



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Criterios Indemnizatorios por Daños y Perjuicios a Trabajadores  
Privados Cesados de Mala Fe Durante Periodo de Prueba-  
Casación 7095-2014**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

**AUTORES:**

Colina Arenas, Leonor Elizabeth (ORCID: [0000-0002-2124-7307](https://orcid.org/0000-0002-2124-7307))

Tesén Falla, Luis Eduardo (ORCID: [0000-0003-0734-8918](https://orcid.org/0000-0003-0734-8918))

**ASESORES:**

Mg. Villalta Campos, José Manuel (ORCID: [0000-0001-5342-0349](https://orcid.org/0000-0001-5342-0349))

Mg. Yaipén Torres, Jorge José (ORCID: [0000-0003-3414-0928](https://orcid.org/0000-0003-3414-0928))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Régimen Laboral Privado - DERECHO LABORAL

**CHICLAYO-PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

Dedicamos nuestro trabajo de investigación a nuestros padres; al Sr. Julio Colina Mendoza y Sra. Leonor Arenas Ramírez como también al Sr. Walter Tesén Vílchez y Sra. Jessica Falla Falla quienes estuvieron siempre apoyándonos en cada paso que hemos dado como estudiantes universitarios, siendo nuestro motor y el motivo más importante para llegar hacer un profesional de bien además, por mantener sus esperanzas y sueños de vernos triunfar, por el apoyo incondicional y los deseos sinceros de buenos augurios para nuestra etapa profesional que nos tocará vivir. Esta tesis está dedicada exclusivamente para ustedes, nuestros guerreros, quienes estuvieron detrás de nosotros luchando día a día para lograr juntos esta meta trazada.

También, va a dedicada para nuestros hermanos, que han sido pieza fundamental en nuestra vida universitaria, por ser tan solidarios y ser un apoyo cuando más se les necesitaba.

## **Agradecimiento**

Agradecemos, en primer lugar, a nuestro padre celestial quien nos dio la salud en estos tiempos tan difíciles de pandemia, agradecer también por los conocimientos y sabiduría para afrontar las adversidades que se han ido presentando día a día.

En segundo lugar, agradecer a nuestros padres, quienes fueron el motor y motivo para continuar con esta travesía desde un inicio de la carrera y hasta el día de hoy; quienes nos impulsaron a ser mejores sin importar las dificultades que estemos pasando y demostrar que, ante todo lo que suceda siempre habrá una luz al final de túnel.

Agradecemos también a cada persona que siempre estuvo alentándonos y dándonos las fuerzas para no desistir y continuar con nuestras metas, estas personas jugaron un papel fundamental en el ámbito emocional y esta tesis va dirigido para todos aquellos que están gozando de un descanso eterno y los que están con nosotros, gracias por el apoyo.

Agradecer también a nuestros asesores, quienes fueron nuestros mentores desde un inicio de nuestra vida universitaria, quienes nos orillaban a esforzarse y a querer a esta hermosa carrera, además por estar en cada paso de nuestra formación hacia ser un abogado de éxito.

## Indice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	vii
Índice de gráficos y figuras.....	ix
Resumen.....	xi
Abstrac.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Realidad Problemática.....	1
1.2. Pregunta Problemática.....	2
1.3. Justificación.....	2
1.4. Objetivos.....	3
1.5. Hipótesis.....	3
II. MARCO TEÓRICO.....	4
2.1. Antecedentes.....	4
2.1.1. A nivel Internacional.....	4
2.1.2. A nivel Nacional.....	6
2.1.3. A nivel Local.....	8
2.2. Derecho al Trabajo.....	10
2.2.1. Definición del derecho al trabajo.....	10
2.2.2. Evolución del derecho al trabajo.....	10
2.2.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Social y Culturales... 11	
2.2.4. La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948..... 11	
2.2.5. Organización Internacional del Trabajo..... 12	
2.2.6. Constitución Política del Perú de 1979..... 12	
2.2.7. Constitución Política del Perú de 1993..... 13	
2.3. El Contrato de Trabajo..... 14	
2.3.1. Definición del contrato de trabajo..... 14	
2.3.2. Elementos esenciales del contrato de trabajo..... 15	

2.3.3. Elementos explícitos del contrato.....	15
2.3.4. Elementos atípicos del contrato.....	16
2.3.5. Contratos sujetos a modalidad.....	17
2.4. La Libertad de Contratar.....	18
2.4.1. Definición de la libertad de contratar.....	18
2.4.2. Dimensiones de la libertad de contratar.....	19
2.4.3. Definición en la Constitución Política del Perú.....	19
2.5. El Periodo de Prueba.....	20
2.5.1. Antecedentes del periodo de prueba.....	20
2.5.2. Concepto del periodo de prueba.....	21
2.5.3. Plazo del periodo de prueba según el Decreto Legislativo N° 728.....	22
2.5.4. Formalidades del periodo de prueba.....	22
2.5.5. Naturaleza del periodo de prueba.....	23
2.6. Abuso de Derecho.....	24
2.6.1. Antecedentes históricos.....	24
2.6.2. Conceptos del abuso de derecho.....	25
2.7. Estabilidad Laboral.....	25
2.7.1. Concepto de estabilidad laboral.....	26
2.7.2. Definición de estabilidad laboral.....	26
2.7.3. Protocolo de San Salvador.....	26
2.7.4. Evolución histórica.....	27
2.7.5. Clases de estabilidad en la Legislación Peruana.....	27
2.7.6. Tipos de estabilidad laboral.....	28
2.8. El Despido Laboral.....	28
2.8.1. Definición del despido.....	29
2.8.2. Clases y tipos del despido según la LPCL.....	30
2.8.3. El despido, el ordenamiento laboral y sus causales.....	31
2.9. La Buena fe en el Derecho Laboral.....	32
2.9.1. En la Legislación Peruana.....	33
2.9.2. Concepto.....	33
2.9.3. Tipos.....	34

III. METODOLOGÍA.....	35
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	35
3.2. Variables y operacionalización.....	35
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	36
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	37
3.5. Procedimientos.....	38
3.6. Método de análisis de datos.....	38
3.7. Aspectos éticos.....	38
IV. RESULTADOS.....	39
V. DISCUSIÓN.....	50
VI. CONCLUSIONES.....	58
VII. RECOMENDACIONES.....	60
VIII. PROPUESTA.....	61
REFERENCIAS.....	64
ANEXOS.....	71

## Índice de tablas

	Pág
<b>Figura 1:</b> Condición de los encuestados.....	39
<b>Figura 2:</b> ¿Considera usted que la facultad otorgada al empleador por el Decreto Legislativo N° 728; “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, de contratar o no al personal idóneo durante el periodo de prueba va en contra de los principios del derecho laboral?.....	40
<b>Figura 3:</b> En relación a la Sentencia Casatoria Laboral 7095 – 2014 ¿Cree usted que la Corte Suprema hizo bien al otorgar una indemnización por daños y perjuicios a un trabajador cesado por mala fe durante el periodo de prueba debido al incumplimiento de una promesa laboral?.....	41
<b>Figura 4:</b> ¿Para usted al establecer indemnización por daños y perjuicios a trabajadores del sector privado cesados por mala fe durante el periodo de prueba, resultaría beneficioso para la parte más “débil” de la relación laboral?.....	42
<b>Figura 5:</b> ¿Cree usted que los jueces laborales deberían en primera instancia otorgar indemnización por daños y perjuicios a los trabajadores cesados de mala fe durante el periodo de prueba que se encuentran pasando por un estado de indefensión?.....	43
<b>Figura 6:</b> ¿Cree usted que el periodo de prueba como institución del derecho laboral, protege los derechos de los trabajadores?.....	44
<b>Figura 7:</b> ¿Cree usted que la figura del periodo de prueba limita los derechos del trabajador del sector privado?.....	45
<b>Figura 8:</b> Con relación a la estabilidad laboral ¿Considera usted que el periodo de prueba regulado en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en su artículo 10, vulnera el principio de continuidad laboral?.....	46

- Figura 9:** ¿Cree usted que, al desvincularse de la relación laboral al trabajador de mala fe durante el periodo de prueba, generaría un estado de indefensión?.....47
- Figura 10:** ¿Cómo considera usted que se debe comprobar la mala fe del empleador al generar la ruptura del vínculo laboral en el periodo de prueba?.....48
- Figura 11:** ¿Usted considera que al establecer criterios de la Sentencia Casatoria Laboral 7095-2014-Lima sobre indemnización por daños y perjuicios a trabajadores cesados de mala fe durante el periodo de prueba en el último párrafo del artículo 10 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 como una propuesta legislativa para que sea considerado precedente vinculante, ayudaría a que los empleadores no generen rupturas laborales y por lo tanto no vulneren su derecho a la estabilidad?.....49

## Índice de gráficos y figuras

	Pág.
<b>Figura 1:</b> Condición de los encuestados.....	39
<b>Figura 2:</b> ¿Considera usted que la facultad otorgada al empleador por el Decreto Legislativo N° 728; “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, de contratar o no al personal idóneo durante el periodo de prueba va en contra de los principios del derecho laboral?.....	40
<b>Figura 3:</b> En relación a la Sentencia Casatoria Laboral 7095 – 2014 ¿Cree usted que la Corte Suprema hizo bien al otorgar una indemnización por daños y perjuicios a un trabajador cesado por mala fe durante el periodo de prueba debido al incumplimiento de una promesa laboral?.....	41
<b>Figura 4:</b> ¿Para usted al establecer indemnización por daños y perjuicios a trabajadores del sector privado cesados por mala fe durante el periodo de prueba, resultaría beneficioso para la parte más “débil” de la relación laboral?.....	42
<b>Figura 5:</b> ¿Cree usted que los jueces laborales deberían en primera instancia otorgar indemnización por daños y perjuicios a los trabajadores cesados de mala fe durante el periodo de prueba que se encuentran pasando por un estado de indefensión?.....	43
<b>Figura 6:</b> ¿Cree usted que el periodo de prueba como institución del derecho laboral, protege los derechos de los trabajadores?.....	44
<b>Figura 7:</b> ¿Cree usted que la figura del periodo de prueba limita los derechos del trabajador del sector privado?.....	45
<b>Figura 8:</b> Con relación a la estabilidad laboral ¿Considera usted que el periodo de prueba regulado en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en su artículo 10, vulnera el principio de continuidad laboral?.....	46

- Figura 9:** ¿Cree usted que, al desvincularse de la relación laboral al trabajador de mala fe durante el periodo de prueba, generaría un estado de indefensión? 47
- Figura 10:** ¿Cómo considera usted que se debe comprobar la mala fe del empleador al generar la ruptura del vínculo laboral en el periodo de prueba? 48
- Figura 11:** ¿Usted considera que al establecer criterios de la Sentencia Casatoria Laboral 7095-2014-Lima sobre indemnización por daños y perjuicios a trabajadores cesados de mala fe durante el periodo de prueba en el último párrafo del artículo 10 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 como una propuesta legislativa para que sea considerado precedente vinculante, ayudaría a que los empleadores no generen rupturas laborales y por lo tanto no vulneren su derecho a la estabilidad? 49

## Resumen

El presente trabajo, tiene como finalidad establecer criterios indemnizatorios a trabajadores privados cesados de mala fe, de manera subjetiva, desprovista de una razón justa en el periodo de prueba. Se trabajó con una muestra de 8 Jueces de los Juzgados Laborales y 40 Abogados especializados en Derecho Laboral; el tipo de investigación fue aplicada, utilizando un diseño cuantitativo, no experimental – explicativo; como técnica la encuesta, como instrumento el cuestionario que presentó 10 interrogantes procesados por el programa Kuder Richardson. Los resultados más relevantes fueron la tabla y figura 3, se observó que el 62% de jueces y el 70% de Abogados, consideran correcto otorgar una indemnización por daños y perjuicios tras ser cesados durante el periodo de prueba; la tabla y figura 10, se apreció que el 62% de Jueces y el 80% de Abogados consideran que se debería comprobar la mala fe del empleador al despedir en periodo de prueba; y en la tabla y figura 11, se observó que el 50% de jueces y el 70% de Abogados, consideran que establecer criterios coadyuvaría a no generar rupturas laborales por el ejercicio abusivo del empleador.

**Palabras claves:** Periodo de Prueba, Mala Fe, Abuso de derecho, Decreto Legislativo 728, Indemnización.

## **Abstrac**

The objective of this work is to establish the compensation criteria for private workers dismissed in bad faith, in a subjective manner, without a fair reason during the probationary period. We worked with a sample of 8 Judges of the Labor Courts and 40 Attorneys specialized in Labor Law; the type of research was applied, using a quantitative, non-experimental - explanatory design; as a technique the survey, as an instrument the questionnaire that presented 10 questions processed by the Kuder Richardson program. The most relevant results were the table and figure 3, it was observed that 62% of the judges and 70% of the lawyers considered it correct to award damages after being dismissed during the probationary period; In Table and Figure 10, it was observed that 62% of the judges and 80% of the lawyers considered that the bad faith of the employer should be proven when dismissing during the probationary period; and in Table and Figure 11, it was observed that 50% of the judges and 70% of the lawyers considered that establishing criteria would help to avoid labor ruptures due to the abusive exercise of the employer.

**Keywords:** Probationary period, Bad faith, Abuse of rights, Legislative Decree 728, Compensation.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el periodo de prueba se encuentra regulado por el TUO del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, contemplado en su artículo 10° el periodo de prueba que debe cumplir cada trabajador del sector privado. Esta figura jurídica ofrece la oportunidad de investigar de manera precisa cómo funciona el Sistema Laboral; y a la vez, conocer la rigurosidad de la misma. Por consiguiente, durante esta evaluación se ven afectados ciertos derechos y principios del empleado, vulnerándose principalmente el principio de continuidad, ya que, al ser interrumpido antes de haber culminado con el plazo, estos trabajadores no alcanzan estabilidad laboral y como consecuencia no son susceptibles de amparo frente al despido arbitrario.

Es menester referirse al contenido del artículo 10 de la mencionada ley, donde se precisan los plazos referidos al periodo de prueba, siendo 03 meses para los que ocupan cargos ordinarios, 06 meses referidos a aquellos trabajadores que se desempeñan en un cargo de confianza y 12 meses para los trabajadores que realizan función de dirección. Esos plazos legales nos hacen entender que cuando el trabajador haya superado el tiempo referido, se encontrará a salvo del despido arbitrario.

Sin embargo, la Sentencia Casatoria Laboral N° 7095-2014, hace surgir un conflicto respecto de esta concepción legal, puesto que, en el caso concreto, la trabajadora Eryka San Miguel Wong, es cesada por su empleador, al haber este señalado que la trabajadora no reunía con los requisitos necesarios para desempeñarse como empleada de confianza y menos con el plazo legal establecido, interpuso una demanda laboral solicitando a la empresa Deportes Aventura S.A.C. se sirva a cumplir con la cancelación de la correspondiente indemnización por daños y perjuicio, puesto que la empresa incumplió con la promesa laboral ofrecida; pese a que contaba con la experiencia y conocimientos en el área desempeñada, truncando así sus expectativas laborales.

No obstante, acción que realiza el empleador respecto a esta figura infringe la estabilidad laboral del trabajador, vulnerando así sus derechos regulados en el artículo 2° inc. 14°, 22° CPP, si bien es cierto, el empleador tiene la facultad de

contratar, este no debe hacer una interpretación abusiva y menos generar despidos de manera subjetiva o de mala fe en contra del trabajador.

Ahora bien, en el Perú se abala la indemnización por despido arbitrario, solo en los casos de trabajadores ya contratados. Esta indemnización consiste en otorgar un monto destinado a reparar los daños ocasionados tras el cese laboral, siendo la Corte Suprema quien se pronuncia en base a su criterio y otorgar una indemnización distinta para cada caso particular, la misma que se justifica por la decisión unilateral de mala fe emitida por el empleador.

Con lo antes expuesto, se puede concluir que, este trabajo de investigación busca que la protección indemnizatoria sea aplicada a los trabajadores en el periodo de prueba, tomando como base los criterios de la Sentencia Casatoria Laboral 7095-2014 – Lima, siempre y cuando se demuestre fehacientemente el abuso del derecho y la mala fe por parte del empleador.

Como formulación del problema, tenemos: ¿Por qué se debería establecer criterios indemnizatorios por daños y perjuicios a trabajadores privados cesados de mala fe durante el periodo de prueba - Casación 7095-2014?

Asimismo, la justificación del problema reside en lo siguiente: La indemnización encuentra su razón de ser siempre que, el empleador rompa de mala fe el nexo laboral mientras se rige el periodo de prueba, aunque si bien es cierto es el D.S 003-97-TR le otorga la potestad de cesar el vínculo laboral, esto no implica que el empleador pueda, de una manera subjetiva o de mala fe, finiquitar la relación laboral con el trabajador, y menos si cuenta con la capacidad y la experiencia laboral necesaria para desempeñarse en el cargo .

Siendo esto así, la presente investigación tiene como finalidad establecer criterios indemnizatorios teniendo como base la Sentencia Casatoria Laboral 7095-2014 – Lima para que de esta manera los trabajadores, cesados de mala fe o de manera subjetiva durante el periodo de selección, puedan estar legalmente protegidos, a través del contenido añadido en el último párrafo del artículo 10° del TUO del D.L N° 728.

Entonces, podemos decir que con esta investigación serán beneficiados, los trabajadores del sector privado que, al ser despedidos de manera injustificada, se

encuentran en estado de indefensión por la inexistencia de una norma que especifique o que regule criterios para otorgar indemnización por daños y perjuicios a consecuencia del cese laboral de mala fe durante el periodo de prueba. Además, se beneficiarán los Juzgados Laborales; ya que, al establecerse estos criterios dentro de la norma, los jueces podrán determinar correctamente el resarcimiento al daño causado a un trabajador del sector privado.

En cuanto al objetivo general que lleva este trabajo es: Determinar por qué se debería establecer criterios indemnizatorios por daños y perjuicios a trabajadores privados cesados de mala fe durante el periodo de prueba.

Esta investigación, también cuenta con los siguientes objetivos específicos:

- a) Analizar la Sentencia Casatoria Laboral 7095-2014 – Lima, que otorga indemnización por daños y perjuicios a trabajadores cesados de mala fe o subjetiva durante el periodo de prueba.
- b) Explicar el estado de indefensión de los trabajadores del sector privado tras la ruptura del vínculo laboral efectuado de mala fe o subjetiva durante el periodo de prueba.
- c) Proponer que se establezca criterios teniendo como base la Sentencia Casatoria Laboral 7095-2014 – Lima, en el último párrafo del artículo 10° del TUO del D. L N° 728 sobre indemnización por daños y perjuicios a los trabajadores del sector privado cesados durante el periodo de prueba.

En seguida, se presenta la hipótesis de este trabajo de investigación, la cual es:

Se debería establecer criterios tomando como base la Sentencia Casatoria Laboral 7095-2014 – Lima sobre indemnización por daños y perjuicios siempre que se pruebe que la ruptura laboral durante el periodo de prueba se realizó de mala fe, de manera subjetiva, con el fin de no afectar la estabilidad laboral de entrada de los trabajadores del sector privado, ni vulnerar su derecho al trabajo y otros derechos reconocidos por la Constitución.

## II. MARCO TEÓRICO

Desde el aspecto internacional, se presenta los siguientes antecedentes:

Vega (2019), en su tesis titulada “La Indemnización por daños y perjuicios en los procesos laborales de despidos injustificados y abusivos”, en la Universidad de Costa Rica Facultad de Derecho sede de Occidente, para optar el grado de licenciatura en Derecho, en su primera conclusión sostiene que:

La indemnización por daños y perjuicios contemplados en el art 82 del Código de Trabajo de Costa Rica, le otorga una indemnización al trabajador en los casos en que este haya sido separado de manera arbitraria o abusiva, siendo esta figura propia de los contratos a tiempo indeterminado. (p. 102)

Se puede decir que en dicha legislación sí se reconoce la indemnización por daños y perjuicios como una manera de resarcir al trabajador siempre y cuando sea cesado de manera injustificada, arbitraria y de mala fe; de la misma manera, mediante esta investigación se busca compensar el daño, pero para aquellos trabajadores que fueron cesados de mala fe durante el periodo de prueba.

Asquerino (2015), en su tesis titulada “El período de prueba en los contratos de trabajo”, Universidad de Sevilla para optar el grado de doctorado, en su octava conclusión sostiene que:

En la práctica judicial, el empleador siempre buscará desvirtuar la defensa de aquel trabajador que busca defender su derecho al trabajo y a la dignidad, y, por el contrario, este hará todo lo posible para demostrar las causas extintivas que dan motivo a la culminación de la relación laboral, es así que, la decisión final de juez será fundamental para considerar si hubo o no lesión del derecho, y demostrar de alguna manera la conducta maliciosa de ambos. (p. 465)

En un proceso judicial, el empleador tiene la carga de la prueba, por ende, deberá demostrar cual fue el motivo del cese laboral; ello no impide que el trabajador también actúe las pruebas pertinentes de manera tal que justifique su pedido.

Chasillacta (2015), en su tesis titulada “La ley para la defensa de los derechos laborales y su incidencia en la aplicación de la solidaridad patrimonial” para optar

el título de abogado, en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, en su sexta conclusión sostiene que:

“La responsabilidad solidaria en el sector privado, puede ser aplicada a cualquiera de los representantes de los empleadores, sus socios o partícipes (...)”. (p. 85)

El autor manifiesta que la responsabilidad solidaria nace de una obligación civil, puede ser aplicada a cualquiera de los representantes, en este caso serían; los socios, partícipes o los propios empleadores.

Valladares (2014), en su tesis titulada “La inobservancia del deber de buena fe como causa de incumplimiento contractual” para optar el grado de Máster Universitario en Derecho Privado – Especialidad Derecho Civil, en la Universidad Complutense de Madrid, en su tercera conclusión menciona que:

En las contrataciones de carácter civil, la buena fe desempeña un rol protagónico; debiendo esta, mantenerse en todas las etapas de la contratación. (p. 103)

El autor resalta el carácter de la buena fe al momento de contratar. No obstante, esta no solo se limita al derecho civil; ya que, también se aplica otros tipos de contrato, como es el caso del laboral.

Fonseca (2012), en su tesis titulada “Indemnización al trabajador por concepto de daño moral ante despidos injustificados del patrono, reclamable en un proceso laboral”, en la Universidad de Costa Rica para optar el grado en Licenciatura de Derecho, en su primera conclusión sostiene que:

El empleador tiene el deber de indemnizar por daños patrimoniales al trabajador después de producido el cese laboral; sin embargo, este no cubre las consecuencias dañosas que posteriormente puedan generarse al trabajador. Esto se debe al abuso de derecho de la facultad que la Ley le otorga atentando así contra los derechos fundamentales del trabajador. Asimismo, en este ordenamiento jurídico no se concibe la idea de reclamar una indemnización por daño moral. (p. 217)

El investigador menciona que sí se reconoce la indemnización en su normativa, y esta indemnización es por daños patrimoniales y, por lo contrario, no se otorga indemnización por despidos injustificados; por lo tanto, esta conclusión entra en conflicto con la reciente investigación, puesto que, se busca indemnizar a estos trabajadores que fueron cesados de mala fe y donde el patrono; hace una mala aplicación de la norma.

Asimismo, tenemos como antecedentes nacionales, que son los siguientes:

Valdiviezo (2019), en su tesis titulada “La regulación del periodo de prueba laboral y su influencia en el derecho a la estabilidad laboral en el Perú”, en la Universidad Nacional de Piura para optar el título profesional de Abogado, en su cuarta conclusión sostiene que:

La legislación nacional no establece un concepto claro de las formalidades de aplicación para el periodo de prueba, lo que es entendido por el empleador como una facultad para poder despedir a su capricho, pues es aquí en dicho periodo donde se vulneran derechos que son fundamentales al trabajador. (p. 79)

Como consecuencia de la incorrecta interpretación de esta figura laboral, se busca mediante el presente trabajo proteger y asegurar la estabilidad laboral del trabajador e indemnizarlo siempre que sea cesado de manera injustificada.

Obando (2018), en su tesis titulada “El régimen de protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza del sector privado en el desarrollo jurisprudencial de la corte suprema” para optar el título profesional de abogado, en la Universidad Nacional de Trujillo, en su quinta conclusión menciona que:

Aquella indemnización que se encuentra normada y regulada en los Art. 34° y 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, abarca a los trabajadores comunes y a los trabajadores de confianza cuyo vínculo fue finiquitado por el empleador. (p. 147)

Con esta conclusión el autor, pretende que todo trabajador se encuentre blindado ante alguna situación de despido injustificado.

Espinal (2018), en su tesis titulada “El derecho a la estabilidad laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo”, en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión para optar el título de abogada, en su primera conclusión manifiesta que:

“La estabilidad laboral es un derecho humano que es consustancial al goce de otros derechos básicos del trabajador.” (p. 94)

La estabilidad laboral se logra superando el periodo de prueba, y a la vez adquiere protección contra actos que pongan en peligro su trabajo y sus demás derechos.

Arévalo (2017), en su tesis titulada “Indemnización a un trabajador por daños y perjuicios dentro del periodo de prueba – Casación Laboral N° 7095-2014 – Lima”, en la Universidad Científica del Perú para optar el título profesional de Abogada, en su primera conclusión sostiene que:

La indemnización por daños y perjuicios encuentra su razón de ser en el actuar malicioso del empleador, al no respetar la experiencia del trabajador contratado, por lo que en la vía legal el trabajador podrá invocar lo dispuesto en el Art. 1321 del código civil. (p. 30)

La indemnización procede siempre que se demuestre la mala fe por parte del empleador al generar la ruptura del vínculo laboral. De esta manera, el Art. 1321° del C.C. implanta las reglas contractuales con el fin de evitar daños tales como; daño moral, daño emergente, lucro cesante, etc.

Garavito (2016), en su tesis titulada “Indemnización por Despido Arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los Operadores Jurídicos de la Corte Superior de Justicia de Lima Este – 2016” para optar el título profesional de abogada, en la Universidad César Vallejo, quien, en su cuarta conclusión sostiene lo siguiente:

Cuando el trabajador es despedido intempestivamente, le producen aquellos daños que lesionan la psiquis de la propia persona, ya que dichos daños son pocos probables que se prueben o que se cuantifique, pero no solo afecta los daños sentimentales, si no también, perjuicio económico y de su proyecto de vida, la cual se ve truncado al momento que es despedido. (p. 60)

Para el autor, aquel daño que se le produce al trabajador cuando es cesado de manera intempestivamente es el daño moral, emocional y afectiva, la cual se va reflejar en la propia persona, por otro lado, se le ocasiona un perjuicio económico, puesto a que la remuneración que este percibía se ve recortada por el cese.

Para finiquitar respecto a los trabajos previos, a continuación, presentamos los siguientes antecedentes locales:

Izaga (2020), en su tesis titulada “Derogación del Periodo de Prueba para los Trabajadores que acceden a un puesto de trabajo mediante un concurso público de méritos”, en la Universidad Cesar Vallejo para optar el título profesional de Abogado, en su cuarta conclusión sostiene que:

“El proceso del concurso público de méritos, se logra identificar muchas etapas para el ingreso a un puesto de trabajo, las cuales son; etapa preparatoria, de convocatoria y de evaluación.” (p.80)

El tesista realiza un análisis en donde identifica las etapas del concurso público, las cuales establece tres; etapa preparatoria, de convocatoria y de evaluación, por lo que, para postular a un puesto laboral, el trabajador tiene que contar con las capacidades para sobresalir ante la evaluación y lograr su ingreso. Obligatoriamente el trabajador debe pasar por un concurso de méritos para luego formar parte de la empresa.

Pérez (2020), quien en su tesis titulada “Indemnización por Despido Arbitrario a Trabajadores de Confianza del Régimen Privado” para optar el título profesional de abogada, en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, quien, en su cuarta conclusión, establece que:

Los derechos del trabajador están debidamente protegidos y resguardados por nuestra norma madre, la Constitución, por esa razón cuando se encuentren ante un despido injustificado, podrán actuar por los medios legales pertinentes. (p. 100)

El autor en su trabajo de investigación hace mención sobre los derechos que se encuentran reconocidos por la Constitución Política del Perú, así mismo, considera que el trabajador debe obtener estabilidad laboral y por consiguiente protección

frente al despido arbitrario (en los casos de que no medie causa justificada regulada en la propia ley).

Delgado (2019), en su tesis titulada “Los criterios jurisdiccionales sobre la cuantificación del daño moral en los Juzgados Laborales de Chiclayo, frente al resarcimiento justo por despidos”, en la Universidad Nacional Pedro Ruiz para optar el título profesional de Abogada, en su primera conclusión sostiene que:

El empleador al culminar intempestivamente la relación laboral, genera un daño, el cual puede ser de carácter patrimonial o extrapatrimonial, es precisamente en este último que se encuentra al carácter moral del perjuicio, que obligatoriamente será acreedor de compensación. (p. 108)

El daño moral causado por el empleador tras un despido, debe ser justificado por el trabajador, para que el juzgador en base a su criterio otorgue una indemnización de manera compensatoria por el daño sufrido u ocasionado.

Zapata (2018), en su tesis titulada “La evolución de la protección frente al despido de los trabajadores de confianza a propósito de la Casación Laboral N° 18450 2015”, en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo para optar el título profesional de Abogado, en su primera conclusión sostiene que:

La constitución reconoce todos los derechos de los trabajadores referidos a la estabilidad laboral y al despido arbitrario, entendiéndose este último como la situación en la que cesa el vínculo laboral sin causa que lo justifique. (p. 119)

Bravo (2017), en su trabajo de investigación titulado “Los contratos modales y la vulneración a la estabilidad laboral de los trabajadores de las entidades financieras de la región Lambayeque: 2015-2016” para optar el grado académico de maestro en derecho del trabajo y de la seguridad social, en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, quien, en su segunda conclusión, señala:

Está demostrado que a razón de la promulgación del Decreto Legislativo 728, se ha producido un aumento considerable de los contratos modales, la cual produce a los empleadores que dejen de lado la contratación indeterminada, puesto a que se afectaba el principio de estabilidad laboral

absoluta, la misma que con el pasar del tiempo y la variación de políticas públicas, se ha convertido en una estabilidad relativa. (p. 215)

La autora pone en manifiesto que, en la actualidad, a raíz de que se crea el Decreto Legislativo N° 728 y después se realiza la publicación en el diario oficial el peruano, se produce un gran incremento en los contratos modales.

A continuación, se expondrán una a una las teorías relacionadas al tema, las cuales darán un mejor enfoque a la presente investigación. Con respecto al derecho de trabajo, se mencionarán definiciones, conceptos y las Constituciones del Perú (1979 y 1993).

Se entiende como trabajo a toda actividad legal remunerada realizada por el ser humano, en la que media esfuerzo físico o mental y que le permite al hombre lograr la producción de bienes y servicios en beneficios de otras personas, siendo estos esfuerzos remunerados económicamente, pero dichos esfuerzos se encuentran en un contexto jurídico laboral, puesto a que es considerado como la base del bienestar social de todo ser humano (Cabanillas y Salcedo, 2019).

El artículo titulado ¿Qué es el trabajo decente?, realizado por Lavaggi en el año 2004, amplía la definición sobre protección al trabajo diciendo que el trabajo como actividad humana, debe beneficiar a ambos integrantes de la relación laboral, siendo que el trabajador será beneficiado mediante la remuneración y el empleador se beneficiará cuando los bienes o servicios ofrecidos por el trabajador surtan utilidades para él (Lavaggi, 2004, citado por Vizconde, 2019).

Centrándonos en una definición legal, el derecho al trabajo se compone de una serie de normas jurídicas, que están básicamente encaminadas a reglar el nexo laboral empleador-trabajador, las cuales han de permitir los diferentes conflictos laborales, ya sean de naturaleza individual o colectiva, puedan ser resueltos conforme a las disposiciones laborales vigentes (Delgado, 2020).

Toyama (2014) menciona que, el derecho al trabajo ha evolucionado notoriamente con el pasar de los años, que hasta el mismo TC los utiliza mediante sus sentencias de amparo laborales. Agrega, Boza (2011) en su reseña del libro “Lecciones de Derecho del Trabajo”, hace mención que el derecho de trabajo surge en Europa, específicamente en la antigua Roma, no obstante, con el pasar de los años, este

fue evolucionando llegando incluso a ser reconocido constitucionalmente a nivel internacional por la OIT desde los inicios del siglo XX. Cabe mencionar que los autores Biacchi & Brunker (2019), además de los conceptos ya dados, adoptan un concepto enfocado no solo a la protección legal del trabajador, sino a los mismos derechos que le asisten como individuo.

Para Hernández (2005) el Derecho del Trabajo guarda como propósito fiscalizar la relación trabajador-empleador, para que este modo se pueda garantizar el respeto de la legalidad, sobre todo cuando es el trabajador el más endeble del trato laboral. Así mismo, agrega que, es labor fundamental de los estados garantizar el amparo de los derechos laborales.

Para tener un mejor conocimiento y complementar la investigación en base al trabajo como derecho, cabe mencionar lo establecido en instrumentos de carácter internacional, tales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su Artículo 6 parte III, en donde se dispone que a toda persona le atañe el derecho de poder acceder con toda libertad a un puesto de trabajo, ya sea este escogido o aceptado por el mismo empleado. En efecto, esta oportunidad permitirá al trabajador solventar sus gastos económicos, necesidades básicas y desarrollarse como persona, por otro lado, esta oportunidad conllevaría a que este logre alcanzar estabilidad laboral (Vizconde, 2019).

El trabajo es la fuerza que realiza el hombre de manera material y espiritual para producir y a la vez percibir un monto dinerario que le ayude a solventar sus gastos personales y familiares. Es por ello que, esta fuerza involucra las facultades tanto físicas, morales e intelectuales, con el fin de redituar un bien para generar un servicio (STC N° 008, 2015, fundamento 18).

Como segunda referencia normativa internacional tenemos la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, que en su Art. 23°, inciso 1; contempla el reconocimiento del derecho al trabajo, asimismo, le ofrece al trabajador un ambiente idóneo en el que se pueda desarrollar sin que se vea perjudicado; puesto que, todos son merecedores de respeto, el mismo que se verá reflejado en las condiciones equitativas brindadas por los centros de trabajo.

Como tercera referencia internacional se encuentra los diversos documentos emitidos por la OIT, los cuales contienen preceptos jurídicos y principios, que pretenden regular aquellas relaciones sociales de trabajo dependiente; así como también, las relaciones provenientes de las cámaras empresariales, asociaciones sindicales y entre sí, el grupo de empleadores, todas van de la mano con el estado.

Se han precisado ya los instrumentos internacionales que salvaguardan al derecho el trabajo; sin embargo, en el ámbito nacional este derecho también cuenta con protección.

Al respecto, Pasco (2017) señala que la Constitución Política de 1979 en el artículo 42 reconocía al trabajo como un deber-derecho de carácter social, que prohibía todo acto que impidiera ejercer de manera constitucional su derecho; además, se desconocía todo acto que rebajara la dignidad de los trabajadores; por ende, se tenía, que el trabajador prestaba servicios con su libre consentimiento con el fin de percibir una retribución económica, no pudiendo obligársele de ninguna manera.

En esta misma Constitución se contemplan los derechos individuales a partir del artículo 43 hasta el 49 tales como la; a) remuneración mínima, b) asignación familiar, c) la jornada ordinaria máxima legal y d) el pago de horas extras; también, se contemplaba en ese entonces condiciones de trabajo para los menores y para las mujeres, de igual forma, se reconocía el descanso semanal, vacaciones y CTS.

Algunos otros beneficios se encontraban regulados en el artículo 46° tales como las gratificaciones, bonificaciones y demás beneficios que señala el convenio colectivo y la norma, como perfeccionamiento técnico de los trabajadores. Del mismo modo, en el art 48° se mencionaba que, el trabajador alcanza la estabilidad laboral cuando ingresa a ocupar el puesto laboral, agregando que, en caso el despido sea realizado injustamente, el empleador tiene la obligación de demostrar que el cese se encontraba justificado, de lo contrario debía indemnizarlo por despido arbitrario.

Así mismo, en su Art. 49°, la entonces Constitución Política del Perú, ya vislumbraba un carácter preferente en cuanto a las remuneración y beneficios sociales del trabajador por la prestación realizada y; en caso la relación laboral fenezca, el empleador estaba en la obligación de pagar los beneficios sociales.

Esto se vio a través del reconocimiento de los pactos colectivos a la sindicación y la huelga.

Ahora bien, centrándonos en nuestra actual Constitución Política del Perú (1993), en su Art. 22° menciona la doble dimensión del derecho al trabajo, es decir, como un derecho y un deber, agregando que su protección se garantiza por la vinculación directa con la realización personal. (Constitución Política del Perú, 2020). En correspondencia, el autor Chanamé (2009) en su comentario a la constitución del año 1993, anota que, el trabajo es aquel esfuerzo motor o racional empleado en la producción cuya meta se destina a recibir una retribución económica; por ende, al ser el trabajo un derecho y un deber, a la vez, se configura como la base social fundamental para poder vivir plenamente y desarrollarnos en función a nuestra naturaleza humana.

Asimismo, los artículos precedentes de la actual Carta Magna, entiéndase estos los comprendidos desde el Art. 23° hasta el Art. 28°, mencionan a detalle la protección al trabajador. Así pues, el Art. 23° protege a la madre gestante, al menor de edad y al que se encuentra imposibilitado para trabajar, fomentando políticas de oficio productivo y de formación para el trabajo, protegiendo principalmente sus derechos, como el derecho vivir con dignidad. En otro orden de ideas, el Art. 24° hace mención al derecho como a una remuneración compensable a la labor que realiza, de igual manera, al desembolso de los beneficios sociales, pues es una obligación principal del empleador hacia el trabajador.

Igualmente, el Art. 25°, menciona que la jornada laboral ordinaria tiene una duración de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, siendo el caso de que existan jornadas acumulativas o atípicas no pudiendo superar la jornada laboral ordinaria, además, tienen por ley les corresponde descanso semanal y anual remunerado.

Tenemos también, el Art. 27° que concede protección que habla sobre el amparo del trabajador en una situación de despido arbitrario, poniendo de manifiesto que el empleador que despida al trabajador sin mediar causa justa, éste último podrá exigir la cancelación correspondiente por concepto de indemnización, la que varía según el contrato, teniendo los contratos a plazo indefinido y contrato bajo modalidad.

Por último, en el Art. 28°, se le reconoce los derechos colectivos al trabajador, con el fin que se respete y no se vulnere derechos tipificados del Art. 24° de dicha norma (Constitución Política del Perú, 2020).

Adicionalmente al contenido normativo mencionado en las líneas anteriores, resulta imprescindible referirnos al criterio jurisprudencial, así pues, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado, señalando que el contenido esencial del derecho fundamental al trabajo abarca dos aspectos: a) acceder a un puesto de trabajo; y b) el no ser despedido de una manera injustificada (STC, Expediente N° 1124-2001, fundamento jurídico 12). En el primer caso, el Estado tienen la obligación de establecer políticas públicas orientadas al fácil acceso a un puesto de trabajo. El segundo aspecto, menciona tajantemente la imposibilidad de despido injustificado o arbitrario por parte del empleador.

En suma, se puede concluir que, como refiere Ortiz citado por Kurczyn (2016), todas las personas, a razón de su propia naturaleza, tiene derecho a un trabajo que sea digno y útil para que pueda subsistir tanto él como su familia; por ende, el Estado tiene la obligación de crear nuevos empleos, ayudar o colaborar en la organización social para un empleo que este conforme a lo que manda la norma de cada jurisdicción.

Ahora, es menester en esta investigación mencionar al contrato de trabajo, aunado a ello su definición, elementos esenciales y elementos atípicos.

Carrillo (2011) manifiesta que, al momento de celebrar un contrato y este sea de manera continua e indefinida, se tiene que tener en cuenta el desempeño y la duración para poder recurrir a una modalidad de contrato, para esto el empleador debe cumplir con lo normado por el ordenamiento legal vigente.

Boza (2014), menciona que el contrato de trabajo crea una vínculo jurídico - económico entre los contratantes, así, el trabajador quien vendría hacer la parte débil de la relación laboral, pondrá sus fuerzas y estará al servicio de su empleador con el fin de obtener una retribución, mientras que el empleador quién ostenta la calidad del más fuerte de la relación laboral, será el encargado de medir y dirigir el desempeño de su empleado.

Cabe mencionar que el TC ha reconocido que el régimen laboral tiene como preferencia la contratación por tiempo indefinido; sin embargo, la contratación a plazo determinado es legalmente permitido. Con la contratación nace un vínculo laboral que blindo a las partes contratantes mientras exista aquello que le dio origen. En el escenario de los contratos sujetos a plazo determinado, se sujetarán a las condiciones objeto del contrato, pues poseen su propia naturaleza.

Pacheco (2012) refiere que la causa objetiva del contrato según el TC es la persistencia de la relación laboral, la cual tiene que garantizarse mientras persista la fuente que le dio origen. Con esta definición se deriva la preferencia por contratar a tiempo indeterminado, por lo tanto, este contrato debe reunir los requisitos de forma y de fondo (artículo 72 de la CPP). Tal contrato debe ser en forma escrita y demostrar las causas objetivas de la contratación.

Según al autor Delgado (2020), mediante el contrato de trabajo, el trabajador se pone a disposición de un tercero encontrándose bajo la dirección del empleador, prestando sus servicios a cambio de una remuneración. Estos servicios se realizan de manera personal, es decir, el trabajador no delega sus funciones a terceras personas.

El contrato de trabajo tiene elementos esenciales que son tres: a) La prestación personal de servicios; b) la remuneración y; por último, c) la subordinación, mismo que se detallan a continuación:

Como menciona la LPCL en su Art. 4° en toda prestación de servicios, donde medie subordinación y remuneración, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. De acuerdo a esto, se tiene cinco elementos, siendo 3 explícitos: prestación personal de servicios, subordinación y remuneración; y los implícitos son la causa y el objeto del contrato.

Ahora bien, es necesario mencionar los elementos explícitos, las cuales son:

En primer lugar, se encuentra la prestación de servicios que es realizada por una persona natural, llamado trabajador, quien presta servicios de manera personal y directa, por lo que se dice, que es una obligación de carácter personalísimo. El autor distingue entre el trabajo manual e intelectual mencionando que esto no identifica el carácter personal del servicio a realizar.

La subordinación es otro de los elementos y esta es la sujeción jurídica del trabajador en relación al empleador; por este motivo, se constituye en un sistema que favorece a la protección del trabajador, aunado, claro, a los derechos de rango constitucional como el ejercicio de derechos individuales y colectivos, sindicalización, negociación colectiva y huelga que garantiza la Constitución (Delgado, citando Avilés, 2007).

La subordinación no se limita solo al hecho de recibir órdenes, sino también comprende el ser fiscalizado y sancionado sino se cumple con las obligaciones pactadas. Este elemento es el distintivo de la relación laboral, por lo que nos permite identificar cuando nos encontramos en un contrato de naturaleza civil o laboral (Cavicchioli, 2016).

El último elemento es la remuneración, que según Delgado (2020), implica que el trabajador va ser compensado por la prestación de sus servicios, recibiendo a en correspondencia a ello una suma dineraria previamente establecida.

Ahora, corresponde precisar los elementos atípicos de los contratos.

Izaga (2020) menciona que, en el contrato de trabajo existen elementos atípicos estos son: a) que la prestación de servicio deba realizarse dentro de un lugar de trabajo designado por el empleador; b) que la prestación se realice acorde a la jornada legal establecida; c) que la celebración del pacto contractual se realice a plazo indeterminado y que dicha prestación solo sea en beneficio del empleador.

De León, Azpeitia & Lozano (2016), hacen mención a los derechos inespecíficos; los cuales no se remiten a algún contenido normativo, sino que se encuentran dentro de la condición inherente al ser humano, como sucede con el derecho a la vida, a la salud, a la intimidad, entre otros; transformándose estos derechos a un instrumento capaz de proteger al trabajador ante al poder que ostenta el empleador.

Por otro lado, Chanamé (2021) menciona que el contrato debe contener dos principios bases: El principio de continuidad y el principio de causalidad. En cuanto al primero, este tiene como fin asegurar el desarrollo continuo de la labor del trabajador mientras el contrato subsista, es por ello que la estabilidad laboral gira en base a este principio, pues si su naturaleza es permanente deberá presumirse su carácter indeterminado; por esta razón la contratación temporal debe justificar el

uso de modalidades distintas a las permanentes. En cuanto al principio de causalidad busca limitar la libertad que tiene el empleador para utilizar de manera discrecional la contratación temporal.

A estas alturas de la investigación es menester referirnos a lo contemplado en la LPCL, respecto de los contratos a plazo.

El contrato indefinido: Se encuentra regulado en el artículo 72 y manda que a su realización se cumpla con formalidad escrita, informándose con posterioridad a la autoridad administrativa competente a fin de ejecutar una adecuada fiscalización. Aquí no existe una fecha o plazo fijo para que finalice y en caso el empleador decide despedir (porque obtienen la estabilidad) deberá indemnizar al trabajador.

En el Contrato temporal; a diferencia del anterior, la ley establece un plazo determinado, esta modalidad debe constar por escrito y se configura como una excepción de la contratación laboral, dentro de estos contratos se encuentran los siguientes:

- a) Por inicio o incremento de actividad; nace cuando la empresa requiere de personal a causa de un aumento en la actividad normal y cuenta con una vigencia máxima de tres años.
- b) Por necesidad de mercado; surge cuando media un incremento en la producción originado por la demanda en el mercado, su naturaleza es estacional. Su duración es de cinco años.
- c) Por reconversión empresarial, este contrato tiene cabida debido a una ampliación, sustitución o modificación de las actividades regulares de la empresa. Su duración es de dos años.
- d) Ocasional; atiende actividades distintas a las que se suele realizar, atienden necesidades transitorias. Su plazo máximo de duración es de medio año.
- e) De suplencia; como su mismo nombre lo dice, consiste en suplir a un trabajador permanente de la compañía, cuya relación laboral se encuentra justificada (suspensión perfecta o imperfecta) y su naturaleza es accidental,

f) De emergencia; este contrato nace con el propósito de cubrir necesidades originadas por caso fortuito o fuerza mayor. El empleador debe elaborar adecuadamente la justificación para contratar. Su duración depende de la emergencia.

g) Por obra determinada o servicio específico; nace cuando se requiere que un trabajador pueda cumplir una labor en particular. Su duración es determinada.

h) Intermitente; este tipo de contratos cubren aquellas actividades que son permanentes pero discontinuas, debido a que se ven interrumpidas por factores de su propia naturaleza.

i) De temporada; este contrato gira en base a los periodos del año, es decir, cubren necesidades empresariales en una época del año, determinada.

Como siguiente punto se tratará a la libertad de contratación su definición como también sus lineamientos, derechos de la libertad de contratación y demás.

Para Landa (2014) la contratación en una acción de carácter civil, debidamente regulada tanto leyes estatales de jerarquía constitucional, como las otras leyes de menor rango, ello en razón de que las relaciones interpersonales de carácter laboral que contiene.

Lizárraga (2013), señala que la libertad de contratar es la facultad para aceptar o rehusarse a celebrar un contrato. Las personas actúan de acuerdo a sus intereses y regulan sus acciones contractuales, es decir, deciden con quién trabajar y bajo qué términos se llevará a cabo el contrato, ya que, como se sabe las partes se obligan recíprocamente al cumplimiento de este para obtener algún beneficio; a esto se le conoce como la autonomía de la voluntad.

Santillán (2018) manifiesta que la libertad de contratar importa no solo al ámbito legal, sino también al económico, ya que, permite las relaciones jurídicas que surgen entre los contratantes son también de carácter patrimonial, por lo que contribuyen con la circulación de riqueza y la economía.

La libertad de contratar, como ya se ha manifestado, cuenta con protección constitucional, dicha protección abarca no solo el sentido civil patrimonial si no también garantiza el derecho a convenir por temas no patrimoniales.

Es justamente, que, en ese sentido, el Tribunal Constitucional señala que al derecho a la libre contratación le compete el concepto referido al acto jurídico, esto es, que es un acuerdo de voluntades destinado a crear, regular o extinguir una relación jurídica de carácter patrimonial; además, agrega que esta libertad es un derecho racional, porque con su ejercicio se desarrollan otros derechos como la libertad de comercio, la libertad de trabajo, entre otras.

Betancourt (2012) da a conocer dos dimensiones de las libertades de contratación:

A) Libertad de contratar; es aquello que nos faculta a decidir, por nuestra propia cuenta y riesgo, cómo, cuándo y con quien vincularse mediante un contrato y a la vez la posibilidad de rehusarse a formar parte del mismo. Este precepto está contemplado en el Art. 62° de la CPP 1993, que señala el derecho a contratar que le asiste a toda persona, cuando la contratación a la que se refiere sea con fines lícitos y cuando no sea contraria al orden público (Constitución Política del Perú, 1993).

B) Libertad contractual o de configuración interna; implica que ambas partes contratantes tienen el poder de decisión, es decir, que, sin mediar coacción, pueden delimitar el contenido contractual, entiéndase este como las estipulaciones o cláusulas del contrato. En suma, podemos indicar que, esta dimensión posee las siguientes características: Autonomía para elegir el tipo de contrato, libertad para acordar la forma y tiempo en el que el contrato se ejecutará, y la libertad para indicar cuales son los derechos y obligaciones que derivarán la relación contractual.

La Constitución, en su Art. 62°, manifiesta que la libertad contractual es garante para los sujetos que establecen una relación laboral, de modo tal que estos puedan contratar en arreglo a la normatividad vigente; por lo que, de ningún modo, los términos pactados podrán ser modificados por otras disposiciones normativas, salvo aquellos conflictos que puedan derivar del vínculo contractual, los cuales se solucionarán por la vía judicial o la extrajudicial, según corresponda (Constitución Política del Perú, 1993). No obstante, no podemos olvidar, como bien menciona el autor Santillán (2018), que estas libertades no son absolutas, pues, se encuentran sujetas a los límites legales vigentes, así como a un necesario test de proporcionalidad para cada caso en particular.

Santillán (2018) también señala que la libertad contractual forma parte de los derechos económicos tales como; la propiedad, libertad de empresa y el principio de protección de los consumidores. Este derecho a la libertad contractual consiste en que la personas disponga basándose en su libre albedrío, pero siempre garantizando la tutela frente a posibles afectaciones sea del Estado o de los propios particulares.

En este punto del trabajo, es meritorio tratar el tema base de esta investigación: El periodo de prueba, por esa razón, se ha de abarcar sus antecedentes históricos, su concepto, el plazo en el que se considera como tal, las formalidades y efectos (durante y después del periodo de prueba) y su naturaleza jurídica (fundamento y finalidad).

Durante el desarrollo del Gobierno del General Juan Velazco Alvarado se dio inicio con el proceso de flexibilización económica y social, es en esta búsqueda de justicia social que nace la protección contra el despido arbitrario, con la promulgación del Decreto Legislativo N° 18471. El decreto legislativo señalado, contenía el derecho a la estabilidad laboral absoluta, cuyo disfrute se encontraba supeditado a que el trabajador supere el tiempo legal de prueba, de este modo, el trabajador solo podría ser prescindidos de sus servicios si es que se le imputara falta grave, haya disminución en el personal o exista un inminente cese de las actividades empresariales.

Empero, el Decreto Legislativo N° 18471, fue derogado años más tarde, en el Gobierno de Morales Bermúdez, quien promulgó el Decreto Ley N° 22126, el cual, a diferencia de la ley anterior, ampliaba el plazo del periodo de prueba, consignándose a tres años de servicios ininterrumpidos al mismo empleador (estabilidad relativa), en lugar de los 03 meses antes regulados, lo que dejaba desprotegido al trabajador, ya que, hasta que no mediara la estabilidad absoluta, el trabajador podía ser despedido aun cuando no existiría razón para su despido, requiriendo únicamente un pre-aviso de 90 días, y, claro, cumplir con abonar una indemnización en función al tiempo de servicio.

Posteriormente, la Ley N° 22126, también siguió la misma suerte que la anterior siendo derogada y el 4 de junio del año 1986, durante el primer gobierno de Alan

García Pérez, se promulgó la Ley N° 24514, cuyo contenido era respetuoso de lo regulado en el Art. 48° de la Constitución de 1979, vigente por aquel entonces.

Con esta nueva Ley, se redujo el periodo de prueba de tres años a tres meses, nuevamente, y se conservó la causal de despido por falta grave de conducta, desconociendo la causal de falta de capacidad.

Asimismo, el autor mencionado en líneas anteriores, manifiesta que, en el Gobierno de Alberto Fujimori en 1991, se implanta una regulación que de una u otra manera flexibilizaba el despido, a través del Decreto Legislativo N° 728, con el fin de dar un freno a la problemática terrorista que vivía el Perú en ese entonces, por lo que estos se habían instalado dentro de los sindicatos de muchas empresas. La llegada del nuevo presidente trajo consigo un régimen mixto de protección al trabajador, como también la estabilidad laboral relativa (protección contra el despido arbitrario), estabilidad laboral absoluta (protección contra el despido nulo) Sin embargo, se amplía el periodo de prueba de tres meses, así como también el porcentaje máximo del personal de cualquier empresa (Pacheco, 2008 citado por Márquez, 2016).

El autor refiere que, se entiende al periodo de prueba como el empeño inaugural que sitúa a los trabajadores en las nuevas labores, pero con el pasar del tiempo descende, por lo tanto, la eficiencia no se calcula por lo que se dice, sino por lo que se hace. Esta doble practica lleva al Estado a dar solución ante este problema jurídico, donde el trabajador contratado para la ejecución de una labor no es el correcto.

Ahora bien, LPCL otorga un plazo cuya duración dependerá para que el empleador evidencie la idoneidad del trabajador, en este periodo realizan pruebas para comprobar la motivación, la capacidad que tiene el trabajador para adecuarse a las reglas y la relación que a futuro pueda tener con sus superiores y compañeros de trabajo; de la misma manera, éste evaluará la oportunidad laboral, viendo si se siente satisfecho con los roles que cumple y si este satisface sus aspiraciones personales. Si ambas partes no se sienten satisfechos pueden ponerle fin a la relación laboral sin asumir ninguna obligación adicional; por ello es válido utilizar la forma oral para que se pueda extinguir el contrato.

El autor Sandvik (2016), en su tesis, indica los requisitos para que se dé el periodo de prueba en Finlandia las cuales se encuentran contenidas en la Ley de Contratos de Trabajo, estableciendo que entre el empleador y el empleado pueden acordar un periodo de prueba de un máximo de cuatro meses a partir del inicio de la obra, esto quiere decir que, tanto el empleador como el trabajador lleguen a un acuerdo sobre el periodo de prueba antes de que se inicien las labores, dicho acuerdo entre las partes tiene que ser escrito o hablado.

A lo largo del periodo de prueba, el trabajador se supedita a un régimen especial que, por orden legal, no transforma el carácter laboral de la relación jurídica, entendiéndose esto como un estado previo al vínculo obligacional; sin embargo, como se señala en el Art. 10° del D.S. N° 003-97-TR, al ser superado el plazo de 03 meses, el trabajador se encontrará protegido ante el despido arbitrario. Asimismo, en el segundo párrafo hace mención que, en caso el empleador observara que el trabajador necesite de más tiempo, para que se adapte satisfactoriamente, éste puede ampliar el plazo de prueba, no pudiendo superar los 06 meses, ello sin afectar los plazos respecto a los trabajadores de confianza y los trabajadores que ocupen un cargo de dirección a cuyo plazo es de 01 año.

El reglamento del TUO de la Ley de Fomento al Empleo aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, modificado por Decreto Supremo N° 011-2001-TR se pronuncia sobre el periodo de prueba tanto en el Art. 16°, como en el Art. 17°. En cuanto al Art. 16° se pone de manifiesto que, cuando haya suspensión de labores o reingreso del trabajador, los periodos que ha trabajado serán sumados, de manera tal que se pueda alcanzar el periodo de prueba que la Ley señala. Por otro lado, el Art. 17°, del mismo cuerpo normativo precisa que de existir un exceso en el período de prueba de un trabajador se podrá convenir los seis meses o el año, ello no es aplicable para los trabajadores calificados o de confianza (Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, S.F.).

Con respecto a las formalidades de esta institución, el autor (Asquerino, 2015, citado por Mas, 2018), menciona que, en nuestra legislación la formalidad de celebración del periodo de prueba es tácita, y, a diferencia de lo regulado en la legislación española, se exige una formalidad expresa o escritural. Esto quiere decir, que, en nuestra realidad social, no se exige formalidad para el periodo de

prueba de 03 meses, generando así dos escenarios: a) Para el trabajador; no se puede alegar exoneración de dicha figura y b) Para el empleador; este no podrá exigir el cumplimiento del periodo de prueba más allá de los tres meses, salvo disposición legal distinta.

En torno a los efectos que pueden surgir, son dos los principales. En el aspecto favorable, encontramos que el trato es igualitario de derechos y beneficios laborales. En el aspecto desfavorable, se evidencia desprotección frente a un eventual despido arbitrario, pero a la vez la Ley le reconoce derechos como CTS, gratificaciones y vacaciones trucas luego de cumplido un mes de servicio, gozando también de derechos colectivos, pero con la restricción de ser un trabajador en periodo de prueba.

Una vez que el periodo de prueba ha sido superado por el trabajador, no podrá ser despedido arbitrariamente, a excepción de que medie causal expresamente prevista en la Ley. Se otorga el derecho a la estabilidad laboral y, como consecuencia, apelar para una eventual reposición en su puesto de trabajo, de este modo, también, podrá ser indemnizado, y de tratarse de un despido nulo o fraudulento, podrá solicitar la reposición en el puesto de trabajo.

El autor Pérez citado por Mas, 2018, menciona las principales posiciones respecto a la naturaleza del periodo de prueba, las cuales son: a) El precontrato, es aquel periodo precontractual con un régimen jurídico propio y específico; b) Constituye un contrato con condición suspensiva, si durante su vigencia no se produce una declaración de voluntad extintiva por parte del empleador, el contrato pasa a producir sus efectos plenos, mientras tanto se mantiene pendiente (suspensión negativa); c) Condición resolutoria, ya que se limita a la resolución de voluntad para que la relación se extinga.

Para el autor Cabanellas citado por Mas, 2018, existe una variedad de teorías sobre la naturaleza del periodo de prueba, las cuales se pasan a detallar:

- a) La del contrato autónomo: tiene existencia propia y ambas partes se comprometen a celebrar a futuro otro contrato denominado principal.

- b) La de un contrato de trabajo especial: el autor señala que debe existir un contrato autónomo de prueba y se desvirtúa si se acepta únicamente un contrato con un plazo determinado.
- c) La de un contrato a plazo determinado: esto se da cuando las partes contratantes lo hayan limitado o estipulado.
- d) La de un contrato condicional al trabajo: estos tienen que ver con los contratos de condición suspensiva (negativa) y contratos de condición resolutoria (positiva).

Como otro punto a tratar, resulta necesario mencionar el abuso del derecho, empezando por sus antecedentes históricos y concluyendo con los conceptos relacionados a este.

Novak (2013) menciona que, existen diferentes discusiones en cuanto a los orígenes de esta institución, diversos autores discrepan sobre si esta institución existía o no en el derecho romano, el debate aún se mantiene vigente y no hay una posición unánime al respecto.

Durante la edad media tampoco se encuentran indicios irrefutables que demuestren la existencia de esta institución jurídica, sin embargo, los juristas y estudiosos del derecho, sostienen que el abuso del derecho propiamente dicho, surgió en el siglo XIX, cuando los tribunales franceses resolvieron el primer caso de abuso del derecho de propiedad, estableciendo que toda persona titular de derecho, debe gozar de este de forma correcta, sin ánimos perversos y sin propósitos nocivos hacia los derechos de los otros.

Se desprende de lo que afirma el autor, que los intentos de la jurisprudencia francesa se enfocaron en atenuar los excesos cometidos por ciudadanos en legítima actuación de sus derechos, también se buscó indemnizar a quienes resultaron perjudicados por estos comportamientos.

Conforme revela, Obando (2017) el dato histórico del surgimiento de la institución jurídica "abuso de derecho", no es más que producto de la creación de la doctrina y jurisprudencia francesa, apareciendo en la segunda mitad del siglo XIX e inicios del siglo XX, posteriormente esta figura es adoptada por diferentes estados y sistemas jurídicos, teniendo un fundamento básico: corregir el absolutismo de los

derechos, sobre todo del derecho de propiedad.

Rodríguez citado por Asencio, 2017, sostiene que la teoría del abuso del derecho surgió para garantizar y velar por el orden ético y social, para que de este modo se reafirme que el ejercicio de un derecho no es ilimitado y que debe realizarse siempre conforme a los dispositivos legales vigentes, sin afectar derechos e intereses de terceros y teniendo en cuenta el principio de buena fe.

Los principios generales del derecho, especialmente el de la buena fe y abuso del derecho, son el resultado de una concepción solidarista del derecho, al reconocer las enmarcadas desigualdades que existen entre los Estados, es por ello que sus tribunales de justicia se han pronunciado sobre estos principios, reconociéndolos y consagrándolos dentro de su legislación como principios básicos y fundamentales del derecho internacional. Es a tenor del principio de buena fe, que el Estado prohíbe el abuso del derecho, por ende, para su configuración se requiere del elemento intencional, reflejado en la persecución o búsqueda de un perjuicio o aprovechamiento (para ello el agente o titular obra de mala fe) por parte del titular del derecho (Novak, 2013).

Obando (2017) sostiene que es acertada la postura del maestro Sessarego al afirmar que el fundamento principal del abuso del derecho es un límite que la ley a impuesto al ejercicio de un determinado derecho, la finalidad es evitar que el titular del derecho, cometa excesos en el ejercicio de sus derechos, de tal modo que pueda causar un agravio a los intereses de terceros.

Coca (2020) explica que la figura del abuso del derecho, se halla debidamente configurada en el artículo II del Título Preliminar del Código Civil, consagrándose como un principio universal, que pretende fijar límites al ejercicio irrestricto y nocivo del titular de derechos que pudiere generar un perjuicio o daño injustificado a un tercero, la cual puede ejercerse tanto por acción , como por omisión; además, el autor lo define como una forma ilícita, antijurídica y multidisciplinaria, porque, esta situación no es exclusiva del derecho civil, pues también se puede manifestar en otras áreas del derecho.

Siguiendo con las teorías, es necesario mencionar la estabilidad laboral en el Perú y de la misma manera su comparación en la legislación extranjera; se dará un breve

concepto, definición y lo que respecta al protocolo de San Salvador, evolución histórica en el Perú y las clases que se encuentran estipuladas en la legislación peruana según el Tribunal Constitucional.

Concha (2014), refiere que la estabilidad laboral es un derecho que le asiste al trabajador, con el propósito de mantener la relación laboral sin ser cesado antes alcanzar la protección contra el despido arbitrario. Agrega, Socorro (2006) citando a Pedraza, que la estabilidad laboral se encontrará vigente hasta que el trabajador decida lo contrario, claro está, ejecutando siempre un correcto desempeño laboral. Llanos (2019) quien señala que, la estabilidad laboral durante el periodo de prueba es insegura, porque durante dicha figura el empleador se encuentra en la facultad de poder despedirlo sin mediar causa justa.

Se entiende como desempeño laboral, al comportamiento de los trabajadores que se encuentran frente a un cargo, tarea, actividad, atribuciones, etc., que son reguladas entre el trabajador y el empleador (empresa). Sin embargo, en ese mismo tenor, es importante que se brinde estabilidad laboral, ofrecerles adecuados beneficios según sea el caso y de acuerdo al puesto en cual van a ocupar (Faria citado por Pedraza, 2010, párr. 2).

Al respecto, el protocolo de San Salvador menciona que la estabilidad se encuentra directamente relacionada al desempeño y esfuerzo del trabajador en su lugar de trabajo, pues es evidente que, si este no se desempeña correctamente, el empleador no está obligado a seguir requiriendo sus servicios, por el contrario si existe un adecuado desempeño, no media razón justa para rescindir de sus servicios, por consiguiente, si llegara a ser despedido, injustificadamente, el trabajador tiene el derecho a solicitar que se le indemnice, o en su defecto, que se le reponga a su puesto laboral o que se aplique cualquier solución contenida en las leyes nacionales.

En el Perú, la estabilidad laboral, tiene como antecedente la Ley N° 4916 promulgada el siete de febrero de 1924, Ley que le confiere la libertad al empleador de da por finiquitado el vínculo laboral siempre que, este de aviso con un plazo de 90 días y; de la misma manera y en los casos de retiro voluntario el trabajador también se encuentra obligado dar aviso con 40 días de anticipación. En la Ley N°

22126 del año de 1978, el periodo de prueba se extendió de tres meses a tres años, lo cual se redujo la importancia de la estabilidad laboral. En 1986, durante el gobierno del ex – presidente Alan García, disminuye otra vez el periodo de prueba a tres meses, con la que un sin número de trabajadores alcanzan la tan anhelada estabilidad laboral absoluta.

La Ley N° 24514 fue muy rígida entre los años 1986 – 1991 y no fue hasta el año 1991 que se introdujeron las diversas modificaciones cuyo objetivo pretendía flexibilizar la inserción al mercado laboral, para que de este modo se puedan reducir los costos de despido y contratación a través del Decreto Ley N° 728 (Ley que fomentó el empleo, con su única finalidad de que se diera la estabilidad laboral). Debemos señalar que, durante esta transición, el periodo de prueba, se encontraba normado en la CPP del 79, pero aun así se eliminó por un determinado tiempo, viéndose afectados solo los trabajadores contratados con posterioridad a la promulgación de la mencionada ley.

Luego, entre los años 1991 y 1995, dio origen a dos importantes regímenes. Por un lado, aquellos trabajadores contratados en un periodo anterior del 1991, los cuales exigían la reposición o el pago de la indemnización por un despido injustificado, mientras tanto, por otro lado, debían esperar los trabajadores a que el juez se pronuncie con respecto a la indemnización como también en la reposición. La CPP del 1993, en su Ley N° 26513 del año 1995 reemplazó a la estabilidad laboral absoluta por la protección contra el despido arbitrario, para ello, se iba eliminando así la posibilidad de que se le reponga al trabajador, otorgándole sólo el pago de la indemnización en caso de despido injustificado.

Según el TC tenemos las siguientes clases; la estabilidad laboral de entrada y la estabilidad laboral de salida.

Se entiende a la estabilidad laboral de entrada como la garantía jurídica, donde el trabajador después de concluir con el periodo de prueba, tras haber desempeñado sus funciones, tiene derecho a celebrar un contrato a plazo indeterminado. Es aquella donde el empleado está facultado a exigir la continuidad del contrato de modo indeterminado siempre y cuando el carácter de su actuar así lo demuestre. (Ferro, 2012).

En contrapunto, Toyama citado por Cubas, C. y Moshella, F., 2019, señala que la estabilidad de salida consiste en la protección que se le da al trabajador ante una posible interrupción inesperada de la relación laboral por causas reguladas en la ley, como la muerte o invalidez absoluta del trabajador, aunque en otras ocasiones se pueda dar por la renuncia o el mutuo disenso, aunque la causa por la que existe mayor discusión es el despido.

Para Bordali (2011), el derecho a la estabilidad laboral de salida, supone una protección para la parte más débil de la relación laboral que opera desde el momento en que se prescinde de sus servicios injustamente y no cuando la relación laboral haya iniciado.

En la estabilidad de salida existen tipos, las cuales son: La estabilidad Absoluta y la estabilidad relativa, Cubas, C. y Moschella, F. (2019), menciona que la estabilidad laboral de salida absoluta no concede la terminación laboral por parte del empleador de una manera injustificada y, si en caso pasará, el empleador deberá reponer al trabajador en su puesto del que fue removido.

Blancas citado por Cubas, C. y Moschella, F., 2019, manifiesta que la estabilidad laboral relativa sostiene que, a pesar que el empleador ha despedido injustificadamente al trabajador, este no está obligado a restituirlo, pero si a indemnizarlo por despido arbitrario.

Obregón (2016), manifiesta que dentro de la estabilidad laboral relativa se encuentra la propia y la impropia. La estabilidad relativa propia consiste en la existencia de reponer o indemnizar el pago al trabajador, esta decisión dependerá del propio trabajador, del juez o del empleador. Por otra parte, la estabilidad relativa impropia consiste en; indemnizar al trabajador, mediante un daño producido o un derecho vulnerado es cesado injustificadamente.

La CPP de 1979 en su art. 48° consagra la solidez laboral estableciendo: que el Estado frente al trabajo, reconoce la estabilidad y; además que el trabajador solo puede ser despedido por una causa justa, que la propia ley señala, lo cual debe estar debidamente confirmada.

Ahora bien, correspondiente al despido se mencionarán, su definición, tipos, causas y clases dentro del ordenamiento jurídico peruano.

La LPCL en su Art. 16° menciona que el despido es el acto unilateral radica en la voluntad del empleador, quien toma la decisión de extinguir la relación existente, claro está que esta decisión debe fundarse en las causas justas establecidas en la ley. De esta manera, Toyama (2015), catapulta el principio de continuidad como fiel protector al derecho al trabajo, por lo que es imprescindible ser consciente del contenido contractual cuando surja una situación de despido arbitrario en agravio de la estabilidad laboral del trabajador.

Según Cadillo (2016) el despido incausado es aquel acto que se realiza de manera verbal o escrita, es decir sin mediar motivo legal. Este despido se calificaría como arbitrario; por lo tanto, el empleador deberá abonar una indemnización de acuerdo a ley; sin embargo, este despido es considerado por el TC como nulo, lo cual quiere decir que el trabajador debe ser repuesto a su centro de trabajo o recibir una indemnización, según se considere conveniente.

La LPCL señala que existen cuatro tipos de despidos y; según el Art. 34°, menciona al despido arbitrario como una manifestación sin una causa justa que motive al cese, por lo que corresponde resarcir el daño con algún tipo de indemnización.

Como segundo tipo, tenemos al despido nulo; este, se desarrolla cuando el trabajador es cesado por motivos discriminatorios que se encuentran regulado en el Art. 29°; además, es el único que admite la reposición a su puesto de trabajo.

El despido nulo para el autor Campos, S. y Quiste, G. (2012) afecta los derechos laborales del trabajador; pero ante esta situación el rol protector del estado, toma presencia como garante del derecho a la estabilidad laboral.

Según el Art. 29° de la LPCL, se consideran como causales de despido nulo los siguientes puntos: primero, la afiliación o participación en actividades sindicales; segundo, ser candidato a representante de los trabajadores; tercero, presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes; cuarto, la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole y; séptimo, el embarazo. En este último punto señalado, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto, este será nulo, siempre que el empleador no acredite un motivo acorde a justicia.

El tercer tipo es el despido indirecto; que, comprende actos que generen incomodidad y molestia por parte del empleador hacia el empleado, con el único fin de que el trabajador tome la decisión de renunciar. Proyectando en él un quiebre digno, moral y económico. Teniendo así; como único beneficiado, al empleador.

Y, como penúltimo punto, tenemos al despido justificado; que, como su nombre dice, es el único permitido por la ley y que debe basarse en causas justas.

Valderrama citado por Morón, 2017, menciona que el Tribunal Constitucional tiene tres tipos de despidos, los cuales se dividen en: los despidos incausado, los despidos fraudulentos y los despidos vulneradores de derechos fundamentales. El cual, en su último punto señala la reposición del trabajador como un acto lesivo al derecho fundamental al trabajo.

De la misma manera, el despido fraudulento se encuentra contenido en el Exp. 628-2001, donde se establece que este tiene lugar en el preciso momento en el que se despide al trabajador con ánimo perverso o con engaño.

Por otra parte, en el artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR se menciona cuáles son los actos de hostilidad; siendo los siguientes:

- A) El no pagársele a los colaboradores, exceptuándose casos de fuerza mayor que sean acreditadas por el empleador.
- B) El bajarles de categoría y el salario, e incluso negárseles posibilidad de ascender.
- C) El trasladar al colaborador a otro sitio en el cual no se habitúe a realizar sus labores, perjudicándole.
- D) El no prestar atención a medidas de higiene y de seguridad que pongan en riesgo a la integridad del personal.
- E) Tratándose de un caso de violencia o de alguna grosería o falta de respeto grave al colaborador o en efecto a su familia.
- F) El discriminar a las personas sea por distintos motivos.
- G) Actos que van en contra de la moral y que influyen negativamente en la dignidad de la persona.

H) Una negación injustificada acerca de realizar algunos ajustes para que trabajen mejor las personas discapacitadas.

Asimismo, el despido justificado se desarrolla cuando el empleador cesa al trabajador de la relación laboral por haber incurrido en algunas de las causas justas establecidas en la ley; siendo afectadas directamente por su capacidad y conducta. Del mismo modo, se atribuye la validez del despido justificado cuando las acciones del empleado conllevan a los siguientes puntos: al deterioro de las facultades físicas o mentales, a la producción inadecuada en relación con la capacidad y a la negativa irrazonable por parte del trabajador a someterse a un examen médico previamente acordado o legalmente requerido en el contexto de la relación laboral.

También, en el Art. 24° de LPCL se regulan las causa de extinción del vínculo laboral: a) El incumplimiento de las obligaciones laborales o incumplimiento de las normas laborales; b) El deterioro deliberado y repetido en la producción; c) La apropiación de bienes o servicios del cual es responsable; d) El uso o transferencia a un tercero de información reservada; e) La asistencia repetida al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o narcóticos; f) El hacer uso de actos de violencia, infracciones graves de disciplina, etc.; g) Daños deliberados a edificios, obras, maquinaria, etc.; h) No presentarse al trabajo por más de tres días consecutivos; ausencia injustificada durante más de cinco días en un período de 30 días calendario, o más de 15 días durante un período de 180 días.

Es por ello que es fundamental que la decisión del empleador se funda de manera justa y de buena fe, con el fin de que la otra parte tenga la oportunidad de defenderse ante un juicio, de contradecir o corregir su caso y determinar el cese como bien fundada.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral en el artículo 16° regula cuales son las causas justificada para dar por culminada la relación laboral entre el empleador y el trabajador:

- a) La muerte del trabajador, pero no acaba sus derechos, pueden los causahabientes reclamar algún beneficio.
- b) La muerte del empleador si es persona natural, se aplica considerando el carácter personal de la contratación.

- c) El retiro por voluntad del empleado, debe informar al empleador con unos 30 días de anticipación y por escrito.
- d) Finalización de la obra o servicio, la consumación de la condición resolutoria y el término de los plazos en los contratos de modalidad.
- e) El mutuo disenso entre las partes.
- f) Incapacidad absoluto permanente, concluye de pleno derecho y automáticamente.
- g) La jubilación.
- h) El despido.
- i) La finalización de la relación laboral, el caso de liquidación o disolución de la empresa.

Por último, es menester mencionar lo que respecta a la buena fe, sus generalidades, conceptos y como se divide:

El autor Fueyo citado por Valladares, 2014, menciona que se entiende a la buena fe como esa cuota de rectitud que las partes contratantes deben tener. Es esta la que, de no existir, desvirtuará la relación contractual.

Para la autora Betti citado por Valladares, 2014, la buena fe presenta un doble aspecto: un aspecto negativo que manda un comportamiento de respeto y hacia la esfera del interés ajeno y; por otro lado, un aspecto positivo que activa una colaboración con los demás y dirigida a promover sus intereses.

La doctrina aborda dos aspectos para distinguir la buena fe: La subjetiva que hace alusión a una situación psicológica, es decir, a la convicción de licitud del sujeto ante una situación jurídica regular, que sin saberlo se encuentra en algo irregular o en un ilícito, ya sea por ignorancia o por un vicio propio o ajeno y; a la objetiva, que se refiere a la conducta o al comportamiento y a la ética del individuo como parámetro que debe estar en observación con respecto a su desarrollo socialmente. Esto se mide en base a la equidad, honradez y justicia.

Ahora, corresponde tratar la buena fe como límite al ejercicio de los derechos:

El Código Civil citado por Valladares, 2014, mencionaba que el ejercicio de los derechos no debe desbordar el límite de la licitud, ya que la buena fe sirve como parámetro, a la vez impera como principio general, es decir, impera más allá de lo convenido por las partes.

Y, con respecto a lo que nos atañe, la buena fe en los contratos:

El mencionado autor nos señala que la buena fe se encuentra presente en los contratos por ser una característica imprescindible en la celebración del negocio jurídico y, que esta conducta debe expandirse incluso a las etapas preparatorias o preliminares (debido a que rige antes de perfeccionarse el contrato) y que al concluir debe influir de una manera determinante después de finalizado el contrato.

En el Art. 1362°, se señala que los contratos deben ser negociados, celebrados y ejecutados, de conformidad a las reglas de la buena fe, respondiendo a la voluntad común de las partes contratantes (Código Civil, 2020)

La buena fe en los tratos preliminares o fase pre-negocial:

La celebración del contrato está precedida por una etapa de negociaciones, reuniones presenciales, suscripción de cartas de inscripción, a esto se le llama tratos preliminares, aquí no existe un *lex pacta et private*, por lo tanto, no hay fuerza de contrato, pero se exige un comportamiento basado en la actuación ética, esto es, en la honestidad, veracidad y lealtad recíproca.

El Tribunal Supremo menciona que la buena fe debe estar presente en toda la actividad negocial para generar seguridad en las relaciones de carácter preliminar, con el fin de que la responsabilidad pre-contractual se relacione con la observancia o inobservancia de este principio, por lo que se debe determinar una responsabilidad por los futuros daños de la actuación de la otra parte y del cual éste ha confiado.

Para Carrasco citado por Valladares, 2014, menciona que la buena fe durante el precontrato importa para validar si existe licitud en la contratación, la cual se funda en el abuso del derecho, y que esta ruptura podría ser generada por mala fe.

El autor Carrasco menciona algunos supuestos de infracción al deber pre-negocial, las cuales son: a) cuando las negociaciones han iniciado y mantenido sin interés

real al acuerdo y con un fin oportunista, en este caso para el empleado; b) es contrario a la buena fe, cuando se negocia sabiendo que la otra parte está tomando riesgos excesivos y no toma en cuenta la posibilidad de fracaso y; c) el no advertir a la otra parte de existencia de obstáculos que esta parte ignora.

Como fase posterior; tenemos la celebración de los contratos, por escrito y debe suscribirse con los límites legales que existan al momento de la celebración, no haciendo abuso de su poder para sacar algún provecho (empleador); es por ello que, el principio de buena fe cumple una función importante en esta etapa la cual es de crear reglas de conducta en base al consentimiento y a los vicios que el contrato pueda contener.

La siguiente fase es la ejecución; aquí, las partes deben cumplir lo estipulado en el contrato (*lex private*) y; tal como menciona Roca, citado por Valladares, 2014, las partes, aparte de cumplir con lo pactado, deben cumplir con las obligaciones a consecuencia de la buena fe, los usos y la ley. Es decir, no solo se centran en la voluntad de los celebrantes, sino, en la fuerza de obligatoriedad de la ley y las demás fuentes del derecho.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**Tipo de investigación:** Es aplicada, puesto que, se desarrolló lo que se planteó en la problemática de la investigación, contrastándose con las teorías relacionadas al tema, donde diversos autores dieron a conocer el alcance jurídico para continuar con el desarrollo de la investigación.

**Diseño de investigación:** La investigación contó con un diseño cuantitativo, asimismo, con un diseño no experimental – explicativo ya que, mediante un caso en concreto se logrará concretar establecer indemnización por daños y perjuicios a los trabajadores del sector privado cesados por mala fe durante el periodo de prueba.

#### 3.2. Variable y operacionalización

Las variables ayudaron al resultado de la hipótesis, obteniendo una supuesta respuesta a la problemática de la investigación.

**Variable independiente:** Establecer criterios indemnizatorios por daños y perjuicios a los trabajadores del sector privado.

##### ) **Definición conceptual**

“(…) acción que tiene el perjudicado para exigir al causante del daño una cantidad de dinero equivalente a la utilidad o beneficio que aquél le hubiese generado el cumplimiento efectivo, íntegro y oportuno de la obligación o a la reparación del mal causado” (Casación Laboral, 2017).

##### ) **Definición operacional**

La indemnización consiste en el monto resarcitorio por el daño ocasionado al trabajador tras ser despedido injustificadamente por el contratante.

##### ) **Indicadores**

Legislación: Constitución Política del Perú, Código Civil.

Jurisprudencia nacional: Sentencia Casatoria Laboral 7095-2014.

Operadores jurídicos: Jueces Laborales, Abogados Laboralistas y demás Abogados.

### ) **Escala de medición**

La escala de medición de este trabajo de investigación fue de escala nominal.

**Variable dependiente:** Ruptura laboral por mala durante el periodo de prueba.

### ) **Definición conceptual**

“El despido es el ejercicio del empleador para dar por terminada la relación laboral que mantiene con determinado trabajador. Sin embargo, frente a esta facultad se erige la garantía de la estabilidad laboral [...]” (Ferro, 2019, p. 140).

### ) **Definición operacional**

El empleador puede terminar con el vínculo laboral, pero este lo puede hacer siempre que medie una causa justa para ejercer dicha facultad, caso contrario, deberá otorgar una indemnización por daños y perjuicios ocasionado al ex empleado.

### ) **Indicadores**

Legislación: Constitución Política del Perú, Código Civil.

Jurisprudencia nacional: Sentencia Casatoria Laboral 7095-2014.

Operadores jurídicos: Jueces Laborales, Abogados Laboralistas y demás Abogados.

### ) **Escala de medición**

La escala de medición de este trabajo de investigación fue de escala nominal.

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

**Población:** En el presente desarrollo de tesis se tomaron en cuenta los siguientes operadores de justicia:

- a) (16) Jueces de los Juzgados Laborales de Paz Letrado y Juzgado de Trabajo – Chiclayo.
- b) (9136) Abogados inscritos en el Colegio de Abogados de Lambayeque.

) **Criterios de inclusión:** Se eligieron a los operadores jurídicos especializados en el derecho laboral, siendo profesionales calificados para brindar sus conocimientos.

) **Criterios de exclusión:** Fueron excluidos aquellos abogados que no son especialistas en el derecho laboral; debido a que no podrían dar un aporte verídico del problema de la investigación.

**Muestra:**

Esta muestra estuvo constituida por el subconjunto de población a quien se le aplicó el cuestionario, de los cuales son los siguientes operadores de justicia:

- a) (8) Jueces de los Juzgados Laborales de Paz Letrado y Juzgado de Trabajo – Chiclayo.
- b) (40) Abogados especializados en Derecho Laboral.

**Muestreo**

Se utilizó el muestreo no probabilístico selectivo por conveniencia; puesto que se aplicó el instrumento a jueces y abogados de forma voluntaria bajo los criterios de inclusión y exclusión.

**Unidad de análisis**

Se aplicó el cuestionario a Jueces de los Juzgados Laborales de Chiclayo y Juzgados de Trabajo, así como también Abogados Laboralistas según los criterios de inclusión y exclusión.

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

**Técnicas:**

Se utilizó la encuesta, la cual permitió recabar información detallada de los operadores jurídicos con la única finalidad de que se lograra una mejor veracidad de la problemática.

**Instrumentos:**

El instrumento fue el cuestionario; la cual contuvo interrogantes que ayudaron a la investigación, interrogantes compuestos por los objetivos tanto general como específicos, los cuales estuvieron dirigidos a los operadores jurídicos seleccionados sistemáticamente.

**Validez:**

La validez fue aprobada por el asesor temático y metodólogo, quien confirmó su consentimiento para aplicación del cuestionario, debido a que es un conocedor en la materia.

**Confiabilidad:**

La confiabilidad fue dada por el estadista, quien en base a sus conocimientos con la aplicación de los programas y fórmulas dio a conocer un resultado favorable.

**3.5. Procedimientos**

Después de recopilar los datos obtenidos a través del cuestionario, se organizó la información debidamente, para lo cual pasaron por diferentes técnicas de procesamiento de datos como: SPSS, Word y Excel; adicional a ello se creó una encuesta virtual en el programa Microsoft Forms y se envió un link a los operadores jurídicos seleccionados con la finalidad de procesar los resultados y plasmarlo en tablas y figuras.

**3.6. Método de análisis de datos**

El método de análisis de datos de la investigación fue explicativo; puesto que se trabajó en base a un caso en concreto y se tenía como fin obtener resultados que generen algún beneficio a un grupo específico de la investigación, en este caso a los trabajadores del sector privado.

**3.7. Aspectos éticos**

La presente investigación se realizó tomando en cuenta los lineamientos dictados por la Universidad Cesar Vallejo, así como también, el fondo editorial con referencia al estilo APA, respetando así los derechos de autor, del mismo modo, se aseguró que la información expuesta en los resultados son reales y no adulterados, mucho menos copiados; por ende, aquellos resultados expuestos constituyen aportes para la realidad investigada. Este trabajo se realizó respetando siempre las opiniones de los asesores, que son las personas que nos ayudaron para que la investigación llegue a obtener buenos resultados.

## IV. RESULTADOS

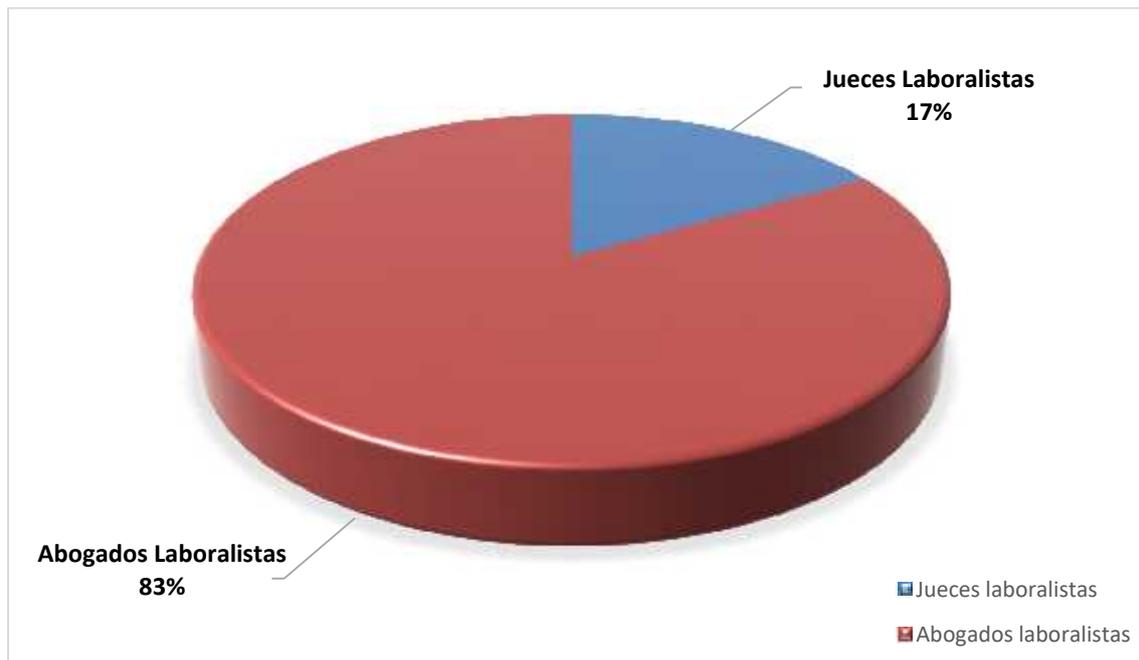
Este apartado contiene los resultados originados tras la administrar el instrumento de recolección datos (encuesta) a la muestra antes indicada.

### 4.1. Tabla 1

*Condición de los encuestado*

Condición	Cantidad	Porcentaje %
Jueces Laboralistas	8	17%
Abogados Laboralistas	40	83%
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación propia.



**Figura 1:** Elaboración propia.

En la tabla y figura 1, correspondiente a la condición de los encuestados, se apreció que, el 17% de jueces y el 83% abogados laboralistas.

## 4.2. Tabla 2

*¿Considera usted que la facultad otorgada al empleador por el Decreto Legislativo N° 728; “Ley de Productividad y Competitividad Laboral” de contratar o no al personal idóneo durante el periodo de prueba, va en contra de los principios del derecho laboral?*

Condición	Jueces Laborales		Abogados Laborales		Total
	N°	%	N°	%	
SI	4	50%	24	60%	28
NO	4	50%	16	40%	20
Total	8	100%	40	100%	48

Fuente: Elaboración propia.

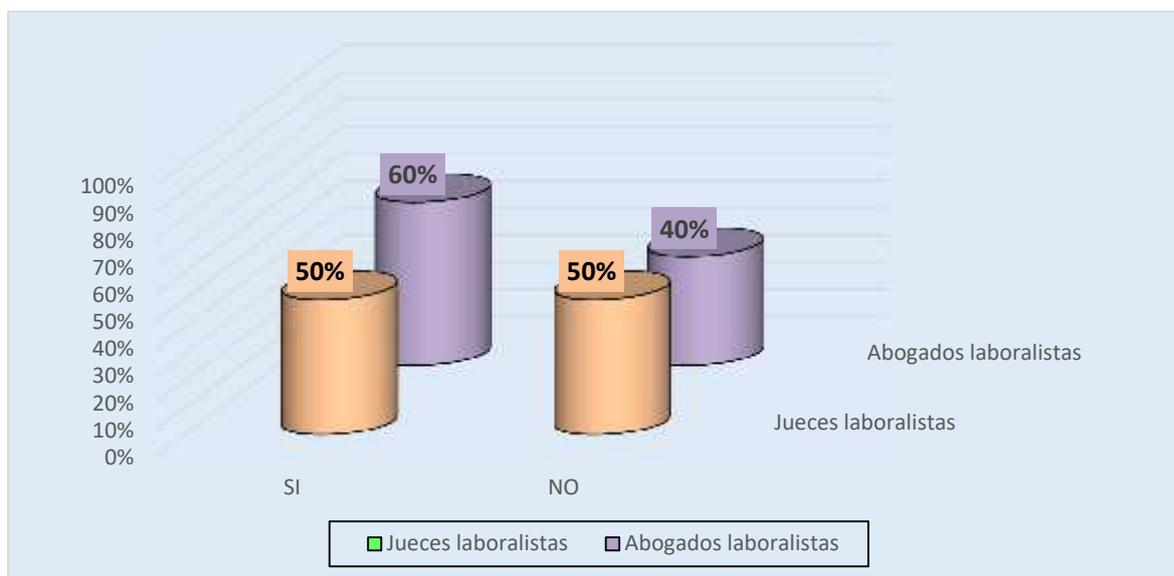


Figura 2: Elaboración propia.

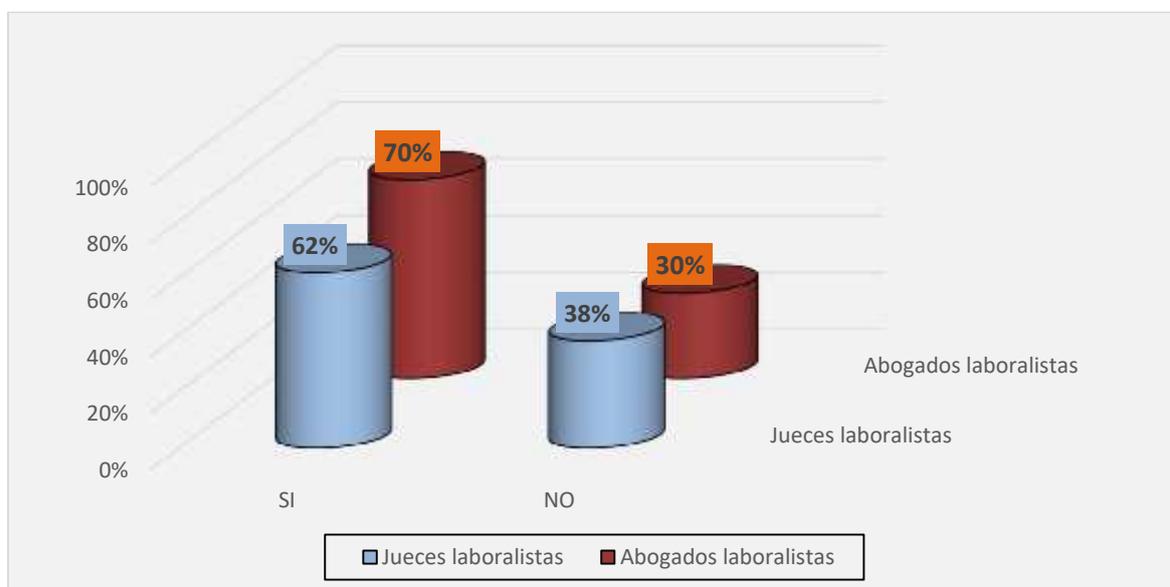
Conforme a la tabla y figura 2, de los resultados obtenidos se observó que el 50% de jueces y el 60% de abogados laborales, si consideran que la facultad otorgada al empleador por el Decreto Legislativo N° 728; “Ley de Productividad y Competitividad Laboral” de contratar o no al personal idóneo durante el periodo de prueba, va en contra de los principios del derecho laboral. Por lo tanto, se concluyó que el 50% de jueces y el 40% de abogados laborales, respondieron lo contrario, es decir, que no consideran que el periodo de prueba va en contras de los principios del derecho laboral.

### 4.3. Tabla 3

*En relación a la Sentencia Casatoria Laboral 7095 – 2014 ¿Cree usted que la Corte Suprema hizo bien al otorgar una indemnización por daños y perjuicios a un trabajador cesado de mala fe durante el periodo de prueba debido al incumplimiento de una promesa laboral?*

Condición	Jueces laboralistas		Abogados laboralistas		Total
	N°	%	N°	%	
SI	5	62%	28	70%	33
NO	3	38%	12	30%	15
Total	8	100%	40	100%	48

**Fuente:** Elaboración propia.



**Figura 3:** Elaboración propia.

Conforme a la tabla y figura 3, de los resultados obtenidos se observó que el 62% de jueces y el 70% de abogados laboralistas, respondieron que si consideran correcto el pronunciamiento de la Corte Suprema sobre la Casación N° 7095 – 2014 de otorgar una indemnización por daños y perjuicios a un trabajador cesado de mala fe durante el periodo de prueba debido al incumplimiento de una promesa laboral; en tanto, el 38% de jueces y el 30% de abogados, respondieron que no estar de acuerdo con el pronunciamiento de la Corte Suprema.

#### 4.4. Tabla 4

*¿Cree usted que, al establecer los criterios sobre indemnización por daños y perjuicios a trabajadores del sector privado cesados de mala fe durante el periodo de prueba, resultaría beneficioso para la parte más "débil" de la relación laboral?*

Condición	Jueces laboristas		Abogados laboristas		Total
	N°	%	N°	%	
SI	5	62%	29	72%	34
NO	3	38%	11	28%	14
Total	8	100%	40	100%	48

Fuente: Elaboración propia.

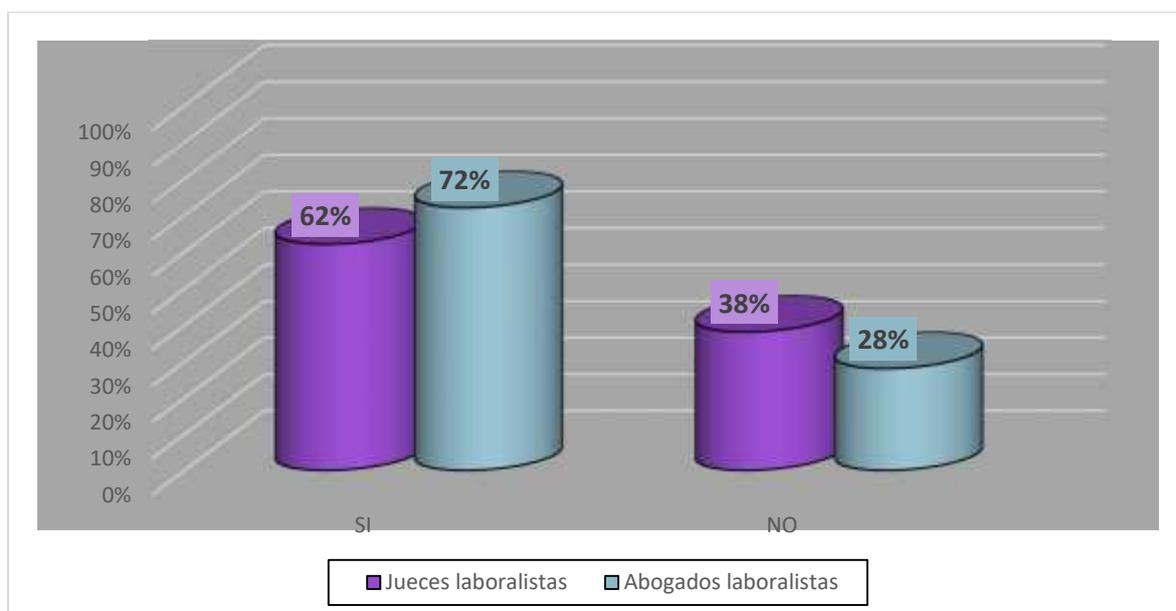


Figura 4: Elaboración propia.

Conforme a la tabla y figura 4, se dedujo de los resultados obtenidos que el 62% de jueces laboristas y el 72% de abogados laboristas respondieron que si consideran que, al establecer los criterios sobre indemnización por daños y perjuicios a trabajadores del sector privado cesados de mala fe durante el periodo de prueba, resultaría beneficioso para la parte más "débil" de la relación laboral; mientras tanto, el 38% de jueces y el 28% de abogados, respondieron que no se encuentran de acuerdo con la interrogante de este cuestionario.

#### 4.5. Tabla 5

*¿Cree usted que los jueces laborales deberían en primera instancia otorgar indemnización por daños y perjuicios a los trabajadores cesados de mala fe durante el periodo de prueba que se encuentran pasando por un estado de indefensión?*

Condición	Jueces laboristas		Abogados laboristas		Total
	N°	%	N°	%	
SI	4	50%	25	62%	29
NO	4	50%	15	38%	19
Total	8	100%	40	100%	48

Fuente: Elaboración propia.

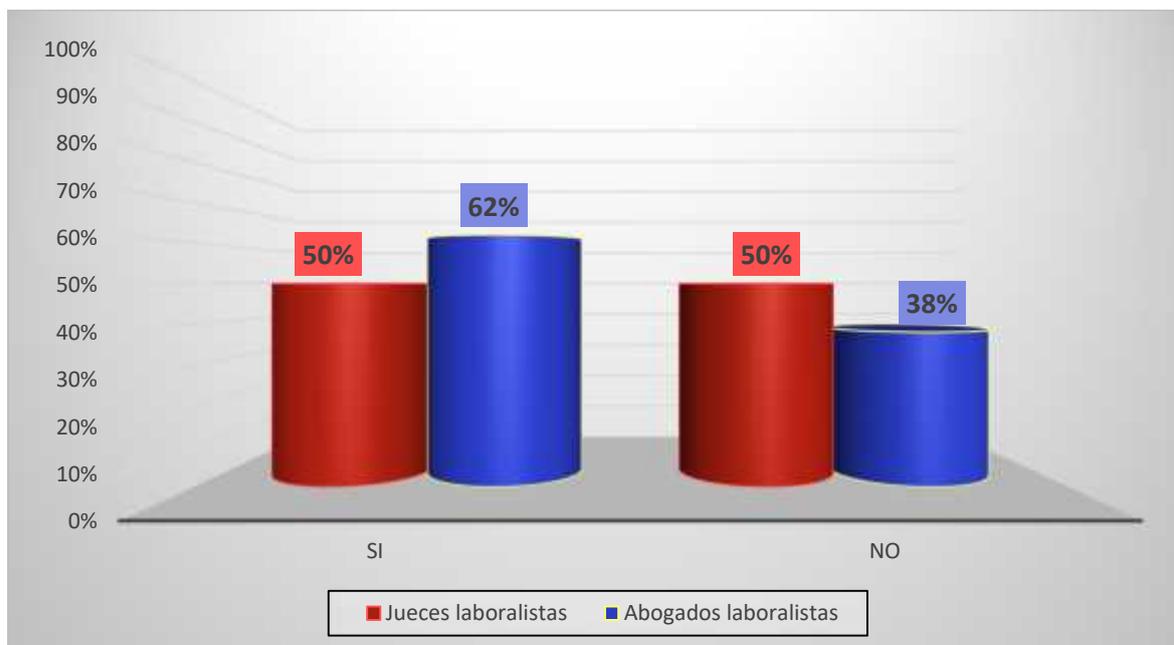


Figura 5: Elaboración propia.

Conforme a la tabla y figura 5, de los resultados obtenidos se advirtió que el 50% de jueces y el 62% de abogados laboristas, si consideran que los jueces laborales deberían en primera instancia otorgar indemnización por daños y perjuicios a los trabajadores cesados de mala fe durante el periodo de prueba que se encuentran pasando por un estado de indefensión; en tanto, el 50% de jueces y el 38% de abogados laboristas, respondieron lo contrario.

#### 4.6. Tabla 6

*¿Cree usted que el periodo de prueba como institución del derecho laboral, protege los derechos de los trabajadores?*

Condición	Jueces laboralistas		Abogados laboralistas		Total
	N°	%	N°	%	
SI	3	37%	17	42%	20
NO	5	63%	23	58%	28
Total	8	100%	40	100%	48

Fuente: Elaboración propia.

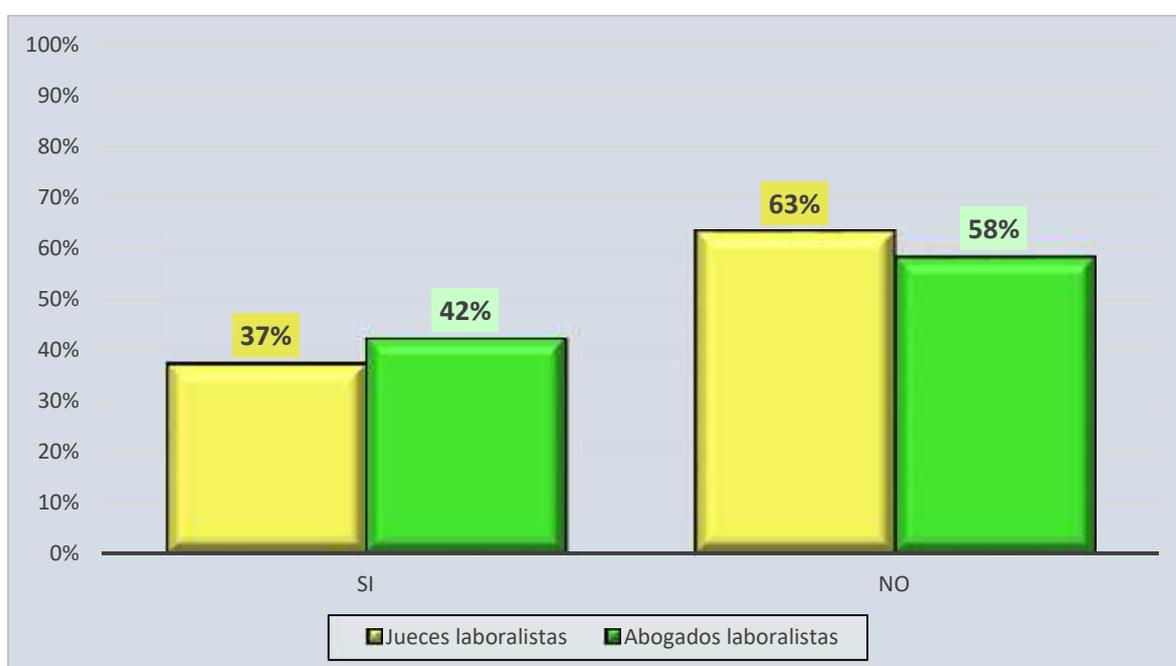


Figura 6: Elaboración propia

Conforme a la tabla y figura 6, de los resultados obtenidos se observó que el 37% jueces y el 42% de abogados laboralistas respondieron que si consideran que el periodo de prueba como institución del derecho laboral protege los derechos de los trabajadores; mientras tanto, el 63% de jueces y el 58% de abogados laboralistas (es decir la mayoría de encuestados, respectivamente), respondieron que esta institución jurídica no protege los derechos de los trabajadores.

#### 4.7. Tabla 7

*¿Cree usted que la figura del periodo de prueba limita los derechos de los trabajadores del sector privado?*

Condición	Jueces laboralistas		Abogados laboralistas		Total
	N°	%	N°	%	
SI	4	50%	31	77%	35
NO	4	50%	9	23%	13
Total	8	100%	40	100%	48

Fuente: Elaboración propia.

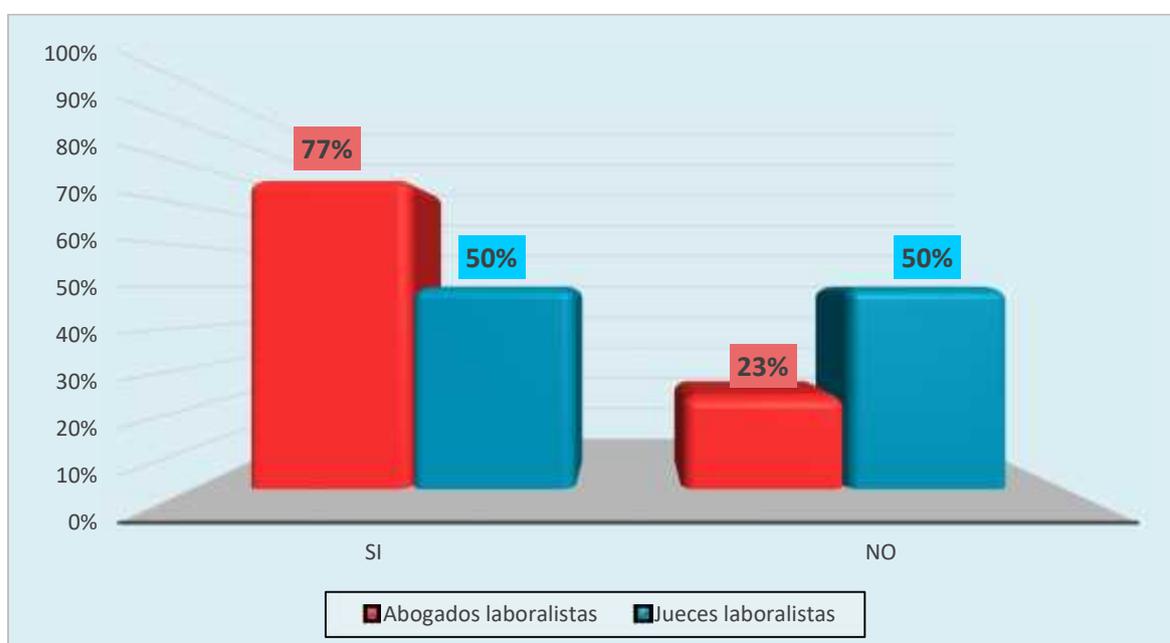


Figura 7: Elaboración propia.

Conforme a tabla y figura 7, de los resultados obtenidos se apreció que el 50% de jueces y el 77% de abogados laboralistas, respondieron que si consideran que la figura del periodo de prueba limita los derechos de los trabajadores del sector privado; mientras tanto, el otro 50% de jueces y el 23% de abogados laboralistas consideraron lo contrario.

#### 4.8. Tabla 8

Con relación a la estabilidad laboral ¿Considera usted que el periodo de prueba regulado en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en su artículo 10, vulnera el principio de continuidad laboral?

Condición	Jueces laboralistas		Abogados laboralistas		Total
	N°	%	N°	%	
SI	3	37%	27	67%	30
NO	5	63%	13	33%	18
Total	8	100%	40	100%	48

Fuente: Elaboración propia.

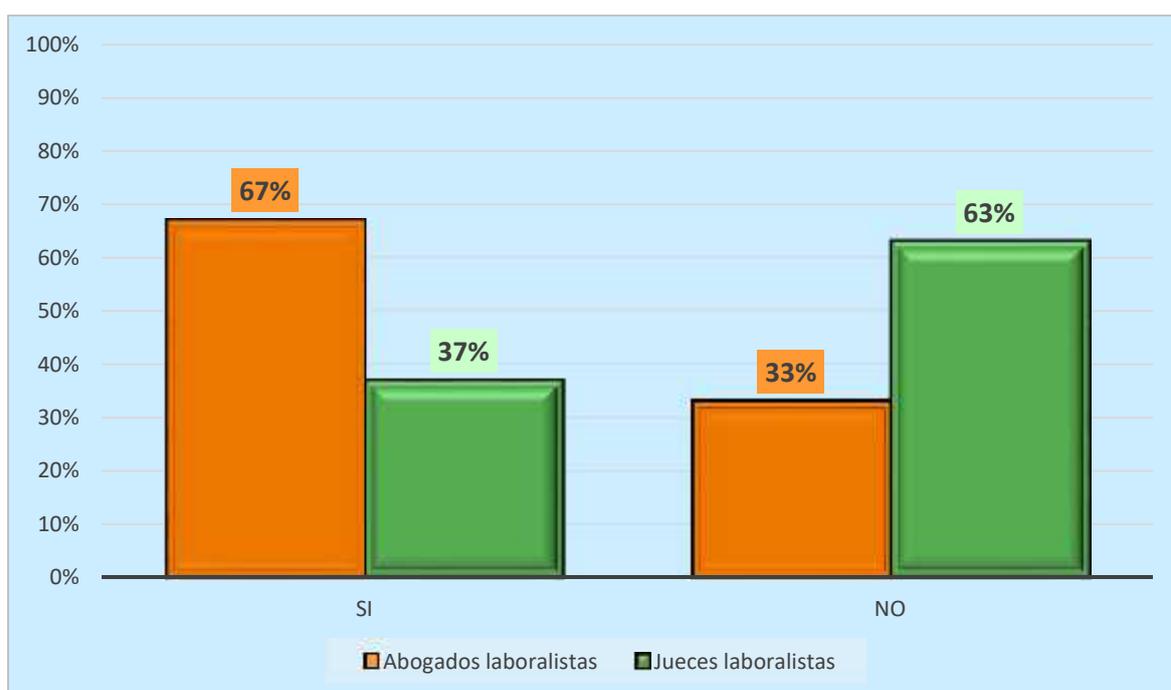


Figura 8: Elaboración propia

Conforme a la tabla y figura 8, de los resultados obtenidos se expuso que el 37% de jueces (un grupo minoritario) y el 67% de abogados laboralistas, respondieron que, si consideran que el periodo de prueba regulado en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en su artículo 10, vulnera el principio de continuidad laboral; mientras tanto, el 63% de jueces y el 33% de abogados laboralistas, respondieron lo contrario.

#### 4.9. Tabla 9

*¿Cree usted que, al desvincularse de la relación laboral al trabajador de mala fe durante el periodo de prueba, generaría un estado de indefensión?*

Condición	Jueces laboralistas		Abogados laboralistas		Total
	N°	%	N°	%	
SI	7	87%	33	84%	40
NO	1	13%	7	16%	8
Total	8	100%	40	100%	48

Fuente: Elaboración propia.

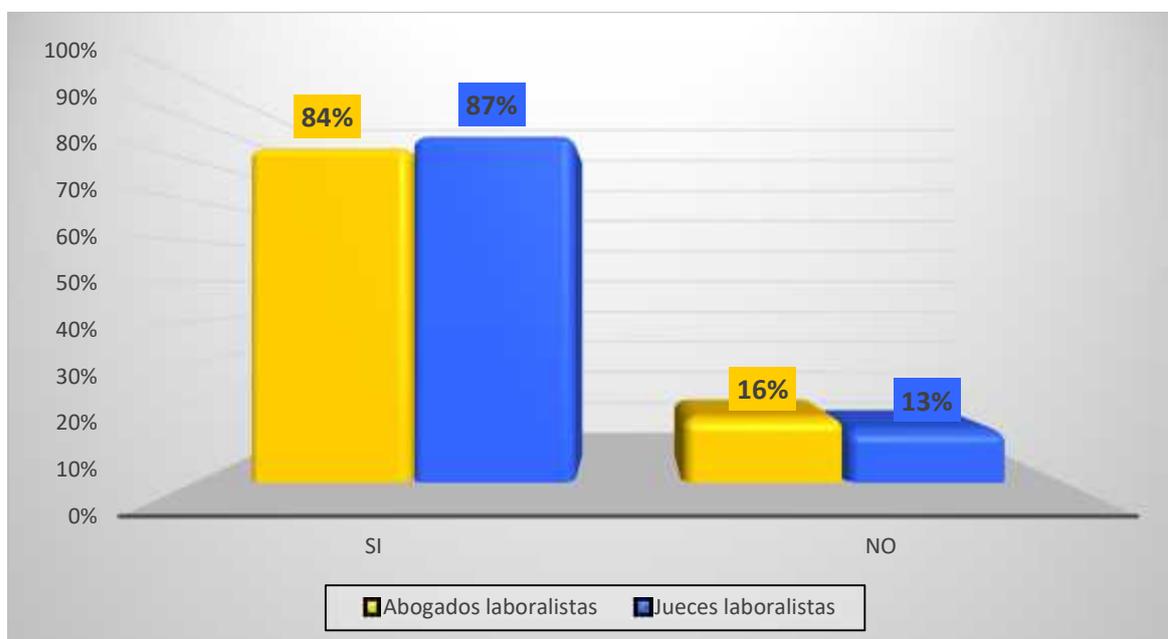


Figura 9: Elaboración propia

Conforme a la tabla y figura 9, de los resultados obtenidos, se advirtió que el 87% de jueces y el 84% de abogados laboralistas (es decir la mayoría de los encuestados, respectivamente), respondieron que, si consideran que, al desvincularse de la relación laboral al trabajador de mala fe durante el periodo de prueba, generaría un estado de indefensión; en tanto, el 13% de jueces y el 16% de abogados laboralistas, respondieron lo contrario.

#### 4.10. Tabla 10

*¿Considera usted que se debería comprobar la mala fe del empleador al generar la ruptura del vínculo laboral durante el periodo de prueba?*

Condición	Jueces laboristas		Abogados laboristas		Total
	N°	%	N°	%	
SI	5	62%	32	80%	37
NO	3	38%	8	20%	11
Total	8	100%	40	100%	48

Fuente: Elaboración propia.

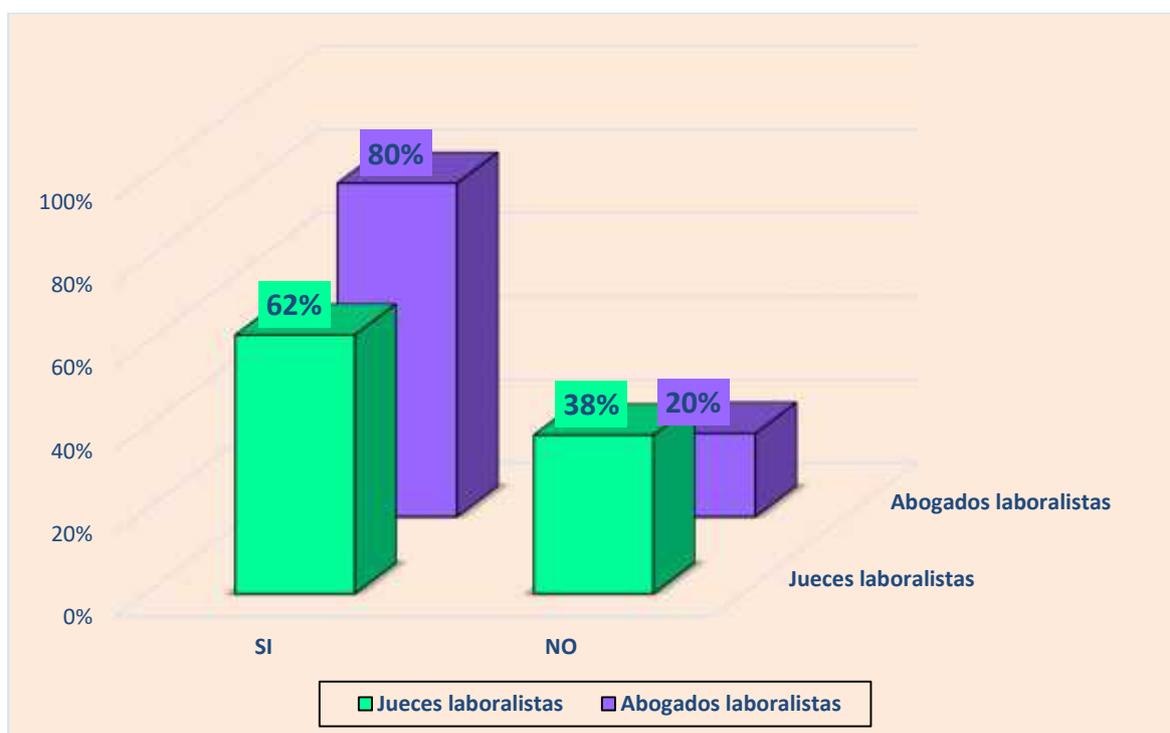


Figura 9: Elaboración propia.

De acuerdo tabla y figura 10, se apreció que el 62% de jueces y el 80% de abogados (es decir la mayoría de los encuestados, respectivamente) si consideran que se debería comprobar la mala fe del empleador al generar la ruptura del vínculo laboral durante el periodo de prueba; mientras tanto, el 38% de jueces y el 20% de abogados laboristas, respondieron lo contrario.

#### 4.11. Tabla 11

*¿Usted considera que al establecer criterios de la Sentencia Casatoria Laboral 7095-2014-Lima sobre indemnización por daños y perjuicios a trabajadores cesados de mala fe durante el periodo de prueba en el último párrafo del artículo 10 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 como una propuesta legislativa para que posteriormente sea considerada como un precedente vinculante, ayudaría a que no generen rupturas laborales por el ejercicio abusivo del derecho por parte del empleador y por lo tanto, no vulneren su derecho a la estabilidad laboral?*

Condición	Jueces laboralistas		Abogados laboralistas		Total
	N°	%	N°	%	
SI	4	50%	28	70%	32
NO	4	50%	12	30%	16
Total	8	100%	40	100%	48

Fuente: Elaboración propia.

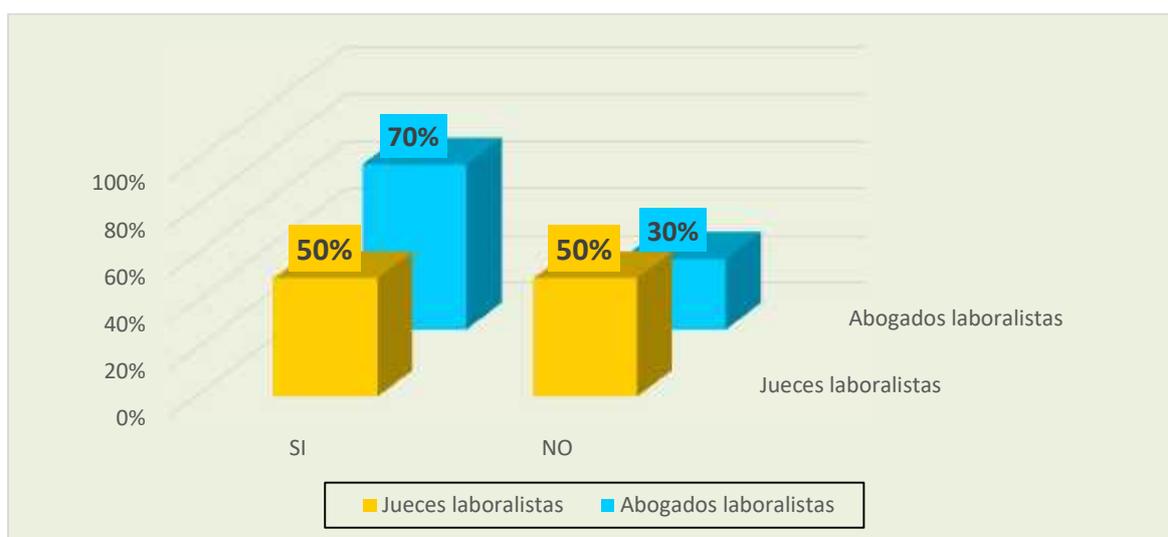


Figura 10: Elaboración propia.

En la tabla y figura 11, se observó que el 50% de jueces y el 70% de abogados laboralistas, si consideran que al establecer criterios en la Casación 7095-2014, sobre indemnización por daños y perjuicios a trabajadores de mala fe durante el periodo de prueba, puede coadyuvar a que no se generen rupturas laborales por el ejercicio abusivo del derecho por parte del empleador y para evitar se vulneren derechos del trabajador; mientras tanto, un 50% de jueces y el 30% de abogados laboralistas, respondieron lo contrario.

## V. DISCUSIÓN

Corresponde ahora contrastar los resultados fruto de la aplicación del instrumento de recolección de información, con las teorías de diversos autores citados a lo largo del trabajo de investigación, los cuales han servido como antecedentes para alcanzar el objetivo, esperando que los resultados expuestos puedan contribuir y trascender en el mundo jurídico, beneficiando, también, a otros estudiosos de la materia.

Para empezar, nuestro objetivo general, la cual es por qué se debería establecer criterios indemnizatorios por daños y perjuicios lo que se contrastó con los resultados expuestos en la tabla y figura N° 02, en donde refiere que el 50% de Jueces, y el 60% de Abogados laboristas, consideran que la facultad otorgada al empleador por el Decreto Legislativo N° 728, de contratar o no al personal idóneo durante esta figura jurídica, atenta contra los principios del Derecho Laboral (principio de continuidad), por eso, se debería indemnizar a los trabajadores del régimen privado, pues muchas veces el empleador aprovecha la facultad que le otorga este Decreto Supremo para ejercer abusivamente su derecho y con ello despedir sin una causa, ya que, la norma es muy ambigua.

Siendo esto así, se visualiza que las opiniones emitidas se encuentran divididas, hecho que no resulta sorprendente por lo controversial del tema tratado, pero, a criterio personal, no es descabellado pensar que el Decreto Legislativo N° 728, aunque su fin haya sido la protección absoluta de los trabajadores pertenecientes al sector privado, sí da cabida a una situación en la que el empleador se pueda aprovechar de este escenario de indefensión en la que se encuentra el trabajador en periodo de prueba, para actuar dolosamente y privador de su derecho a la estabilidad. Esta opinión es también compartida por Bravo (2017), quien, además, pone a modo de ejemplo de vulneración de la estabilidad absoluta en los contratos a plazo indeterminado. (ver p. 9 M.T)

Resulta acertado mencionar que, aunque el Decreto Legislativo N° 728, de todas las normas laborales que se han promulgado a lo largo de la evolución de nuestra sociedad peruana, es la ley que mayor protección da al trabajador, pero, no es menos cierto decir que existe aún muchas brechas de desprotección por zanjar; por

ende, el Estado debe seguir procurando crear medidas adecuadas y viables, teniendo siempre en cuenta que de nada sirve promulgar una ley similar o igual a la de otro país con una realidad social distinta, pues de ser así, el cambio que se espera solo será parte de un futuro irreal.

El objetivo general, también se coteja con los resultados expresados en la tabla y figura N° 03, en la que el 62% de Jueces, y el 70% de Abogados laboristas, consideraron correcto el pronunciamiento de la sentencia emitido por la Corte Suprema de Justicia, donde se decide otorgar indemnización por daños y perjuicios a un trabajador cesado durante el periodo de prueba, amparándose en el incumplimiento de una promesa laboral ofrecida por el empleador.

Los profesionales encuestados coinciden en la idea de que, si existe prueba de la mala fe hacia un trabajador despedido en periodo de prueba, es pertinente que se brinde una indemnización, ya que, como indica Cadillo (2016) cuando medie un despido incausado (al no existir un motive que justifique su salida) el empleador deberá abonar una indemnización de acuerdo a ley, una que se encuentra regulada por el Código Civil, ya que es la única que indemniza por la inejecución de las obligaciones, valorando los daños ocasionados al trabajador, puesto que el trabajador ha entregado su tiempo y conocimientos en calidad de empleado. Además de ello, no se puede igualar las pérdidas de oportunidades laborales que este haya podido encontrar y rechazar mientras laboraba. (ver p. 29 MT)

En lo que respecta al primer objetivo específico, donde se busca analizar la sentencia Casatoria 7095-2014, donde se otorga indemnización por daños y perjuicios a trabajadores durante el periodo de prueba, queda contrastado con los resultados presentados en la tabla y figura N° 04, en la que se advierte que el 62% de Jueces, y el 72% de Abogados laboristas, creen que el establecer criterios indemnizatorios para trabajadores que cursaban el periodo de prueba es muestra de protección al trabajador.

En este orden de ideas, la autora Arévalo (2017), dice que es loable que el trabajador pueda recibir una indemnización por daños y perjuicios, toda vez que el ordenamiento legal, no admite conducta maliciosa por ninguna de las partes y es que, como bien sostiene Valladares (2014), la buena fe desempeña un rol

protagónico en las contrataciones sean estas de carácter civil o de cualquier otra materia; por tal razón, si algunos de los celebrantes contractuales actúan contrario a este principio deberá ser sancionado y la parte perjudicada deberá ser resarcida, ello claro, evaluando las particularidades de cada caso. (ver p. 5 y 7 MT)

Se ha dicho que cada caso tiene sus particularidades, y esto es así, por eso la razonabilidad del juez deberá evaluarlas al momento de tomar una decisión, pero, eso no significa que no se puedan establecer criterios generales aplicables a aquellos casos que presenten similitudes, este razonamiento es en el que nosotros, los investigadores, nos apoyamos para proponer la aplicación de los criterios contemplados en la Sentencia Casatoria Laboral 7095-2014 – Lima (Truncamiento de sus expectativas laborales), para que de esta manera los trabajadores cesados de una manera subjetiva o de mala fe durante el periodo de prueba puedan estar legalmente protegidos.

Esta protección es necesario, pues como se ha manifestado en el desarrollo de esta investigación, el trabajador se encuentra en un innegable estado de indefensión frente a su empleador, por lo que es loable el pronunciamiento emitido en el ámbito jurisprudencial, ya que de existir vacíos legales que puedan dar pie a una situación de vulneración de derechos, se debe crear medios que permitan evitar este tipo de situaciones.

Con lo contenido en la tabla y figura N° 05, también se coteja el segundo objetivo planteado, advirtiéndose que el 50% de Jueces laboristas, y el 62% de Abogados laboristas, si consideran que los Jueces laborales deberían en primera instancia otorgar indemnización por daños y perjuicios a los trabajadores cesados cuando se hallaban en periodo de prueba que se encuentran pasando por un estado de indefensión. De igual modo, la tabla y figura N°06, que el 37% Jueces y el 42% de Abogados laboristas consideraron que el periodo de prueba como institución del derecho laboral no protege los derechos de los trabajadores.

Los resultados obtenidos demuestran que esta situación de indefensión en la que se encuentra el trabajador no es posible de negar, pues es justamente por ello que el Estado, tal como indica Pérez (2020), salvaguarda los derechos laborales, colocando a su disposición todos los medios legales que ayuden a equilibrar la

relación respecto de la que se encuentra con el empleador, ello sin contar con uno de los principios pilares del derecho laboral, como lo es el “In dubio pro operario”, con el cual ante una situación que genere duda o suspicacia dentro de un proceso judicial, se deberá resolver a favor del trabajador. (ver p. 8 MT)

El principio de “In dubio pro operario” es el más empleado en la práctica laboral, esto es así, porque el trabajador constantemente está tratando de defender su vulnerable situación frente a su empleador, por lo que el juez mediante este principio queda obligado a fallar a favor del trabajador cuando el problema materia de Litis surja alguna situación que pueda generar dudas sobre la verdad de los hechos. Así como este principio existen otros creados con el mismo propósito, esto es, blindar al trabajador; como sucede con el principio protector, de primacía de la realidad, de la irrenunciabilidad de los derechos, de causalidad y el principio de buena fe.

En cuanto al segundo objetivo específico, que pretende explicar el estado de indefensión de los trabajadores del sector privado tras la ruptura del vínculo laboral efectuado de mala fe durante el periodo de prueba, se contrasta con los resultados indicados en la tabla y figura N° 07, que muestra que el 50% de Jueces laborales, y el 77% de Abogados laboristas, respondieron que sí consideran que la figura del periodo de prueba limita los derechos de los trabajadores del sector privado, idea que a lo largo de la investigación ha ido adquiriendo mayor fundamento.

Asquerino, 2015 citado por Mas (2018), expresa el grave problema que genera el hecho de que la figura del periodo de prueba no requiera una formalidad tácita, a diferencia de la legislación española que exige una formalidad expresa, ocasionando así que el trabajador no pueda defenderse cuando medie despido que no tenga causal razonable. (ver p. 4 MT)

Es claro que el respeto de los derechos laborales siempre se encuentra supeditados a la “voluntad” del empleador, y aunque la ley diga lo contrario, la realidad aún muestra que es así. Es por este motivo que la situación tratada en esta investigación, no es más que uno de los tantos problemas que se suscitan en el derecho laboral, pues de alguna u otra forma el empleador busca los vacíos legales para poder deslindarse del deber de protección que la ley lo ordena respecto a su

trabajador.

Complementando los resultados señalados en las dos tablas y figuras anteriores, se añade lo expresado por la tabla y figura N° 08, en el sentido de que el 37% de Jueces laborales (un grupo minoritario), y el 67% de Abogados laboristas, dijeron que, si creen que el periodo de prueba regulado en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en su artículo 10°, vulnera el principio de continuidad laboral.

Estos resultados reflejan una diferencia muy marcada entre las respuestas dadas por los jueces y las respuestas proporcionadas por los abogados encuestados, pues, aunque los abogados si concuerdan con la existencia de una vulneración del principio de continuidad laboral, por el contrario, la mayoría de jueces encuestados discrepan; no obstante, al momento de ser consultados sobre el porqué de sus repuestas, estos indicaron que su respuesta de fundaba en el hecho de que se debe hacer una interpretación extensiva de la norma en cada caso en particular, por lo que no es correcto generalizar y señalar taxativamente que estamos frente a una vulneración.

En cuanto al tercer, y último objetivo, que busca proponer que se establezca los criterios de la Sentencia Casatoria Laboral 7095-2014 – Lima, en el último párrafo del artículo 10° del TUO del D. L N° 728 referidos a la indemnización por daños y perjuicios de los trabajadores del sector privado cesados por mala fe durante el periodo de prueba, se contrasta con los resultados albergados en la tabla y figura N° 09 que arroja que el 87% de Jueces laborales, y el 84% de Abogados laboristas (es decir la mayoría de los encuestados, respectivamente), concuerdan con la idea de que, al desvincularse de la relación laboral al trabajador, de mala fe, durante el periodo de prueba, generaría un estado de indefensión.

Ante lo dicho en los dos párrafos anteriores, es oportuno traer a colación la opinión del autor Llanos (2019) quien señala que, la estabilidad laboral durante el periodo de prueba es insegura, porque durante dicha figura el empleador se encuentra en la facultad de poder despedirlo sin mediar causa justa. Adicionalmente, Espinal (2018), refiere que la estabilidad laboral debe ser comprendida como un derecho humano, al mismo nivel de otros derechos como la vida, la salud y la dignidad, pues

la realización y desarrollo del hombre, no puede darse plenamente, si este no cuenta con estabilidad laboral. (ver p. 26 y 7 MT)

La estabilidad mencionada, como bien anota, Ortiz citado por Kurczyn (2016), nos habla sobre el derecho al trabajo que ostenta toda persona por su misma naturaleza humana. Dicho derecho no puede dejar desprotegido a ningún trabajador, sea cual fuese el estado y forma en la que ha sido contratado; por ende, el Estado tiene la obligación de regular y fiscalizar esta situación. (ver p. 16 MT)

La estabilidad laboral implica permanencia en el puesto laboral que se desempeña sin temor a ser despedido por razón o causa no justificada, en ese sentido la estabilidad laboral se computa como una figura jurídica que forma parte de la protección del trabajador; la misma, que, según la ley, se alcanza cuando se ha superado el periodo de prueba; sin embargo, el legislador no ha tomado en consideración que esta regulación puede vulnerar el derecho del trabajador.

Así también, en concordancia a la tabla y figura N° 10, se aprecia que el 62% de Jueces laborales, y el 80% de Abogados laboristas (es decir la mayoría de los encuestados, respectivamente), consideran que es necesario comprobar la mala fe del empleador al generar la ruptura del nexo laboral cuando medie el periodo de prueba. En esta misma línea, la tabla y figura N° 11, indica que el 50% de Jueces laborales, y el 70% de Abogados laboristas, consideran que al establecer criterios en la Casación 7095-2014, sobre indemnización por daños y perjuicios a trabajadores mientras se encontraban en periodo de prueba, se evitarán más rupturas laborales por el ejercicio abusivo del derecho.

Como se decía en las líneas precedentes, la mala fe no es permitida en las relaciones contractuales, pero esta debe ser debidamente comprobada. En referencia, Asquerino (2015), sostiene que en la práctica judicial, el empleador siempre buscará desvirtuar la defensa de aquel trabajador que busca hacer respetar su derecho al trabajo y a la dignidad, y, por el contrario, este hará todo lo posible para demostrar las causas extintivas que dan motivo a la culminación de la relación laboral, es así que, la decisión final de juez será fundamental para considerar si hubo o no lesión del derecho, y demostrar de alguna manera la conducta maliciosa de ambos. (ver p. 4 MT)

El juez es el que conoce del derecho, por ello le corresponde aplicar la norma no solo de una manera explícita, es decir tal y cual lo regula la ley, sino que también le corresponde hacer una interpretación extensiva sobre el tema en cuestión y de notar que existe algún vacío tiene el deber de subsanarlo mediante la jurisprudencia, misma que también es entendida como una fuente del derecho. Esta situación es justamente la que ha sucedido en la Casación 7095-2014, pero ¿por qué detenerse en que tan solo se considere como un criterio jurisprudencial?, si tranquilamente se puede emplear esos criterios para que sean parte de nuestro ordenamiento legal, para que de esta manera el derecho del trabajador no se vea afectado ante un actuar malicioso de su empleador.

La buena fe debe ser comprendida como la aptitud recta de los celebrantes de un determinado contrato, siendo esta un elemento indispensable, que en palabras de Valladares (2014), debe expandirse incluso a las etapas preparatorias o preliminares (debido a que rige antes de perfeccionarse el contrato) y que al concluir debe influir de una manera determinante después de finalizado el contrato. Esta idea, no es solo doctrinaria, pues el Art. 1362º, indica que los contratos deben ser negociados, celebrados y ejecutados empleando como límites las reglas de la buena fe propias de la intención de las partes (Código Civil, 2020). (ver p. 5 MT)

Ahora bien, en este punto de la discusión resulta oportuno mencionar las limitaciones experimentadas a lo largo de la ejecución de la investigación. El principal impedimento se debió a la escasa información bibliográfica del tema, lo que volvió complejo y tedioso el proceso de organización y recolección de fuentes bibliográficas. Otro, de los problemas, que con certeza ha afectado no solo a esta investigación sino a todas las otras realizadas en este tiempo, es la crisis sanitaria mundial que hoy nos aqueja, puesto que, nos ha privado del contacto físico con los demás, en aras de salvaguardar nuestra salud, por ello, nos vimos en la necesidad de acudir a los medios electrónicos actuales a disposición.

Como se ha expresado, la dura realidad sanitaria nos ha obligado a adaptarnos de inmediato, razón por la cual, nuestro instrumento ha sido aplicado de manera virtual, aunque existían muchas dificultades para localizar a la muestra seleccionada (Jueces y Abogados laboristas); además, el mismo hecho de no mediar un contacto directo con el encuestado ha generado que la labor sea más

extensa de lo que usualmente es. Empero, todas y cada una de las circunstancias negativas han podido ser superadas, por lo que se ha logrado desarrollar una correcta investigación.

Finalmente, se debe preciar, que la hipótesis formulada cuando se dio inicio a esta investigación, la cual es:

*“Se debería establecer criterios tomando como base la Sentencia Casatoria Laboral 7095-2014 – Lima sobre indemnización por daños y perjuicios siempre que se pruebe que la ruptura laboral durante el periodo de prueba se realizó de mala fe, de manera subjetiva, con el fin de no afectar la estabilidad laboral de entrada de los trabajadores del sector privado, ni vulnerar su derecho al trabajo y otros derechos reconocidos por la Constitución”*

Resulta viable, no solo porque así lo expresan las teorías y los antecedentes abordados, sino porque los resultados contenidos en las tablas y figuras así lo demuestran.

Entonces, podríamos decir que, no hay duda de la existencia de una falencia legal para la protección de los trabajadores que se encuentran bajo periodo de prueba; por consiguiente, el legislador tiene la posibilidad de subsanar este vacío, ya que, es parte del rol protector y garante del Estado, hecho que como se ha expresado, ha sido obtenido mediante la recolección de información doctrinaria, la obtención de trabajos previos que han forjado los cimientos de esta investigación, además, de los resultados prácticos producto de la aplicación adecuado del instrumento de recolección signado como encuesta.

## **VI. CONCLUSIÓN**

Luego de haber contrastado la hipótesis planteada, se arriba a las siguientes conclusiones:

- 1.** Se concluyó que se debe establecer criterios indemnizatorios por daños y perjuicios a los trabajadores del sector privado que hayan sido cesados en el periodo de prueba siempre y cuando, el empleador no haya respetado las reglas comunes de la buena fe contractual o avalándose de la facultad que la ley le otorga de contratar o no al personal idóneo y; por consiguiente, haberle causado un estado de indefensión al vulnerarle su derecho constitucional al trabajo, aun cuando, el trabajador hubiese contado con la experiencia, la capacidad y con las metas requeridas para el puesto de trabajo. Dicha indemnización será totalmente diferente a la que se encuentra regulado por el artículo 38° del Decreto Supremo 003-97-TR.
- 2.** Se logró concluir con el análisis de la Sentencia Casatoria Laboral N° 7095-2014 – Lima que, se debe indemnizar al trabajador por el daño causado producto del despido efectuado por el empleador de mala fe; siendo cierto que, durante este periodo se busca contratar o no al personal idóneo que cumpla con las expectativas de la empresa; sin embargo, debe existir una razón legal que ampare la salida del trabajador y, si no se despide en base a sus capacidades, tendrá el derecho de demandar indemnización por el daño tal y como se señala en la Casación Laboral 7095 – 2014, donde la corte suprema otorgó este resarcimiento por el truncamiento de las expectativas laborales del trabajador.
- 3.** En el mismo orden de ideas, se llegó a demostrar el estado de indefensión de los trabajadores tras la ruptura del vínculo laboral efectuada en el periodo de prueba, ya que, al ser despedidos de manera subjetiva dañan sus expectativas laborales con otras empresas, que, al desconocer el motivo del cese, podrían suponer que este no ha cumplido con ser un personal idóneo y menos cumplir con las expectativas y metas de la empresa; por lo tanto, les será difícil conseguir otro empleo.

4. Por lo antes mencionado, se concluye que, con la propuesta legislativa planteada, se presenta una solución práctica y efectiva a un caso concreto con similar situación a esta casación laboral presentada como base a lo largo de nuestra investigación; por lo que, se busca incorporar criterios indemnizatorios por daños y perjuicios a trabajadores del sector privado cesados de mala fe durante el periodo de prueba, modificando vía adición en el último párrafo del artículo 10° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 en donde se regula los plazos que opera el periodo de prueba y, como ya se menciona con anterioridad, se indemnizará siempre y cuando, el empleador haya actuado de mala fe o despedido haciendo un abuso de su derecho.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 1.** Se recomienda a la empresa que, al momento de realizar un contrato laboral con el empleado y este se encuentre laborando, el empleador deberá cumplir con las reglas comunes de la buena fe contractual; es decir, con lo estipulado en el contrato con el fin de que posteriormente, no se vea sometida a un proceso judicial que concluya con el pago de una respectiva indemnización por concepto de daños y perjuicios.
- 2.** Se recomienda al empleador que, antes de celebrar un contrato con su futuro empleado, este evalúe detenidamente las capacidades y aptitudes profesionales que ha venido realizando y demostrando en anteriores empresas en donde haya laborado; con el fin que no se frustre al trabajador su proyecto laboral y sus expectativas laborales al postularse al nuevo empleo porque se le estaría causando un perjuicio.
- 3.** Se recomienda al Estado proteger y blindar el derecho a la estabilidad laboral de entrada de aquellos trabajadores sujetos a esta figura jurídica del régimen privado, pues los derechos laborales son tan relevantes como los derechos a una vida digna, a la salud, a la educación, etc.
- 4.** Se recomienda que los Jueces laborales actúen conforme a la norma, otorgando el pago de una indemnización por daños y perjuicios siempre que, exista una duda razonable ante la situación de despido de un trabajador cuyo vínculo laboral fue finiquitado mientras se encontraba en periodo de prueba, y, cuando, además, haya cumplido con las expectativas laborales del empleador y se haya destacado profesionalmente en base a sus habilidades y experiencias.

## **VIII. PROPUESTA:**

PROYECTO DE LEY QUE MODIFIQUE VÍA ADICIÓN EL ARTÍCULO 10° DEL DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR

**Proyecto de ley para que se modifique vía adición el artículo 10° del Decreto Supremo N° 003-97-TR**

**PROYECTO DE LEY QUE MODIFIQUE VÍA ADICIÓN EL ARTÍCULO 10° DEL DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR CON EL FIN DE INCORPORAR CRITERIOS INDEMNIZATORIOS POR DAÑOS Y PERJUICIOS A TRABAJADORES PRIVADOS CESADOS DE MALA FE DURANTE PERIODO DE PRUEBA-CASACIÓN 7095-2014.**

### **I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

#### **FUNDAMENTOS DE LA INCIATIVA LEGISLATIVA**

El Decreto Supremo 003-97-TR brinda al empleador el poder de cesar el vínculo laboral con el trabajador durante el periodo de prueba, sin embargo, el empleador de una manera subjetiva o de mala fe pone fin a la relación laboral, sin tener en cuenta la capacidad y la experiencia laboral del trabajador para desempeñarse al cargo que postula, vulnerando derechos estatuidos en la misma Constitución Política del Perú, por lo que se deberá indemnizar aquellos trabajadores que son cesados durante esta figura jurídica.

En cuanto a la decisión con respecto a la Sentencia Casatoria Laboral N° 7095-2014 – Lima, la finalidad es tener como base los criterios que se establecieron en la sentencia protegiendo a los trabajadores que son cesados de mala fe o de manera subjetiva durante el periodo de prueba; y así, se encuentren legalmente protegidos a través del contenido añadido en el último párrafo del artículo 10° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Siguiendo el orden de ideas, con esta investigación se beneficiarán los trabajadores del sector privado que, al ser despedidos de manera injustificada se encuentran en un estado de indefensión, por lo que se deberá modificar este artículo para que especifique y regule los criterios que se otorgan mediante la indemnización por daños y perjuicios producto del cese laboral durante el periodo de prueba. Además, ayudará a que los jueces puedan determinar correctamente el resarcimiento al daño causado a un trabajador del sector privado.

## **I. IMPACTO EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL**

La actual iniciativa tiene como único efecto jurídico en el ordenamiento normativo nacional, la modificación del artículo 10° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, la cual se adiciona en el último párrafo, incorporar criterios de indemnización por daños y perjuicios a los trabajadores privados cesados de mala fe durante el periodo de prueba, teniendo en cuenta la decisión de los jueces supremos con respecto a la Sentencia Casatoria Laboral 7095-2014-Lima.

## **II. ANÁLISIS CÓSTO BENEFICIO**

Esta propuesta legislativa no generará desembolso alguno para el Estado, sino que, serán las empresas privadas quienes pagarán una indemnización por daños y perjuicios aquellos trabajadores que sometidos a esta figura jurídica se encuentran desprotegidos por la decisión abusiva del empleador vulnerando así su derecho al trabajo, por ende, a la estabilidad laboral. De esta manera, se busca evitar que los trabajadores caigan en un estado de indefensión, ya que hoy en día la tasa de desempleo en nuestro país es muy elevada.

## **III. EFECTOS DE LA VIGENCIA NORMATIVA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL**

Al momento de ser aprobada esta propuesta legislativa y por consiguiente promulgada, incorporándose así al sistema legal peruano, surtirá efectos al día siguiente de haberse publicado en el diario Oficial El Peruano, no teniendo efecto retroactivo. Asimismo, se buscará que los trabajadores que han sido cesados de mala fe o de manera subjetiva durante el periodo de prueba, sean indemnizados por daños y perjuicios.

#### IV. FÓRMULA LEGAL

##### Artículo 1°. - Objeto de la Ley

La presente ley, tiene como finalidad modificar vía adición el artículo 10° del Decreto Supremo 003-97-TR estableciendo criterios indemnizatorios por daños y perjuicios, mostrando como base la Sentencia Casatoria Laboral 7095-2014 – Lima donde se otorgó indemnización a los trabajadores durante el periodo de prueba.

##### Artículo 2°. - Modificación vía adición del artículo 10° del D.S. N° 003-97-TR

Modifíquese vía adición el artículo 10° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, lo cual quedaría redactado en los siguientes términos:

Artículo 10°. - El periodo de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

(...)

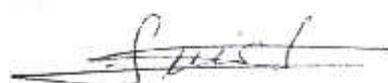
***Los trabajadores del sector privado que hayan sido desvinculados por su empleador durante el periodo de prueba, cesados por una decisión unilateral desprovista de toda razón justificable, se les debe otorgar una indemnización por daños y perjuicios para evitar que estos caigan en un estado de indefensión; en consecuencia, mostrando como base los criterios de la Sentencia Casatoria Laboral 7095-2014-Lima. Los criterios para otorgar indemnización por daños y perjuicios son en base a:***

- ) Truncamiento de las expectativas laborales del empleado; tras no cumplirse con lo estipulado en el precontrato, por lo que se ve afectado su estatus laboral.*
- ) Frustración de su proyecto laboral; como se manifiesta en la Casación Laboral, cuando no se cumple con la promesa laboral de una mejor oportunidad profesional.*
- ) Sufrimiento de un perjuicio o daño al no cumplirse con la buena fe contractual por parte del empleador; por la inejecución de las obligaciones por parte del empleador ya sea por dolo, culpa inexcusable, o culpa leve.*



Colina Arenas Leonor Elizabeth

**DNI:** 73264687



Tesen Falla Luis Eduardo

**DNI:** 72842655

## REFERENCIAS

### Libros

1. Chanamé O., R. (2009). Comentarios a la Constitución. (4ª ed.). Perú: Juristas Editores E.I.R.L.
2. Toyama M., J. (2005). La Constitución comentada. (1ª ed.). Lima, Perú. (Gaceta Jurídica)

### Tesis

3. Cabanillas, C., & Salcedo, A. (2019). Razones Jurídicas para la Derogación del Periodo de Prueba de tres meses establecido en el artículo 10 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral para obtener estabilidad en el Sector Privado. Para optar el título profesional de abogado. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Perú.  
<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/824>.
4. Chacalla, R., W. (2015). El fuero sindical y la protección de la estabilidad laboral del trabajador dentro del periodo de prueba. Tesis para optar el título de abogado.  
[https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/606/1/CHACALLA\\_WENDY\\_FUERO\\_SINDICAL\\_LABORAL.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/606/1/CHACALLA_WENDY_FUERO_SINDICAL_LABORAL.pdf).
5. Concha, C. (2014). Análisis de la Estabilidad Laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional (Tesis para optar el grado de Magister). <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5244>.
6. Cubas, C. y Moschella, F. (2019). La protección contra el despido arbitrario como derecho de los trabajadores de dirección o de confianza en el régimen laboral de la actividad privada a propósito del pronunciamiento del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional (Tesis para optar el grado de Maestro en Finanzas y Derecho Corporativo).

[https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1719/2019\\_MAFDC\\_17-1\\_01\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1719/2019_MAFDC_17-1_01_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

7. Delgado, V. (2020). El derecho al trabajo en los concursos públicos de las instituciones educativas públicas de gestión privada por convenio. Para optar el título profesional de abogada. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8446/BC-4849%20DELGADO%20VALENCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
8. Izaga, J. (2020). Derogación del Periodo de Prueba para los Trabajadores que acceden a un puesto de trabajo mediante concurso público de méritos (Tesis para optar el título profesional de Abogado). [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46511/Izaga\\_NJJ-SD.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46511/Izaga_NJJ-SD.pdf?sequence=1).
9. Lizárraga, C., G. (2013). “Las cláusulas abusivas en la contratación por adhesión y la libertad contractual en el ordenamiento jurídico peruano”. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17617/lizarraga\\_cg.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17617/lizarraga_cg.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
10. Mas, L., A. (2018). El periodo de prueba en el derecho laboral peruano: alcances, límites y consecuencias de su aplicación irregular. (Tesis postgrado). Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://core.ac.uk/download/pdf/200275014.pdf>.
11. Morón, W. (2017). La protección frente al despido arbitrario del trabajador de confianza en el sector público y privado. (Tesis Pregado). Pontificia Universidad Católica del Perú. [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/10246/Moron\\_Sanchez\\_Wilder\\_La\\_Proteccion.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/10246/Moron_Sanchez_Wilder_La_Proteccion.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

12. Vizconde B., D., (2019). La excepción de no renovación de contrato frente a la estabilidad laboral de las madres gestantes o en periodo de lactancia. (Tesis Pregrado). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7925/BC-4317%20VIZCONDE%20BURGA.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.

## Revistas

13. Asencio, H. (2017). Abuso del derecho en la emisión de letras de cambio incompletas. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/12540/Asencio%20%C3%ADaz%20Hubert%20Edinson.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
14. Azarov, V. & Nurbayev, D. (2017). Public and disposition segments of abuse of the subjective right: interdisciplinary look. Researchgate, (2) 155-163. [https://www.researchgate.net/publication/322051172\\_CORRELATION\\_OF\\_THE\\_ABUSE\\_OF\\_RIGHT\\_AND\\_CRIMINAL\\_PROCEDURAL\\_OFFENSES](https://www.researchgate.net/publication/322051172_CORRELATION_OF_THE_ABUSE_OF_RIGHT_AND_CRIMINAL_PROCEDURAL_OFFENSES).
15. Betancourt, J., (abril, 2012). "Libertad de contratación, orden público y sus repercusiones en el ámbito de la arbitrariedad". REVISTA PARA EL ANÁLISIS DEL DERECHO. [https://indret.com/wp-content/themes/indret/pdf/898\\_es.pdf](https://indret.com/wp-content/themes/indret/pdf/898_es.pdf).
16. Biacchi, E. y Brunken, P. (2019). Formulação de decisões administrativas em matéria de direitos humanos. Revista do Direito, (1), 03-21. <https://online.unisc.br/seer/index.php/direito/index>.
17. Bordali, A (2011). Criticalanalysis of The Constitutional court Jurisprudence Regarding The Right of Judicial Tutelage. Revista Chilena de Derecho, (38), 311-337. <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/rechilde38&div=21&id=&page=>.

18. Boza, G. (2011). "Lecciones de Derecho del Trabajo" (2011). Primera edición. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Foro Jurídico, (12), 510-214. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/13844>.
19. Boza, P. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. THEMIS Revista De Derecho, (65), 13-26. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10846>.
20. Carrillo, M. (2011). La estabilidad de entrada y salida como expresiones del principio de continuidad. Una aproximación desde la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Peruano. Revista Latinoamericana de Derecho Social, (23), 2448-2458. <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640267007.pdf>.
21. Cavicchioli, G. (2016). A Justiça do Trabalho e a repetição da forma-valor. Direito e Praxis, (7), 145-175. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=350944882006>.
22. Cadillo, C. (2016) La Protección Constitucional del Derecho al Trabajo Frente al Despido. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17339>.
23. Chanamé, J. (2021). ¿Qué son los contratos sujetos a modalidad? Legis.pe. Pasión por el derecho. <https://lpderecho.pe/contratos-modales-temporales-plazo-fijo/>.
24. Coca, S. (2020). El abuso de derecho. Legis.pe. [https://lpderecho.pe/abuso\\_del\\_derecho-derecho-civil/](https://lpderecho.pe/abuso_del_derecho-derecho-civil/).
25. De León, J., Azpeitia, H., & Lozano, F. (2016). The essence of fundamental rights. RICSH Revista Iberoamericana De Las Ciencias Sociales Y Humanísticas, 5(10), 260 - 308. <https://www.ricsh.org.mx/index.php/RICSH/article/view/88>.

26. Ferro, V. (2012). La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Derecho PUCP*, (68),471-494. [fecha de Consulta 19 de abril de 2021]. ISSN: 0251-3420. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=533656142021>.
27. Hernández, O. (2005). Law and Labor Law. Frontiers and Spaces of Concurrence. *Gaceta Laboral*, 11(1), 51-73. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-85972005000100003&lng=es&tlng=en](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972005000100003&lng=es&tlng=en).
28. Kurczyn, P. (2016). Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano, México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas. <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=1090>.
29. Novak, F. (2013). Los principios generales del derecho la buena fe y el abuso del derecho. *Agenda Internacional*. 4 (9). <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/agendainternacional/article/download/7188/7391>.
30. Márquez, G. (2 de agosto, 2016). El Periodo de Prueba. <http://marqueziure.blogspot.com/2016/08/el-periodo-de-prueba.html>.
31. Landa A., C. (2014). Constitutionalisation of Civil Law: The fundamental right to contractual freedom, its scope and limits. *THEMIS Revista De Derecho*, (66), 309-327. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/12702>.
32. Obando, R. (2017). Principios generales: El abuso de derecho y la buena fe. *Revista Jurídica*. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/15382e80436d5e65b4fdff41c29755ea/El+abuso+de+derecho+y+la+buena+fe.+Principios+generales.+Robert+o+Obando+Blanco+en+Suplemento+Jur%C3%ADdica+-+Victor+Obando+Blanco.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=15382e80436d5e65b4fdff41c29755ea>.

33. Obregón, M. (Julio, 2016). Estabilidad Laboral No es Sinónimo de Reposición. *Revista Derecho & Sociedad*, (46), 200-202. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18832>.
34. Pacheco, L. (2008). Periodo de Prueba: Naturaleza y Régimen Jurídico, *Jus doctrina y práctica*, (7), 3-6. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2615>.
35. Pacheco, L. (2012). Los elementos esenciales del contrato de trabajo. *Revista de Derecho*, 13, 29-54. <https://hdl.handle.net/11042/2663>.
36. Pedraza, Esperanza y Amaya, Glenys y Conde, Mayrene (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XVI (3), 493-505. [http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-95182010000300010&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-95182010000300010&script=sci_arttext&tlng=pt).
37. Santillán, S., D. (31 de enero 2018). “La libertad contractual como libertad económica en el marco aplicativo peruano”. Blog Legis.pe “Pasión por el Derecho”. [https://lpderecho.pe/libertad-contractual-libertad-economica-marco-aplicativo-peruano/#\\_ftn1](https://lpderecho.pe/libertad-contractual-libertad-economica-marco-aplicativo-peruano/#_ftn1).
38. Sandvik, S. (2016). The Economic and Social Effects of Trial Periods for Employment Contracts, A Master's Thesis in Law and Economics University of Helsinki, Faculty of Law. <http://hdl.handle.net/10138/160067>.
39. Toyama, M., J. (2014). Reflexiones sobre el tratamiento jurisprudencial del personal de dirección y de confianza. *Revistas PUCP*. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/download/10851/11357>

### **Jurisprudencia**

40. Sentencia del Tribunal Constitucional N° 1124-2001-AA/TC. Tribunal Constitucional.

41. Sentencia del Tribunal Constitucional N° 0008-2015-PI/TC. Tribunal Constitucional.

42. Sentencia del Tribunal Constitucional N° 7095, 2014 – Lima.

### **Normas Legales y Nacionales**

43. Constitución Política del Perú (1979).  
[http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa\\_libre/main.asp](http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp). (SPIJ)

44. Constitución Política del Perú 1993. (2020). Texto actualizado con las reformas ratificadas en el Referéndum de 2018. Décimo Tercera Edición Oficial.

45. Código Civil Comentado. Contratos en General. Tomo VII. Lima, Perú. (Gaceta Jurídica)

46. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).  
[https://search.un.org/results.php?ie=utf8&output=xml\\_no\\_dtd&oe=utf8&utm=114554307.1334024021.1540687633.1540687633.1540687633.1&\\_ga=GA1.2.1334024021.1540687633&\\_gid=GA1.2.1861900134.1574561227&gat=1&query=pacto+internacional+de+derechos+econ%C3%B3micos+sociales+y+culturales&tpl=un&lang=es&rows=10](https://search.un.org/results.php?ie=utf8&output=xml_no_dtd&oe=utf8&utm=114554307.1334024021.1540687633.1540687633.1540687633.1&_ga=GA1.2.1334024021.1540687633&_gid=GA1.2.1861900134.1574561227&gat=1&query=pacto+internacional+de+derechos+econ%C3%B3micos+sociales+y+culturales&tpl=un&lang=es&rows=10).

47. Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, "Protocolo de San Salvador" (1988).  
[https://idehpucp.pucp.edu.pe/images/docs/protocolo\\_ddeesscc.pdf](https://idehpucp.pucp.edu.pe/images/docs/protocolo_ddeesscc.pdf).

48. Reglamento de Ley de Fomento al Empleo. Decreto Supremo N° 001-6-TR.  
[https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2020/08/DECRETO\\_SUPREMO\\_001-96-TR.pdf](https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2020/08/DECRETO_SUPREMO_001-96-TR.pdf)

49. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, "Ley de Productividad y Competitividad Laboral", Decreto Supremo N° 003-97-TR.

### ANEXOS 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Establecer criterios indemnizatorios por daños y perjuicios a los trabajadores del sector privado cesados de mala fe durante el periodo de prueba.</p>	<p>“(…) acción que tiene el acreedor o el perjudicado para exigir al deudor o causante del daño una cantidad de dinero equivalente a la utilidad o beneficio que aquél le hubiese generado el cumplimiento efectivo, íntegro y oportuno de la obligación o a la reparación del mal causado”. (Casación Laboral, 2017)</p>	<p>La indemnización consiste en el monto resarcitorio por el daño ocasionado al trabajador tras ser despedido injustificadamente por el contratante.</p>	<p>Doctrina nacional</p> <p>Normas legales</p> <p>Jurisprudencia nacional</p>	<p>Constitución Política del Perú</p> <p>D.S. 003-97-TR</p> <p>Sentencia Casatoria Laboral 7095 – 2014</p> <p>Jueces Laborales</p> <p>Abogados Laboralistas</p> <p>Sector Privado</p>	<p>Nominal</p>

<b>VARIABLES</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>
<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Ruptura laboral por mala fe durante el periodo de prueba.</p>	<p>“El empleador puede despedir sin causa motivada a un trabajador contratado a plazo determinado, pagándole solamente la compensación por tiempo de servicio y las vacaciones trucas si fuere el caso. No correspondería el pago de la indemnización por despido arbitrario.” (Márquez, 2016, párr. 44)</p>	<p>El empleador puede terminar con el vínculo laboral, pero este lo puede hacer siempre que medie una causa justa para ejercer dicha facultad, caso contrario, deberá otorgar una indemnización por daños y perjuicios ocasionado al ex empleado, siendo esta una indemnización diferente al de la norma.</p>	<p>Doctrina nacional</p> <p>Normas legales</p> <p>Jurisprudencia nacional</p>	<p>Constitución Política del Perú</p> <p>D.S. 003-97-TR</p> <p>Sentencia Casatoria Laboral 7095 – 2014</p> <p>Jueces Laborales</p> <p>Abogados Laboralistas</p> <p>Sector Privado</p>	<p>Nominal</p>

## ANEXO 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



### CUESTIONARIO

Criterios Indemnizatorios por Daños y Perjuicios a Trabajadores Privados  
Cesados de Mala Fe durante Periodo de Prueba-Casación 7095-2014

#### Instrucción:

Estimado encuestado se le invita a responder el siguiente cuestionario, tener en cuenta que las respuestas son confidenciales y anónimas, tienen por objeto recoger la importante opinión de su persona respecto a Criterios Indemnizatorios por Daños y Perjuicios a Trabajadores Privados Cesados de Mala Fe durante Periodo de Prueba-Casación 7095-2014. Esta información permitirá tener una visión más profesional y amplia de este tema controversial, de antemano se le agradece por el tiempo brindado.

#### Condición:

Juez (a) Laboral ( )

Abogado (a) Laboralista ( )

#### Preguntas:

1. ¿Considera usted que la facultad otorgada al empleador por el Decreto Legislativo N° 728; “Ley de Productividad y Competitividad Laboral” de contratar o no al personal idóneo durante el periodo de prueba, va en contra de los principios del derecho laboral?

SI ( )

NO ( )

2. En relación a la Sentencia Casatoria Laboral 7095 – 2014 ¿Cree usted que la Corte Suprema hizo bien al otorgar una indemnización por daños y perjuicios a un trabajador cesado de mala fe durante el periodo de prueba debido al incumplimiento de una promesa laboral?

SI ( )

NO ( )

3. ¿Cree usted que, al establecer los criterios sobre indemnización por daños y perjuicios a trabajadores del sector privado cesados de mala fe durante el periodo de prueba, resultaría beneficioso para la parte más "débil" de la relación laboral?

SI ( )

NO ( )

*Justifique su respuesta anterior:*

-----  
-----

4. ¿Cree usted que los jueces laborales deberían en primera instancia otorgar indemnización por daños y perjuicios a los trabajadores cesados de mala fe durante el periodo de prueba que se encuentran pasando por un estado de indefensión?

SI ( )

NO ( )

*Justifique su respuesta anterior:*

-----  
-----

5. ¿Cree usted que el periodo de prueba como institución del derecho laboral, protege los derechos de los trabajadores?

SI ( )

NO ( )

6. ¿Cree usted que la figura del periodo de prueba limita los derechos de los trabajadores del sector privado?

SI ( )

NO ( )

7. Con relación a la estabilidad laboral ¿Considera usted que el periodo de prueba regulado en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en su artículo 10, vulnera el principio de continuidad laboral?

SI ( )

NO ( )

8. ¿Cree usted que, al desvincularse de la relación laboral al trabajador de mala fe durante el periodo de prueba, generaría un estado de indefensión?

SI ( )

NO ( )

9. ¿Considera usted que se debería comprobar la mala fe del empleador al generar la ruptura del vínculo laboral durante el periodo de prueba?

-----  
-----

10. ¿Usted considera que al establecer criterios de la Sentencia Casatoria Laboral 7095-2014-Lima sobre indemnización por daños y perjuicios a trabajadores cesados de mala fe durante el periodo de prueba en el último párrafo del artículo 10 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 como una propuesta legislativa para que posteriormente sea considerada como un precedente vinculante, ayudaría a que no generen rupturas laborales por el ejercicio abusivo del derecho por parte del empleador y por lo tanto, no vulneren su derecho a la estabilidad laboral?

SI ( )

NO ( )

*Si su respuesta es no, motive su respuesta:*

-----  
-----

  
**Mg. José Manuel Villalta Campos**  
**DTC. Sede Chiclayo**  
**Asesor Temático – Desarrollo de Proyecto de Investigación**

## ANEXO 03: CONSTANCIA DE CONFIABILIDAD

### CONSTANCIA DE FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El presente documento es para constatar la fiabilidad del instrumento de recolección de datos y para medir la percepción del tema denominado

**“CRITERIOS INDEMNIZATORIOS POR DAÑOS Y PERJUICIOS A TRABAJADORES PRIVADOS CESADOS DE MALA FE DURANTE PERIODO DE PRUEBA-CASACIÓN 7095-2014”**

Usando el MÉTODO KUDER-RICHARDSON (KR20) por ser 10 ítems con escala dicotómica, la cual se verifica en la documentación adjunta en **Anexos**

Para la interpretación del coeficiente KR20 se está tomando la siguiente escala **según Ruiz (2020)**

De 0.01 a 0.20 **Muy Baja**

De 0.21 a 0.40 **Baja**

De 0.41 a 0.60 **Moderada**

De 0.61 a 0.80 **Alta**

A 0.81 a 1.00 **Muy Alta**

Dando fe que se utilizaron encuestas originales y que los resultados son fieles a la realidad en favor de la investigación, ya que el coeficiente de fiabilidad obtenido **es igual a 0.80**, lo cual significa un coeficiente **“ALTO”**, por lo que se concluye que el instrumento de recolección de datos tiene una alta confiabilidad de consistencia interna cumpliendo su propósito en la investigación.

Estampo mi firma, sello y rúbrica para mayor fe.

  
.....  
LIC. JUAN MANUEL ANTON PEREZ  
COESPE 12  
COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ

## ANEXO

$$K_{20} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum p * q}{\sigma^2} \right)$$

En donde

K: Es el número de ítems del instrumento

k-1: Es el número de ítems del instrumento – 1

$\sum p * q$  : sumatoria de los productos de p y q

$\sigma^2$  : Varianza de las puntuaciones totales

Aplicando la formula **KUDER RICHARDSON**:

$$K_{20} = \frac{10}{10-1} \left( 1 - \frac{0.83}{2.77} \right) = 0.80$$

**Finalmente:**

### Tabla 1

Resultado obtenido al aplicar el **COEFICIENTE KR20** al cuestionario de 10 preguntas aplicado a 48 profesionales (8 jueces laboralistas, y 40 abogados laboralistas).

KUDER-RICHARDSON	ítems
0.80	10

Fuente: Excel 2016

  
.....  
LIC. JUAN MANUEL ANTON PEREZ  
COESPE 12  
COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ

**TABLA 1**

Test de fiabilidad al instrumento aplicado a 48 profesionales: 8 Jueces y 40 Abogados laboristas

Encuestados	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
6	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0

40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Fuente: Excel 2016

  
 LIC. JUAN MANUEL ANTON PEREZ  
 COESPE 12  
 COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ