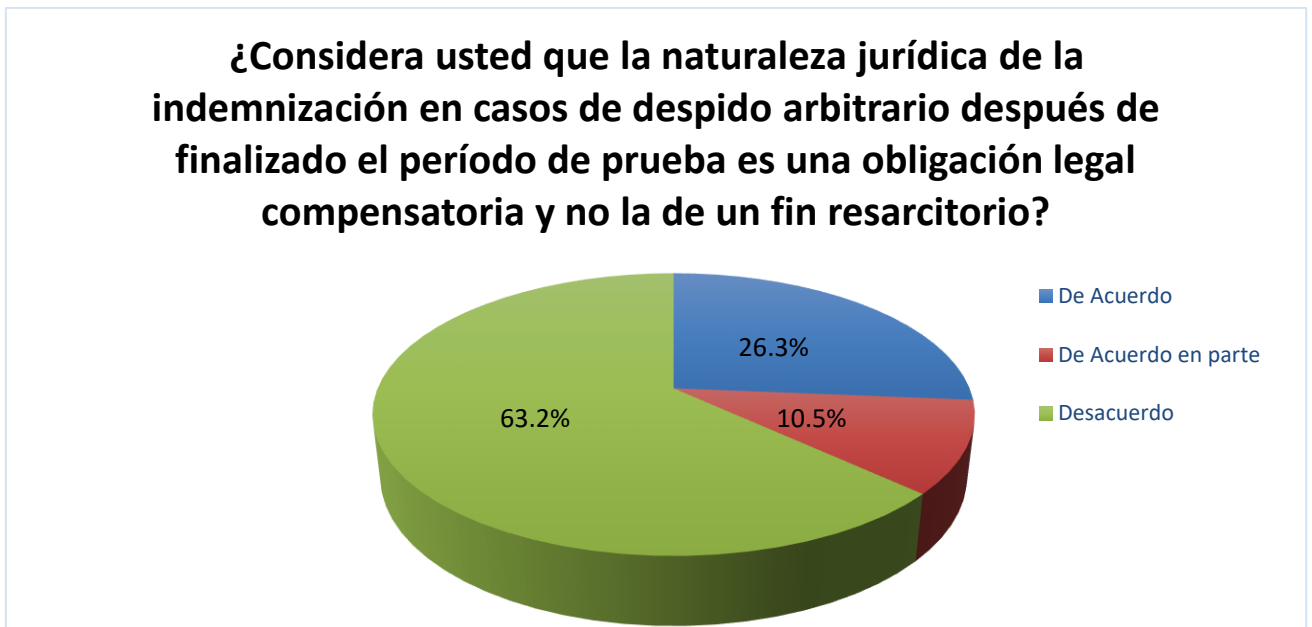


Interpretación: Del total de encuestados, el 57.9% equivalente a 11 personas está de acuerdo en considerar necesario indemnizar al trabajador durante el período de prueba en los casos de fuerza mayor o caso fortuito, 36.8% equivalente a 7 personas en desacuerdo y 5.3% equivalente a 1 persona de acuerdo en parte.

Tabla 13: ¿Considera usted que la naturaleza jurídica de la indemnización en casos de despido arbitrario después de finalizado el período de prueba es una obligación legal compensatoria y no la de un fin resarcitorio?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desacuerdo	12	63,2	63,2
De Acuerdo en parte	2	10,5	73,7
De Acuerdo	5	26,3	100,0
Total	19	100,0	

Figura 11: **Considera usted que la naturaleza jurídica de la indemnización en casos de despido arbitrario después de finalizado el período de prueba es una obligación legal compensatoria y no la de un fin resarcitorio**



Interpretación: Del total de encuestados, el 63.2% equivalente a 12 personas está en desacuerdo en considerar que la naturaleza jurídica de la indemnización en casos de despido arbitrario después de finalizado el período de prueba es una obligación legal compensatoria y no la de un fin resarcitorio, 26.3% equivalente a 5 personas de acuerdo y 10.5% equivalente a 2 personas está de acuerdo en parte.

Tabla 14: ¿Considera usted óptimo que se le brinde una estabilidad al trabajador sólo después de culminar el periodo laboral y no antes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	14	73,7	73,7
	De Acuerdo	5	26,3	100,0
	Total	19	100,0	

Figura 12: **Considera usted óptimo que se le brinde una estabilidad al trabajador sólo después de culminar el periodo laboral y no antes**



Interpretación: Del total de encuestados, el 73.7% equivalente a 14 personas está en desacuerdo en considerar óptimo que se le brinde una estabilidad al trabajador sólo después de culminar el periodo laboral y no antes y el 26.3% equivalente a 5 personas está de acuerdo.

A través de los resultados alcanzados se corroboró de forma positiva la hipótesis formulada en el estudio, determinando que los fundamentos jurídicos que permiten el perfeccionamiento del período de prueba son: El fin tuitivo del Derecho laboral en aras de proteger al trabajador así como el principio indubio pro operario que establece la protección al trabajador frente a cualquier interpretación normativa en materia laboral.

V. DISCUSIÓN

A partir de los resultados obtenidos que reflejan que existe una inadecuada regulación del período de prueba laboral y que este panorama a la luz de nuestro planteamiento de investigación determina que la estabilidad del trabajador no está del todo asegurada para los trabajadores ordinarios que han accedido a un puesto de trabajo mediante concurso público de méritos y que se encuentren estrictamente inmersos en el régimen laboral de la actividad privada, por lo que es evidente que se está vulnerado con la aplicación de la figura jurídica del periodo de prueba, la misma que, de no ser superada, habilita al empleador a rescindir, unilateralmente y sin expresión de causa justa, el contrato de trabajo, sin importar que el trabajador haya sido evaluado previamente y haya demostrado ser, dentro de todos los postulantes, el más apto para desempeñar las funciones que demanda el puesto de trabajo.

Para la obtención de los resultados, la presente tesis utilizó como instrumento de recolección de datos, al cuestionario, el cual fue aplicado a abogados especializados en materia laboral, con el objeto de conocer su realidad laboral y alcanzar una solución al problema planteado, sin embargo, es importante hacer denotar como punto de análisis que existe un 31.6% que si considera adecuado nuestra regulación en materia del período de prueba, pero que sin desmerecer ante lo planteado en nuestra investigación también se toma en cuenta en el espectro de nuestro resultados y desde luego como punto de discusión.

El antecedente nacional acogido en la investigación *“Análisis de la facultad directriz del empleador en el uso del período de prueba frente al principio de estabilidad laboral”* de la autora Valladolid (2017), desarrollado en la Universidad César Vallejo, donde se empleó como técnica de recolección de datos una entrevista, la cual constó de nueve preguntas, donde se obtuvo como resultado que el uso del período de prueba vulnera la estabilidad laboral del trabajador, datos que se relacionan con los resultados alcanzados en la presente investigación, al determinar que el 68.4% de los encuestados se encuentra de acuerdo y el 26.3% parcialmente de acuerdo, los cuales consideran que se debe modificar el artículo 10 de la Ley de

Productividad y Competitividad laboral en aras de proteger al trabajador mediante la estabilidad laboral durante el uso del período de prueba.

Así pues, dentro del análisis, se puede advertir que el uso abusivo del período de prueba no garantiza el derecho de estabilidad laboral de entrada, pues la aplicación del periodo de evaluación implica únicamente un revestimiento incrementado del poder de dirección del empleador a través del cual se le facilita la posibilidad de resolver un contrato de trabajo, sin importar que el trabajador haya demostrado previamente encontrarse apto para la ocupación del puesto y por ende, también de ser merecedor del derecho a gozar de cierta estabilidad desde el inicio de la relación laboral.

Afirmación que fue contrastada al momento de aplicarse el instrumento a la muestra anteriormente referida; pudiéndose destacar los resultados más significativos de las dimensiones medidas en cada variable de estudio, utilizando el método de Kuder 76 Richardson, conocido también como “KR -20”, representándose mediante tablas que contienen porcentajes y figuras, las mismas que ha permitido una mejor interpretación. En este apartado se tomará en cuenta que ambos estudios han obtenido un resultado equitativo, siendo así que la totalidad de los encuestados expresan su conformidad señalando que se debe otorgar al trabajador de estabilidad laboral durante el período de prueba.

En el desarrollo de la investigación se tomó en cuenta el estudio realizado por el autor Mas (2015) en su análisis *“El periodo de prueba en el derecho laboral peruano: alcances, límites y consecuencias de su aplicación irregular”*, realizado en la Universidad Pontificia Católica del Perú. De acuerdo al autor, una de las conclusiones más destacadas precisa que: El período de prueba es una institución del derecho laboral de notable trascendencia, a partir de su directa relación con la extinción de la relación laboral. Es aquella etapa inicial de la relación laboral con fines netamente evaluativos, que nace por iniciativa del empleador, quien reclamaba tener la posibilidad de reexaminar nuevamente si le convenía o no, continuar con la relación laboral que había iniciado. Lo que pretendía era saber si

más allá de ser un candidato con buena evaluación de conocimientos y solvente en una entrevista personal, podría resaltar en el terreno de los hechos sus aptitudes profesionales, su capacidad de adaptación y sus condiciones personales relacionadas con los objetivos y aspectos disciplinarios que persigue la empresa. Además, respecto a lo establecido en el artículo 10 de la Ley de Productividad y Competitividad laboral se protege al trabajador que ha cumplido con el período de prueba mediante la protección frente al despido arbitrario.

En la investigación desarrollada se tomó en cuenta para la elaboración de los criterios para dar protección al trabajador durante el período de prueba frente al despido arbitrario, El autor determinó que existe la necesidad de establecer criterios apropiados para dicha protección del trabajador durante el período de prueba.

Cabe precisar que en el análisis del presente estudio se determinaron criterios para la protección del trabajador frente al despido arbitrario, siendo estos: El principio *indubio pro operario* y la finalidad tuitiva del Derecho laboral, tanto el autor antes citado y lo obtenido mediante el cuestionario el 73.7% y el 26.3%. expresan estar de acuerdo y parcialmente de acuerdo en que se le brinde una estabilidad al trabajador sólo después de culminar el período laboral y no antes.

En la investigación desarrollada se tomó en cuenta para la elaboración de los criterios para dar protección al trabajador durante el período de prueba frente al despido arbitrario, El autor determinó que existe la necesidad de establecer criterios apropiados para dicha protección del trabajador durante el período de prueba.

En el análisis del presente estudio se determinaron criterios para la protección del trabajador frente al despido arbitrario, siendo estos: El principio *indubio pro operario* y la finalidad tuitiva del Derecho laboral, tanto el autor antes citado y lo obtenido mediante el cuestionario el 36.8 % y el 63.2% expresan estar de acuerdo y parcialmente de acuerdo con que los trabajadores se encuentran dentro del período de prueba son vulnerables ante el despido arbitrario.

Conforme a la relación patentizada se puede discutir que el período de prueba cumple un fin evaluativo que permite al empleador evaluar si el trabajador es idóneo para el puesto de trabajo. De esta manera, puede extinguirse sin evaluación alguna porque hay aspectos subjetivos que no pueden medirse es uno de los argumentos

que hoy sirven de apoyo para el abuso de derecho y el fraude. Frente a ello, existe autorizada doctrina (**Valverde, 2018**) que descarta de plano esta posición señalando que todo aspecto a evaluar en el período de prueba es mensurable y que además, tampoco es un tema de relación fiduciaria (o de confianza), de ser así bastaría con adquirir los servicios de una persona que el empleador conoce por muchos años y al cual tiene suma confianza; sin embargo, esto no le garantizaría su aptitud y adaptación en el puesto asignado. Se señaló también que el despido en periodo de prueba no es *ad nutum*, si no fundamentado en el resultado negativo de las capacidades y por ello, debía presumirse implícitamente que todo acto extintivo en el periodo de prueba tenía esta causa. Posición que compartimos parcialmente, porque el despido en este periodo debe ser enfocado en la no superación de la evaluación respectiva, pero la presunción implícita de que todo acto extintivo siempre tendrá este móvil, no resiste el más mínimo contraste con la realidad.

De allí incluso que el Tribunal Constitucional y que de forma controversial en la Sentencia N° 02456-2012-AA/TC, donde se aprecia que lejos de aplicar el carácter de amparo y defensor de las normas laborales, inclusive de observar el carácter de tutela urgente de los procesos constitucionales, lo único que hace es verificar si se superó o no el periodo de prueba para verificar si se encontraba o no protegida la accionante contra el despido arbitrario, el Tribunal Constitucional perdiendo una magnífica oportunidad de generar un precedente que hubiese sido importante con mucho más razón a la luz de nuestro planeamiento como punto de investigación y defensa.

Por último, debo hacer énfasis que nuestra posición como investigadora nos permite afianzar nuestros resultados como se refleja en nuestro cuestionario y que denota claramente que el amparo jurídico en materia laboral sobretodo en la figura el “período de prueba” no está objetivamente alineado a los preceptos constitucionales en su idealismo propio y en su espíritu constitucional como fue también propiciado por los legisladores , de allí que como lo afirma Bautista (2018) en la que determina que: El Artículo 23 de la Constitución establece que: “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”. Sin embargo nuestra normativa

nacional permite que en el transcurso del periodo de prueba laboral el trabajador no se encuentre protegido contra el despido arbitrario, esta no protección trae consigo que el trabajador durante dicho periodo se encuentre en un periodo de “suspensión de derechos fundamentales” puesto que durante este periodo no podrá recurrir a la justicia ordinaria o constitucional si es que fuere despedido sin causa alguna o peor aún si fuere despedido por alguna razón discriminatoria puesto que al no encontrarse con protección contra el despido arbitrario no podrá solicitar indemnización o reposición.

Sin duda alguna que lo planteado a pesar de lo sostenido es cuestionable, pero estoy segura que lo debatible en el mundo derecho sobre todo donde están en juego los derechos de los trabajadores sigue siendo nuestro punto de defensa y nuestro apreciado aporte.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA. Del análisis realizado a la propia Ley, se colige que el empleador puede 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 período de prueba, quitándole la posibilidad de poder llegar a obtener una estabilidad laboral. En este sentido, la institución del periodo de prueba permite al empleador encontrar al colaborador más idóneo para su empresa, evitándole la onerosidad de una mala elección, no obstante, ello no implica que pueda desnaturalizar su objetivo tornándolo como un mecanismo de despido a voluntad. Por tanto, urge una modificación por adición del artículo 10 del Decreto Supremo. 003-97-TR, con la finalidad de que el período de prueba no se aplique a los trabajadores que ingresan a laborar mediante concurso público y que se encuentren inmersos estrictamente en el régimen laboral de la actividad privada, a fin de poder garantizar su derecho a la estabilidad laboral de entrada y de esa forma puedan contar con la seguridad jurídica de poder acceder y conservar un puesto de trabajo.

SEGUNDA. - Esta investigación ha concluido verificando que los trabajadores que se encuentran dentro del período de prueba son vulnerables ante un despido arbitrario, 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 mayor parte de los casos al iniciarse la relación laboral. En este sentido, ante una realidad que tiene como factor común, la ausencia de una real y efectiva evaluación de la capacidad y adaptación al puesto de trabajo, se debería requerir al empleador justifique la razón del despido en período de prueba a través de test de evaluación. Por tanto, los empleadores deberán registrar al trabajador el periodo de prueba ante la autoridad administrativa de trabajo, además deberán implementar fichas de evaluación de acuerdo al cargo y puesto a desempeñar, que serán presentadas de ser requeridas por la autoridad.

TERCERA. Según los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario dirigido a los abogados especialistas en derecho Laboral, se concluye que el hecho de que en nuestra legislación nacional no se establezca una definición clara ni formalidades para su aplicación hace que el período de prueba en la realidad sea entendido como una licencia para despedir donde incluso se vulneren derechos fundamentales del trabajador. En este sentido, se hace necesario establecer límites a la aplicación del período de prueba legal en los contratos sujetos a esta modalidad, con el fin de evitar excesos o fraude de la ley por parte del empleador, para lograr que más trabajadores puedan superar este período y obtener el derecho a la estabilidad laboral. De esta manera, se busca conseguir que exista una evaluación objetiva de las capacidades, habilidades, destrezas, así como de la experiencia del trabajador a fin de verificar si cumple o no con las exigencias que demanda un puesto de trabajo; y, que implícitamente motivaron su contratación.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA. -

Se recomienda a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral tenga mayor protección con los trabajadores que se encuentren dentro del período 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 al Congreso de la República de Perú que tome en cuenta la siguiente modificación normativa al artículo 10° del Texto Único Ordenado del Decreto legislativo. 728, consistente en:

El período de prueba deberá ser pactado por escrito independientemente de la forma del contrato, a cuyo término el trabajador alcanza el derecho a la protección contra el despido arbitrario. Asimismo, las partes podrán 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 resulte debidamente justificada. En este sentido, la ampliación deberá 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. Por tanto, la extinción del contrato de trabajo dentro del período de prueba, no podrá afectar derechos fundamentales del trabajador, de tal forma que los trabajadores cuenten con una protección prontamente, que respalde su tranquilidad, seguridad y su estabilidad laboral, como sucede en otros países donde la duración del período de prueba es menor que en nuestro país.

TERCERA. -

Se recomienda a los empleadores que antes de despedir a un trabajador; estos manifiesten causales fundamentadas 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 período 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.

REFERENCIAS

1. Alvarado Bustos, Carmen. (2019). *La prueba en el proceso laboral*. Lima : Gaceta Jurídica
2. APARICIO ALDANA, Rebeca Karina (2016) “Una revisión del concepto de periodo de prueba frente a la nueva doctrina del Tribunal Constitucional”. Anuario Jurídico y Económico Escurialense, XLIX 137-162 / ISSN: 1133-3677.
3. ARCE ORTIZ, Elmer y LORA PERALTA, Germán (2015). “Debate: Se debe indemnizar por despido en periodo de prueba”. El Comercio. Edición del 09 de Octubre del 2015.
4. Aranzamendi N., L. (2010). *La investigación jurídica*. Lima: Grijley
5. Asquerino, M. (2015). *El periodo de prueba en los contratos de trabajo. (Tesis Doctoral)*. Universidad de Sevilla. España
6. ASQUERINO LAMPARERO, María José. (2015). “El Periodo de prueba en los contratos de trabajo”. Tesis doctoral. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla. España.
7. BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos (2016). “Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo”. Fondo Editorial PUCP. 2da. Edición aumentada. Febrero 2016. Lima. Perú.
8. Blancas, B. (2015). *Derechos Fundamentales y Estabilidad Laboral en el Trabajo*. (1era. Ed). Lima, Perú: Editorial Palestra Editores S.A.C
9. Blancas Bustamante, Carlos. *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Lima : Pontificia Universidad Católica Del Perú, 2007
10. Boza, G. (2014). “Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo”. Lima: Themis.

11. Boy, G. (2015). *El derecho laboral Guatemalteco y el periodo de prueba*. (Tesis de Grado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala
12. Calderón Valverde, Leonardo. Lima: Gaceta Jurídica, 2014.
13. CASTILLO CORDOVA, Luis. (2017) "Derecho al Trabajo y proceso de Amparo". Palestra Editores. 1ra. Edición. Lima. Perú. Mayo 2017.
14. Castillo, J; Damartini, F; Flores, R; Feria, P; Angulo, J & Pineda, L (2015). "Compendio de Derecho Laboral Peruano". Lima: Thomson Reuters
15. 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.
16. 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.
17. Cueva, L. (2016). *La estabilidad laboral reforzada de la madre trabajadora*. (Tesis de Grado). Pontificia Universidad Católica del Perú
18. Díaz Arroco, T. *Derecho individual del trabajo: nuevas tendencias en el proceso de globalización de la economía*. Lima : Grijley, 2016
19. Fernández, R & Baptista, P. (2014). "Metodología de la investigación", México: Editores S.A de C.V.
20. 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.
21. GALLEGO MOYA, Fermín. (2015). "Aspectos esenciales del periodo de prueba: Formalización, Duración y Extinción Transformación y Tendencias de una institución clásica". Tesis para el grado de doctor. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia.
22. Gamarra, L. (2004). "Los principios de Derecho Laboral en la nueva Ley General de Trabajo". Lima: Centro de Investigación Parlamentaria.
23. García, V. (2015). "La constitución y el sistema jurídico nacional". Lima: Themis

24. Gómez, S. (2012). "Metodología de la investigación". México: Red Tercer Milenio
25. Guerrero, E. (2015). *El periodo de prueba en la legislación peruana*. Hebdomadario. Volumen II P.
26. Jiménez Coronado, Ludmin G. (2015) *Manual práctico laboral del régimen de la actividad privada*. Lima : Instituto Pacífico
27. Hernández, R (2014). "Metodología de la investigación", México: Editores S.A de C.V.
28. Lalanne, J. (2015). "Los principios del derecho del trabajo". Argentina: Revista de Derecho.
29. LANDA ARROYO, César (2017). "Los Derechos Fundamentales". Fondo Editorial PUCP. 1ra. Edición. Marzo 2017. Lima Perú.
30. Martinez M., M. (2009). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa*. Mexico: Trillas.
31. NEVES MUJICA, Javier (2015). "El Despido en la legislación y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y los Plenos Jurisdiccionales Supremos en materia laboral". AA.VV. En: THEMIS Revista de Derecho PUCP. N° 67. Lima Perú.
32. PUNTRIANO ROSAS, César Alfredo (2016). "Consecuencias Jurídicas derivadas de la infracción a la Estabilidad Laboral de salida por parte del empleador". AA.VV. En: Revista Derecho y Sociedad. Revista editada por los estudiantes de la facultad de derecho PUCP. Marzo 2016.
33. Puntriano Rosas, César. (2019). *Los Contratos de trabajo: régimen jurídico en el Perú*
34. Rosas, J (2015). "El Derecho Laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional". Lima: Gaceta Jurídica.
35. RUBIO CORREA, Marcial (2017). "La interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional". Fondo Editorial PUCP. 3ra. Edición aumentada. Febrero 2017. Lima Perú.
36. Sánchez Zapata, Ronni (2015) *Trámites y procedimientos laborales*. Lima: Gaceta Jurídica

37. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y NEYRA SALAZAR, Carole Ivonne (2016). "Criterios Jurisprudenciales de la Corte Suprema el despido nulo". AA.VV. En: Revista Ius et Veritas N° 52. Lima Perú. Julio 2016.
38. Toyama Miyagusuku, Jorge *Manual de fiscalización laboral*. Lima: Gaceta Jurídica
39. Toyama, J. (2015). *Derecho individual de trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico*. (1era. Ed). Lima, Perú: Editorial Gaceta Jurídica S. A.
40. Valderrama Valderrama, Luis (2019) *Régimen laboral explicado*. Lima : Gaceta Jurídica

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala	Instrumento
VI El periodo de prueba laboral	Neves (2015) Es el tiempo concertado por el trabajador y el empresario durante el cual, cualquiera de ellos puede dar por finalizada la relación laboral sin preaviso.	El tiempo establecido en el artículo 10 de la Ley de Productividad y Competitividad laboral que consta de tres meses en el cual, el empleador evaluará si el trabajador reúne la idoneidad necesaria para el puesto de trabajo.	Elemento material	La facultad de dirección que tiene el empleador.	Likert	Cuestionario
				La prestación personal del servicio		

			Elemento social	La subordinación laboral.		
			Elemento temporal	La teoría de la condición resolutoria		
				La aplicación del principio indubio pro operario del derecho laboral.		

				La duración del período de prueba		
VD La estabilidad laboral	El derecho del trabajador a la permanencia del empleo (Estabilidad de entrada) y a la protección contra el despido arbitrario (Estabilidad de salida)	La permanencia en el empleo, que el contrato del trabajo que una persona tiene con su empleador, esta se mantenga en el tiempo, que no termine de un momento a otro sin motivo.	Naturaleza Jurídica	Cumplimiento de las garantías Constitucionales		
				Clases de estabilidad laboral		

			Impacto social	El derecho al Trabajo	Likert	Cuestionario
				La aplicación del principio de primacía de la realidad		
				El fin tuitivo del Derecho laboral		

ANEXO 3: Matriz de operacionalización de variables



ANEXO N° 4: CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS ABOGADOS ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL

Objetivo: Analizar la opinión de los Abogados Especializados en Derecho de Laboral de los Estudios Jurídicos del Centro de Piura sobre el perfeccionamiento de la regulación del período de prueba laboral para la obtención del derecho a la estabilidad laboral en el Perú.

Consigna: El cuestionario que se relaciona persigue el determinar la existencia de una regulación desfavorable a los trabajadores durante el período de prueba. Su aporte conceptual y jurídico brindará un apoyo al criterio de la existencia de dicha vulneración de los derechos de los trabajadores.

Datos Generales del Abogado encuestado:

Años de colegiado: _____

Grado Académico: _____

Para este estudio marca con una **(X)**.

1. ¿Considera usted inadecuada la regulación del período de prueba laboral?

- a) De acuerdo
- b) De acuerdo en parte
- c) En desacuerdo

2. ¿Considera usted que el periodo de prueba de tres meses regulado en el artículo 10 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral es inadecuado?

- a) De acuerdo
- b) De acuerdo en parte
- c) En desacuerdo

En caso de marcar la opción "b" explique brevemente: _____

3. ¿Considera usted que la regulación del artículo 10 de la Ley de Productividad y competitividad laboral protege la estabilidad laboral del trabajador?

- a) De acuerdo
- b) De acuerdo en parte
- c) En desacuerdo

4. ¿Considera usted que se debería modificar el artículo 10 de la Ley de Productividad y competitividad laboral para que los trabajadores cuenten con una estabilidad laboral?

- a) De acuerdo
- b) De acuerdo en parte
- c) En desacuerdo

En caso de marcar la opción "b" explique brevemente: _____

5. ¿Considera usted necesaria la regulación del período de prueba en los contratos temporales?

- a) De acuerdo
- b) De acuerdo en parte
- c) En desacuerdo

6. ¿Considera usted que es necesaria la regulación del período de prueba para los contratos del Sector Público (CAS)?

- a) De acuerdo
- b) De acuerdo en parte
- c) En desacuerdo

7. ¿Considera usted que es necesaria la regulación del período de prueba para los contratos del Sector Privado?

- a) De acuerdo
- b) De acuerdo en parte
- c) En desacuerdo

8. ¿Está usted de acuerdo que los trabajadores que se encuentran dentro del periodo de prueba son vulnerables ante el despido arbitrario?

- a) De acuerdo
- b) De acuerdo en parte
- c) En desacuerdo

9. ¿Considera usted que la naturaleza jurídica del periodo de prueba es un precontrato?

- a) De acuerdo
- b) De acuerdo en parte
- c) En desacuerdo

10. ¿Considera usted que es necesaria una adecuada indemnización para el trabajador que sea despedido durante el período de prueba?

- a) De acuerdo
- b) De acuerdo en parte
- c) En desacuerdo

11. ¿Considera Usted que es necesario indemnizar al trabajador durante el período de prueba en los casos de fuerza mayor o caso fortuito?

- a) De acuerdo
- b) De acuerdo en parte
- c) En desacuerdo

12. ¿Considera usted que la naturaleza jurídica de la indemnización en casos de despido arbitrario después de finalizado el período de prueba es una obligación legal compensatoria y no la de un fin resarcitorio?

- a) De acuerdo
- b) De acuerdo en parte
- c) En desacuerdo

13. ¿Considera usted óptimo que se le brinde una estabilidad al trabajador sólo después de culminar el periodo laboral y no antes?

- a) De acuerdo
- b) De acuerdo en parte
- c) En desacuerdo

Observaciones

Muchas gracias por su colaboración

TABLA DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos (a)	0	0,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,876	13

ANEXO 5: CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

FICHA DE VALIDACIÓN

TEMA DE TESIS: “El perfeccionamiento de la regulación del período de prueba para la obtención de la estabilidad laboral en el Perú”

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		X			Ninguna
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		X			Ninguna
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		X			Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			X		Ninguna
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				X	Ninguna

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Cristian Augusto Jurado Fernández con DNI N° 17614492 registrado con código N° SUNEDU 17614492 de profesión Abogado desempeñándome actualmente como Docente Universitario; en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 19_ de ____junio____
del 2020

Apellidos y Nombres : Jurado Fernández Cristian Augusto

DNI : 17614492

Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria

E-mail : Jfernandezca@ucvvirtual,edu.pe

ANEXO 6: CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

FICHA DE VALIDACIÓN

TEMA DE TESIS: “El perfeccionamiento de la regulación del período de prueba para la obtención de la estabilidad laboral en el Perú”

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			X		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			X		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	X				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			X		



CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Ruperto Emilio Castellanos Custodio con DNI N° 16519636 registrado con código N° SUNEDU 16519636 de profesión Abogado desempeñándome actualmente como Docente Universitario; en la Universidad Señor de Sipán; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 19_ de ___junio_____ del 2020

Apellidos y Nombres : Castellanos Custodio Emilio Ruperto
DNI : 16519636
Especialidad : Magíster en Derecho Laboral
E-mail : rcastellanosc@crece.uss.edu.pe

ANEXO 7: CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

FICHA DE VALIDACIÓN

TEMA DE TESIS: “El perfeccionamiento de la regulación del período de prueba para la obtención de la estabilidad laboral en el Perú”

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		X			Ninguna
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			X		Ninguna
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				X	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			X		Ninguna
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				X	Ninguna

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Renzo Jesús Maldonado Gómez con DNI N° 41876196 registrado con código N° SUNEDU 41876196 de profesión Abogado desempeñándome actualmente como Docente Universitario; en la Universidad Señor de Sipán; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 19_ de ___junio_____ del 2020

Apellidos y Nombres : Maldonado Gómez Renzo Jesús

DNI : 41876196

Especialidad : Magíster en Derecho

E-mail : maldonadog@ucvvirtual.edu.pe