



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Factores de la desnaturalización del período de prueba en el contrato  
laboral indeterminado peruano 2020.

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

Abogada

**AUTOR:**

García Vásquez, Jovani. ([ORCID 0000-0002-3209-8538](https://orcid.org/0000-0002-3209-8538))

**ASESOR:**

Dr. Lugo Denis, Dayron. ([ORCID 0000-0003-4439-2993](https://orcid.org/0000-0003-4439-2993))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derecho Laboral

**PIURA – PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

La presente tesis está dedicada con mucho amor para Dios, pues es él quien me da fuerzas para seguir adelante cada día, y también a mi madre María, quien es mi motor y motivo de inspiración para lograr mis objetivos planteados.

A mi padre Alberto y a todos mis hermanos, quienes siempre me motivan a no rendirme ante cualquier dificultad y apostaron por que iba a lograr mi sueño.

A mis docentes, familiares y amigos, ya que por sus buenos consejos tuve claro mi objetivo de realizar esta investigación.

Jovani García Vásquez

## **Agradecimiento**

Agradezco a toda mi familia, amigos y docentes por aconsejarme y apoyarme en los momentos que pensé en decaer sobre mi investigación y lograr mi objetivo planteado, el cual tendrá un gran impacto en mi vida.

# Índice de contenido

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. MARCO METODOLÓGICO.....	11
3.1. Tipo y Diseño de investigación.....	11
3.2. Variable y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra y muestreo.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Métodos de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS.....	31

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Validación por especialistas.....	14
<b>Tabla 2:</b> confiabilidad del instrumento.....	58

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

<b>Figura 1:</b> Porcentaje del primer objetivo del cuestionario aplicado.....	18
<b>Figura 2:</b> Porcentaje del segundo objetivo del cuestionario aplicado .....	19
<b>Figura 3:</b> Porcentaje del tercer objetivo del cuestionario aplicado.....	20

## RESUMEN

La tesis desarrollada “Factores de la desnaturalización del período en el contrato laboral indeterminado peruano 2020” tiene como objetivo general, determinar los factores de la desnaturalización del período de prueba laboral en los contratos indeterminados según el D. Legislativo 728 a fin de que se garanticen los derechos fundamentales del trabajador peruano. La investigación es de tipo cuantitativo, la población está constituida por 15 abogados especialistas en Derecho Laboral del centro de la ciudad de Piura. Se utilizó el método teórico hermenéutico y el SPSS versión 25 para procesar los datos, la técnica utilizada fue la encuesta. Los resultados muestran que el 54% de la población señaló estar en desacuerdo respecto de que la regulación del período de prueba sea suficiente solo con los límites de duración sin tener criterios de evaluación al trabajador, la cual es importante para su efectividad; en tal sentido el 100% de ellos señalaron que es pertinente formalizar el período de prueba y se pueda cumplir con los plazos establecidos evitando se utilice de forma irregular, y el 92% de los encuestados, indicaron que se debe implementar criterios de evaluación al artículo 10º del Decreto Legislativo 728 como también los factores que lo desnaturalizan, para mayor protección de los derechos del trabajador y del empleador.

Palabras claves: Decreto Legislativo, Decreto supremo, período de prueba y desnaturalización.

## **ABSTRACT**

The thesis developed "Factors of the denaturalization of the period in the Peruvian indeterminate employment contract 2020" has as a general objective, to determine the factors of the denaturation of the labor trial period in indeterminate contracts according to Legislative D. 728 in order to guarantee the fundamental rights of the Peruvian worker. The research is quantitative, the population is made up of 15 lawyers specializing in Labor Law from the center of the city of Piura. The hermeneutical theoretical method and SPSS version 25 were used to process the data, the technique used was the survey. The results show that 54% of the population indicated that they disagreed that the regulation of the trial period is sufficient only with the limits of duration without having evaluation criteria for the worker, which is important for its effectiveness; In this sense, 100% of them indicated that it is pertinent to formalize the trial period and that the established deadlines can be met avoiding its use in an irregular manner, and 92% of those surveyed indicated that evaluation criteria should be implemented in the article. 10 of Legislative Decree 728 as well as the factors that distort it, for greater protection of the rights of the worker and the employer.

Keywords: Legislative Decree, Supreme Decree, trial period and denaturation



## I. INTRODUCCIÓN

Partiendo de las relaciones jurídicas laborales, que necesitan atención por los Estados a nivel local, nacional e internacional, en relación al desequilibrio de poder que se presenta entre trabajador y empleador. Aunado a ello la problemática de la desnaturalización del período de prueba en el contrato de trabajo indefinido. Al no existir norma que establezca lo que se debe entender por período de prueba, como tampoco su naturaleza jurídica y los criterios de evaluación que debe tener presente el empleador para hacer un efectivo despido que no constituya en arbitrario.

La misma problemática también se contempla a nivel internacional, como España, pues Rebeca Aparicio, en su investigación señala que uno de los problemas que hay referente al período de prueba, es la potestad que se le brinda al empresario de poder despedir al trabajador sin causa justa, con lo cual se vulnera derechos fundamentales, resultando gravoso e intolerable para el trabajador en un Estado democrático. Por esa razón, no lo consideran necesario; limitando su importancia natural que es distinta y no la generación de empleo precario que no goza, ni tiene protección constitucional. Ante tal caso, es necesario límites o criterios que permitan una afectiva estimación en el ciclo de prueba. (Aldana, 2016)

En ámbito nacional, el texto legal del período de prueba previsto en el artículo 10° correspondiente al Decreto Supremo 003-97-TR del decreto legislativo N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral” el cual postula que el trabajador superado el tiempo de prueba, de duración de tres meses de forma general, adquiere automáticamente el derecho a la amparo legal ante el posible despido arbitrario, en ese sentido deja abierta la posibilidad de ser resarcido o repuesto a su trabajo si no se presenta una justificación razonable del despido. También, refiere, que el período de prueba puede ser acordado por las mismas partes teniendo en cuenta la labor a desempeñar. Asimismo, indica que si se acuerda la extensión de la fase de prueba debe manifestar por escrito, prohibiéndose superar el período inicial establecidos por la norma que es de tres, seis o de un año.

Entonces, el trabajador en el lapso de tiempo de prueba estaría desprotegido al no tener derecho a demandar despidos arbitrarios por parte del empleador, quien

realiza dicha acción, justificando su decisión en la calificación de la capacidad e idoneidad de los trabajadores de acuerdo a su criterio.

Sobre este artículo, han surgido varias posturas de análisis, ya que la ley es ambigua, unas afirman que el período de prueba debe derogarse y otras afirman que es una oportunidad que se brinda tanto al trabajador como a al empleador, pues refieren, que es el tiempo para que el primero reconsidere si desea seguir desempeñando dicha actividad o desistir; y por parte del empleador, para considerar si contratar o no al trabajador. Otra de las vertientes que se plantea, es que el tiempo de prueba se desnaturaliza en el sentido que los empleadores lo utilizan para minimizar costos, de forma que su intención nunca va hacer medir la capacidad del trabajador frente al trabajo.

Debido a esto en el ámbito local, algunos consideran que período de prueba en un contrato indefinido afecta la dignidad humana y los derechos del trabajador. Tal es, que el empleador al no brinda una justificación por despido temprano, solo se limita a aducir que el trabajador no superó sus expectativas, basándose únicamente en la inhabilidad de adaptación en el puesto de trabajo que se le propuso en principio. De ahí, se evidencia un vacío legal que no permite una eficaz aplicación de la institución período de prueba. En razón a ello, se plantea la problemática a investigar respecto de la desnaturalización del período de prueba.

La **Formulación del problema** es el siguiente: ¿Cuáles son los factores que generan la desnaturalización del período de prueba del Decreto Legislativo 728 en el contrato laboral indeterminado peruano?

La **Justificación** de la presente investigación en el ámbito teórico, se justifica en los antecedentes internacionales y nacionales que existen en torno a los factores que desnaturalizan el período de prueba laboral, recogido en el art.10° del Decreto Supremo N° 003- 97-TR, el cual, ha acogido una mala interpretación debido a que el empleador lo ha tomado como su derecho al libre despido sin repercusión legal. Cuando se sabe que esa no es la finalidad de la ley; por ese motivo, es necesario proponer criterios que permitan una efectiva apreciación al desempeño del trabajador en tiempo de prueba en un contrato indeterminado. En cuanto a la parte metodológica, se basa en una investigación no experimental- descriptiva y

propositiva, amparada a través de la confiabilidad y validez del instrumento (cuestionario) utilizado para recoger datos que pretenden lograr resultados favorables. Por último, en el apartado práctico, se basa en exponer los fundamentos teóricos y jurídicos que ayuden con la investigación a determinar los factores de la desnaturalización del tiempo de prueba laboral en un contrato indefinido, con el objetivo de que el Estado se inmiscuya más en el problema y se mejore la situación del trabajador en el período de calificación del que depende la subsistencia de su contrato laboral indeterminado, y con ello, se garantice mejor sus derechos como trabajador.

El **Objetivo General** planteado consiste en: Determinar los factores de la desnaturalización del período de prueba laboral en los contratos indeterminados según el Decreto Legislativo 728 a fin de que se garanticen los derechos fundamentales del trabajador peruano.

Los **Objetivos Específicos** son:

- Identificar las posturas doctrinarias que existen respecto de la importancia del período de prueba para la subsistencia del contrato de trabajo o de los que lo niegan.
- Analizar la obligatoriedad de someter al trabajador al período de prueba laboral en un contrato indeterminado en el Decreto Legislativo 728.
- Determinar como la falta de criterios y límites de evaluación de un trabajador en período de prueba laboral peruano, vulnera sus derechos fundamentales.

**La hipótesis** planteada es la siguiente: Si se identifican los factores de la desnaturalización y se implementa con criterios de evaluación al período de prueba laboral, se garantizarán los derechos fundamentales del trabajador, al ofrecer al empleador una mejor interpretación y aplicación; evitando que lo utilice como licencia para el despido arbitrario.

## II. MARCO TEÓRICO

En relación a los **antecedentes** que existen de la presente investigación, se han podido obtener a nivel internacional, los siguientes:

Para Asquerino (2015), en su investigación titulada *“El tiempo de prueba en el contrato de trabajo”*. Tuvo como objetivo de investigación analizar las aseveraciones vertidas en la doctrina y extraer las líneas maestras que ofrece la Jurisprudencia sobre el período de prueba laboral. Tipo de investigación básica, no experimental- explicativo, la población de estudio fueron los trabajadores en período de prueba de Sevilla España, fue una guía de análisis documental. Se concluyó que estar en tiempo de prueba supone ajustarse a varias condiciones las cuales pueden ser formales, sustanciales o temporales. Ante la omisión de cualquiera de ellas conllevaría a la nulidad únicamente del pacto de prueba laboral. Y respecto de los límites temporales, precisa que el período de prueba debe sujetarse a plazos según el tamaño de una empresa.

Esta investigación guarda relación con lo que se viene desarrollando, pues aborda la problemática al objetivo natural que tiene el período de prueba laboral.

Por su parte, Gallego (2015), en su investigación titulada *“Aspectos Esenciales del Período de Prueba: Formalización, Duración y Extinción (Transformación y Tendencias de una Institución Clásica)”*. Tuvo como objetivo de investigación ofrecer la versión renovada desde el ámbito práctico y útil al operante legal de la constitución. Fue un estudio de tipo Básico - teórico, los instrumentos utilizados fueron documentales y jurisprudenciales. Se concluyó que el convenio colectivo no ha propuesto importantes fórmulas de reglamentar el período de prueba laboral, quedando en muchos casos, solo establecer el límite de duración según los diferentes categorías o grupos de trabajadores.

Atendiendo a lo que se concluyó, se relaciona con la investigación en marcha por su evidente falta de nuevas formas de reglamentar el período de prueba en el contexto internacional como nacional y evitar su desnaturalización.

Citando a Aparicio (2015), en su artículo de investigación titulada *“Una revisión del concepto del período de prueba frente a la nueva doctrina del Tribunal Constitucional”*. Tuvo como objetivo de investigación examinar a fondo el tiempo de

prueba en el contrato indeterminado de apoyo a los emprendedores y las medidas terminantes para la reforma de mercado laboral. Fue un estudio de tipo básico-descriptiva, los instrumentos fueron documentales como las sentencias del Tribunal Constitucional de Madrid. La doctora concluye que, en un contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, el período de prueba le reconoce al empresario libertad plena para la cesación del contrato en el tiempo de prueba, privando al trabajador de reaccionar frente al mismo, por tanto, impide el control judicial sobre dicha decisión lo que constituiría infracción a la debida tutela jurisdiccional efectiva.

Los antecedentes nacionales de la presente investigación son:

Según Valdiviezo (2019), en su investigación de título *“Regulación del período de prueba laboral y su incidencia en el derecho a estabilidad laboral en el Perú”*. Tuvo como objetivo de investigación analizar si la norma prescrita del artículo 10° del D.S. N° 003-97-TR referente a probar si el estado de prueba resulta suficiente. Fue un estudio de tipo básico explicativo, nivel descriptivo – correlacional, se basó en el análisis documental y bibliográfico, los instrumentos empleados en la recolección de datos fueron: el fichaje bibliográfico, la recolección y análisis de datos doctrinales, legislativos y jurisprudenciales. Se concluyó que es necesario que se reforme el actual tratamiento que se le da al Período de Prueba Laboral en la legislación peruana, ya que se ha desnaturalizado su finalidad a falta de una verdadera y eficaz valoración de la adaptación y capacidad del trabajador en el tiempo de prueba, proporcionando mayor protección a los derechos de los trabajadores.

Se comparte lo concluido por el autor, ya que falta claridad en el texto legal del artículo 10° del Decreto Legislativo 728 y límites que impidan su desnaturalización en los contratos.

Para Bautista (2016), en su investigación titulada *“El período de prueba como etapa de interrupción de derechos primordiales de los trabajadores”*. Tuvo como objetivo de investigación determinar cómo influye la etapa de prueba en los derechos laborales del trabajador. Es un tipo de investigación teórico- inductivo. las herramientas empleadas fueron documentales. En dicha investigación se concluyó que la regulación jurídica consistente al período de prueba, es favorable para

empleador y muy desfavorable para el trabajador, ya que se le desprotege, dejando abierta la posibilidad para el fraude laboral en desmedro de los derechos del trabajador; calificándolo como un período de prueba restrictivo, al impedir iniciar cualquier demanda que cuestione una vulneración durante este tiempo y si llega a plantear será declarada improcedente.

De acuerdo a Cabanillas (2019), en la investigación titulada “*Juicios jurídicos para la supresión del período de prueba de tres meses señalado en el artículo 10º del D.S. N° 003-97-TR del TUO del D. L. N° 728 de la LPCL, para conseguir la fijeza laboral en el sector privado*”. La finalidad de la investigación fue describir juicios jurídicos que justifiquen el pedido de derogar el período de prueba de tres meses, con el cual se obtiene seguridad laboral en el sector privado. Es un estudio de tipo experimental, la investigación se basó en la observación documental, los instrumentos utilizados fueron fichas. Se concluyó que el ciclo de prueba está limitando la facultad de autodeterminación de la persona, afectando así, su desarrollo entre la sociedad, con ello se viola el derecho al trabajo respecto de ceder o conservar el empleo. También desconoce su vocación tuitiva, el cual es proporcionar mayor protección a los derechos laborales del trabajador.

Siguiendo con Masa (2018), en su investigación titulada “*El período de prueba en el derecho laboral peruano: límites, alcances y consecuencias de la diligencia irregular*”. Tuvo como objetivo encontrar una respuesta a las discordancias que tiene la jurisprudencia y la doctrina sobre el verdadero objetivo del período de prueba. Fue un estudio de tipo aplicada- no experimental, la población y muestra fue la revisión de doctrina y jurisprudencia. Concluyó que el tiempo de prueba es trascendental para el Derecho Laboral, por su recta relación en la consolidación o conclusión de la relación laboral y nace con fines evaluativos.

En ese orden de ideas las **definiciones y teorías** que existen con relación a período de prueba laboral y los factores que generan su desnaturalización.

Según Cabanellas (citado por Masa, 2018), la institución período de prueba es la etapa inicial del contrato con gran inseguridad e índole experimental, donde los contratantes pueden diluir el vínculo contractual si no está conforme con las prestaciones brindadas por la otra parte. Y, durante la etapa experimental el

empresario evalúa la capacidad profesional, la adaptación al trabajo y descubre las cualidades personales del trabajador para el trabajo.

Otra definición lo califica como una forma del contrato de trabajo, realizada por mandato de la ley sometido a una condición resolutoria potestativa y positiva confiada a las partes. Donde la extinción de la relación laboral se da sin justificación alguna. Pero, el prestador de servicios tiene derecho a los beneficios laborales, exceptuado el derecho de acción contra el despido arbitrario. (Zerga, 2008)

Es importante señalar lo prescrito el artículo 10 del TUO del D.L. N° 728, Ley de Productividad Y Competitividad Laboral D.S. N° 003-97-TR. Señala que, el período de prueba es de tres meses y que terminado dicho plazo, el trabajador puede accionar por despido arbitrario. Asimismo, afirma que las partes haciendo uso de su derecho a la libertad pueden pactar un tiempo de duración mayor, en los casos que las labores a desempeñar requieran de formación o acomodo; en caso que por grado o naturaleza de responsabilidad la prórroga de tiempo quede permitida. Indica también, que el incremento del espacio de prueba debe realizarse por escrito y no excederá el tiempo inicial, mismo que será de seis meses para puestos de trabajo calificados o de confianza y para el personal de dirección, un año.

Por otro lado, Warthon (2017), refiere que el período de prueba es una institución que faculta a las partes a convenir un contrato de trabajo, acordar el contexto personal y profesional en la que se va a desarrollar el servicio, previo a la relación jurídica laboral de carácter permanente y segura. Y para evitar la desnaturalización del mismo o que este sea usado por empleadores a fin de proveerse mano de obra eventual rehuendo a las normas protectoras contra despido arbitrario, establece, que debe tener una duración muy breve excepto aquellos que requieran de capacitación por su grado de responsabilidad.

Ante lo antes dicho sobre el período de prueba, surge necesidad de identificar los **factores de la desnaturalización.**

Es así, que para Gallego (2015), define que los factores que desnaturalizan el período de prueba, es todo aquello que no se basa en la adecuada valoración de la capacidad y aptitud del trabajador frente al trabajo, el cual consiste en someter al trabajador al pacto de prueba sin ver su real importancia; aplicar de manera

irregular el máximo de tiempo en el cual el empresario tiene impunidad. Pero, ello no es lo único, también se basa en manipular el tiempo de prueba en los contratos temporales, con lo cual se busca el ahorro de costos económicos al finalizar el contrato y evitar el pago de una indemnización; asimismo, cuando la empresa recurre al desistimiento *ad nutum* para sancionar el incumplimiento del contrato o por el contrario el trabajador para pedir indemnización por despido arbitrario.

Siguiendo con los factores que desnaturalizan el período de prueba, para Salinas (2019), señala que la principal consecuencia de no haber superado el período de prueba es la resolución del contrato sin que medie indemnización alguna para el trabajador, siendo uno de los grandes problemas al no existir una forma de demostrar si el trabajador tuvo un mal desempeño.

En ese orden de ideas, es necesario establecer criterios de evaluación para el trabajador que está inmerso en tiempo de prueba frente a los otros trabajadores que no están sujetos a dicha situación.

Por otro lado, Puntriano (2018), señala una clara forma de desnaturalizar el período de prueba que se dio cuando la Corte Suprema de Justicia de la República, acogió un pedido de pago de indemnización por daños y perjuicios a una trabajadora que fue cesada durante dicho período, mediante la casación N° 7094-2014. Siendo algo que es contrario a lo dispuesto en la ley, ya que el trabajador durante este tiempo no tiene protección para accionar por despido arbitrario.

Por el contrario, la Casación Laboral N°6051-2016- Arequipa, advierte, que en el período de prueba está prohibido querer mostrar condiciones personales o privadas del trabajador, pues la única obligación del contrato de trabajo se concentra en el avance del trabajo negociado de manera responsable y acorde con la buena fe. Además, para una efectiva evaluación, se debe tener en cuenta, las posibilidades de desarrollo profesional; la capacidad del trabajador para los cambios tecnológicos, tener la iniciativa para resolver problemas que surgen de momento y el que mantenga relación cordial con el personal y los clientes de la entidad. Entonces estos criterios serían los adecuados para una efectiva evaluación.

Seguidamente se citan **las teorías** relacionadas al período de prueba



Según Valverde y De val (citados por Gallego, 2015), quien estableció las Teorías de período de prueba laboral, en su obra “El período de prueba”, y las clasifica en dos:

La teoría dualista: toma dos momentos contractuales: el primero un “contrato preliminar” o preparatorio y lo define como la contratación en calidad de ensayo al trabajador para concretar otro contrato, al que se encuentra unido teológicamente, y contiene una promesa exclusiva, sin que tenga lugar el abuso del derecho a efectos de extinguir la unilateralidad del mismo. Como “contrato de trabajo especial”, aquel contrato de causa mixta donde su función economía social y natural se basa en la actuación del experimento aunado a ello el cambio de prestación de servicio y la retribución.

No se comparte lo dicho por la teoría pues la tesis fracciona artificiosamente la unidad del trabajo, pues el período de prueba no es accesorio al contrato.

Las teorías monistas: consideran que el período de prueba es la etapa principal del contrato con fines duraderos y sometida a las condiciones suspensivas o resolutorias. Siendo así la fase de dependencia del contrato de trabajo, donde su real eficacia se muestra una vez terminada la situación provisional de los experimentos que realiza el empleador, basado en la valoración positiva y con la voluntad llegar a la consolidación del contrato laboral permanente.

La teoría no concibe dos momentos del contrato, en tal sentido se comparte la postura referente al período de prueba, como etapa principal del contrato indefinido.

Por el contrario, Asquerino (2015), señala las siguientes tesis sobre la naturaleza del período de prueba:

Como condición resolutoria. Según esta visión, la supervivencia de la relación laboral depende de lo que pueda ocurrir en el futuro incierto; consistente en no haber superado la prueba. La crítica por parte de Martín Valverde, se direcciona o lo que realmente depende de no superar la prueba, no es la existencia sino más bien la subsistencia del contrato de trabajo.

Un precontrato de trabajo. Es la promesa de contratar, se acuerdan las circunstancias en la que se van a desarrollar las labores. La crítica es que en el

precontrato no hay salario o alguna característica de la relación laboral, por lo que es un contrato incompleto, cosa que no pasa en la relación sometida a prueba.

Un referente contrato de ensayo. Es un acuerdo de preparación del trabajador que posteriormente se va a suscribir. La crítica se hace respecto de la mala afirmación sobre el objetivo del período de evaluación consistente en preparar la relación futura y se utilice a modo de promesa de contrato.

Un contrato de trabajo especial. Hay una remuneración por la actividad laboral, y tiene un valor agregado, el primero es el experimento al que se obligan las partes. No obstante, la crítica es sobre los hechos al no suscitarse a la realidad de la del período de prueba, pues solo existe un contrato hasta el final de la prueba laboral.

De igual forma se sigue con las **definiciones correspondientes al contrato de trabajo indeterminado.**

Según el Ministerio de Trabajo (2010), el contrato indefinido tiene una fecha de inicio, pero no se sabe cuándo va a terminar, puede mantenerse en el tiempo y concluir por causa justa. En su sentido, la relación laboral sucede cuando una persona presta un determinado servicio personal a otra, y debe estar la persona bajo la subordinación del empleador, como también debe haber una contraprestación y retribución.

Por otro lado, **se tiene las teorías** del contrato de trabajo:

Según Vallecilla (2018), señala a la Teoría de la Relación de Trabajo desarrollada por la doctrina jurídica germánica, quien define al trabajo como una situación objetiva distinta al acuerdo de voluntades de las partes. Donde la prestación es personal, hay relación laboral; por tanto, no constituye un simple contrato, sujeto al régimen de obligaciones o de los contratos.

De igual modo, Chacartegui (2008), menciona a la teoría Contractualista, la que define al contrato como aquel que cumple dos funciones, la primera de ser la base constitutiva de la relación laboral y la otra a de regular el ambiente donde se desarrollará el trato laboral de las partes.

### **III. METODOLOGÍA**

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

Esta investigación tiene un enfoque Mixto, para Creswell (2013), enfatiza las medidas de carácter estadístico y objetivas de los datos que se copilan mediante técnicas o a través de la operación de datos estadísticos. Es de tipo propositiva, según Ramírez (2017), la define como aquella investigación que se basa en un proceso dialéctico, el cual requiere de un conjunto de procedimientos y técnicas que tiene como objetivo diagnosticar y dar solución a un problema fundamental.

Es propositiva porque tiene como fin determinar cuáles son los factores que generan la desnaturalización del período de prueba laboral en los contratos indeterminados peruanos. Asimismo, se proponen criterios de evaluación para el trabajador en tiempo de prueba, por el desamparo ante el despido sin causa justificada. lo cual permitirá una mejor interpretación de la norma cuando el empleador la aplique.

El diseño que se utiliza es no experimental, transversal descriptivo, en ese sentido Sampieri (2014), señala que este diseño se basa en investigar la incidencia de las características o niveles de variables correspondientes a la población, proporcionando un estudio meramente descriptivo.

En tal sentido la presente investigación al no manipular o alterar las variables de una forma deliberada, se considera no experimental descriptivo, al basarse en el análisis de la normativa del Decreto Legislativo 728, artículo 10°, referido al período de prueba para lo cual se identificará los factores de su desnaturalización en los contratos laborales indeterminados del ordenamiento jurídico peruano y evitar una mala aplicación de su regulación que afecte a los derechos del trabajador.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

De acuerdo con Martínez y Rodríguez (2013), una variable es una propiedad del objeto de estudio, que es observada o cuantificada en una investigación, la cual puede variar sobre el mismo elemento si transcurre un tiempo determinado. Asimismo, Sampieri (2010), la define como una característica de la unidad de análisis, que puede ser medido o conceptualizado.

En la misma línea de ideas, Betancur (s.f), refiere que una variable es un atributo de los sujetos o fenómenos que forman parte del estudio, y que tiene un mayor o menor grado de presencialidad por lo que es susceptible de ser medido.

En lo que respecta a la operacionalización de variables de acuerdo a Martínez y Rodríguez (2013), la definen como aquel procedimiento mediante el cual las propiedades abstractas del objeto de estudio que directamente no se pueden cuantificar, son llevadas a términos más específicos y medibles, mediante la derivación de las variables.

Las variables que se establecen como punto de estudio en la presente investigación son:

- **Variable independiente:** “Factores de la desnaturalización del período de prueba”. Para gallego (2015), define a los factores que desnaturalizan el período de prueba, como todo aquello que no se basa en la adecuada valoración de la capacidad y aptitud del trabajador.
- **Variable dependiente:** “El contrato laboral indeterminado”. Según el Ministerio del Trabajo (2010), es aquel que tiene una fecha de inicio, pero no una fecha de culminación y puede perdurar en el tiempo hasta que se produzca una causa justificada que amerite su extinción. **(Ver Anexo 01- Matriz de Operacionalización de Variables).**

### **3.3. Población, muestra y muestreo.**

La población para Arias, Villasís y Miranda (2016), constituye un conjunto de casos, accesibles, definidos y limitados; los cuales formaran el referente para la toma de la muestra, los mismos con criterios predeterminados. Es decir, que la población no se basa solo en humanos, también puede ser animales, expedientes, objetos, muestras biológicas, hipótesis, entre otros. Tal como lo indica Tomayo (2012) que la población es el fenómeno de estudio cuantificable.

Por ello, la población está constituida por 15 abogados especialistas en Derecho Laboral que han sido tomados del de los consultorios jurídicos del centro de la ciudad de Piura como es: el estudio jurídico Chanduví, del portal soluciones, Sandoval y Asociados, Estudio Portero, estudio jurídico Eduardo Gallo y del estudio jurídico ULVY del centro de la ciudad de Piura.

La muestra de acuerdo con Soto (2018), es un subconjunto distintivo de la población de estudio. De igual manera Lalangui (2018), define a la muestra como la parte de la población que es escogida para recabar información, pues en ella se lleva a cabo las mediciones de dichas variables de estudio.

El muestro, según López (2018), es un sub conjunto de la población que representa al total de los datos. Y en la presente investigación el muestreo es censal, al haber seleccionado el 100% de la población, a raíz que se considera un número manejable de sujetos. Se tiene a (Hernández ,2014, como se citado en Montenegro, 2019), puntualiza que el muestreo es censal cuando la población está formada por no más de 50 sujeto, que se convierten en la muestra.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

La técnica de recolección de datos según Pimienta y Orden (2012), son instrumentos que posibilitan exponer al investigador la información recabada de la realidad, una vez que se haya empleado los instrumentos que organizan la información de manera coherente; y la que se va utilizar en la presente investigación es la encuesta. Según López y Fachelli (2015), es la técnica de recolección de datos se da a través de interrogantes resueltas por los sujetos, cuyo fin es obtener medidas sobre los conceptos derivados de la problemática de investigación previamente construida. Y según Ainsworth (2021) las encuestas suelen utilizarse para plantear preguntas cerradas a la población.

Por tal razón, es el cuestionario el que se va utilizar en la presente investigación como instrumento de recolección de datos, el mismo que consta de 13 preguntas. Y según García (2002), es un conjunto de preguntas ordenadas y coherentes, con sentido lógico, el cual tiene un lenguaje claro y sencillo, con el que se recolectan datos de las fuentes primarias y enmarcado por temas que aborda la encuesta. Además, consigue la combinación en calidad y cantidad de la información recabada; y, favorece la confiabilidad y la comprobación al vincular el problema con los resultados de la encuesta. **(Ver Anexo 02- Cuestionario dirigido a abogados especialistas en derecho laboral del centro de la ciudad de Piura)**

La validación del instrumento empleado en la presente investigación se efectuó mediante criterio de validación de experto, el mismo que aborda datos del

especialista en la materia y los criterios a tener en cuenta fueron: Objetividad, claridad, organización, actualidad, intencionalidad, suficiencia, consistencia, coherencia y metodología, los cuales han sido evaluados con los calificativos siguientes: deficiente, aceptable, bueno, muy bueno y excelente. Finalmente, consignaron sus datos que los identifica como indicación de aprobación. **(Ver Anexo 03 –Constancias y Fichas de Validación del Instrumento)**

Asimismo, se ha contado con la validación de tres (03) especialistas que calificaron el instrumento, siendo los siguientes:

**Tabla 01: Validación de especialistas**

<b>ESPECIALISTAS</b>	<b>NIVEL DE CALIFICACIÓN</b>
<b>Magister. Walter Cecilio Peralta Cabrera.</b> Especialista en derecho laboral.	MUY BUENO
<b>Magister. Hugo Chanduví Vargas</b> Especialista en procesos laborales, en Derecho Civil y Comercial	MUY BUENO
<b>Dra. Jesús María Sandoval Valdiviezo.</b> Metodóloga y especialista en Derecho.	MUY BUENO

Según (Mangnusson 1985, como se citó en Hurtado, 2012), indicó que la confiabilidad es el grado de aplicación de un instrumento que se repite a una población de estudio con las mismas características y va a producir resultados iguales. En tal sentido en el análisis de confiabilidad, se procesaron las preguntas desarrolladas en el instrumento de recolección de datos utilizado en la presente investigación, es el cuestionario a través del programa SPSS versión 25; el mismo que al hacer el análisis de las variables y los datos, se ha tenido de resultado en confiabilidad: Alfa de Cronbach 0,817, con 10 elementos procesados, representando un nivel 15 de confiabilidad admisible. **(Ver Anexo 04 -Tabla de Confiabilidad del Instrumento)**

### **3.5. Procedimientos**

En el **primer paso**, se estableció la población y la muestra que se le aplicó el instrumento de recolección de datos, estando conformada por 15 abogados especialistas en derecho laboral del centro de la ciudad de Piura.

Como **según paso**, se ha elaborado el instrumento de recolección de datos, el cual es un cuestionario de 13 preguntas formuladas basándose en los indicadores de la Matriz de Operacionalización de las Variables.

como **tercer paso**, se validó el instrumento, presentado 3 especialistas en la en derecho laboral con conocimiento metodológico, a fin de que evalúen la precisión, coherencia y pertinencia del instrumento, previo a ser aplicado a la muestra seleccionada.

Como **cuarto paso**, se procesó el instrumento a través programa SPSS versión 25, con el objetivo de comprobar su grado de confiabilidad mediante la prueba piloto aplicada a 10 abogados, el resultado que se obtuvo en el Alfa de Cronbach fue favorable.

Como **quinto paso**, se llevó a cabo la aplicación del instrumento válido y confiable a los abogados especializados en derecho laboral del centro de la ciudad de Piura, el mismo que se aplicó de manera anónima y para lo cual se requirió que el encuestado responda con sinceridad y seguridad a fin de conseguir los datos que contribuyeron a la investigación. Cabe señalar que el instrumento se aplicó de manera virtual y presencial en la medida de lo posible, cuyo tiempo estimado para la solución de éste fue de 20 minutos.

### **3.6. Método de análisis de datos**

En la presente investigación se utilizó el programa SPSS versión 25 para efectuar en principio una prueba piloto en el Alfa de Cronbach con el objetivo de evaluar la confiabilidad del instrumento y se utilizó el referido programa para la tabulación de datos, en la cual se detallan las variables de estudios. Asimismo, se ha utilizado para el procesamiento de los datos recopilados con el instrumento aplicado y los resultados obtenidos se presentan mediante tablas y gráficos del mismo programa con su correspondiente interpretación.

De igual manera, para esta investigación se utilizó el método teórico hermenéutico, el cual para Cisterna (2005) señala que supone tomar la información que es pertinente para la investigación y deja de lado aquello que no lo es. Para ello, toma las opiniones emitidas de la población y muestra según la triangulación de cada variable para finalmente llegar a la conclusión. De igual modo señala Muganga (2016), al referir que este método se utiliza para interpretar la información obtenida de los encuestados y hacer el análisis basándose en las posturas que emitieron.

### **3.7. Aspectos éticos:**

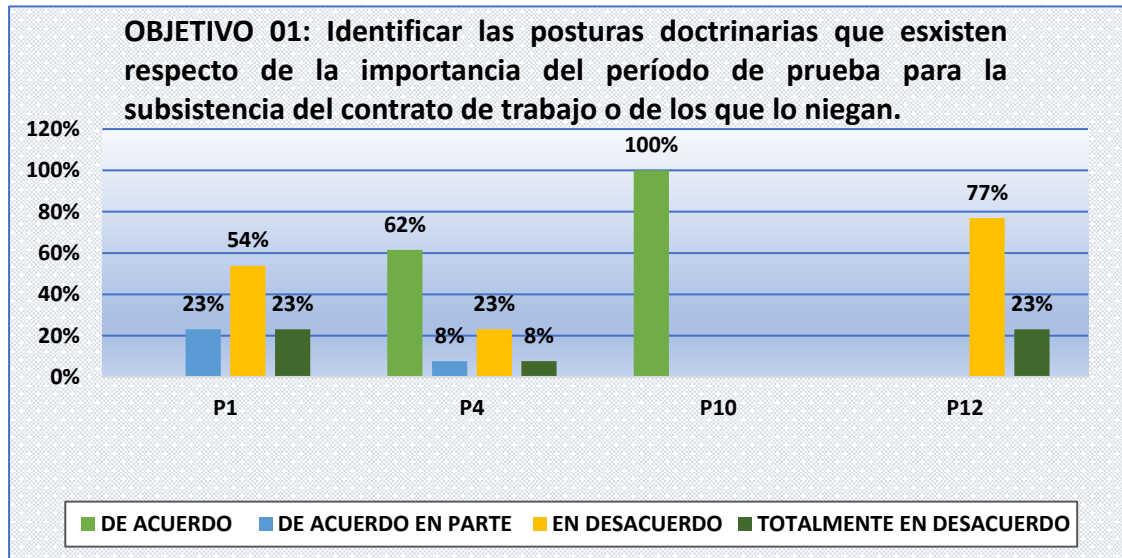
La presente investigación es original, propia de la que la suscribe, sin dar a lugar al plagio, respecto al ámbito teórico, se ha desarrollado referenciando distintas investigaciones con diferentes autores, los cuales han sido debidamente citados, sin vulnerar los derechos de autor y aplicando las normas APA sexta edición. Referente a los datos que se obtuvieron con la aplicación del cuestionario, fueron procesados teniendo el respeto a la confidencialidad, de manera que no afecte a la población encuestada, es decir, que cada valoración emitida fue trabajada con fines netamente investigativos.



## IV. RESULTADOS

En el siguiente apartado se presentan los resultados del cuestionario aplicado a los Abogados especialistas en derecho laboral del centro de la ciudad de Piura:

Figura:01



Interpretación: con relación a la pregunta 1 del cuestionario dirigido a la población de estudio de la presente investigación; se tiene que el 54%, que es equivalente a 9 de ellos, quienes señalaron estar en desacuerdo respecto de que la regulación del período de prueba sea suficiente solo con los límites de duración sin tener clara su definición la cual es importante para una efectiva aplicación. Y el 23% que equivalente a 3 encuestados, coincidieron en que estaban de acuerdo en parte; asimismo, el otro 23% indicó estar totalmente en desacuerdo.

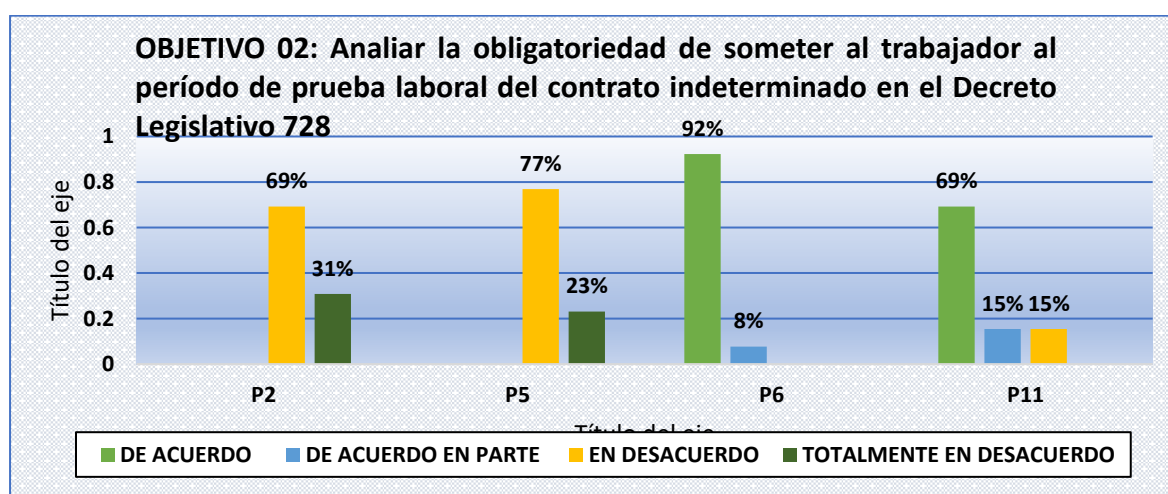
En cuanto a la cuarta interrogante, el 62%, equivalente a 10 encuestados, manifestaron que el período de prueba no es importante porque mediante su regulación se estaría utilizando la figura para llevar a cabo un real despido arbitrario; el 23% equivalente a 3 encuestados, refieren estar en desacuerdo; el 8% equivalente a 1 encuestado señaló estar de acuerdo, y el otro 8% refirió estar de acuerdo en parte.

En los resultados recabados en la pregunta 10, el 100% de los encuestados, señalaron estar de acuerdo en que es importante la formalización del período de prueba en el contrato indeterminado para que se pueda cumplir con los plazos

establecidos en su regulación y su fi, que es evaluar al trabajador en tiempo de prueba.

Respecto de la pregunta 12, el 77% de la población equivalente a 11 encuestados, manifestaron estar en desacuerdo respecto de que el efecto que tiene el período de prueba laboral en un contrato indeterminado sea la prohibición al trabajador de accionar contra el despido sin causa justa, y el 23% equivalente a 4 de ellos, señalaron estar totalmente en desacuerdo.

Figura: 02



Interpretación: respecto a la pregunta 2, el 69%, de la población equivalente al 10 de ellos, manifestaron estar en desacuerdo con la idea de que es importante someter al trabajador cualquiera sea su categoría al período de prueba laboral del Decreto Legislativo 728<sup>o</sup>; y el 31% equivalente a 5 encuestados, refirieron estar totalmente en desacuerdo.

En la pregunta 5, el 77% equivalente a 12 abogados encuestados, señalaron estar en desacuerdo que el período de prueba laboral beneficie más al trabajador peruano, y el 23 % equivalente a 3 encuetados manifestaron estar totalmente en desacuerdo.

En cuanto a la pregunta 6, el 92% que equivale a 14 de los encuestados, indicaron estar de acuerdo que el tiempo de prueba laboral beneficie al empleador más que al trabajador, y el 8% equivalente a 1 abogado, señaló estar de acuerdo en parte.

Por otro lado, en la pregunta 11, el 69% de la población equivalente a 10 de ellos, manifestaron estar de acuerdo con que en los contratos indeterminados siempre deben estar presentes sus elementos para diferenciarse de otro tipo de contrato; el 15 % que equivale a 2 encuestados, indicó estar de acuerdo en parte y el otro 15% de los encuestados señalaron estar en desacuerdo.

Figura: 03

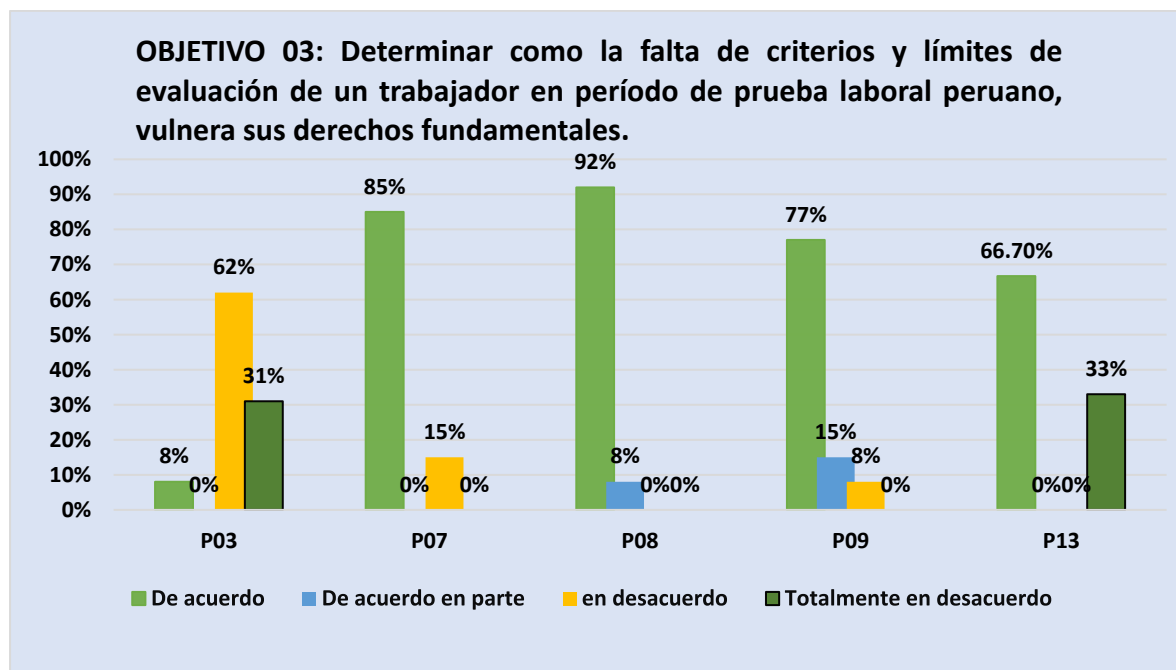


Figura 03: porcentajes del tercer objetivo.

**Interpretación:** Se observa que los resultados en la pregunta 3, el 62% equivalente a 9 encuestados, manifestaron estar en desacuerdo que la real causa de extinción de la relación laboral en período de prueba sea la no superación del mismo, por el trabajador. el 31% que equivale a 5 de ellos, indicó estar totalmente en desacuerdo; y el 8% correspondiente a 1 encuestado, señaló estar de acuerdo.

En relación a la pregunta 7, el 85% equivalente a 13 de los encuestados, señalaron estar de acuerdo que la regulación del artículo 10º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral está limitando derechos del trabajador; el 15% equivalente a 2 encuestados, indicó estar en desacuerdo.

Respecto de la pregunta 8, el 92% equivalente a 14 encuestados, manifestaron estar de acuerdo con la idea de que se debe implementar criterios de evaluación

al trabajador en la regulación del artículo 10º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral para mayor protección de los derechos del trabajador y del empleador.

En la interrogante 9, el 77% equivalente a 11 encuestados, indicaron estar de acuerdo con la idea de que es necesario identificar los factores que desnaturalizan al período de prueba para su buena aplicación; el 15% equivalente a 2 de ellos, señalaron estar de acuerdo en parte y el 8% equivalente a 1 indicó estar en desacuerdo.

Por último, se tiene a la interrogante 13, donde se ve como resultado que el 66.70% equivalente a 10 encuestados, indicaron estar de acuerdo con que uno de los factores que desnaturaliza al período de prueba laboral, es el fraude a la ley por parte del empleador mediante contratos de servicio; y el 33.3% equivalente a 5 encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo.

Conforme a los datos obtenidos y analizados, se colige que se ha confirmado la hipótesis planteada al inicio de la investigación, donde el 85% de los encuestados señalaron que es necesario determinar los factores que desnaturalizan el período de prueba y 92 % indicó que mediante la aplicación de criterios se protege los derechos de las partes en el período laboral peruano.

## V. DISCUSIÓN

En el siguiente apartado se discuten todos los objetivos plantados. Del instrumento aplicado a la población, los cuales indicaron sus posturas respecto de los objetivos plantados en la investigación:

Respecto de las posturas doctrinarias que existen sobre la importancia o no del período de prueba; Masa (2018), refiere que el período de prueba es trascendental para el derecho laboral, por su recta relación en la consolidación o conclusión de la relación laboral, pues nace con fines evaluativos, y en los resultados obtenidos en la presente investigación el 100 por ciento de los abogados encuestados manifestaron estar de acuerdo que es importante formalizar el período de prueba para que se pueda respetar los plazos establecidos por la norma y sobre todo para cumplir el fin que es la evaluación del trabajador para el contrato de trabajo indeterminado. Tal como lo define la teoría Monista, al señalar al período de prueba como etapa principal del contrato con fines duraderos, sometido a condiciones resolutorias, siendo entonces una etapa principal del contrato de trabajo indeterminado. En ese orden de ideas Warthon (2017), en las definiciones, señala al período de prueba como institución que faculta a las partes a convenir un contrato de trabajo, acordar el contexto personal y profesional en la que se va a desarrollar el servicio previo a la relación Jurídica laboral de carácter permanente y segura, de igual forma lo afirma Cabanillas (2018), al señalar que es la etapa experimental donde el empresario evalúa la capacidad profesional, la adaptación al trabajo y descubre las cualidades personales del trabajador para el trabajo, por lo que es importante su regulación. En dichas posturas, se colige que el período de prueba es sumamente importante su regulación, pues es útil para que el empleador pueda calificar el desempeño del trabajador puesto a prueba, mucho antes de que se obliguen ambas partes a un contrato de carácter indefinido, beneficiando a ambas partes ya que permite ser evaluado y evaluar; previo al contrato de carácter permanente.

Por el contrario, está el antecedente de Gallego (2015), donde concluye que no hay importantes fórmulas de reglamentar el período de prueba, quedando solo en establecer los límites para las diferentes categorías de trabajadores. Comparando con lo obtenido en los resultados, al no haber otras fórmulas de regulación del

período de prueba, el 54 por ciento de los abogados encuestados, manifestaron estar en desacuerdo que la regulación del período de prueba sea suficiente solo con los límites de duración sin tener claro una definición, la cual es importante para su efectiva aplicación; en tanto, el 23 por ciento que vienen hacer 3 encuestados dijeron estar de acuerdo en parte y el otro 23 por ciento indicó estar totalmente en desacuerdo. Por consiguiente, Zerga (2008), señala que en el período de prueba la extinción de la relación laboral se da sin justificación y no hay derecho a accionar contra el despido arbitrario. En tal caso, el 64 por ciento de los abogados encuestados, refirieron que no es importante el período de prueba porque mediante su regulación se lleva a cabo un real despido arbitrario al no exigirse justificación del despido; sin embargo, el 23 por ciento de la población indicó estar en desacuerdo ya que consideran que no se da un despido arbitrario y el 8 por ciento refirió estar totalmente en desacuerdo. En tal sentido, se advierte que muchos de los encuestados y antecedentes citados consideran que la regulación del período de prueba debe complementarse con otros aspectos que le permitan un mejor control efectivo en la relación laboral, pues lo han considerado que favorece al empleador y por el contrario al trabajador, al considerar que habría un despido arbitrario al no exigirse una causa de justificación que acredite que el trabajador no superó el período de prueba.

Para el análisis de la obligatoriedad de someter al trabajador al período de prueba laboral en el contrato indeterminado del del Decreto Legislativo 728, según Cabanillas (2019), afirma que el período de prueba limita la facultad de auto determinación de la persona afectando su desarrollo en la sociedad y también desconoce su vocación tuitiva que es proporcionar mayor protección a los derechos laborales del trabajador. Ante estas aseveraciones, de los resultados se obtuvo que el 69 por ciento de los encuestados indicaron estar en desacuerdo de que es importante someter al trabajador cualquiera fuera su categoría al período de prueba laboral, regulado en el Decreto Legislativo N°728, y el 31 por ciento refirió estar totalmente en desacuerdo. En ese orden de ideas, Bautista (2016), señala que el período de prueba es favorable para empleador y muy desfavorable para el trabajador, ya que deja abierta la posibilidad para el fraude laboral en desmedro de los derechos de los trabajadores, calificándolo como restrictivo para iniciar demanda que cuestione una vulneración durante esta etapa. En tal directriz,

el 92 por ciento equivalente a 14 encuestados de la investigación indicaron estar de acuerdo que el período de prueba beneficia más al empleador que al trabajador, y el 8 por ciento indicó que no estaba de acuerdo, por lo cual no resulta pertinente someter al trabajador al período de prueba con la actual regulación. En tanto, no es pertinente que se aplique a los trabajadores porque consideran que al beneficiar más al empleador y no al trabajador, se estaría generando un fraude a la ley; y desmedro a sus derechos al no poder accionar al considerar que hubo un despido arbitrario, además que los límites de tiempo se están utilizando de manera irregular, por lo cual esta figura sería restrictiva para los trabajadores.

En aras de determinar como la falta de criterios y límites de evaluación de un trabajador en período de prueba laboral peruano, vulnera sus derechos fundamentales. De los resultados obtenidos en la investigación, el 62 por ciento de los abogados encuestados indicaron estar en desacuerdo que la real causa de extinción de la relación laboral en el período de prueba sea la no superación, por el trabajador; por el contrario, el 31 por ciento refirió estar totalmente en desacuerdo y el 8 por ciento señaló estar de acuerdo. En esa línea de ideas, Salinas (2019), señala que la principal consecuencia de no haber superado el período de prueba es la resolución del contrato de trabajo, mencionado que una de los grandes problemas que se presente en este caso, es que no hay forma de demostrar si el trabajador tuvo o no un mal desempeño; por lo tanto, ante este vacío se estaría desnaturalizando el período de prueba. Siguiendo con los ya descrito, en los resultados de la investigación, el 85 por ciento de los encuestados manifestaron estar de acuerdo que el artículo 10º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, está limitando derechos al trabajador y el 15 por ciento de ellos, indicó estar en desacuerdo. Para Aparicio (2015), denota que el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores reconoce al empresario plena libertad para cesar el contrato de trabajo, privando al trabajador de reaccionar, impidiendo un control judicial sobre dicha decisión, lo que constituiría infracción a la debida tutela jurisdiccional efectiva del trabajador. Es decir que el período de prueba vulnera derechos de los trabajadores al no permitirles accionar judicialmente; sin embargo, la idea es que el empleador pueda calificar a su trabajador sin temor a ser cuestionado legalmente por lo que no estaría vulnerando derechos fundamentales al no consolidar un contrato de trabajo permanente, siendo

necesario que se implemente con otros aspectos que coadyuven a una mejor regulación.

Por tal razón, el siguiente antecedente nacional de Valdiviezo (2019), en el apartado referente a la necesidad de reformar el actual tratamiento del período de prueba laboral en la legislación peruana, al haberse desnaturalizado su finalidad a falta de una verdadera valoración de la capacidad y adaptación del trabajador al trabajo, en tal sentido, y con miras a proteger mejor los derechos de las partes de la relación laboral. El 92 por ciento de la población encuestada manifestó estar de acuerdo que es necesario implementar criterios de evaluación al artículo 10º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral para proteger ampliamente los derechos del empleador y del trabajador. Por consiguiente, se ha considerado la Casación Laboral N° 6051 – 2016 Arequipa, la cual plantea que, para una efectiva evaluación del trabajador en período de prueba, debe tenerse en cuenta los siguientes criterios: las posibilidades de desarrollo profesional, la capacidad del trabajador para adaptarse a los cambios tecnológicos, el grado de iniciativa para resolver problemas del trabajador, la relación cordial del trabajador con el resto del personal y los clientes de una empresa. Sin embargo, para poder aplicar efectivamente dicha figura con los criterios propuestos, de los resultados recabados, el 77 por ciento de los abogados encuestados, indicaron la necesidad de determinar los factores que desnaturalizan el período de prueba y el 15 por ciento de los encuestados manifestaron estar de acuerdo en parte; por el contrario, el 8 por ciento indicó estar en desacuerdo. En ese orden de ideas, Puntriano (2018), indicó que una forma de desnaturalizar el período de prueba se da en la casación N.º 7094-2014, donde se acogió un pedido de indemnización por daños y perjuicios en etapa de prueba, a una trabajadora, siendo contrario a la ley; ya que el trabajador en tiempo de prueba no tiene protección contra el despido arbitrario. Asimismo, Gallego (2015), afirma que los factores que desnaturalizan el período de prueba son los siguientes: someter al trabajador al período de prueba sin ver su real importancia, aplicar de manera irregular el máximo de tiempo en el cual el empresario tiene impunidad, cuando hay manipulación del tiempo de prueba en los contratos temporales, con los cuales se busca economizar los costos de la finalización del contrato o evitar pagar una indemnización. En este caso, el 66.70 por ciento de encuestados, indicaron que



uno de los factores que desnaturaliza al período de prueba laboral es el fraude a la ley, por parte del empleador mediante contratos de servicio; y el 33.3 por ciento equivalente a 5 encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo con dicha postura. Es decir, que para mejorar la regulación del período de prueba es necesario y oportuno conocer los factores que lo desnaturalizan, además, que debe implementarse con criterios evaluativos a dicha regulación con el fin de salvaguardar los derechos del empleador y trabajador, donde no haya espacio para dudas y sentir que se vulneraron derechos.

## VI. CONCLUSIONES

1. Luego de haber comparado la doctrina con los resultados obtenidos, se concluye que el período de prueba laboral peruano, es una institución jurídica importante que faculta a las partes de una relación laboral a pactar el contexto personal y profesional en la que se va a desarrollar el servicio, previo a la constitución de un contrato laboral indeterminado.
2. Al tener claro la obligatoriedad de someter al trabajador al período de prueba, por ser fuente de constitución de la relación laboral permanente y por el otro lado atendiendo el sentir del trabajador que el período de prueba es restrictivo a sus derechos fundamentales tras los despidos sin justificación alguna del empleador; se han planteado los criterios de evaluación que deben complementar la figura jurídica, siendo los indicados por Casación Laboral N° 6051 – 2016 Arequipa, los cuales son: ver las posibilidades de desarrollo profesional y la capacidad que tiene el trabajador para adaptarse a los cambios tecnológicos; asimismo, evaluar su grado de iniciativa para resolver problemas imprevistos y sobre todo, que mantenga una relación cordial con el personal de la empresa y los clientes.
3. De lo expuesto anteriormente y lo expresado por Gallego (2015), se determina que los factores que desnaturalizan al período de prueba son: someter al trabajador al período de prueba sin ver su pertinencia; aplicar de manera irregular los plazos de prueba que se aplican a las diferentes categorías de los trabajadores en el cual el empresario tiene impunidad y busca economizar los costos que demanda establecer un contrato indefinido evitando pagar una indemnización y beneficios sociales u otros. Otro de los factores es aceptar pedidos de indemnización por despido arbitrario con lo cual se contradice a lo regulado por la institución jurídica laboral.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Ministerio de Trabajo evaluar las posibilidades de incluir en la regulación del artículo 10º del D.S. N°003-97-TR del Texto Único Ordenado del D. Leg.N°728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, los factores que desnaturalizan el período de prueba que se han establecidos en la presente investigación, siendo los siguientes: Utilizar de forma irregular los plazos de tiempo establecidos para evaluar al trabajador sin ver su pertinencia; el segundo consiste en utilizar los tiempos de prueba simulando otro tipo de contrato temporal, con lo cual se genera fraude a la ley, al tratar de economizar costos por concepto de beneficios sociales; y el tercero se configura cuando se acepta pedido de indemnización por despido arbitrario en tiempo de prueba, por ser contrario a ley.
2. Se recomienda en lo sucesivo, a los jueces laboristas, no emitir pronunciamiento de pedidos de indemnización por despido arbitrario en etapa de prueba en aras de evitar confusión en la finalidad que persigue contradiciendo lo regulado en el artículo 10º del D. Leg.728, a fin de no desnaturalizarlo.
3. Se recomienda al Congreso de la República del Perú, complementar al período de prueba con los siguientes criterios de evaluación emitidos por esta investigación: Partiendo por analizar si es pertinente someter al trabajador a prueba, ver las posibilidades de desarrollo profesional del trabajador; asimismo, ver la capacidad que tiene para adaptarse a los cambios tecnológicos, y ver si cuenta con grado de iniciativa para resolver problemas; además que debe mantener una relación cordial con los demás trabajadores y los clientes de la empresa. Protegiéndose así mejor los derechos de las partes y no sientan la necesidad de suprimir la figura jurídica por ser restrictivo a sus derechos.

## REFERENCIAS

- Aparicio, R. (2016). *Una revisión al concepto período de prueba frente a la nueva doctrina del tribunal constitucional*. Madrid: artículo internacional del Anuario Jurídico y Económico Escorialense.
- Arias, J., Villasís M. y Miranda M. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. Revista Alerg Méx, 62 (02), 201-206. Recuperado de <http://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/181/309>
- Asquerino, M. (2015). *El periodo de prueba en los contratos de trabajo*. Sevilla: Tesis Doctoral.
- Ainsworth, Q. (22 de junio, 2021). *JotForm: Métodos de recopilación de datos. [Mensaje en un blog]*. recuperado de <https://www.jotform.com/data-collection-methods/>
- Bautista, J. (2018). "El período de prueba como período de suspensión de los derechos fundamentales de los trabajadores". Lima- Peru.
- Betancur, S. (s.f). Operacionalización de Variables. Recuperado de [http://fcaenlinea.unam.mx/anexos/1349/1349\\_u2\\_Act2.pdf](http://fcaenlinea.unam.mx/anexos/1349/1349_u2_Act2.pdf)
- Cabanillas, C. (2019). *RAZONES JURÍDICAS PARA LA DEROGACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA DE TRES MESES ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 10º DEL DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR, TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, LPCL PARA OBTENER LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO*. Cajamarca- Perú.
- Cisterna, F. (2005). *Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29900107>
- Chacartegui, C. (2008). "Contrato de trabajo y empresas de Trabajo temporal". revista internacional de Barcelona : ISBN.
- Corte Suprema de Justicia de La República (2016). *Casación Laboral N° 6051-2016*. Arequipa. Perú
- Corte Suprema de Justicia de la República (2014). *Casación N° 7094-2014*. Lima. Perú
- Creswell, J. W. (2013). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Fernández , R. (2015). *Tipos de variables de investigación. Tipos de variables de investigación*.
- Gallego, F. (2015). *Aspectos Esenciales del Período de Prueba: Formalización, Duración y Extinción (Transformación y Tendencias de una Institución Clásica)*. Madrid: Tesis internacional de la Universidad de Murcia .

- García, A. (2012), *Capítulo III, la muestra*: Recuperado de <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0092506/cap03.pdf>
- Hurtado, J. (2012). *Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia* (4a. ed.). Bogotá-Caracas: Ciea-Sypal y Quirón.
- López y Fachelli. S. (2015). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL CUANTITATIVA*: recuperado de [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua\\_a2016\\_cap2-3.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf)
- López, J (08 de noviembre, 2018)*Muestra estadística*. Economipedia.com
- Lalangui, D. (2018). *Población y Muestra de Tesis*. Contbale Perú emprendimiento ECP: Recuperado de <https://www.emprendimientocontperu.com/poblacion-y-muestra-de-tesis/>
- Pimienta, J., & Orden, A (2012). *Metodología de la investigación*. México: Editorial Mexicana.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2010). *Sistema Normativo de Información LABORAL- SNIL*. recuperado de [http://www.mintra.gob.pe/boletin/boletin\\_2\\_1.html](http://www.mintra.gob.pe/boletin/boletin_2_1.html)
- Martines y Rodrigues(2013). *Manual de metodología de la investigación científica*. Creado por pdfFactory Pro trial version. recuperado de [http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/cielam/manual\\_de\\_metodologia\\_de\\_investigaciones.\\_1.pdf](http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/cielam/manual_de_metodologia_de_investigaciones._1.pdf)
- Masa, A. (2018). *“El período de prueba en el derecho laboral peruano: alcances, límites y consecuencias de su aplicación irregular”*. Tesis nacional. Lima-Perú.
- Montengro, J. (22 de Mayo, de 2019). *Poblacion y Muestra en la investigación científica*. Diapositivas: Recuperado de <https://es.slideshare.net/juanmontenegro2000/jmo-2019-poblacin-y-muestra>
- Muganga, L (2016). *The Importance of Hermeneutic Theory in Understanding and Appreciating Interpretive Inquiry as a Methodology*. ResearchGate – article. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/328174838\\_The\\_Importance\\_of\\_Hermeneutic\\_Theory\\_in\\_Understanding\\_and\\_Appreciating\\_Interpretive\\_Inquiry\\_as\\_a\\_Methodology](https://www.researchgate.net/publication/328174838_The_Importance_of_Hermeneutic_Theory_in_Understanding_and_Appreciating_Interpretive_Inquiry_as_a_Methodology)
- Ochoa, S. (29 de Agosto, de 2018). *Muestreo y tamaño de muestra para una tesis. ¿Qué tipo de muestreo se debe utilizar en una tesis?* recuperado de <https://tesis-ciencia.com/2018/08/29/muestreo-muestra-tesis/>
- Pacheco, L. (2008). *Período de prueba: Naturaleza y Régimen Jurídico*. Lima.
- Presidente de la República del Perú (1997). *Decreto Supremo 003*. Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Lima, Presidente de la República.

- Presidente de la República del Perú (1991). *Decreto Legislativo 728*. Ley de productividad y Competitividad Laboral. Lima, Presidente de la República.
- Puntriano, C. (29 de Octubre, de 2018). “*El período de prueba: Apuntes a partir de una reciente sentencia de la Corte Suprema*”. [Mensaje de un blog, La Ley]. Recuperado de <https://laley.pe/art/6446/el-periodo-de-prueba-apuntes-a-partir-de-una-reciente-sentencia-de-la-corte-suprema>
- Ramirez, A. (2017). *Tipos de investigación*. Recuperado de <https://es.slideshare.net/AnaKarenRamirezGarci/proyecto-detallerdeinvestigacion#:~:text=INVESTIGACI%C3%93N%20DIAGN%C3%93STICA%20O%20PROPOSITIVA%20%E2%80%A2,diagnosticar%20y%20resolver%20problemas%20fundamentales.&text=La%20investigaci%C3%B3n%20propositiva%20se%20caracteriza%20por%20generar%20conocimiento.>
- Sampieri. R. H. (2010). *Metodología de la investigación*. Recuperado el 5 de febrero de 2018, de [esup.edu.pe](http://esup.edu.pe)
- Salinas, M. (20 de agosto, de 2019). *Período de Prueba: ¿Qué es?* [Mensaje de un blog Cerem]. Recuperado de <https://www.cerem.pe/blog/periodo-de-prueba-que-es>
- Tomayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa, p.180.
- Vallecilla, L. (2018). *Contrato de Trabajo y Empresas de Trabajo Temporal*. Tesis Doctoral. Recuperado de [https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23054/1/derecho-laboral-en-colombia\\_Cap02.pdf](https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23054/1/derecho-laboral-en-colombia_Cap02.pdf)
- Valdiviezo, M. (2019). “*LA REGULACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL PERÚ*”. Tesis para el título de abogado. Piura.
- Warthon, M. (2017). “*IMPLICANCIAS DE LA CAPACITACIÓN ANTES DE LA PRESTACIÓN EFECTIVA DE LABORES SOBRE EL PERÍODO DE PRUEBA*”. Tesis para optar por el grado de Magíster. Lima: Universidad Católica del Perú.

# **ANEXOS**

### ANEXO N° 03: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA
<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>FACTORES DE LA DESNATURALIZACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA.</p>	<p>Para Gallego (2015), señala que los factores que desnaturalizan el período de prueba es todo aquello que no se basa en la adecuada valoración de la capacidad y aptitud del trabajador frente al trabajo.</p>	<p>En la presente investigación se efectuará un conjunto de procedimientos con la finalidad de determinar cuáles son los factores de la desnaturalización del período de prueba según lo regulado en el artículo 10° del Decreto Legislativo 728.</p>	ASPECTOS FUNDAMENTALES DE LA REGULACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA	Claridad del período de prueba.	<p>CUESTIONARIO APLICADO A LOS ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN DERECHO LABORAL DEL CENTRO DE LA CUIDAD DE PIURA.</p>	Likert
				Límites del período de prueba.		Likert
				Importancia de someter al trabajador al período de prueba.		Likert
			EFECTOS DEL PERÍODO DE PRUEBA	Causas de extinción la relación laboral.		Likert
				Beneficios de las partes.		Likert
				Derechos limitados del trabajador		Likert
			APLICACIÓN IRREGULAR DEL PERÍODO DE PRUEBA	Factores		Likert



VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA
VARIABLE DEPENDIENTE  EL CONTRATO DE TRABAJO INDETERMINADO	SEGÚN EL MINISTERIO DE TRABAJO (2010), DEFINE AL CONTRATO INDETERMINADO COMO AQUEL QUE TIENE UNA FECHA DE INICIO, PERO NO UNA FECHA DE CULMINACIÓN, PUEDE PERDURAR EN EL TIEMPO HASTA QUE SE PRODUZCA UNA CAUSA JUSTIFICADA QUE AMERITE SU EXTINCIÓN.	MEDIANTE ESTA INVESTIGACIÓN SE REALIZARÁ UN ANÁLISIS DE LA REGULACIÓN DEL CONTRATO INDETERMINADO EN TIEMPO DE PERIODO DE PRUEBA, TOMANDO LOS ANTECEDENTES NACIONALES Y EXTRANJEROS QUE PUEDA CONTRIBUIR PARA DETERMINAR LOS FACTORES DE LA DESNATURALIZACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA EN EL CONTRATO INDEFINIDO Y LOS CRITERIOS QUE SE DEBEN TENER EN CUENTA PARA LA EVALUACIÓN DEL TRABAJADOR.	ASPECTOS ESPECÍFICOS DEL CONTRATO DE TRABAJO INDETERMINADO	IMPORTANCIA DE FORMALIZAR EL PERIODO DE PRUEBA EN EL CONTRATO.	CUESTIONARIO APLICADO A LOS ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN DERECHO LABORAL DEL CENTRO DE LA CUIDAD DE PIURA.	Likert
				ELEMENTOS DEL CONTRATO.		Likert
				CONDICIÓN DE LA CAUSA DE EXTINCIÓN		Likert
			EL CONTRATO INDETERMINADO EN TIEMPO DE PRUEBA	EFFECTOS JURÍDICOS DEL CONTRATO INDETERMINADO.		Likert
				EXISTENCIA DE FRAUDE A LEY.		Likert
				CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL TRABAJADOR.		Likert

## ANEXO N° 04: FORMULARIO



### **ANEXO N° 2 CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS ABOGADOS ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL DEL CENTRO DE LA CIUDAD DE PIURA.**

**Objetivo:** Analizar la opinión de los abogados especializados en Derecho Laboral de la ciudad de Piura que permitan determinar los factores de la desnaturalización del periodo de prueba en el contrato indeterminado.

**Consigna:** El cuestionario que se relaciona persigue el determinar la existencia de factores que desnaturalizan el periodo de prueba en el contrato indeterminado. Su aporte conceptual y jurídico brindará un apoyo para identificar dichos factores y los criterios de evaluación del trabajador en tiempo de prueba, que evite la vulneración de sus derechos.

---

#### **DATOS GENERALES DEL ABOGADO ENCUESTADO:**

**Grado Académico:** Licenciado ( )      Magister ( )      Doctor ( )

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

**1. ¿Está usted de acuerdo que la regulación del período de prueba Laboral es suficiente con los límites de duración sin tener clara una definición?**

- a) De acuerdo ( )
- b) De acuerdo en parte. ( )
- c) En desacuerdo ( )
- d) Totalmente en desacuerdo ( )

**2. ¿Está usted de acuerdo con la idea de que es importante someter al trabajador cualquiera sea su categoría al período de prueba recogido en el Decreto Legislativo 728?**

- a) De acuerdo ( )
- b) De acuerdo en parte ( )
- c) En desacuerdo ( )
- d) Totalmente en desacuerdo ( )

**3. ¿Está usted de acuerdo que la real causa de extinción de la relación laboral en el período de prueba es la no superación del mismo, por el trabajador?**

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

En caso de marcar la opción "b" explique brevemente

.....

**4. Según el artículo 10 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad Y Competitividad Laboral D.S. N° 003-97-TR. Señala que, el período de prueba es de tres, de seis y de doce meses, y que terminado dicho plazo, el trabajador puede accionar por despido arbitrario, pero antes no. ¿está usted de acuerdo que mediante esta regulación se estaría aprovechando al período de prueba para llevar a cabo un real despido arbitrario?**

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

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

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**5. ¿Está usted de acuerdo que la regulación del artículo 10 de la Ley de Productividad y competitividad laboral beneficia más al trabajador?**

- a) De acuerdo
- b) De acuerdo en parte

c) En desacuerdo

d) Totalmente en desacuerdo.

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

---

---

**6. ¿Está usted de acuerdo que la regulación del artículo 10º de la Ley de Productividad y competitividad laboral beneficia más al empleador?**

a) De acuerdo

b) De acuerdo en parte

c) En desacuerdo

d) Totalmente en desacuerdo

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

---

---

**7. ¿Está usted de acuerdo que la regulación del artículo 10º de la Ley de Productividad y competitividad laboral está limitando derechos del trabajador?**

a) De acuerdo

b) De acuerdo en parte

c) En desacuerdo

d) Totalmente en desacuerdo

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

---

---

**8. ¿Está usted de acuerdo con la idea de que se debería implementar criterios de evaluación aplicables al trabajador en el artículo 10º de la Ley de Productividad y competitividad laboral para mayor protección de los derechos del trabajador y del empleador?**

a) De acuerdo

- b) De acuerdo en parte
- c) En desacuerdo
- d) Totalmente en desacuerdo

**9. ¿Está usted de acuerdo con la idea de que es necesario identificar los factores que desnaturalizan el período de prueba para una buena aplicación del mismo?**

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

En caso de marcar la opción "a" tiene alguna idea de cuáles serían esos factores que estarían desnaturalizando al período de prueba:

---

**10. ¿Está usted de acuerdo que es importante la formalización del período de prueba en el contrato indeterminados para cumplir con los plazos señalados en su regulación?**

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

**11. ¿Está usted de acuerdo que en los contratos indeterminados siempre tienen que estar presentes sus elementos, para diferenciarse de otros tipos de contratos?**

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

**12. ¿Está usted de acuerdo con la idea referida a que uno de los efectos jurídicos del período de prueba en el contrato indeterminado es la prohibición al trabajador de accionar contra el despido sin causa justa?**

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

**13. ¿Está usted de acuerdo que uno de los factores que desnaturaliza al período de prueba en un contrato indeterminado es el fraude a la ley por parte del empleador mediante contratos de servicio?**

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

En caso de marcar la opción "a" explique brevemente:

---

---

**Observaciones**

---

---

**Muchas gracias por su colaboración**

**Anexo 05: Constancias y Fichas de Validación del Instrumento**

**FICHA DE VALIDACIÓN**

**TEMA DE TESIS: “Factores de la desnaturalización del período de prueba en el contrato laboral indeterminado peruano 2020”**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
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							

6.Intencionaldiad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación														X							
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación															X						
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores															X						
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación														X							

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 08 de Noviembre del 2020.

Piura, 08 de Noviembre del 2020.

Magister : Walter Cecilio Peralta Cabrera  
 DNI : 07765439  
 Especialidad : Derecho laboral  
 E-mail : wperaltaca@ucvvirtual.edu.pe



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Walter Cecilio Peralta Cabrera con DNI N.º 07765439 Magister (a) en Derecho Empresarial N.º ANR: ....., de profesión Abogado desempeñándome actualmente como Docente universitario en Universidad Cesar Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Cuestionario dirigido a los Abogados Especialistas en Derecho Laboral de los Estudios Jurídicos del Centro de Piura.

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

Cuestionario	DEFICIEN TE	ACEPTA BLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELE NTE
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 a los 08 días del mes de Noviembre del Dos mil veinte.

Magister : Walter Cecilio Peralta Cabrera  
 DNI : 07765439  
 Especialidad : Derecho laboral  
 E-mail : wperaltaca@ucvvirtual.edu.pe

### FICHA DE VALIDACIÓN

#### TEMA DE TESIS: “Factores de la desnaturalización del período de prueba en el contrato laboral indeterminado peruano 2020”

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		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						
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación															X						



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo HUGO CHANDUVI VARGAS con DNI N.º 80453434 Doctor (a) en MAG. DERECHO CIVIL Y COMERCIAL N.º ANR: ....., de profesión ABOGADO desempeñándome actualmente como Docente en Universidad Cesar Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Cuestionario dirigido a los Abogados Especialistas en Derecho Laboral de los Estudios Jurídicos del Centro de Piura.

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

Cuestionario	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 a los 09 días del mes de Noviembre del Dos mil veinte.

Magister : HUGO CHANDUVI VARGAS  
 DNI : 80453434  
 Especialidad : Derecho Civil y Comercial  
 E-mail : Chanduviabogados@hotmail.com

### FICHA DE VALIDACIÓN

#### TEMA DE TESIS: “Factores de la desnaturalización del período de prueba en el contrato laboral indeterminado peruano 2020”

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		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 VALIDACIÓN

Yo SANDOVAL VALDIVIEZO, JESUS MARIA con DNI N.º 02629159 Doctor (a) en DERECHO N.º ANR: 922, de profesión ABOGADO desempeñándome actualmente como DOCENTE en ESCUELA DE DERECHO ULADECH.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Cuestionario dirigido a los Abogados Especialistas en Derecho Laboral de los Estudios Jurídicos del Centro de Piura.

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

Cuestionario	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 a los 06 días del mes de Noviembre del Dos mil veinte.

Dra. : JESUS MARIA SANDOVAL VALDIVIEZO  
DNI : 02629159  
Especialidad : DERECHO  
E-mail : centroreynapiura@hotmail.com

## Anexo 06: Tabla de Confiabilidad del Instrumento SPSS-Versión 25

### Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,817	15