

Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social



**Análisis del período de prueba en las relaciones laborales visto desde su
naturaleza, efectos y protección de los derechos fundamentales en el
contexto del despido nulo**

Tesis presentada por el Bachiller:

Turpo Sonco, Percy Sebastian

ORCID: 0009-0003-3507-6590

para optar el Grado Académico de Maestro en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Asesor:

Mg. Silva Urday, Christian Oliver

ORCID: 0000-0002-1766-284X

Arequipa – Perú

2025

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 20 de Enero del 2025

Dictamen: 010998-C-EPG-2025

Visto el borrador del expediente 010998, presentado por:

2013000741 - TURPO SONCO PERCY SEBASTIAN

Titulado:

**ANÁLISIS DEL PERÍODO DE PRUEBA EN LAS RELACIONES LABORALES VISTO DESDE SU
NATURALEZA, EFECTOS Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL
CONTEXTO DEL DESPIDO NULO**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**29385838 - PAREDES BEDREGAL EMMEL BENITO
DICTAMINADOR**



**29726167 - PIZARRO DELGADO JESSICA ALEXANDRA
DICTAMINADOR**



**40027878 - CASTRO CUSIRRAMOS ERIKA MILAGROS
DICTAMINADOR**



ANÁLISIS DEL PERÍODO DE PRUEBA EN LAS RELACIONES LABORALES VISTO DESDE SU NATURALEZA, EFECTOS Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL CONTEXTO DEL DESPIDO NULO

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

11%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

5%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

3

Submitted to Universidad Católica de Santa
María

Trabajo del estudiante

1%

4

www.coursehero.com

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.uns.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

scc.pj.gob.pe

Fuente de Internet

1%

8

repositorio.unp.edu.pe

Fuente de Internet

1%

9

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

1%

10

dspace.unitru.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

11

repositorio.ucsm.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

12

www.pj.gob.pe

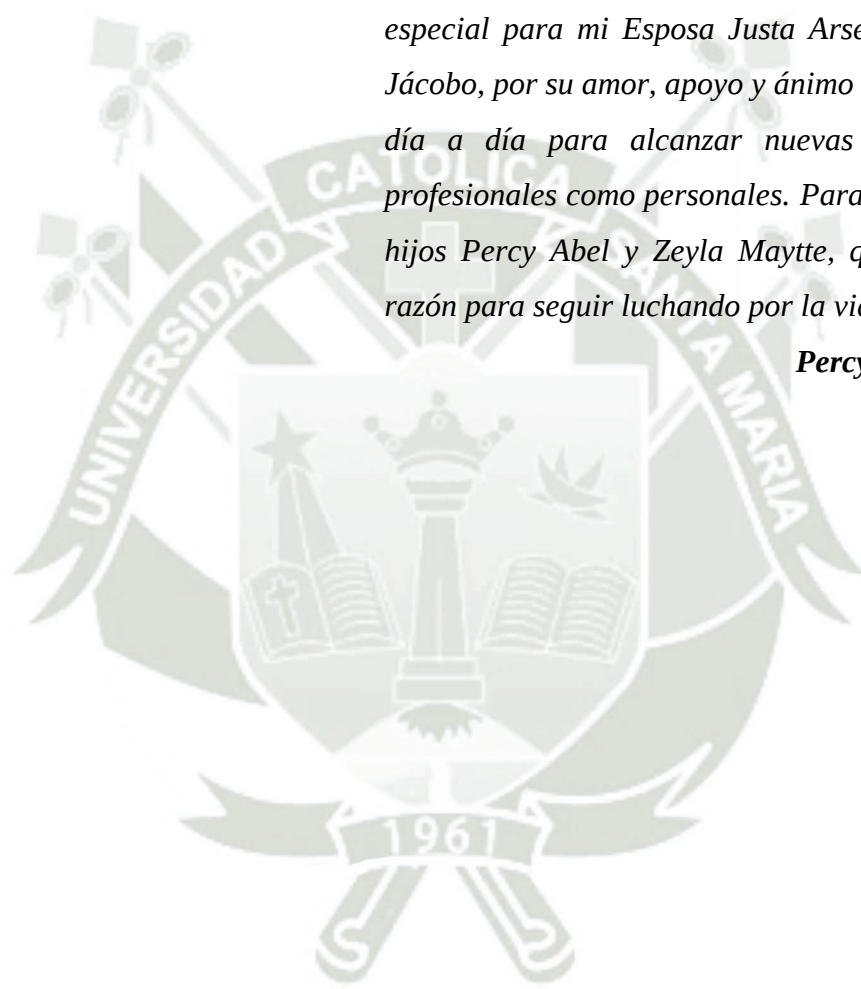
Fuente de Internet

<1%

DEDICATORIA

A Dios. Por haberme permitido a lograr mis objetivos, como a la vez a mis padres, Gregorio Santiago Turpo Chávez y Felicitas de Turpo que hicieron todo en la vida para que yo pudiera lograr mis sueños; es también mi dedicatoria y de manera especial para mi Esposa Justa Arsenia Claverías Jácobo, por su amor, apoyo y ánimo que me brinda día a día para alcanzar nuevas metas, tanto profesionales como personales. Para mis adorados hijos Percy Abel y Zeyla Maytte, quienes son la razón para seguir luchando por la vida.

Percy Sebastián



AGRADECIMIENTOS

Gracias a Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor; gracias a la Universidad Católica Santa María por darme esta oportunidad de formación Profesional Maestría en “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” que me ayudará mucho en mi desempeño laboral como profesional con apego a la ley y justicia.

También, gracias a mi Esposa Justa Arsenia Claverías Jacobo, por su amor, apoyo y ánimo que me brinda día a día para alcanzar nuevas metas, tanto profesionales como personales. A mis adorados hijos Percy Abel y Zeyla Maytte, quienes también me motivaron y de manera permanente a terminar este trabajo.

Percy Sebastián

RESUMEN

La presente investigación titula: “Análisis del período de prueba en las relaciones laborales visto desde su naturaleza, efectos y protección de los derechos fundamentales en el contexto del despido nulo”, los objetivos que se planteó esta investigación son, en primer lugar, analizar cómo influye el periodo de prueba en las relaciones laborales desde su naturaleza, efectos y protección de los derechos fundamentales en el contexto del despido nulo, seguidamente, identificar la eficiencia y debilidad de la regulación; analizar los derechos fundamentales vulnerados durante el periodo de prueba y finalmente determinar la utilidad del periodo de prueba. La hipótesis de la investigación sugiere que el periodo de prueba es una figura reconocida en nuestro ordenamiento jurídico y en algunas circunstancias suele usarse para ponerle fin a los contratos de forma discrecional, por lo que es probable que esta práctica genere la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores, particularmente en el contexto del despido nulo. En cuanto a la metodología de la investigación, es de tipo básica, enfoque cualitativo y de nivel descriptivo con diseño no experimental; las técnicas e instrumentos utilizados son la entrevista (guía de entrevista) y el análisis documental (ficha de análisis documental). La conclusión general extraída de los resultados sugiere que el periodo de prueba influye significativamente en las relaciones laborales, en ese sentido, la falta de una regulación clara y precisa permitió interpretaciones ambiguas, lo que ha resultado en despidos anticipados sin justificación clara y en la generación de incertidumbre para los trabajadores, vulnerando sus derechos fundamentales.

Palabras clave: Periodo de prueba, Protección de derechos laborales, trabajador y despido nulo.

ABSTRACT

This research is titled: "Analysis of the trial period in labor relations seen from its nature, effects and protection of fundamental rights in the context of null dismissal", the objectives of this research are, first of all, to analyze how The trial period influences labor relations from its nature, effects and protection of fundamental rights in the context of null dismissal, then, identifying the efficiency and weakness of the regulation; analyzing the fundamental rights violated during the trial period and finally determine the usefulness of the trial period. The research hypothesis suggests that the trial period is a recognized figure in our legal system and in some circumstances, it is usually used to terminate contracts on a discretionary basis, so it is likely that this practice generates the violation of the fundamental rights of workers, particularly in the context of null dismissal. Regarding the research methodology, it is basic, qualitative approach and descriptive level with non-experimental design; The techniques and instruments used are the interview (interview guide) and documentary analysis (documentary analysis sheet). The general conclusion drawn from the results suggests that the trial period significantly influences labor relations, in that sense, the lack of clear and precise regulation has allowed ambiguous interpretations, which has resulted in early dismissals without clear justification and in the generation of uncertainty for workers.

Keywords: Probation period, Protection of labor rights, worker and null dismissal.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN	1
Hipótesis.....	3
Objetivos	3
Descripción del problema.....	4
Justificación.....	5
Relevancia académica	5
Relevancia jurídica.....	5
Relevancia social.....	5
Interrogantes.....	6
Interrogante general.....	6
CAPITULO I: MARCO TEORICO.....	7
1.1. Antecedentes investigativos.....	7
1.1.1. Antecedentes locales.....	7
1.1.2. Antecedentes nacionales.....	8
1.1.3. Antecedentes internacionales.....	9
1.2. El periodo de prueba.....	10
1.2.1. Concepto.....	10
1.3. Regulación peruana.....	14
1.3.1. Ley de Productividad y Competitividad Laboral.....	14
1.4. Derechos fundamentales de los trabajadores.....	15
1.4.1. Concepto.....	15
1.4.2. La protección de los derechos fundamentales del trabajador.....	16

CAPITULO II: METODOLOGÍA	20
2.1. Tipo de investigación	20
2.2. Enfoque de investigación	20
2.3. Diseño de investigación	20
2.4. Nivel de investigación	20
2.5. Población:.....	21
2.6. Muestra.....	21
2.7. Técnicas.....	21
2.7. Instrumentos	21
2.8. Campo de verificación.....	22
2.9. Estrategia de recolección de datos.....	22
CAPITULO III: RESULTADOS Y DISCUSION	23
3.1. Resultados	23
3.1.1. Presentación de los entrevistados:.....	23
3.1.1. Respecto al objetivo específico 1:.....	24
3.1.2. Respecto al objetivo específico 2:.....	29
3.1.3. Respecto al objetivo específico 3:.....	34
3.1.4. Respecto al objetivo general:	43
3.2. Discusión de resultados.....	57
CONCLUSIONES	59
RECOMENDACIONES	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
ANEXOS.....	67
Anexo 01: Matriz de consistencia	67
Anexo 02: Guía de entrevista	70
Anexo 03: Fichas de análisis documental	71
Anexo 04: Ficha de validación de instrumento	74

Anexo 05: Propuesta normativa	77
-------------------------------------	----



INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Presentación de los entrevistados.....	23
Tabla 2. Eficacia del de la regulación actual en el despido del trabajador.....	24
Tabla 3. Análisis documental de doctrina	26
Tabla 4. Interpretación de los derechos fundamentales vulnerados	29
Tabla 5. Análisis documental de doctrina	30
Tabla 6. Respecto a la relevancia y utilidad de la figura.....	34
Tabla 7. Análisis documental de jurisprudencia	36
Tabla 8. Respecto a los desafíos o controversias en la aplicación del periodo de prueba .	43
Tabla 9. Análisis documental de jurisprudencia	45
Tabla 10. Recomendaciones para fortalecer la protección de los derechos fundamentales	53
Tabla 11. Análisis documental de doctrina	54

LISTA DE ABREVIATURAS

T.U.O. = Texto Único Ordenado

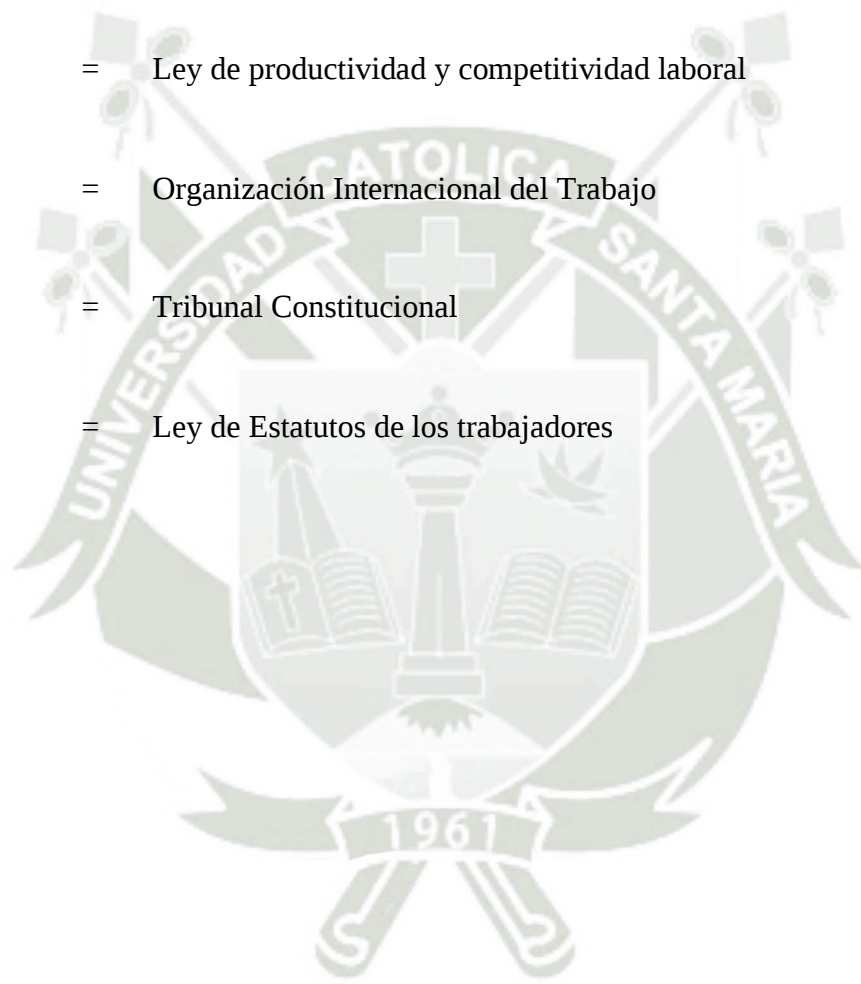
C.P.P. = Constitución Política del Perú

L.C.P.L. = Ley de productividad y competitividad laboral

O.I.T. = Organización Internacional del Trabajo

T.C. = Tribunal Constitucional

L.E.T. = Ley de Estatutos de los trabajadores



INTRODUCCIÓN

En el tejido dinámico de las relaciones laborales, el concepto y la aplicación del trabajo que evolucionaron los cambios de necesidades sociales y tecnológicas. Como indican Cabrera y Rodríguez (2021), la historia del trabajo se entrelaza con la evolución de la humanidad, una narrativa que refleja la continua adaptación de las estructuras laborales a las demandas de las masas en distintos momentos históricos.

En este contexto evolutivo, emerge el período de prueba como una herramienta ampliamente empleada por los empleadores para evaluar la idoneidad de nuevos colaboradores en el marco de sus responsabilidades laborales. A pesar de su aceptación generalizada en el ámbito laboral, la naturaleza misma del período de prueba, sus efectos y la salvaguarda de los derechos que cada trabajador tiene han suscitado debates y controversias.

El foco de atención recae en la posible vulneración de los derechos en la Constitución en el periodo de prueba por parte de los empleados, especialmente en situaciones de despido nulo, que implica la anulación de la terminación laboral debido a una preocupante violación de los derechos del empleado, no solo reinstaura al trabajador en su posición, sino que también obliga al empleador a saldar salarios atrasados. Este dilema adquiere relevancia en un entorno laboral contemporáneo donde la protección de los derechos que les compete se posiciona como una creciente preocupación. Además, el período de prueba tiene ramificaciones significativas en la rotación laboral y la estabilidad del empleo, afectando tanto a empleadores como a empleados.

Para abordar este complejo panorama, es imperativo realizar un análisis exhaustivo de la naturaleza y los efectos que trae el período de prueba en las relaciones laborales. Asimismo, es crucial evaluar la efectividad de las medidas existentes para proteger estos derechos que tienen en el contexto de un despido nulo. Este análisis se propone contribuir a una comprensión más profunda de los desafíos inherentes y las implicaciones legales que rodean al período de prueba. Al hacerlo, se busca identificar posibles soluciones o reformas que puedan ser necesarias para establecer un equilibrio adecuado entre los intereses de los empleadores y los derechos de los trabajadores en el ámbito laboral.

La presente investigación se erige como un paso fundamental para arrojar luz sobre las complejidades del período de prueba y, por ende, generar conocimientos valiosos que

puedan informar futuras políticas laborales y prácticas empresariales, con el objetivo último de fortalecer las igualdades en las relaciones laborales contemporáneas. En ese sentido, se ha visto por conveniente organizar el estudio por capítulos, los cuales ayudarán a comprender mejor la misma:

Capítulo I - Marco Teórico: El primer capítulo de esta investigación se sumerge en el marco teórico que sustenta y contextualiza el estudio sobre el período de prueba durante el trabajo, centrándose en los fundamentos históricos y conceptuales del trabajo, así como en las teorías y enfoques relacionados con las relaciones laborales. Se explorarán las tendencias evolutivas del trabajo a lo largo de la historia y se examinarán las diversas perspectivas teóricas que han dado forma a las prácticas laborales, haciendo especial hincapié en la conceptualización del período de prueba. Este capítulo proporcionará la base teórica necesaria para abordar las cuestiones fundamentales planteadas en la investigación.

Capítulo II - Metodología: El segundo capítulo detalla la metodología empleada para la investigación. Se describen y justifican los enfoques y métodos seleccionados para recopilar y analizar los datos, considerando la naturaleza compleja del tema. Se explican las fuentes primarias y secundarias utilizadas, así como la selección de participantes en caso de entrevistas o encuestas. Además, se detallan los procedimientos para analizar datos y hallar los resultados, asegurando la rigurosidad y la validez del estudio.

Capítulo III - Resultados y Discusión: El tercer capítulo presenta y analiza los resultados por la metodología en el capítulo anterior. Se exponen las observaciones y hallazgos relacionados con la eficiencia y debilidades para regular el despido durante el período de prueba, la vulneración de derechos fundamentales y la utilidad percibida del período de prueba en el contexto laboral peruano. La sección de discusión se sumerge en el análisis crítico de estos en relación con el marco teórico establecido y destacando sus implicaciones prácticas y teóricas.

Conclusiones: Este capítulo sintetiza las conclusiones derivadas del estudio, que resume los puntos más importantes y se destaca los hechos más relevantes para la comprensión del período de prueba en las relaciones laborales. Se proporcionará para responder a la controversia planteada y se ofrecerán reflexiones finales sobre la relevancia y aplicabilidad de los resultados en el contexto laboral.

Recomendaciones: En este apartado, se presentan recomendaciones derivadas de los resultados y conclusiones de la investigación. Estas recomendaciones pueden dirigirse a los especialistas en la materia para formular políticas laborales como a los actores involucrados en las relaciones laborales, con el objetivo de mejorar la efectividad y equidad del período de prueba.

Bibliografía: La bibliografía recopila todas las fuentes consultadas y citadas a lo largo del estudio. Se organizará de acuerdo con las normas de citación y estilo académico seleccionado, proporcionando a los lectores la posibilidad de respaldar los fundamentos teóricos y metodológicos del estudio.

Hipótesis

Dado que:

El periodo de prueba es una figura reconocida en nuestro ordenamiento jurídico y su aplicación es común en las relaciones laborales y en ciertas circunstancias, los empleadores utilizan la figura para poner fin a los contratos de trabajo de forma discrecional

Es probable que:

Esta práctica genere la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores, particularmente en el contexto del despido nulo.

Esta investigación se propone analizar la naturaleza del periodo de prueba, sus efectos y la protección de los derechos fundamentales en situaciones de despido nulo.

Objetivos

Objetivo general

Analizar cómo influye el período de prueba en las relaciones laborales desde su naturaleza, efectos y protección de los derechos fundamentales en el contexto del despido nulo

Objetivos específicos

- Identificar la eficiencia y debilidad de la regulación actual en el despido del trabajador durante en denominado periodo de prueba en el contexto de la legislación peruana vigente.

- Analizar los derechos fundamentales vulnerados de los trabajadores durante el periodo de prueba contemplada en el Artículo N° 10 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral
- Determinar si en nuestro contexto actual el periodo de prueba resulta ser una institución útil dentro de las relaciones de trabajo

Descripción del problema

Durante el transcurso de la historia, el trabajo se ha adaptado a lo largo de acuerdo con las necesidades sociales y tecnológicos que se presentan en el tiempo en que se sitúan. De acuerdo con Cabrera y Rodríguez (2021) la historia del trabajo ha crecido en la misma línea que los cambios en la humanidad, esto tomando en consideración y como base las necesidades de las masas en un momento determinado.

En ese sentido, es preciso hablar del período de prueba en las relaciones laborales este término hace alusión a una herramienta comúnmente utilizada por los empleadores para evaluar la idoneidad de un nuevo empleado en el contexto de su puesto de trabajo. Aunque su uso está ampliamente aceptado en el ámbito laboral, su naturaleza, efectos y la protección de los derechos que tienen durante este período han sido objeto de debate y controversia.

El problema general se plantea en este contexto es la posible vulneración de estos derechos durante el período de prueba, especialmente en casos de despido nulo. El despido nulo implica la anulación del despido por parte de un tribunal debido a una violación grave de derechos laborales o fundamentales del trabajador, lo que lleva a una reinstauración del empleado en su puesto y a la obligación del empleador de pagar salarios atrasados. Este problema es relevante en el actual entorno laboral, donde la protección que se tiene se ha convertido en una preocupación creciente. Además, el período de prueba también tiene implicaciones en la rotación laboral y la estabilidad en el empleo, lo que puede afectar tanto a empleadores como a empleados.

Para abordar este problema, es esencial realizar un análisis exhaustivo de la naturaleza y efectos del período de evaluación en el trabajo, así como evaluar cómo se protegen los derechos fundamentales de los trabajadores en el contexto de un despido nulo. Ello permitirá comprender los frecuentes problemas y las implicaciones legales que rodean al período de prueba y permitirá identificar posibles soluciones o reformas que puedan ser

necesarias para garantizar un equilibrio adecuado entre los intereses de los empleadores y los derechos de los trabajadores en el ámbito laboral.

Justificación

Relevancia académica

Esta investigación llenará un vacío en la literatura académica al analizar en profundidad un aspecto específico de las relaciones laborales que ha recibido una atención limitada en el pasado. La comprensión de esta y las consecuencias del período de prueba es esencial para los académicos, estudiantes y profesionales del derecho laboral y recursos humanos; asimismo, la realización de esta investigación requiere la integración de conceptos legales y laborales, lo que promoverá una investigación interdisciplinaria y ayudará a estudiantes y académicos a apreciar la complejidad de las relaciones laborales desde una perspectiva más amplia. Por otro lado, la investigación tiene relevancia para una guía profesional de los estudiantes de derecho, ya que la misma beneficiará información actualizada sobre un tema crítico en el ámbito laboral. Esto mejorará su preparación para enfrentar cuestiones legales y prácticas en el mundo laboral.

Relevancia jurídica

La presente investigación es de relevancia jurídica porque se basa en proteger los Derechos Fundamentales, ya que el análisis del período resultando importante desde una perspectiva jurídica, por lo que involucra la vulneración de este tipo de derechos. Los despidos nulos tienen relación con la posible violación de estos derechos, lo que requiere una evaluación jurídica exhaustiva, asimismo, la investigación aportará un amplio análisis de las leyes vigentes, lo que beneficiará tanto a empleadores como a empleados al brindar una mayor certeza legal, finalmente, la investigación es de relevancia jurídica porque nos ayudará a entender de forma más completa las implicaciones legales del periodo de prueba.

Relevancia social

La presente investigación nos ayudará a brindar una protección a los derechos de los trabajadores, ya que contribuirá a la protección de los derechos de ellos al abordar posibles vulneraciones durante el período de prueba y los despidos nulos. Ello se comprueba como una consecuencia positiva para mejorar la calidad de vida de los empleados.

Interrogantes

Interrogante general

¿El periodo de prueba contenido en el Artículo N° 10 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores en el contexto del despido nulo?

Interrogantes específicas

- ¿La regulación actual en el despido del trabajador durante el periodo de prueba en el contexto de la legislación peruana resulta ser deficiente y débil?
- ¿Qué derechos fundamentales de los trabajadores son vulnerados durante el periodo de prueba contemplado en el Artículo N° 10 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral?
- ¿En nuestro contexto actual el periodo de prueba resulta ser una institución útil dentro de las relaciones del trabajo?

CAPITULO I: MARCO TEORICO

1.1. Antecedentes investigativos

1.1.1. Antecedentes locales

Huanayaque (2017) en su investigación, que tiene por objetivo analizar el papel que tiene el Tribunal Constitucional en proteger al trabajador al despido nulo, en especial tomando en cuenta el contexto del despido fraudulento. La investigación realizada por Huanayaque se plantea la pregunta de si existen causales taxativas para aplicar el despido fraudulento, como el despido nulo y se analizan los criterios interpretativos de los juzgados laborales en comparación y contraposición de las decisiones del TC. La investigación destaca posibles contradicciones y la falta de claridad en aplicar el despido fraudulento, también resalta la importancia de adoptar un criterio amplio basado en el precedente del TC para garantizar una correcta protección contra el despido arbitrario y nulo, esto en aras de proteger los derechos fundamentales de cada trabajador.

En esta investigación se aborda la problemática derivada de la falta de equilibrio en las relaciones laborales, donde se presume la legitimidad del empleador y la subordinación del trabajador pueden dar lugar a una elevada lesión de estos derechos de este último. Se examina específicamente la categoría jurídica del despido fraudulento, impuesta el TC, en el contexto de las modificaciones en la protección contra el despido arbitrario en los últimos quince años. Se destaca la posibilidad otorgada al trabajador de solicitar la tutela reparadora, especialmente de carácter restitutorio, y se señala la carga laboral asumida por los juzgados laborales tras la vigencia de la Ley 29497. La investigación busca poner de relieve los problemas generados por la aplicación del despido fraudulento en la justicia ordinaria laboral y examinar su compatibilidad con el marco legal establecido competente.

Finalmente, la investigación destaca la evolución y las contradicciones del despido fraudulento en el trabajo, especialmente con el vínculo de la tutela restitutoria frente a despidos inconstitucionales con vulneración de derechos fundamentales. Se mencionan casos emblemáticos del Tribunal Constitucional, como Fetratel y Llanos, que han llevado a la inaplicación de ciertos dispositivos legales y a un reforzamiento de la protección de los derechos del trabajador. Se observa una divergencia en la interpretación del despido fraudulento entre el T.C. y la justicia laboral ordinaria, generando inseguridad jurídica. Además, se señala que la Corte Suprema ha variado su jurisprudencia, brindar requisitos

restrictivos en la aplicación del despido fraudulento. La investigación concluye destacando la necesidad de adoptar un requisito para reconocer el despido fraudulento para garantizar una adecuada protección y prevenir el abuso de los empleadores.

1.1.2. Antecedentes nacionales

Valdiviezo (2019) en su investigación busca demostrar que la redacción actual del artículo 10° de la Ley 728 tiene un impacto negativo en la estabilidad laboral que tienen en una relación de trabajo. Se argumenta que las deficiencias en esta normativa incluyen la falta de una definición clara y límites de aplicación en contratos modales, la ausencia de un requisito de formalidad escrita y la falta de exigencia de una causa mínima para el despido durante el período de prueba. Esto lleva a que los empleadores lo interpreten como una autorización para despedir sin justificación.

Dentro de la problemática descrita en la investigación se muestra que la entrada en vigencia del decreto ley N° 728 y el D.S. N° 003-97-TR, se evidencia en la realidad laboral nacional una problemática relacionada con la ausencia de protección adecuada de los derechos constitucionales, especialmente en la estabilidad en el periodo de evaluación laboral. El artículo 10° de la LPCL regula este periodo, pero su enfoque actual favorece al empleador, otorgándole una especie de licencia para despedir sin requerir la justificación de la causa de terminación del contrato. Esto genera situaciones de indefensión para el trabajador, quien, a pesar de esforzarse por obtener estabilidad laboral, se ve afectado por la posibilidad de despido arbitrario por parte del empleador, sin la necesidad de demostrar una razón válida. La normativa actual no exige la prueba de causa para su finalidad durante el periodo de prueba, confiando únicamente en la discreción del empleador y en la mera transcurrida del tiempo.

La conclusión de la investigación es que, bajo la redacción actual del artículo 10°, se obstaculiza el acceso del trabajador al derecho a la estabilidad laboral, un componente esencial del derecho al trabajo según la Constitución. Para abordar esta problemática, se propone modificar el artículo 10° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con el objetivo de permitir una utilización adecuada de la institución del período de prueba en las relaciones laborales.

Bances (2022) en su investigación aborda el tema del período de prueba laboral, especialmente en el contexto de la ciudad de Chiclayo, Perú. Se destaca la necesidad de

establecer límites y parámetros claros en la regulación, con el objetivo de asegurar una equidad entre las partes involucradas y, principalmente, de proteger al empleado, quien se considera la parte más vulnerable en la relación laboral. Se argumenta que la legislación nacional no ha previsto de manera adecuada los posibles abusos o violaciones a los derechos que tiene durante esta primera etapa de la relación laboral.

En esa misma línea, esta investigación hecha por Bances, en su problemática, plantea la evolución histórica de la estabilidad laboral, dando luces de sus orígenes ligados al trabajo subordinado hasta su desarrollo en la revolución industrial. El autor destaca la lucha por la estabilidad laboral en Latinoamérica, aunque con menor prominencia en Europa, asimismo, señala la paradoja de buscar estabilidad en el trabajo relacionándola con el tan conocido periodo de prueba en un contrato laboral, se destaca que, en América Latina, el periodo de prueba tiene connotaciones diferentes y su uso indiscriminado genera vulnerabilidad para los trabajadores. Se menciona la regulación peruana, que establece periodos de prueba en plazos diferentes según el cargo, y la posibilidad de pactar plazos mayores según la naturaleza del trabajo. Se critica la falta de regulación clara en cuanto a la exigibilidad expresa del periodo de vinculación. Además, se resalta la importancia de justificar las causas del despido durante el periodo de prueba para evitar abusos. Finalmente, se argumenta la necesidad de reformar la normativa legal respecto a lo mencionado debido a su imprecisión y ambigüedad, que ha llevado a vulneraciones de derechos laborales. También se señala la prevalencia del empleo informal en algunas empresas locales.

El estudio se basa en una metodología descriptiva correlacional, cuantitativo y diseño no experimental, que consistió en 50 personas, específicamente trabajadores de la SUNAFIL en Chiclayo. La conclusión principal es que, tras analizar esta institución del derecho laboral, se sugiere una próxima reforma para brindar una mayor protección al trabajador desde el inicio de la relación laboral. Esto indica la importancia de revisar y mejorar las regulaciones en torno al periodo de evaluación para garantizar un trato justo y equitativo en el ámbito laboral.

1.1.3. Antecedentes internacionales

Rojo (2022) en su investigación titulada: “El periodo de prueba debe concretarse en el contrato de trabajo”, el autor desestima un recurso de casación por la doctrina que es presentado por la parte empresarial. El caso involucra la cancelación de su contrato durante el periodo que se encuentra a prueba de una trabajadora embarazada. La sentencia destaca la

importancia de especificar claramente la duración del período de evaluación en el contrato de trabajo, en lugar de remitirse genéricamente a la legislación laboral o al convenio colectivo. Se argumenta que, si no se establece expresamente la duración, no se ha formalizado el período, y la terminación del contrato basada en no superar un período inexistente constituye un despido sin causa, cuando es embarazo debe declararse nulo.

La sentencia se identifica como RCUUD núm. 3340/2019, con fecha 9 de diciembre de 2021, y la ponente es María Luisa Segoviano Astaburuaga. La normativa aplicable incluye el artículo 14.1 de la (LET) y el convenio colectivo que mencionan en las empresas y estudios de mercado. La decisión destaca la importancia de garantizar que dure el período esté claramente especificada en el contrato de trabajo para proporcionar seguridad a la trabajadora. La sentencia rechaza la existencia de un período de prueba válido en el caso analizado y declara la nulidad del despido.

Ahora bien, el artículo presenta un caso legal relevante que destaca la importancia de la precisión en la redacción de los contratos laborales, especialmente en el período de prueba. La sentencia que expidió el Tribunal establece claramente que la duración del período de prueba debe ser expresamente especificada en el contrato, y la mera remisión a la legislación laboral o al convenio colectivo no es suficiente. La decisión resalta la necesidad de proporcionar certeza a los trabajadores sobre la duración de su período de prueba, evitando así situaciones de incertidumbre que podrían perjudicar sus derechos. Además, destaca la gravedad de la situación cuando termine el contrato durante un período de prueba inexistente afecta a una trabajadora embarazada, lo cual puede llevar a la declaración de nulidad del despido

1.2. El periodo de prueba

1.2.1. Concepto

De acuerdo con Jara (2022) señala que es aquel comienzo de la relación laboral, en el contexto laboral, es un periodo inicial durante el cual un empleado recién contratado con el oportuno de mostrar habilidades y aptitudes para el trabajo. Durante este tiempo, que ambos sujetos tienen la posibilidad de evaluar si la relación laboral es mutuamente satisfactoria y si el empleado cumple con las expectativas del puesto, a hora bien, se ha tergiversado el objetivo del mismo, ya que se suele utilizar por parte de los empleadores para

finalizarla amparándose en el periodo de evaluación lo que genera la vulneración de los empleados.

En ese sentido, podemos extraer del autor que se distinguen aspectos tanto negativos como positivos. Dentro de los aspectos positivos está la evaluación mutua, la flexibilidad y el ajuste cultural

- **Evaluación mutua:** Este aspecto posibilita que ambas partes (tanto empleador como empleado) se evalúen mutuamente. En ese sentido, el empleador puede observar las habilidades y adaptabilidad del empleado, mientras que el empleado puede evaluar si la empresa cumple con sus expectativas profesionales.
- **Flexibilidad:** La flexibilidad como aspecto permite a ambas partes tomar decisiones sobre la continuidad de dicha relación que no tiene necesidad de proporcionar una causa justificada.
- **Ajuste cultural:** Este aspecto permite evaluar la compatibilidad cultural entre el empleado y la empresa, que incluye la ética laboral, los valores y la dinámica de equipo.

Asimismo, también se puede colegir, de la definición de Jara (2022) que existen aspectos negativos del denominado periodo de prueba, en ese sentido, los aspectos negativos son los siguientes:

- **Incertidumbre:** Respecto a la flexibilidad como aspecto positivo, también siendo perjudicial tanto para los empleados o empleadores pueden darle fin a la relación laboral en cualquier momento. Esto puede crear inestabilidad para ambas partes.
- **Falta de compromiso:** Algunos empleados, con este criterio, pueden sentir que su empleador no está comprometido a largo plazo en el transcurso en que se realiza el periodo de prueba, lo que podría afectar su dedicación.
- **Posibles conductas abusivas:** Podría suceder que, en algunos casos, exista abuso por parte del empleador al rescindir contratos sin una evaluación justa o sin fundamento alguno, o lo que es incluso peor, por razones discriminatorias.

Para finalizar con el concepto de Jara y continuar con otros, es importante recalcar que las leyes laborales y los convenios colectivos pueden establecer límites y regulaciones específicas para el período de evaluación, con fines de su protección y garantizar prácticas laborales justas. Además, la claridad en la definición y duración del período de evaluación del contrato para evitar malentendidos y conflictos entre las partes.

Continuando con las definiciones, tenemos a de Guerrero (2016) el periodo de prueba es un término utilizado para aquel tiempo breve antes de comenzar los servicios, este periodo se utiliza para comprobar si el empleado es competente al puesto que está postulando. Ahora bien, el jurista español Alonso García prefiere utilizar el término “Contrato de prueba”, el autor señala que es acuerdo de ambas partes en virtud de que ambos convienen en un periodo legal una prestación de servicios.

En esa misma línea, existe una clara diferencia entre las definiciones de estos dos autores, y es que el período de prueba, según los postulados de Guerrero (2016), se refiere a un lapso breve que precede al inicio efectivo de la prestación de servicios por parte de un trabajador. Durante este tiempo, se busca evaluar si el empleado es apto y competente para el puesto al que se está postulando. Este periodo es fundamental para ambas partes, ya que brinda la oportunidad de verificar si hay una adecuación entre las habilidades y capacidades del trabajador y las exigencias del trabajo en cuestión. Asimismo, proporciona una ventana de oportunidad para que el empleador y el empleado ajusten sus expectativas y determinen si la relación laboral es viable y mutuamente beneficiosa.

Por otro lado, el jurista español Alonso García (1987) prefiere el término "Contrato de prueba". Según su perspectiva, este contrato implica acordar entre el trabajador y el empresario en el cual se establece de manera legal un periodo específico para la prestación de servicios. Este enfoque subraya la importancia de formalizar este periodo de evaluación en un marco jurídico, lo cual proporciona claridad y seguridad tanto para el empleador como para el empleado. Al definirlo como un contrato de prueba, se destaca el compromiso y la responsabilidad de ambas partes durante la selección y adaptación al puesto de trabajo.

Por otro lado, Asquerino (2015) señala que es un término que podría entenderse de muchas formas, en primera instancia, podemos referirnos a un ensayo que se hace respecto a algo, también se puede referir a un examen, y en nuestro campo más exactamente se refiere

a aquel tiempo determinado en que se evalúa si un trabajador es apto para el puesto al que aplica.

Asimismo, De la Cueva (1970) se refiere a aquella relación entre ambas partes, en esta relación temporal se observará si el trabajador desempeña su trabajo de la manera correcta. En esta misma línea de pensamiento, Sabogal (2016) menciona su Código Sustantivo el cual conceptualiza el periodo de prueba como aquel inicio de contrato, esta definición se refiere al período de prueba en una relación laboral.

Es el inicio de un contrato de trabajo en el cual se busca que tanto el empleador como el trabajador evalúen si hay una adecuación entre las habilidades y aptitudes del empleado y las exigencias del puesto. Por un lado, el patrono, es decir, el empleador, utiliza esta fase para observar y evaluar las capacidades y habilidades del trabajador en el contexto del trabajo real. Esto puede incluir aspectos como la competencia técnica, la adaptación al ambiente laboral y la interacción con los compañeros y supervisores. Por otro lado, desde la perspectiva del trabajador, esta etapa inicial le permite evaluar si las condiciones de trabajo ofrecidas por el empleador son adecuadas y satisfactorias para él o ella. Esto puede implicar aspectos como el salario, las horas de trabajo, los beneficios y el ambiente laboral en general.

Finalmente, luego de haber analizado todas las acepciones del periodo de prueba, se puede concluir que este mismo implica una fase crucial para ambas partes, es un período en el que se pone a prueba la compatibilidad entre ambas partes, para los requisitos profesionales como de valores y cultura organizacional.

Desde una perspectiva más amplia, el período de prueba refleja la naturaleza dinámica y cambiante del entorno laboral actual. Las organizaciones buscan adaptarse de forma rápida las demandas del mercado, y los empleados desean encontrar entornos de trabajo que se alineen con sus metas y valores personales.

Esta flexibilidad durante la evaluación proporciona a ambas partes la oportunidad de ajustar sus expectativas y optar decisiones para continuar la relación laboral. Sin embargo, esta flexibilidad también conlleva ciertos riesgos, como la posibilidad de que se perciba como una falta de compromiso a largo plazo.

En última instancia, la reflexión sobre el concepto de período de prueba nos invita a considerar la importancia de la transparencia, la comunicación abierta y la equidad en el

lugar de trabajo. Un período de prueba bien gestionado no únicamente beneficia a la empresa en términos de selección de talento, sino contribuye en las relaciones laborales en su construcción y a un ambiente laboral saludable.

Es esencial que tanto empleadores como empleados aborden el período de prueba con un enfoque colaborativo y una mentalidad de desarrollo mutuo. La comprensión de las expectativas, la retroalimentación constructiva y la disposición para ajustarse según sea necesario son elementos clave para aprovechar al máximo esta fase inicial de la relación laboral. En última instancia, un período de prueba exitoso sienta las bases para una colaboración laboral fructífera a largo plazo.

1.3. Regulación peruana

La normativa peruana no lo conceptualiza, por ello no hay una definición exacta del en nuestra legislación, sin embargo, podemos encontrar su regulación en el D.S. N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1991), el artículo 10 establece las regulaciones en el ámbito laboral. Según este artículo, menciona que tiene una duración predeterminada de 3M. Al finalizar este periodo, el trabajador adquiere el derecho a estar protegido contra un despido arbitrario, lo que significa que el empleador está impedido de despedir al trabajador sin una causa justificada. Sin embargo, se abre la posibilidad de extender este periodo si las labores del puesto requieren de un tiempo adicional para ya sea por adaptación o capacitación, o si, debido a las funciones del cargo, se justifica una prolongación. En tales casos, la extensión del período de prueba debe ser acordada por ambas partes y debe constar por escrito. No obstante, la prolongación no puede superar en conjunto lo establecido por ley en caso de trabajadores calificados y de dirección. La regulación aplicable al periodo de prueba es:

1.3.1. Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Esta disposición en su segundo capítulo aborda de manera detallada lo que es el “Periodo de prueba” en el trabajo. Este periodo constituye una fase inicial crucial que tienen ambos sujetos en la relación laboral, estableciendo las bases para una colaboración a largo plazo (Presidencia de la República, 1996). En el centro de esta disposición se encuentra el Artículo 10, que delinea la duración estándar del periodo de prueba y las condiciones bajo las cuales este puede extenderse como se establece.

Este artículo busca equilibrar las necesidades de la empresa, que puedan requerir capacitación o adaptación, pretende proteger el despido arbitrario. Este artículo establece un marco legal aplicable al periodo de prueba en nuestro país. En primera instancia, se destaca que el periodo de prueba en las relaciones laborales es de 3 meses, durante estos meses, el empleado tiene la protección de este. Este enfoque de tres meses proporciona un periodo razonable para ambas partes evalúen si la relación laboral es adecuada y cumple con las expectativas mutuas. Es una medida que busca equilibrar la seguridad laboral del empleado con la ayuda de las empresas de evaluar la idoneidad del nuevo personal.

Por otro lado, el artículo permite la flexibilidad necesaria al reconocer que, en ciertos casos, el periodo de prueba puede necesitar una extensión. Se contempla la posibilidad de pactar un término mayor cuando en la jornada se requiera de capacitación o la función de su responsabilidad del puesto así lo justifiquen. Lo importante radica en la adaptabilidad del marco legal a diversas realidades laborales, permitiendo a las partes ajustar el periodo de prueba de manera justificada y por escrito. Sin embargo, se establecen límites sensatos para evitar abusos, especificando que la ampliación no excede el periodo inicial para los trabajadores. Esto garantiza que la extensión del periodo de prueba sea proporcionada y acorde con la complejidad del cargo.

1.4. Derechos fundamentales de los trabajadores

1.4.1. Concepto

Para hablar de ello, primero debemos desglosar la teoría que tienen en general, es por ello que, de acuerdo con Alexy (1978), es trascendental analizar las tres teorías, en derechos fundamentales, general y jurídica, ahora bien, en contraparte, la teoría de los derechos humanos laborales señala y resalta la protección del derecho del trabajo.

En ese sentido, de acuerdo con Quintana (2017), la teoría de los derechos laborales son normas, principios y conceptos que sustentan y fundamentan los derechos de los trabajadores en el ámbito laboral. Estas teorías buscan establecer un marco ético y legal que proteja y promueva los intereses y condiciones de los empleados en el entorno laboral. Existen varias corrientes y enfoques dentro de la teoría de los derechos laborales, cada una con sus propias perspectivas y énfasis.

Son importantes en cualquier sociedad, ya que desempeñan un rol importante para dar la protección en la integridad de los trabajadores. Estos derechos establecen normas y garantías esenciales para asegurar condiciones laborales justas y dignas, que incluyen la protección contra la explotación, la discriminación, la igualdad de oportunidades y el trabajo infantil. Además, los derechos laborales contribuyen a la estabilidad y la armonía en el ámbito laboral, al establecer un marco de reglas y procedimientos en resolver problemas laborales y la negociación colectiva. Asimismo, impulsan el crecimiento económico y la equidad social al optimizar diferentes condiciones de vida y promover la productividad y creatividad en ellos. (Guerrero, 2016).

En un contexto global, los derechos laborales también tienen una dimensión ética y humanitaria, ya que promueven la dignidad y los valores fundamentales de justicia en el trabajo. Brindar el respeto de estos, no solo beneficia a los trabajadores y sus familias, sino aporta a mejores sociedades más justas, sostenibles y equitativas. En síntesis, los derechos laborales son esenciales para el funcionamiento saludable de la economía y la promoción de una sociedad en la que todos los individuos tengan la oportunidad de trabajar en condiciones justas y decentes.

1.4.2. La protección de los derechos fundamentales del trabajador

Continuando con la investigación, es preciso abordarlo en ese sentido, tenemos la protección de ellos del trabajador en nuestra legislación peruana es un pilar fundamental que busca establecer un marco normativo equitativo y justo para las relaciones laborales. Diversos instrumentos legales han sido diseñados con el propósito de cuidar los derechos y asegurar condiciones laborales dignas. Al analizar este contexto, resulta esencial profundizar en algunos aspectos clave que fundamentan esta protección y que son reflejo del compromiso del país con los estándares internacionales y los principios fundamentales en el ámbito laboral. En la presente investigación se consideran los siguientes aspectos:

1.4.2.1. Constitución Política del Perú

Es la norma suprema, sienta las bases y principios fundamentales que rigen el ordenamiento jurídico del país. En este contexto, el artículo 23 de la Constitución reconoce una serie de derechos relacionados con el ámbito laboral, consolidando un marco normativo que promueve la equidad y la protección de los trabajadores (Constitución Política del Perú, 1993).

En primer lugar, el artículo 23 consagra el derecho al trabajo, destacando la importancia de esta actividad como un elemento fundamental en las personas. Asimismo, garantiza a elegir libremente la profesión u oficio, permitiendo a los individuos desarrollar sus habilidades y capacidades en el ámbito laboral de su elección.

La libertad de contratación también es un principio respaldado por este artículo, reconociendo la autonomía de las partes para celebrar acuerdos laborales de manera voluntaria. Este aspecto subraya la importancia de la voluntad en las relaciones laborales, siempre dentro de los límites en la ley.

El artículo 23 no solo se centra en la libertad en la elección del trabajo, sino que también consagra el derecho a un trabajo libremente escogido, reafirmando la necesidad de que las decisiones laborales sean resultado de una elección consciente y voluntaria por parte de los trabajadores.

Por otro lado, el artículo 24 aborda específicamente la protección de ciertos grupos vulnerables en el ámbito laboral. Impide el trabajo nocturno, insalubre o peligroso para los menores de edad, reconociendo lo fundamental de resguardar la integridad de los jóvenes trabajadores. Además, establece disposiciones para proteger a las embarazadas, evidenciando una preocupación por garantizar condiciones laborales adecuadas para las mujeres en etapa de gestación.

Una de las características fundamentales de este artículo es la prioridad que otorga su pago y entre beneficios sociales por parte del empleador. Esta disposición destaca la relevancia de asegurar que los trabajadores reciban de manera oportuna y prioritaria las compensaciones que les corresponden, subrayando la importancia de la estabilidad financiera de los empleados y sus familias.

Asimismo, el artículo establece que las remuneraciones básicas serán reguladas por el Estado y la intervención de autoridades competentes a ella. Esta disposición refleja la búsqueda de un proceso democrático y participativo en la fijación de los salarios mínimos, considerando las perspectivas tanto de los trabajadores como de los empleadores. La participación de estas organizaciones garantiza un enfoque más equitativo y consensuado en la determinación de las remuneraciones mínimas, considerando las realidades y necesidades de ambas partes.

1.4.2.2. Normativa internacional

Nuestro país ha ratificado varios convenios y tratados a nivel internacional respecto a los derechos laborales, estos establecen estándares mínimos para protegerlos, en ese sentido, la presente investigación abordará los tratados más importantes respecto a las categorías de estudio:

- ✓ **Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación (Convenio N° 87):** Este convenio garantiza el derecho de los sujetos a establecer organizaciones sindicales y a afiliarse a ellas, sin sufrir injerencias indebidas (Organización Internacional del Trabajo, 1984).
- ✓ **Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (Convenio N° 98):** Establece la obligación de los Estados de promover y permitir este acuerdo entre empleadores y trabajadores, protegiendo así el derecho a la negociación colectiva y la libertad sindical.
- ✓ **Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso (Convenio N° 29):** Este protocolo fortalece sus disposiciones reforzando la lucha contra las formas sobre la esclavitud y trabajos forzados (Organización Internacional del Trabajo , 1984).
- ✓ **Convenio sobre la Edad Mínima (Convenio N° 138):** Establece las normas para su determinación a la admisión de empleo, garantizando que los menores accedan a la educación y no se vean obligados a trabajar en condiciones perjudiciales para su desarrollo (Organización Internacional del Trabajo, 1984).
- ✓ **Convenio sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil (Convenio N° 182):** Enfocado en la erradicación de estas, este convenio prohíbe el trabajo infantil en todas sus formas y establece medidas para su eliminación inmediata y efectiva (Organización Internacional del Trabajo, 1984).

Para finalizar, la ratificación por parte de Perú de estos tratados internacionales destaca su firme compromiso con el establecimiento y mantenimiento de estándares laborales que promueven un entorno laboral sobre los derechos de los trabajadores. El Convenio N° 87 subraya la importancia de la formación de organizaciones sindicales sin interferencias indebidas, fortaleciendo la participación ellos en la defensa de sus derechos.

El Convenio N° 98, por su parte, resalta la necesidad de fomentar y permitir en negociar colectivamente entre los sujetos, reconociendo la importancia de un diálogo equitativo.

La adhesión al Protocolo refleja el compromiso de Perú en su lucha, este protocolo robustece las disposiciones del Convenio de 1930, reafirmando la determinación de erradicar estas prácticas. Asimismo, la ratificación de los Convenios de este tipo evidencia la preocupación por proteger a los niños y jóvenes trabajadores, asegurando que tengan acceso a la educación y estén resguardados de condiciones laborales perjudiciales.

En general, estas acciones no solo demuestran la voluntad de Perú de cumplir con las normativas laborales internacionales, sino que también refuerzan la base legal y ética para garantizar un ambiente laboral que salvaguarde los derechos esenciales de los trabajadores en el país. La implementación efectiva de estas normativas contribuirá a consolidar un entorno laboral más equitativo y respetuoso de los principios fundamentales.



CAPITULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

Es básica, según Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) el investigador con fines de ampliar y comprender conocimientos respecto a un campo en específico. Las investigaciones básicas contribuyen al cuerpo intelectual de conocimientos.

A este tipo de investigaciones también se les llama fundamentales y se ocupan de generalizar la teoría en una rama del conocimiento, su propósito suele ser generar teorías o ahondar el conocimiento.

2.2. Enfoque de investigación

El enfoque es cualitativo, debido porque la información obtenida tiene como base la interpretación dogmática y jurisprudencial de carácter jurídico.

2.3. Diseño de investigación

Conforme con Hernández, Fernández y Baptista (2014) se refiere a una metodología de investigación donde no hay control directo con las variables, este diseño, ya que se observará y registrará lo que sucede, sin la intervención de manipular o modificar las condiciones del estudio.

Solo se centró en las variables de la presente, mas no en su manipulación, tales se observarán y detallarán como ha sido en su entorno laboral, y luego fueron analizadas.

2.4. Nivel de investigación

Es descriptiva – explicativa (Hernández Sampieri, 2014) ya que se buscó caracterizar todo sobre las personas objetivos de estudio o del fenómeno estudiado en sí, esto en cuanto al nivel descriptivo y respecto al nivel explicativo, la investigación respondía eventos y fenómenos, en ese sentido, en el estudio que se desarrolló, se analizó en las variables, esto en el contexto del despido nulo, este no es un problema sencillo, necesitamos un mayor análisis y explicación, para ambas variables.

2.5. Población:

Conforme a Arias et al. (2016) sostienen que la población de un estudio debe recabar diferentes requisitos esenciales con la finalidad de absolver lo planteado en los objetivos de la presente.

Por ello, la presente se alinea en adquirir la información de los participantes en cuestión, además de generar diferentes teorías de lo partido (Guerrero M. , 2016).

El objeto de estudio para esta investigación estará compuesta por 10 (diez) abogados especializados en materia laboral. Estos profesionales serán seleccionados con el criterio de contar con una amplia experiencia y conocimiento en lo laboral, lo que les permitirá ofrecer perspectivas y análisis especializados sobre lo planteado. Los expertos entrevistados fueron seleccionados bajo criterios específicos que avalan su idoneidad para participar en esta investigación. En primer lugar, se tomó en cuenta su experiencia laboral en el ámbito del derecho laboral, con un mínimo de 5 años de práctica profesional activa. Además, se consideró su formación académica, destacándose aquellos con estudios de maestría o especialización en derecho laboral.

2.6. Muestra

La selección de estos abogados llevando a cabo un proceso de muestreo intencional, buscando incluir a profesionales con una trayectoria destacada en el campo del derecho laboral, así como aquellos que hayan tenido experiencia directa en casos relacionados con el periodo de prueba y el despido nulo. Esto asegurará que los participantes de la investigación cuenten con el conocimiento y la experiencia necesaria para aportar información relevante y enriquecedora al estudio.

2.7. Técnicas

Se aplicó la observación documental, como la fichas bibliográficas siendo no experimental básica, también se utilizará la entrevista para poder ahondar las perspectivas y distintas opiniones que tengan los abogados especializados en materia laboral.

2.7. Instrumentos

Se optó por la Ficha de observación documental, para organizar todo tipo de información importante para la investigación como doctrina, jurisprudencia, entre otros,

asimismo, se utilizará la guía de entrevista como instrumento de la técnica de entrevista, esta guía está compuesta de 5 preguntas que van relacionadas a los objetivos planteados en esta investigación.

2.8. Campo de verificación

- UBICACIÓN ESPACIAL: Perú
- UBICACIÓN TEMPORAL: 2023
- UNIDAD DE ESTUDIO: Normativa peruana

2.9. Estrategia de recolección de datos

Revisión conceptual: Se recopilará la información acerca de repositorios institucionales, bibliotecas y centros de información.

- Biblioteca de la Universidad Católica de Santa María.
- Biblioteca de la Universidad Católica San Pablo.
- Biblioteca de la Universidad Nacional de San Agustín.
- Biblioteca de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Biblioteca de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Revistas de Derecho nacionales e internacionales.
- Artículos académicos y doctrinarios.

Revisión documental: Conlleva a la normativa nacional, tanto como sentencias, pruebas de oficio, doctrina internacional y nacional competentes a la materia.

CAPITULO III: RESULTADOS Y DISCUSION

El tercer capítulo de esta investigación constituye una fase crucial en la comprensión de la eficiencia y limitaciones de la regulación que tiene en el despido durante el período de prueba, así como en la evaluación de la vulneración de sus derechos y la percepción de utilidad de este período en el ámbito laboral peruano. A través de la aplicación de la metodología delineada en el capítulo precedente, se ha recopilado una serie de resultados fundamentados en observaciones y hallazgos significativos.

Este capítulo se estructura en dos partes principales: la presentación de los resultados que hubo en las entrevistas realizadas a 10 abogados especializados en derecho laboral, complementada con un análisis documental de diversas fuentes. La conjunción de estos métodos de investigación proporciona una visión integral y multifacética de la realidad del período de prueba en el contexto legal peruano.

La sección de discusión, por su parte, desempeñando un rol crucial al adentrarse en un análisis crítico de los resultados presentados. Establece conexiones significativas con el marco teórico previamente delineado, destacando las implicaciones prácticas y teóricas que surgen de estos hallazgos. Este enfoque reflexivo no solo arroja luz en la relación de práctica y teoría, sino que también ofrece perspectivas valiosas al tomar decisiones informadas y el diseño futuro de políticas laborales.

3.1. Resultados

3.1.1. Presentación de los entrevistados:

Para las entrevistas realizadas en esta investigación, se entrevistó a diez profesionales del derecho, todos ellos destacados abogados con una extensa y exitosa trayectoria en sus respectivas áreas laborales. Estos profesionales ejercen su labor en estudios jurídicos particulares o como abogados litigantes independientes, demostrando un compromiso inquebrantable con la excelencia legal. Cada uno de ellos está debidamente colegiado en el Colegio de Abogados del Perú y en el C.A.A, lo que refleja su dedicación al cumplir con la ética en los profesionales. Su experiencia y conocimiento profundo en el ámbito legal no solo enriquecen la comunidad legal, sino que también garantizan un servicio jurídico de calidad para aquellos que confían en sus habilidades y pericia.

Tabla 1. Presentación de los entrevistados

Apellidos y nombres	Cargo y/o ocupación	Institución u órgano donde labora	Número de colegiatura
Saul Gonzales Mascca	Abogado	Estudio jurídico	12839
Kevin Cervantes Diaz	Abogado	Particular	13912
Walter Luiz Mendoza Nuñez	Abogado	Independiente	11867
Brandom Plax Yupa Apaza	Abogado	Estudio jurídico	12420
Teresa Guerra Aparicio	Abogada	Particular	8544
Juan Mendoza Duran	Abogado	Estudio jurídico	2387
Alejandro Montesinos Nuñez	Abogado	Estudio jurídico	12849
Fernando Wonderley Suni Espinoza	Abogado	Suni y asociados	13679
Robert Alfonso Suni Aylluni	Abogado	Independiente	04514
Ronald Atahualpa Esguiza	Abogado	Independiente	13259

Nota: Elaboración propia

3.1.1. Respecto al objetivo específico 1:

Objetivo específico 1: Identificar la eficiencia y debilidad de la regulación actual en el despido del trabajador durante en denominado periodo de prueba en el contexto de la legislación peruana vigente.

Entrevista – Pregunta 1: Desde su experiencia en el derecho laboral, ¿cómo evalúa la eficiencia de la regulación actual en el despido del trabajador durante el periodo de prueba en el contexto de la legislación laboral vigente en Perú?

Tabla 2. Eficacia del de la regulación actual en el despido del trabajador

Entrevistado	Respuesta
E1	Es insuficiente, puesto que o hay una norma que regule un despido durante el periodo de prueba

E2	Los empleadores muchas veces utilizan este tiempo a manera de despedir de manera injusta y no hay como defenderse
E3	Es insuficiente
E4	Es la posición débil en la relación donde el trabajador ante cualquier error o por decisión unilateral del empleador
E5	Deficiente, porque no hay una base legal
E6	No es adecuada, porque el trabajador está supeditado al capricho del empleador
E7	Que no es efectivo, toda vez que los diferentes empleadores realizan actos para reproducir el despido sin vulnerar las normas
E8	No hay normativa de protección al trabajador frente a un despido, cuando el despido no obedece a una razón justificada
E9	El beneficio de ser la oportunidad a la juventud, su despido seria o podría verse como un acto de hostigamiento.
E10	Se considera importante para dictaminar el desempeño del trabajador, no es eficaz por presentar vacíos en caso de abusos.

Análisis documental:

Tabla 3. Análisis documental de doctrina

Autor	Fuente	Congruencias	Divergencias
Burneo, D. (2023)	Tesis para optar título profesional de abogado. Tesis: Tutela del trabajador contra el despido dentro del periodo de prueba	Los tres autores coinciden en señalar la ineficacia del periodo de prueba en brindar una adecuada protección tanto al empleador como al trabajador. Burneo destaca la falta de estabilidad laboral para el trabajador durante este periodo, argumentando que la posibilidad de despido, pero sin causa valida arbitrariedades y no proporciona seguridad al empleado. Jara, por su parte, plantea interrogantes acerca del periodo, cuestionando la	Burneo, D. (2023), argumenta que en el Perú no hay una estabilidad laboral durante el periodo de prueba, y la falta para proteger contra el despido arbitrario permite que el empleador cese al trabajador sin alguna causa, lo cual considera como una debilidad
Jara, J. (2021)	Artículo científico publicado en revista indexada. Título: El periodo de prueba laboral en el Perú y la adecuada protección de derechos constitucionales	existencia de un contrato durante esta fase y enfocándose en la obligación continúa haciendo sus servicios, independientemente de la fase contractual. Pacheco, al abordar en la contratación para contratar durante ese periodo, sugiere que la eliminación de porcentajes limitativos y multas no necesariamente conduce a un	Jara, J. (2021), muestra preocupación por la ausencia del contrato. Parece cuestionar la ausencia de claridad en la naturaleza del periodo de prueba y destaca la obligación del trabajador de

		mejor funcionamiento del periodo de prueba, proponiendo que su eficacia debería basarse en principios de buena fe y adecuado gobierno, destacando así la	brindar su fuerza de trabajo independientemente de la fase del contrato
Pacheco, L. (2008)	Artículo científico publicado en revista indexada. Título: Periodo de prueba: Naturaleza y régimen jurídico	necesidad de revisar y replantear este componente del contrato laboral en el contexto peruano. En conjunto, estos planteamientos resaltan la insuficiencia del periodo de prueba como mecanismo efectivo para garantizar una relación laboral equitativa y protegida para ambas partes involucradas.	Pacheco, L. (2008), no se centra directamente en la protección del trabajador durante el periodo, pero destaca los cambios legislativos en cuanto a los límites de contratación durante esta etapa. Aboga por reglas basadas en la adecuada conducta de los individuos en lugar de límites numéricos.

Nota: Burneo, D. (2023); Jara, J. (2021) y Pacheco, L. (2008)

Interpretación:

El conjunto de respuestas obtenidas de la entrevista revela una percepción generalizada entre los entrevistados de que la actual regulación en el despido durante nuestro ordenamiento jurídico insuficiente y deficiente. Las respuestas de los entrevistados reflejan una profunda preocupación acerca de la carencia de normas específicas este tipo de vacíos legales. La ausencia de una base legal clara deja a los trabajadores en una posición de desventaja, sin la protección necesaria ante posibles despidos injustos. La falta de una guía

normativa robusta contribuye a la percepción de debilidad en la regulación, ya que los empleadores pueden actuar de manera discrecional sin temor a consecuencias legales. La posibilidad de abusos por parte de los empleadores es un tema recurrente en las respuestas, lo que sugiere que la ausencia de regulaciones detalladas deja espacio para interpretaciones subjetivas y decisiones arbitrarias. Esto genera un ambiente laboral inestable y propenso a prácticas laborales injustas. Los trabajadores, al no contar con un marco legal claro que defienda sus derechos durante el periodo de prueba, se encuentran en una posición de vulnerabilidad que afecta negativamente su seguridad laboral. En otras palabras, esta falta de regulación específica no solo impide la protección efectiva de los derechos de los trabajadores, sino que también contribuye a la percepción generalizada de ineficacia en el periodo de prueba.

La necesidad de establecer normativas más claras y sólidas que aborden las preocupaciones de ambas partes en esta fase inicial del trabajo es tarea crucial para mejorar la equidad y la estabilidad en el ámbito laboral peruano. El análisis documental, respaldado por las ideas de los autores Burneo, Jara y Pacheco, confirma estas percepciones. Burneo señala la carencia de estabilidad laboral y la falta de protección que hay durante el periodo de prueba como debilidades inherentes al sistema. Jara, por su parte, subraya la ausencia del periodo de prueba y cuestiona la existencia de un contrato durante esta fase, planteando interrogantes sobre la protección de los derechos constitucionales del trabajador. Pacheco, aunque no se centra directamente en la protección del trabajador, aboga por reglas basadas en la buena fe y el adecuado gobierno, sugiriendo que los límites numéricos en la contratación durante el periodo de prueba no son la solución.

En síntesis, tanto las respuestas de la entrevista como las opiniones de los autores coinciden en señalar las deficiencias que existen actualmente en el periodo de prueba en derecho laboral peruano, subrayando la necesidad de revisar y fortalecer esta área para garantizar una relación laboral más equitativa y protegida.

3.1.2. Respecto al objetivo específico 2:

Objetivo específico 2: Analizar los derechos fundamentales vulnerados de los trabajadores durante el periodo de prueba contemplada en el Artículo N° 10 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Entrevista – Pregunta 2: ¿Cuál es su interpretación sobre derechos fundamentales que podrían ser susceptibles de vulneración durante el periodo de prueba, según lo establecido en el Artículo N° 10 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728?

Tabla 4. Interpretación de los derechos fundamentales vulnerados en el periodo de prueba

Entrevistado	Respuesta
E1	Hay vulneración en el derecho al trabajo
E2	Derecho de defensa, tutela jurisdiccional efectiva
E3	No existe norma que defienda los derechos del trabajador
E4	El derecho del trabajo como derecho fundamental no es valorado en su totalidad, es por eso que se vulnera su estabilidad
E5	No existe base legal por lo tanto es muy débil
E6	Se vulnera el derecho al acceso del trabajo y hay vulneración en el principio de igualdad
E7	Se vulnera el derecho al trabajo en su vertiente de derecho a permanecer en el trabajo

E8	Se vulnera el derecho al trabajo (Art. 22 de la Constitución) en su contenido constitucionalmente protegido para no ser despedido injustificadamente.
E9	El derecho vulnerado sería la dignidad y la igualdad
E10	El periodo de prueba no debe ser de 3 meses, salvo que requiera bastante experiencia, debería ser solo 15 días o 1 mes.

Nota: Elaboración propia

Análisis documental:

Tabla 5. Análisis documental de doctrina

Autor	Fuente	Congruencias	Divergencias
Pacheco, L. (2008)	Artículo científico publicado en la revista: "Ius & Doctrina". Título: Periodo de prueba: Naturaleza y régimen jurídico	La crítica unánime hacia el período de prueba entre Pacheco, Flores, Bances, y Ramírez y Patrocinio revela una percepción compartida sobre el desequilibrio inherentemente favorable al empleador en este contexto laboral. La convergencia en la identificación de la libertad otorgada al empleador para rescindir el acuerdo sin cumplir obligaciones indemnizatorias resalta la asimetría de poder en esta fase inicial del empleo.	Mientras que Pacheco se centra en la libertad del empleador y la validez de la forma verbal para cancelar dicho periodo. Flores destaca la presunción implícita de que este periodo es una zona liberada para despidos arbitrarios, proponiendo la causalización del

		La preocupación expresada por todos los comentaristas respecto a la vulnerabilidad del trabajador durante el período de prueba subraya la necesidad de abordar los desafíos asociados con despidos arbitrarios y fraudulentos. La convergencia se manifiesta en la percepción compartida de que esta etapa puede convertirse en una herramienta potencialmente abusiva para los empleadores, limitando las posibilidades de estabilidad laboral para los trabajadores.	despido como solución.
Flores, J. (2023)	Tesis presentada en la PUCP para optar grado académico de magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	A pesar de esta convergencia, las divergencias entre Pacheco, Flores, Bances, y Ramírez y Patrocinio se manifiestan en sus enfoques específicos. Mientras Pacheco destaca la validez de la forma verbal para extinguir el contrato, Flores indica de ello como una solución a la presunta impunidad de despidos arbitrarios. Por otro lado, Bances centra su crítica en la imprecisión de la legislación peruana, sugiriendo que la falta de límites claros puede propiciar abusos.	Ramírez y Patrocinio resaltan la suspensión de derechos fundamentales del trabajador durante el período de prueba, alegando que esto facilita la explotación por parte del empleador. Esta perspectiva no es tan explícita en los otros comentarios
Bances, G. (2022)	Tesis presentada en la USS para optar grado académico de abogado.		Bances destaca la imprecisión y falta de especificidad de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) en relación con los límites del período de prueba, argumentando que esta ambigüedad permite un uso abusivo por parte de los empleadores. A

		La desconfianza en la garantía real que ofrece el período de prueba, resaltada por Bances y Ramirez y Patrocinio, revela una perspectiva compartida sobre la insuficiencia de este periodo para proteger los derechos del trabajador. Ramirez y Patrocinio, además, enfatizan la suspensión de sus derechos en la fase, subrayando la facilidad con la que el empleador puede explotar al trabajador.	diferencia de los otros comentarios, Bances involucra importancia en mejorar la legislación para proteger a los trabajadores.
Ramírez, R. y Patrocinio, S. (2023)	Tesis presentada en la Universidad Autónoma del Perú para optar grado académico de abogado.	Finalmente, la convergencia en la crítica al desequilibrio del período de prueba destaca la necesidad de abordar reformas en beneficio de los trabajadores, mientras que las divergencias reflejan distintas perspectivas sobre cómo remediar esta problemática, ya sea a través de enfoques legales, reformas legislativas específicas o cambios en la percepción y aplicación de este periodo en el ámbito laboral.	Bances y Ramirez y Patrocinio coinciden en que vencer este periodo para brindar los respectivos derechos. Bances critica la legislación peruana, mientras que Ramirez y Patrocinio subrayan que este periodo que es negativo, permitiendo al empleador explotarlo fácilmente

Nota: Pacheco, L. (2008); Flores, J. (2023); Bances, G. (2022) y Ramírez, R. y Patrocinio, S. (2023).

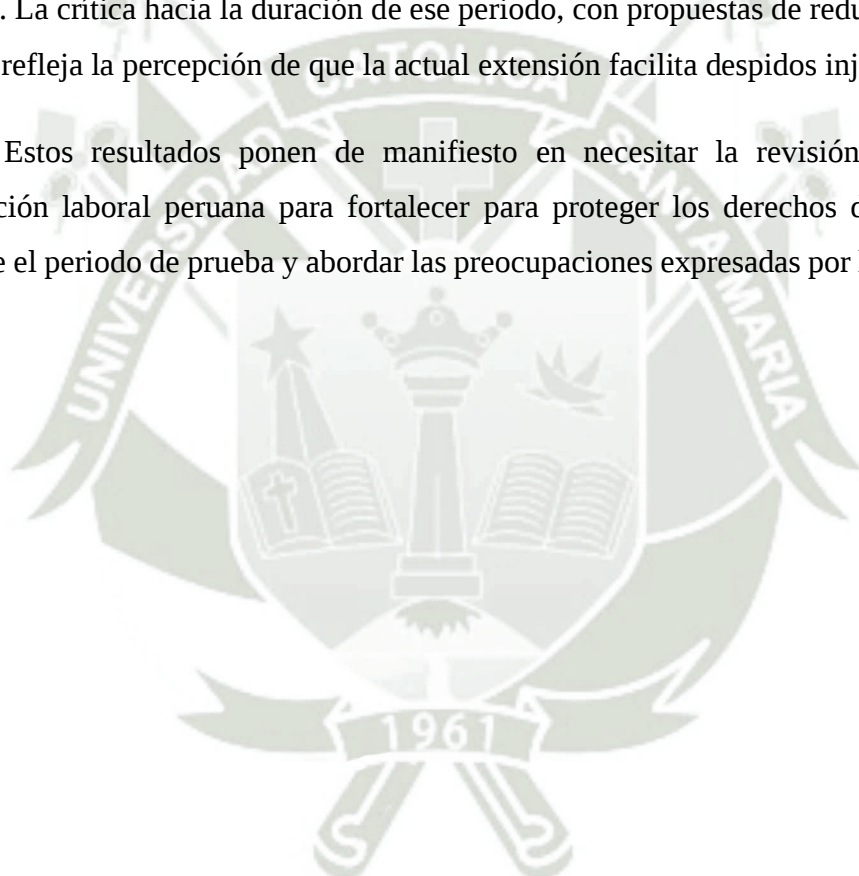
Interpretación:

El objetivo específico 2 busca analizar los derechos vulnerados durante el denominado periodo de prueba, la información recopilada a través de entrevistas y el análisis

documental revela diversas perspectivas sobre los derechos vulnerados durante este periodo. El análisis de las entrevistas sobre los derechos fundamentales vulnerados durante este periodo, según el Artículo N° 10 de la Ley N° 728, revela una preocupante percepción compartida sobre la fragilidad de los derechos laborales en esta fase inicial del empleo en Perú. Los entrevistados resaltan la afectación de mencionados derechos laborales, la defensa, la tutela jurisdiccional efectiva, la dignidad, y la igualdad.

Además, la falta de normativas específicas para su protección de los empleados durante este tipo de periodo y la debilidad de la base legal contribuyen a la inseguridad laboral. La crítica hacia la duración de ese periodo, con propuestas de reducción a 15 días o 1 mes, refleja la percepción de que la actual extensión facilita despidos injustificados.

Estos resultados ponen de manifiesto en necesitar la revisión profunda de la legislación laboral peruana para fortalecer para proteger los derechos de los empleados durante el periodo de prueba y abordar las preocupaciones expresadas por los entrevistados.



3.1.3. Respetto al objetivo específico 3:

Objetivo específico 3: Determinar si en nuestro contexto actual el periodo de prueba resulta ser una institución útil dentro de las relaciones de trabajo

Entrevista – pregunta 3: En su experiencia profesional, ¿cómo percibe la relevancia y utilidad del periodo de prueba en el actual escenario de las relaciones laborales?

Tabla 6. Respetto a la relevancia y utilidad de la figura

Entrevistado	Respuesta
E1	El periodo de prueba es indispensable para empezar a laborar en una institución pública o privada
E2	Se encuentra desprotegida y los elementos abusan de este periodo para despedirlos sin causa alguna
E3	Si es indispensable
E4	Si bien es cierto que resulta solvente, empero su mal uso genera vulneración a derechos laborales, pero a veces es necesario para una selección idónea.
E5	Hay muchas personas que son vulnerados sus derechos como trabajadores
E6	En una figura utilizada por los empleadores para en cierto periodo explotar al trabajador durante el periodo.
E7	Es la finalidad del periodo de prueba es razonable pero como mencioné en el Perú se utiliza de mala manera el periodo.

E8	Es importante que el periodo de prueba incluya el derecho a no ser despedido sin causa justa
E9	Es un beneficio para el trabajador joven, su desarrollo como profesional se potenciará
E10	Persiste gran importancia porque determina la capacidad del empleado

Nota: Elaboración propia



Análisis documental de jurisprudencia:

Tabla 7. Análisis documental de jurisprudencia

N° de expediente	Órgano que la emite	Resumen del contenido	Ratio decidendi	Congruencias	Divergencias
CASACIÓN LABORAL N° 13509 – 2016	SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA	El demandante, Ángel Antonio Alfaro Mamani, interpone un recurso de casación contra la Sentencia de Vista que confirmó la improcedencia de su demanda por despido incausado contra la Municipalidad Provincial de Tacna. El recurso se basa en la posible que inaplica el art. 16° del D. S. N° 001-96-TR, que regula la acumulación de periodos laborados en casos de suspensión o reingreso. El	La ratio decidendi, o razón fundamental de la decisión, se basa en la constatación de que el Colegiado Superior, al emitir la Sentencia de Vista, incurrió en contradicción de la norma en este artículo. En este sentido, la Sala Suprema dando como conclusión que debía acumularse conforme a dicha norma, y no	Las presentes casaciones analizadas, presentan congruencias, en las tres casaciones laborales, la Sala Suprema fundados los recursos interpuestos por los demandantes. En cada caso, se revocaron las Sentencias de Vista que habían cambiado las decisiones de las	En esta casación (N° 13509 – 2016), la divergencia principal radica en la interpretación del régimen laboral aplicable al demandante. Las instancias inferiores consideraron que estaba bajo el régimen de Contratación

		demandante busca en reponer alegando desnaturalización de contratos, mientras que las instancias anteriores argumentan de la relación en el régimen CAS que no superó el periodo.	aplicar el régimen especial CAS como sostenían las instancias inferiores. En consecuencia, se declara FUNDADO y se ordena la reposición.	Sentencias de primera instancia. La Sala Suprema identificó errores o inaplicaciones normativas en las instancias inferiores, lo que llevó a la modificación de las decisiones. En consecuencia, se respaldó la posición de	Administrativa de Servicio y que no superó el período de prueba, mientras que la Sala Suprema concluyó que debía acumularse el periodo del D.S. N° 001-96-TR.
CASACIÓN LABORAL N° 6051-2016	SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA	En este caso se involucra un recurso de casación presentado por la demandante, Silvia Eulalia Soto Luque, contra una Sentencia de Vista declarando FUNDADO en parte la demanda de desnaturalización de contrato contra la	La ratio decidendi, o la razón fundamental de la decisión, se basa en la constatación de que la Sentencia de Vista y la Sentencia de primera instancia no interpretaron	los demandantes y se ordenaron acciones específicas, como la reposición en el caso de despido incausado y la consideración de un contrato como a plazo	En esta casación (N° 6051-2016), la divergencia se centra en la interpretación de la naturaleza del contrato de trabajo. Mientras las

	DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA	Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero. La Sentencia de Vista, emitida el 28 de marzo de 2016, cambió la decisión original y declaró la demanda infundada. El recurso se presenta ante la posible interpretación errónea de la ley sobre la desnaturalización del contrato. La demandante busca revertir la decisión y mantener la declaración inicial de la primera instancia.	correctamente la naturaleza del contrato entre la demandante. La Sala Suprema, al declarar fundado el recurso de casación, determina que el contrato debe ser considerado como un contrato de trabajo a plazo indeterminado, sujeto al régimen laboral de la actividad privada regulado la 728. La decisión implica la revocación de las sentencias previas y la publicación de la resolución en el Diario Oficial "El Peruano".	indeterminado en otro caso. Congruencias Adicionales: En todas las casaciones, la Sala Suprema reafirmó la importancia de la correcta interpretación y aplicación de la normativa laboral. En cada caso, se destacó la necesidad de analizar detenidamente los documentos y acuerdos laborales	instancias inferiores lo consideraron de una manera, la Sala Suprema determinó que debía ser tratado como contrato indeterminado desde una fecha específica.
--	--------------------------------	---	--	--	--

CASACION LABORAL N° 7095- 2014 LIMA	SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA	La demandante, interpone un recurso de casación invocando el art. 10 de la ley 728. Sostiene que el Colegiado Superior erróneamente consideró la existencia de un contrato de trabajo escrito con un período de prueba de seis meses, argumentando que no se cumplió el requisito de aceptación expresa en el precontrato. La demandante destaca la falta de manifestación de voluntad y niega el nexo causal entre el hecho dañoso y el agente causante. El recurso cumple con los requisitos de forma y fondo establecidos por la normativa procesal laboral.	La ratio decidendi de este fallo se desprende de la declaración de fundado del recurso de casación presentado por la demandante. La Sala Suprema determina que la Sentencia de Vista, sobre la indemnización por daños y perjuicios, no fue adecuada. En cambio, confirman la Sentencia de primera instancia que había declarado fundada en parte la demanda. El argumento central se basa en la interpretación errónea del Colegiado Superior sobre la	para determinar la naturaleza precisa del vínculo entre las partes. Además, en las tres casaciones, se subrayó la relevancia de garantizar los derechos laborales de los demandantes. Se reconoció que los errores en la interpretación de contratos, períodos de prueba o regímenes laborales pueden afectar significativamente los derechos de los trabajadores, y la Sala	En esta casación (N° 7095-2014 Lima), la divergencia se denomina el contrato laboral escrito con período de prueba de seis meses. Mientras las instancias inferiores lo consideraron así, la Sala Suprema concluyó que no se cumplió el requisito de aceptación expresa en el precontrato, invalidando aplicando el
--	--	---	---	---	---

			existencia de un contrato de trabajo escrito con un período de prueba de seis meses, señalando que la demandante no aceptó expresamente este pacto. La decisión final ordena la publicación de la resolución y la devolución del caso.	Suprema actuó en consecuencia para corregir estas interpretaciones equivocadas y asegurar un trato justo en términos laborales. Asimismo, en todas las casaciones, se evidenció la función de la Sala Suprema como instancia de revisión y corrección de decisiones judiciales, asegurando la coherencia y aplicación adecuada de las normas laborales en los casos	periodo y respaldando la posición de la demandante.
--	--	--	---	---	--

				presentados ante la Corte Suprema.	
--	--	--	--	---------------------------------------	--

Nota: Elaboración propia



Interpretación:

En base al objetivo de determinar la utilidad del período de prueba en el contexto laboral actual, las respuestas de los entrevistados muestran una diversidad de perspectivas. Mientras algunos consideran el período como indispensable para comenzar a trabajar en instituciones, otros lo ven como una figura utilizada por los empleadores para explotar a los trabajadores durante dicho periodo. La jurisprudencia analizada, a su vez, destacando lo fundamental de una correcta interpretación y aplicación de la normativa laboral para garantizar los derechos de los trabajadores, evidenciando casos en los que la Sala Suprema ha corregido decisiones erróneas que afectaban a los demandantes. En conjunto, los resultados sugieren una ambivalencia en la percepción del período de prueba, donde su utilidad se ve condicionada por la necesidad de proteger los derechos laborales y evitar su mal uso por parte de los empleadores, subrayando la importancia de una regulación y aplicación adecuada en el ámbito laboral.

3.1.4. Respecto al objetivo general:

Objetivo general: Analizar cómo influye el período de prueba en las relaciones laborales desde su naturaleza, efectos y protección de los derechos fundamentales en el contexto del despido nulo

Entrevista – pregunta 4: ¿Qué desafíos o controversias ha observado o enfrentado en la aplicación del periodo de prueba en situaciones laborales específicas?

Tabla 8. Respecto a los desafíos o controversias en la aplicación del periodo de prueba

Entrevistado	Respuesta
E1	La injusticia que recae en el trabajador puesto que no hay resolución legal que los defienda
E2	Vulneración de los derechos de los trabajadores
E3	Queja de los trabajadores porque vulneran sus derechos
E4	En ocasiones resulta más un desafío por el vínculo que se va generando
E5	Hay abuso del patrón al trabajador porque no existe una base legal y si existe es débil
E6	Abuso de derecho de parte del empleador, pues antes de vencer el periodo despiden al trabajador, por aparentemente no cumplir con las expectativas de la empresa
E7	Que los empleadores aprovechan el periodo de prueba para despedir la mano de obra poco calificada

E8	Que los empleadores hacen uso abusivo de la prerrogativa de renovar la relación laboral de los trabajadores
E9	La controversia y abuso es que se utilice como mano de obra barata y si existiera un accidente esta no sería cubierta totalmente con el empleador.
E10	Cuando le hacen cargamontón al trabajador y no solo cumple sus funciones sino otras ajenas a su cargo

Nota: Elaboración propia



Análisis documental de jurisprudencia:

Tabla 9. Análisis documental de jurisprudencia

N° de expediente	Órgano que la emite	Resumen del contenido	Fundamentación	Ratio decidendi	Congruencias	Divergencias
Expediente N.º 02456-2012-AA/TC	Sentencia del Tribunal Constitucional	El TC resolvió sobre una madre gestante que fue despedida por estar embarazada, respecto a ello, el TC nos dice lo siguiente: según la Sentencia del Tribunal Constitucional, despedir a una empleada debido a su embarazo se considera una discriminación directa por razón de género. Antes de analizar si ocurrió el despido, es crucial	En este caso, la demandante busca su reposición de su puesto alegando un despido discriminatorio por embarazo. La demandada argumenta que el contrato fue temporal y finalizó por vencimiento del plazo. El Tribunal Constitucional (TC) establece que los despidos basados en embarazo constituyen en discriminar, con prohibición por la Constitución. Sin	El TC declaró INFUNDADA la demanda por no haberse probado que se vulneraron derechos	En todos los casos presentados ante el Tribunal Constitucional, se aborda la impugnación de despidos laborales, siendo un denominador común la discusión sobre la naturaleza temporal de los contratos laborales y la posible	Se destaca la importancia de la conexión entre superar el periodo de prueba y estar protegido contra despidos injustos en casos de discriminación de género. Esto no se menciona explícitamente en los otros casos.

		determinar si la empleada que lo había superado, ya que solo después de esto está protegida contra despidos arbitrarios. La sentencia destaca la importancia de evaluar la situación contractual de la empleada antes de abordar acusaciones de despido por embarazo, enfatizando la conexión entre superar el período de prueba y estar protegida contra despidos injustos en casos de discriminación de género. En ese sentido, el que el trabajador no esté protegido durante el periodo de prueba crea un periodo de	embargo, antes de analizar la discriminación, el TC determina la relevancia de si la demandante superó el periodo de prueba, ya que esto afecta en los casos de despidos arbitrarios. Se señala que el periodo de prueba es de 3 meses, pero puede ampliarse hasta seis meses si se pacta por escrito. La demandante no lo había superado convencional de seis meses, según el contrato. El TC concluye que al no haber superado este periodo, la demandante no tenía protección contra el despido arbitrario, desestimando la demanda de no acreditarse		desnaturalización de los mismos, cuestionando si han adquirido carácter indefinido. El periodo de prueba emerge como un elemento clave, ya que se sostiene que superarlo es fundamental para contar con protección contra despidos arbitrarios. Además, en cada caso se examina la posible relación del despido con situaciones de discriminación,	
--	--	--	---	--	--	--

		incertidumbre para los trabajadores, ya que, de acuerdo con el razonamiento del TC, el trabajador únicamente está bajo protección cuando el periodo de prueba concluya.	su vulneración en derechos alegados.		como en los casos de embarazo o por motivos de género, destacando la importancia de abordar la no discriminación en el ámbito laboral.	
Expediente N° 00231-2012-PA/TC	Sentencia del Tribunal Constitucional	El demandante solicita a la (SUNAT) que revoque su despido arbitrario y lo reincorpore en su puesto de trabajo. Argumenta que su contrato por servicio específico se desnaturalizó, ya que las labores realizadas eran de naturaleza permanente. Además, alega que se	La demandante argumenta que la relación laboral era indefinida y que el despido se llevó a cabo de no notificarle. Por otro lado, la parte demandada sostiene que el despido no fue arbitrario, y la relación venció dentro del periodo de prueba acordado por ambas partes. El TC se enfrenta a la	El TC declaró FUNDADA la demanda, porque se acreditó que hubo vulneración de derechos, asimismo, ordenó a la SUNAT		El Expediente N° 00231-2012-PA/TC involucra una situación específica de embarazo y despido discriminatorio, mientras que los otros dos se centran en

		extendió ilegalmente el período de prueba a 4 meses sin justificación. La SUNAT responde que el amparo no se considera como vía pertinente y que el actor no fue despedido, sino que su relación laboral terminó por vencimiento del plazo contractual dentro del período de prueba. El primer juzgado declara improcedente, considerando que el contrato no se desnaturalizó y el periodo estaba justificada. El demandante, en su recurso de agravio constitucional, argumenta que su contrato se desnaturalizó al no limitarse	tarea de determinar si el contrato de trabajo, inicialmente destinado a un servicio específico, se desvirtuó y se convirtió en un contrato permanente. Se refiere a normativas específicas, como el artículo 63 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, que establece la necesidad de consignar por escrito la duración del contrato y otras condiciones. El Tribunal evaluará si hay indicios de simulación o fraude a las normas legales en la relación contractual para determinar su naturaleza y resolver la disputa.	reponer al demandante en su puesto de trabajo a plazo indeterminado.		contratos temporales y la posible desnaturalización de los mismos.
--	--	--	--	---	--	---

		a necesidades transitorias y que la extensión arbitraria del período de prueba debe ser reconsiderada.				
Expediente N° 05828-2014-PA/TC	Sentencia del Tribunal Constitucional	Se interpone demanda de amparo contra GMC Engineering Solutions SAC, buscando su reposición laboral como gerente de administración y finanzas, junto con el pago de remuneraciones devengadas. Argumenta que su contrato a plazo fijo para obra o servicio específico no especificó la causa objetiva, encubriendo una relación laboral a plazo indeterminado. La empresa	En este caso, el demandante alega que trabajaba con un contrato laboral, sin proporcionar razones detalladas para dichos contratos y acusa a la entidad demandada de ocultar una relación laboral permanente. Por otro lado, la parte demandada sostiene que el contrato tenía un plazo de 12 meses y que el actor renunció de manera voluntaria, lo que justificó el pago de su liquidación de	El TC declaró INFUNDADA la demanda.		El Expediente N° 00231-2012-PA/TC concluye en la fundamentación de la vulneración de derechos y la orden de reposición en el puesto de trabajo, mientras que los otros dos concluyen en la declaración de infundancia de la demanda.

		alega que el demandante desempeñó un cargo de confianza y renunció voluntariamente, presentando incluso un convenio de extinción de vínculo laboral. El juzgado declara infundadas las excepciones y la demanda, sosteniendo que, aunque el demandante alega despido arbitrario, la relación laboral terminó durante el periodo de prueba acordado. La Sala revisora confirma la decisión, indicando que el demandante estaba dentro del periodo de prueba y que su contrato no se desnaturalizó al ser un	beneficios sociales. El Tribunal Constitucional examina el contrato de trabajo que establece un periodo de prueba de 12 meses y señala que el demandante dejó el trabajo después de 3 meses, aún dentro del tiempo de prueba según el Decreto Supremo 003-97-TR. La discrepancia en el periodo de trabajo y la renuncia voluntaria son elementos cruciales que el Tribunal analizará para determinar la validez del despido y la naturaleza del contrato.			
--	--	---	--	--	--	--

		trabajador de confianza. El demandante presenta un recurso de agravio constitucional reiterando sus argumentos iniciales.				
Consideraciones generales: • Todos los expedientes aplican el principio de no discriminación por razón de género en situaciones de embarazo o condiciones personales relacionadas. • El análisis del periodo de prueba es crucial para determinar si el trabajador estaba protegido contra despidos arbitrarios, también hay que coliderar los lineamientos de cada contrato por particular. • Las divergencias se originaron por las situaciones específicas y a las normativas específicas aplicables en cada situación						

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

La revisión de los expedientes judiciales revela un hilo conductor común en las preocupaciones y desafíos relacionados con el periodo en casos de impugnación de despidos laborales. En la entrevista, los entrevistados expresan diversas inquietudes, destacando la falta de protección legal para ellos durante este periodo, la vulneración de derechos, los abusos por parte de los jefes y la utilización del periodo de evaluación para despedir a trabajadores poco calificados.

En el análisis de jurisprudencia, específicamente en el Expediente N.º 02456-2012-AA/TC, se resalta la importancia de evaluar la situación contractual, incluyendo la superación del periodo, antes de abordar acusaciones de despido por discriminación de género. El Tribunal Constitucional destaca la conexión entre superar el periodo de prueba y proteger contra despidos injustos.

En contraste, el Expediente N.º 00231-2012-PA/TC aborda una situación donde se cuestiona la desnaturalización de un contrato inicialmente destinado a un servicio específico, y la extensión injustificada del periodo de prueba. El Tribunal Constitucional concluye que hubo vulneración de derechos y ordena la reposición del trabajador en un trabajo indeterminado.

Finalmente, en el Expediente N.º 05828-2014-PA/TC, se discute la posible desnaturalización de un contrato determinado, con énfasis en la falta de especificidad en las razones para los contratos temporales. El TC declara infundada la demanda, resaltando la discrepancia en el periodo de trabajo y la renuncia voluntaria del trabajador. En términos generales, los expedientes reflejan la aplicación del principio de no discriminación por razón de género y la importancia del periodo de prueba para la protección contra despidos injustos. Las divergencias en los resultados se derivan de los momentos del caso y las normativas específicas aplicables. La interpretación general destaca la necesidad de abordar la complejidad de las relaciones laborales, considerando la protección de los derechos fundamentales y evitando prácticas abusivas de los jefes durante el periodo de prueba.

Entrevista – pregunta 5: ¿Qué recomendaciones o sugerencias tiene para fortalecer la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores durante el periodo de prueba, considerando su experiencia en derecho laboral?

Tabla 10. Recomendaciones o sugerencias para fortalecer la protección de los derechos fundamentales de ellos trabajadores

Entrevistado	Respuesta
E1	Que se genera una norma a través de proyectos de ley para que no exista abusos laborales
E2	No debería existir el periodo de prueba puesto que antes de contratarlos pasan por muchos filtros para que luego los despidan
E3	Que se legisle a favor de los trabajadores a fin de no generar su vulneración laboral
E4	Sería muy necesario regular supuestos taxativos para que el empleador no abuse de su posición contractual
E5	Que se genere nuevas normas, leyes que amparen al trabajador que a la fecha está en periodo de prueba
E6	Deberían establecerse causales específicas en que incurra el trabajador para no acceder al periodo de prueba
E7	Se debería sancionar a las empresas que abusan de este periodo para despedir injustificadamente, debería crearse un registro

E8	Se incluye la protección contra el despido injustificado en los empleados en el periodo.
E9	Que este periodo de prueba este comprendida con capacitaciones y sus derechos sean fortalecidos
E10	Horarios, tiempos más cortos. Cumplir estrictamente su función, propinas o almuerzo desde el primer día.

Nota: Elaboración propia

Ficha de análisis de doctrina:

Tabla 11. Análisis documental de doctrina

Autor	Fuente	Congruencias	Divergencias
Cachi, A. (2015)	Tesis presentada en la Universidad Privada del Norte para optar título profesional de abogado	En ambas investigaciones se evidencia la necesidad de fortalecer la regulación en nuestro país, respecto al periodo de prueba. Ambas recomendaciones comparten la preocupación por esta protección, especialmente durante el periodo de prueba. Ambas reconocen la importancia de clarificar y fortalecer la regulación en este aspecto y buscan evitar abusos por parte de los empleadores. Ambas recomendaciones reflejan una preocupación compartida por mejorar la protección de los derechos laborales, particularmente de este periodo. La	La primera recomendación no propone cambios legislativos específicos, sino que insta a los jueces a interpretar las leyes existentes de manera más exhaustiva, considerando la normativa constitucional y los tratados

		primera se centra en una interpretación más cuidadosa de la legislación existente, mientras que la segunda aboga por cambios directos en la normativa para abordar lagunas y limitaciones identificadas. La interpretación general sugiere una necesidad de equilibrar la protección de los trabajadores con la claridad normativa en su regulación. Por un lado, las recomendaciones de Cachi se centran en interpretar de forma exhaustiva en cada caso y otros marcos legales, asimismo, propone que los jueces consideren detenidamente las disposiciones legales y constitucionales al analizar casos relacionados con despidos durante o después del periodo.	internacionales. Por otro lado, la segunda recomendación aboga directamente por una reforma legislativa, introduciendo nuevos elementos y precisiones al marco legal existente.
Valdiviezo, M. (2019)	Tesis presentada en la PUCP para optar grado académico de magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	Asimismo, Valdiviezo materializa sus recomendaciones y propone una reforma legislativa, haciendo énfasis en el art. 10 de decreto que estamos analizando, busca adicionar precisiones al artículo 10, así como incorporar los artículos 10-A y 10-B estableciendo requisitos durante el periodo; argumenta que la legislación actual omite definir el periodo de prueba y no regula adecuadamente su finalidad, permitiendo un uso potencialmente abusivo por parte de	

		los empleadores, finalmente, busca introducir formalidades y límites para validar la implementación del periodo de prueba y evitar su interpretación como una licencia para despedir.	
--	--	---	--

Nota: Elaboración propia



3.2. Discusión de resultados

Luego de realizar la recolección de los resultados, ya sea por respuestas de entrevistas a los abogados seleccionados o por el análisis documental de fichas de jurisprudencia, artículos, doctrina, investigaciones, etc., y luego de interpretar cada una de las tablas en base a lo planteado desde un inicio en la investigación, se procede con la discusión general de todos los resultados, tanto de entrevista como de análisis documental.

Asimismo, la investigación llevada a cabo para analizar cómo influye el período de prueba en las relaciones laborales, con especial atención a su naturaleza, efectos y junto a la protección y el despido nulo, ha arrojado resultados significativos para la comunidad jurídica y científica en nuestro país y por qué no, en otros países, dichos resultados permiten una comprensión más profunda de esta fase crucial en las relaciones laborales en nuestro ordenamiento.

En relación con el primer objetivo específico, se ha identificado tanto eficiencia como debilidades en la regulación actual del despido durante el periodo que se establece. Los casos analizados ante el Tribunal Constitucional evidencian la necesidad de una interpretación cuidadosa y exhaustiva de la normativa existente. La jurisprudencia resalta la importancia de considerar no solo las disposiciones legales sino también la conexión entre el periodo de prueba y la protección contra despidos injustos. Además, se ha señalado la existencia de lagunas en la normativa actual que permiten interpretaciones ambiguas, lo que destaca la necesidad de reformas legislativas para abordar estas limitaciones.

En relación con el segundo, el análisis de derechos fundamentales vulnerados durante el periodo de prueba, según lo contemplado en el Artículo N° 10 de la Ley N° 728, ha revelado la relevancia crítica de evaluar la situación contractual del trabajador antes de abordar acusaciones de despido nulo. La jurisprudencia destaca la importancia de considerar la protección de embarazadas en estos casos, subrayando la conexión entre superar el periodo y la salvaguarda contra despidos injustos en situaciones de discriminación de género.

Respecto al tercer objetivo específico, la determinación de si el periodo de prueba es una institución útil dentro de las relaciones de trabajo, se puede concluir que su utilidad está sujeta a una aplicación adecuada y justa. La jurisprudencia ha revelado casos en los que el periodo de prueba se utiliza de manera abusiva, como en situaciones de despidos anticipados sin justificación clara. La propuesta de reforma legislativa busca mejorar la definición y

regulación del periodo de prueba, introduciendo precisiones y límites para evitar su interpretación como una licencia para despedir.

En cuanto al objetivo general, derivado de los específicos, es posible que los resultados sugieran la necesidad de una revisión exhaustiva para regular la actual del periodo de prueba en el contexto laboral peruano. Las divergencias y congruencias entre los casos analizados, las opiniones de expertos y la jurisprudencia subrayan la complejidad de este tema y apuntan hacia posibles mejoras tanto en la interpretación judicial como en la legislación misma. La propuesta de reforma legislativa, realizada por Valdiviezo, emerge como una respuesta directa a las limitaciones identificadas y busca fortalecer en proteger de los derechos en el periodo. En conjunto, estos descubrimientos brindar informaciones de calidad para discusiones y acciones encaminadas a perfeccionar el marco normativo que rige esta fase crucial en las relaciones laborales.

CONCLUSIONES

Las conclusiones se realizaron en base a los objetivos planteados en la investigación tienen 4 conclusiones, cada una recabada en base a los objetivos planteados, teniendo como base de datos, las respuestas de los entrevistados, la doctrina revisada, el análisis de los expedientes y todo el marco teórico recabado:

Primera. Respecto a la eficacia y debilidad de la regulación actual del despido del trabajador, se ha identificado la eficiencia y debilidades en la regulación actual del despido en periodo revela una complejidad inherente a este aspecto crucial de las relaciones laborales. La jurisprudencia y las opiniones de expertos convergen en la necesidad de realizar una interpretación detallada y exhaustiva de las normativas existentes para abordar los desafíos presentes en la aplicación de esta fase inicial del empleo. Las eficiencias identificadas destacan la capacidad del periodo de prueba para evaluar adecuadamente las competencias y habilidades del empleado en un entorno laboral real. Este periodo ofrece a los empleadores la oportunidad de medir la idoneidad del trabajador para el puesto y la empresa, permitiendo decisiones informadas sobre la continuidad de la relación laboral. Sin embargo, las debilidades son evidentes en la ausencia de claridad en la regulación actual. Las lagunas legislativas presentes generan interpretaciones ambiguas y permiten situaciones en las que los derechos pueden quedar desprotegidos. La ambigüedad en la normativa referente al periodo de prueba crea un terreno propicio para prácticas laborales injustas, como despidos sin justificación clara y abusos por parte de los empleadores. Esta falta de claridad también contribuye a la incertidumbre para los trabajadores, ya que no tienen garantía de protección contra despidos arbitrarios durante este periodo crítico.

Segunda. Respecto a los derechos vulnerados durante el periodo de prueba, el Artículo N° 10 de la Ley N° 728 plantea la necesidad de una revisión integral de la normativa que regula esta etapa inicial del contrato laboral. Aunque este artículo ha permitido interpretaciones ambiguas en el pasado, es importante destacar que el actual marco normativo, en concordancia con los principios de protección laboral, prohíbe expresamente el despido de trabajadoras embarazadas, incluso durante este periodo, considerándolo como despido nulo. Esta disposición refuerza la protección de sus derechos, especialmente el derecho a la no discriminación por

razón de género, tal como lo estipula la Constitución peruana y los tratados internacionales ratificados por el país. Además, la jurisprudencia reciente subraya la importancia de brindar estabilidad en la situación de embarazo, reconociendo que el despido por esta causa constituye una discriminación directa que afecta tanto la igualdad de género como la seguridad jurídica de las empleadas. Sin embargo, persisten vacíos en la normativa que dificultan la interpretación y aplicación de estas disposiciones, especialmente en otros aspectos relacionados con el periodo de prueba, como la protección contra despidos arbitrarios en casos no relacionados con la maternidad. Por lo tanto, se requiere un enfoque normativo más robusto y claro que abarque todas las formas de vulneración de estos derechos en esta etapa del vínculo laboral.

Tercera. Respecto a la utilidad durante el periodo en el contexto laboral actual es innegable, ya que proporciona a empleadores la oportunidad de evaluar las habilidades y competencias de un trabajador en un entorno real de trabajo. No obstante, la jurisprudencia ha puesto de manifiesto casos de uso abusivo de esta figura, donde los despidos anticipados se llevan a cabo sin una justificación clara, lo que genera un escenario de incertidumbre y vulnerabilidad para los trabajadores. A pesar de su importancia, la regulación actual del periodo en el ordenamiento peruano muestra deficiencias significativas. La ambigüedad y la falta de precisión en las normativas permiten interpretaciones laxas que pueden resultar en despidos injustificados.

Cuarta. Respecto al objetivo general, el periodo de prueba influye significativamente en el trabajo destacando su función original como una etapa de evaluación mutua entre empleador y empleado. Sin embargo, se ha identificado que esta fase, en la práctica, puede convertirse en un terreno propicio para abusos y vulneraciones de derechos fundamentales. La falta de una regulación clara y precisa ha permitido interpretaciones ambiguas, lo que ha resultado en despidos anticipados sin justificación clara y en la generación de incertidumbre para los trabajadores. La jurisprudencia y opiniones de expertos subrayan la necesidad de una interpretación cuidadosa de las normativas existentes, evidenciando lagunas que requieren atención inmediata. Finalmente, mientras el periodo de prueba destaca por su importancia en las relaciones laborales, la necesidad de mejorar su

regulación se vuelve apremiante. Garantizar una aplicación justa y equitativa, con una atención especial en protegerlos, debería ser la prioridad en la revisión y actualización de las normativas pertinentes.



RECOMENDACIONES

- Primera.** Se recomienda a las entidades gubernamentales competentes, como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y SUNAFIL, tomar en cuenta la propuesta normativa planteada en el Anexo 5 de la presente investigación. Dicha propuesta tiene como finalidad modificar el artículo 10 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con el objetivo de garantizar el derecho al debido proceso de los trabajadores durante el periodo de prueba. Esto permitirá que, ante un despido injustificado o arbitrario durante esta etapa, el trabajador cuente con la protección adecuada, similar a la de aquellos que ya han superado dicho periodo. La propuesta normativa establece obligaciones claras para el empleador, como la expresión escrita de las causas del despido y la posibilidad de que el trabajador ejerza su derecho de defensa, a fin de evitar prácticas discrecionales o discriminatorias.
- Segunda.** Se sugiere la implementación de programas de capacitación para empleadores y trabajadores sobre las normativas vigentes en relación con el periodo de prueba. Estos programas deben destacar los derechos y responsabilidades de ambas partes, así como las consecuencias de un uso indebido de esta fase de evaluación. La concientización contribuirá a una aplicación más justa y equitativa de las disposiciones legales.
- Tercera.** Se recomienda fomentar la participación activa de organizaciones laborales y de derechos humanos en la discusión y revisión de las normativas relacionadas con el periodo de prueba. Estas organizaciones pueden ofrecer perspectivas valiosas y representar los intereses de los trabajadores, contribuyendo así a un proceso más equitativo y a la protección efectiva de los derechos fundamentales. Su participación puede llevarse a cabo mediante mesas de diálogo y consultas públicas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alexy, R. (1978). *Teoría de los derechos fundamentales*. Madrid: Centro de estudios constitucionales.
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Alergia México*, 63(2), 201-206. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Asquerino, M. (2015). *El período de prueba en los contratos de trabajo*. Obtenido de (Tesis doctoral): <https://idus.us.es/handle/11441/34788>
- Bances, G. (2022). Uso inadecuado del periodo de prueba en la actividad privada frente a los derechos del trabajador en ciudad de Chiclayo. *Repositorio Universidad Señor de Sipan*. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10266/Grecia%20Carolina%20Felician%20Bances%20Chero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bances, G. (2022). Uso inadecuado del periodo de prueba en la actividad privada frente a los derechos del trabajador en la ciudad de Chiclayo. *[Tesis para optar título profesional de abogado] Universidad Señor de Sipan*. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10266/Grecia%20Carolina%20Felician%20Bances%20Chero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Burneo, D. (2023). Tutela del trabajador contra el despido dentro del periodo de prueba. *[Tesis para optar el título profesional de abogado] Repositorio de la Universidad de Piura*, 67 - 68. Obtenido de <https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/144cf29c-976c-440f-b863-f14c6609ad39/content>
- Cabrera, E. y. (2021). *EL TRABAJO: PASADO, PRESENTE Y FUTURO*. Obtenido de Repositorio Universidad de la Laguna: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/24772/El%20Trabajo%20Pasado%20C%20presente%20y%20futuro..pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20evo>

luci%C3%B3n%20del%20trabajo%20ha,el%20reconocimiento%20y%20la%20autorrealizaci%C3%B3n.

Cachi, A. (2015). La afectación de los derechos fundamentales de la trabajadora embarazada al extinguir el empleador la relación laboral durante el periodo de prueba. *[Tesis para optar el título profesional de Abogado]* Universidad Privada del Norte. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/6346/Cruzado%20Cachi%20Alberto%20Renato.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Constitución Política del Perú. (1993). [CPP] Art. 24.

Cordero, P. (2023). Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. *Repositorio Universidad Siglo 21*. Obtenido de <https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/27695/TFG%20-%20Cordero%20Pedro%20Gustavo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

De la Cueva, M. (1970). *Derecho Mexicano del Trabajo*. Ciudad de Mexico: Editorial Porrúa.

Flores, J. (2023). La afectación de los derechos fundamentales del trabajador durante el periodo de prueba. *[Tesis para optar el grado académico de Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social]*. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/24590/FLORES_ENRIQUEZ_JUAN_CARLOS%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, A. (1987). *Curso del derecho del trabajo*. Barcelona: Ariel.

Guerrero, E. (2016). El periodo de prueba en la legislación peruana. *Informe laboral*, 1 - 5. Obtenido de <http://www.sutamp.org/wp-content/uploads/2012/03/Legislacion-sobre-Periodo-de-prueba.pdf>

Guerrero, M. (2016). La investigación cualitativa. *Innova*, 1(2), 1-9. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v1.n2.2016.7>

Hernández Sampieri, R. F. (2014). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: MCGRAW-HILL .

- Huanayaque, J. (2017). *Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa*. Obtenido de [Tesis para optar el título profesional de abogado] Repositorio de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2a579afc-29c1-4056-be7d-0e507bd63821/content>
- Jara, J. (2021). El periodo de prueba laboral en el Perú y la adecuada protección de derechos constitucionales. *Revistas de Ciencias técnicas y aplicadas*, 7(3), 398-417. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229652>
- Jara, J. (2022). El periodo de prueba laboral en el Perú y la adecuada protección de derechos constitucionales. *Tecno Humanismo*, 2(6), 1-17. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8510625.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo . (1984). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. *CO98*.
- Organización Internacional del Trabajo. (1984). Convenio sobre la edad mínima . *C138*.
- Organización Internacional del Trabajo. (1984). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. *CO87*.
- Organización Internacional del Trabajo. (1984). Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil . *C182*.
- Pacheco, L. (2008). Periodo de prueba: Naturaleza y régimen jurídico. *Jus doctrina y práctica. Publicación especializada para el profesional del derecho*, 351-361. Obtenido de <https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/8150f478-5f8d-4ba9-b5bd-f5950dc27301/content>
- Presidencia de la República. (26 de Enero de 1996). Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. *DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR*. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

- Quintana, R. (2017). *Teoría de los derechos humanos laborales*. Ciudad de México: Biblioteca Jurídica Virtual de la UNAM. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5172/5.pdf>
- Ramirez Lopez, R., & Patrocinio Llamoca, S. R. (2023). Análisis del periodo de prueba laboral y la vulneracion de los derechos fundamentales de los trabajadores en Lima, 2020. *[Tesis para optar el grado de abogado]* Universidad Autonoma del Perú. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2724/Ramirez%20Lopez%2c%20R.%2c%20%26%20Patrocinio%20LLamoca%2c%20S.%20R..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojo, E. (2022). *El período de prueba debe concretarse en el contrato de trabajo*. Obtenido de Revista de Jurisprudencia Laboral. Universidad Autónoma de Barcelona: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2022-00000001579
- Sabogal, E. (2016). *Cartilla Laboral*. Bogotá: Editorial ECOE Ediciones.
- Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 728, L. d. (1991). DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR. *El Peruano*. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
- Valdiviezo, M. (2019). La regulación del periodo de prueba laboral y su influencia en el derecho a la estabilidad laboral. *Repositorio Universidad Nacional de Piura*. Obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/2059/DCP-VAL-BAL-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: “ANÁLISIS DEL PERÍODO DE PRUEBA EN LAS RELACIONES LABORALES VISTO DESDE SU NATURALEZA, EFECTOS Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL CONTEXTO DEL DESPIDO NULO”

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS	METODOLOGÍA	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Problema General ¿El periodo de prueba contenido en el Artículo N° 10 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral vulnera los derechos fundamentales de los	Objetivo General: Analizar cómo influye el período de prueba en las relaciones laborales desde su naturaleza, efectos y protección de los derechos fundamentales en el contexto del despido nulo	Dado que: El periodo de prueba es una figura reconocida en nuestro ordenamiento jurídico y su aplicación es común en las relaciones laborales y en ciertas circunstancias, los empleadores utilizan la	Tipo de investigación: Básica Enfoque de investigación:	Técnica: Entrevista Análisis documental	Instrumento: Guía de entrevista Ficha de análisis documental

trabajadores en el contexto del despido nulo? Problemas Específicos: ○ ¿La regulación actual en el despido del trabajador durante el periodo de prueba en el contexto de la legislación peruana resulta ser deficiente y débil? ○ ¿Qué derechos fundamentales de los trabajadores son vulnerados durante el periodo de prueba contemplado en el Artículo N° 10 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral?	Objetivos Específicos: • Identificar la eficiencia y debilidad de la regulación actual en el despido del trabajador durante en denominado periodo de prueba en el contexto de la legislación peruana vigente. • Analizar los derechos fundamentales vulnerados de los trabajadores durante el periodo de prueba contemplada en el Artículo N° 10 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad	figura para poner fin a los contratos de trabajo de forma discrecional Es probable que: Esta práctica genere la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores, particularmente en el contexto del despido nulo. Esta investigación se propone analizar la naturaleza del periodo de prueba, sus efectos y la protección de los derechos fundamentales en situaciones de despido nulo	Cualitativo Nivel: descriptivo Diseño de investigación: No experimental		
---	--	---	--	--	--

• ¿En nuestro contexto actual el periodo de prueba resulta ser una institución útil dentro de las relaciones del trabajo?	y Competitividad Laboral • Determinar si en nuestro contexto actual el periodo de prueba resulta ser una institución útil dentro de las relaciones de trabajo				
---	--	--	--	--	--

Anexo 02: Guía de entrevista

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "ANÁLISIS DEL PERÍODO DE PRUEBA EN LAS RELACIONES LABORALES VISTO DESDE SU NATURALEZA, EFECTOS Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL CONTEXTO DEL DESPIDO NULO"

Apellidos y nombres:	
Cargo y/o ocupación	
Institución u órgano donde labora:	
Numero de colegiatura	

1. Desde su experiencia en derecho laboral, ¿cómo evalúa la eficiencia de la regulación actual en el despido del trabajador durante el periodo de prueba en el contexto de la legislación laboral vigente en Perú?

2. ¿Cuál es su interpretación sobre los derechos fundamentales que podrían ser susceptibles de vulneración durante el periodo de prueba, según lo establecido en el Artículo N° 10 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728?

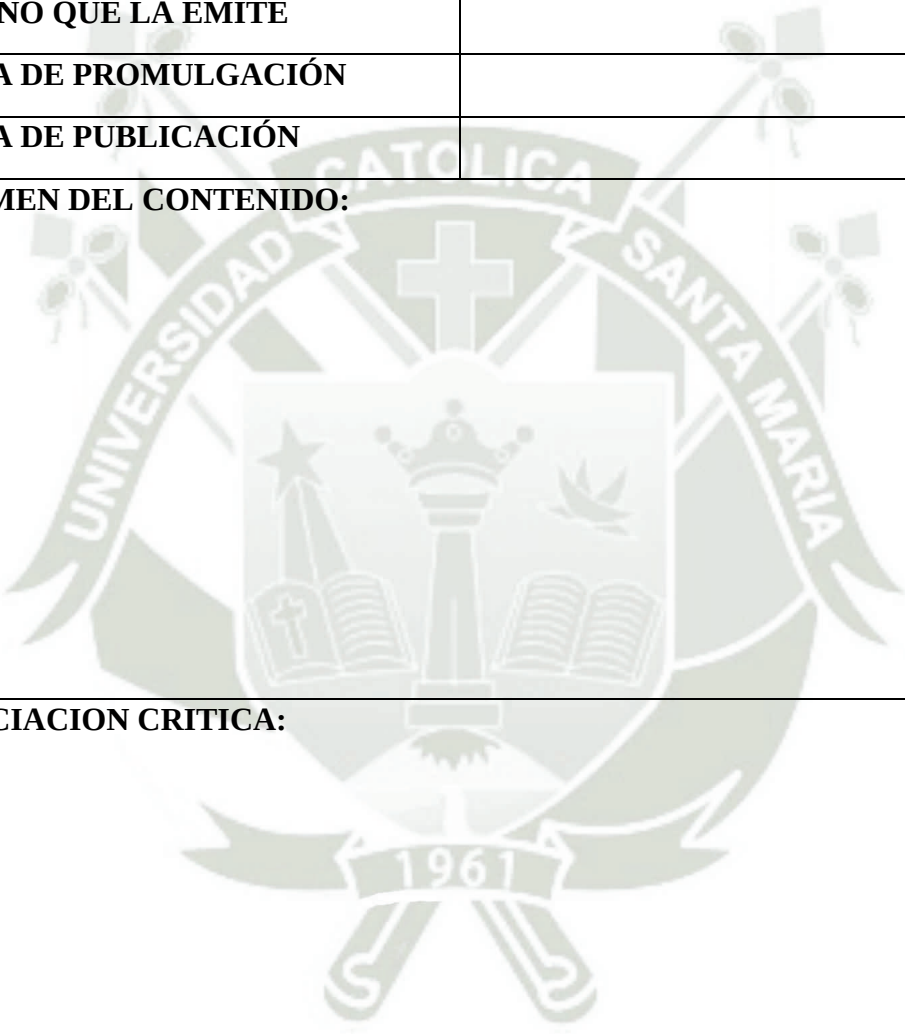
3. En su experiencia profesional, ¿cómo percibe la relevancia y utilidad del periodo de prueba en el actual escenario de las relaciones laborales?

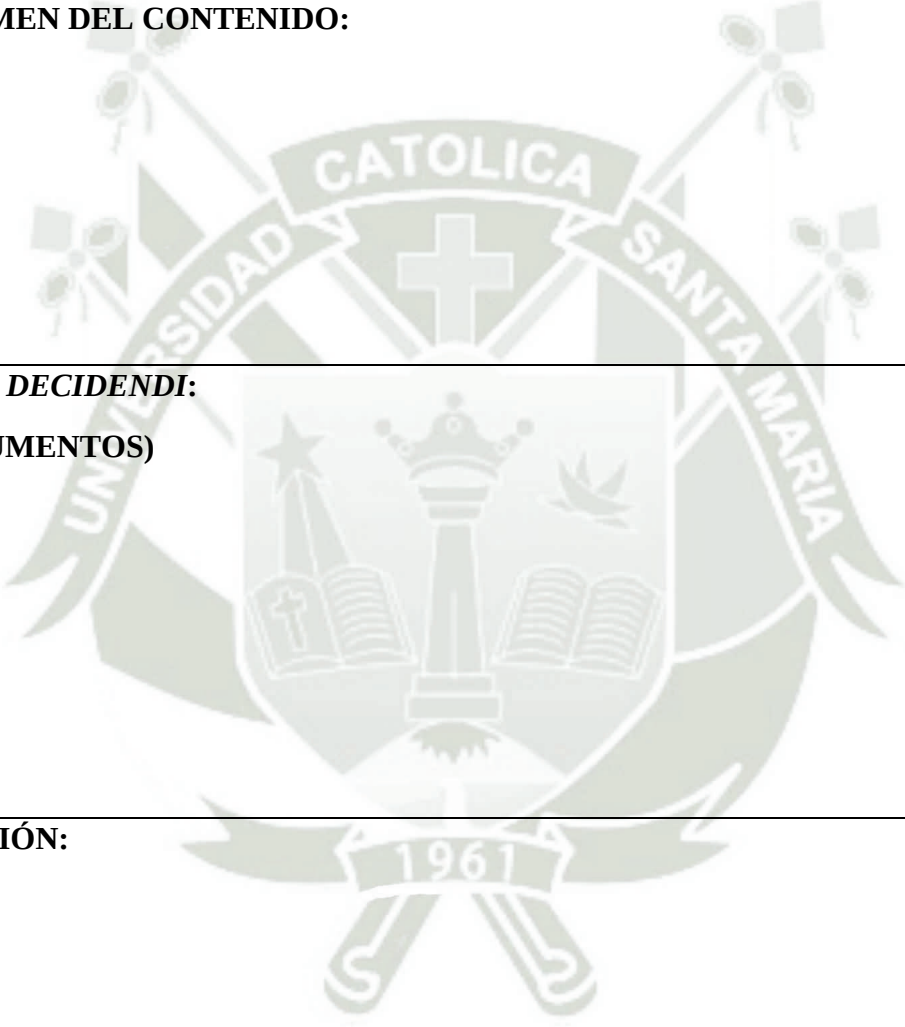
4. ¿Qué desafíos o controversias ha observado o enfrentado en la aplicación del periodo de prueba en situaciones laborales específicas?

5. ¿Qué recomendaciones o sugerencias tiene para fortalecer la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores durante el periodo de prueba, considerando su experiencia en derecho laboral?

Anexo 03: Fichas de análisis documental

FICHA DOCUMENTAL PARA ANALISIS DE DOCTRINA	
NOMBRE DEL LIBRO / ARTICULO	
AUTOR	
FECHA	
CIUDAD	
EDITORIAL / NOMBRE DE LA REVISTA	
RESUMEN DEL CONTENIDO:	
COMENTARIO:	
PALABRAS CLAVE:	

FICHA DOCUMENTAL PARA ANALISIS DE LEGISLACIÓN	
TIPO DE NORMA	
NUMERO	
TITULO DE LA NORMA	
ORGANO QUE LA EMITE	
FECHA DE PROMULGACIÓN	
FECHA DE PUBLICACIÓN	
RESUMEN DEL CONTENIDO:	
	
APRECIACION CRITICA:	

FICHA DOCUMENTAL PARA ANALISIS DE JURISPRUDENCIA	
TIPO DE NORMA:	
EXPEDIENTE:	
ORGANO QUE LA EMITE:	
FECHA:	
RESUMEN DEL CONTENIDO:	
	
RATIO DECIDENDI: (ARGUMENTOS)	
DECISIÓN:	

Anexo 04: Ficha de validación de instrumento

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTA MARÍA

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

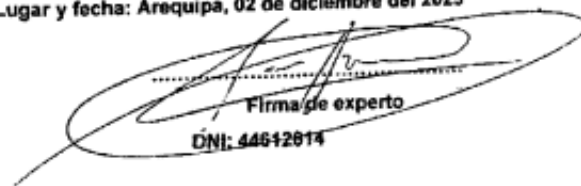
I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Renzo S. Angulo Valdivia
 1.2 Grado académico: Magister
 1.3 Cargo e institución donde labora el experto: Abogado independiente
 1.4 Título de la Investigación: "Análisis del periodo de prueba en las relaciones laborales visto desde su naturaleza, efectos y protección de los derechos fundamentales en el contexto del despido nulo"
 1.5 Autor del instrumento: Percy Sebastián Turpo Sonco
 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría en "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social"
 1.7 Nombre del instrumento: Guía de entrevista

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41- 60%	Muy Bueno 61- 80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL						100%
TOTAL						100 %

OBSERVACIONES: Ninguna
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Ninguna

Lugar y fecha: Arequipa, 02 de diciembre del 2023


 Firma de experto
 DNI: 44612814

Escaneado con CamScanner

Guía de entrevista

Título de la investigación: "Análisis del periodo de prueba en las relaciones laborales visto desde su naturaleza, efectos y protección de los derechos fundamentales en el contexto del despido nulo"

Objetivos

Objetivo general

Analizar cómo influye el periodo de prueba en las relaciones laborales desde su naturaleza, efectos y protección de los derechos fundamentales en el contexto del despido nulo

Objetivos específicos

- Identificar la eficiencia y debilidad de la regulación actual en el despido del **trabajador** durante el denominado periodo de prueba en el contexto de la legislación peruana **vigente**.
- Analizar los derechos fundamentales vulnerados de los trabajadores durante el periodo de prueba contemplada en el Artículo N° 10 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral
- Determinar si en nuestro contexto actual el periodo de prueba resulta ser una institución útil dentro de las relaciones de trabajo

Entrevista:

Apellidos y nombres:	
Cargo y/o ocupación	
Institución u órgano donde labora:	
Numero de colegiatura	

1. Desde su experiencia en derecho laboral, ¿cómo evalúa la eficiencia de la regulación actual en el despido del trabajador durante el periodo de prueba en el contexto de la legislación laboral vigente en Perú?

2. ¿Cuál es su interpretación sobre los derechos fundamentales que podrían ser susceptibles de vulneración durante el periodo de prueba, según lo establecido en el Artículo N° 10 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728?

3. En su experiencia profesional, ¿cómo percibe la relevancia y utilidad del periodo de prueba en

el actual escenario de las relaciones laborales?

4. ¿Qué desafíos o controversias ha observado o enfrentado en la aplicación del periodo de prueba en situaciones laborales específicas?

5. ¿Qué recomendaciones o sugerencias tiene para fortalecer la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores durante el periodo de prueba, considerando su experiencia en derecho laboral?

Anexo 05: Propuesta normativa

PROPUESTA NORMATIVA DE MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 10 DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N.º 728 – LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

Exposición de motivos:

El periodo de prueba en la legislación laboral peruana ha sido históricamente concebido como un espacio temporal en el cual el empleador puede evaluar el rendimiento y adaptación del trabajador al puesto. No obstante, esta figura ha sido utilizada en muchos casos como una vía para extinguir la relación laboral sin justificación, lo que genera espacios de vulnerabilidad jurídica para el trabajador.

Diversas sentencias del Tribunal Constitucional han determinado que, incluso en el periodo de prueba, no se pueden vulnerar derechos fundamentales como el derecho a la no discriminación, el derecho a la estabilidad laboral en determinados contextos, y el derecho al debido proceso. A pesar de ello, el artículo 10 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728 permite que el empleador prescinda del trabajador sin expresar causa alguna, lo que contraviene los principios constitucionales de razonabilidad, proporcionalidad, y protección de los derechos laborales.

Esta propuesta normativa tiene como finalidad introducir límites claros al ejercicio unilateral de terminación del contrato durante el periodo de prueba, garantizando el derecho al debido proceso y evitando actos arbitrarios. Se propone modificar el artículo 10 para exigir que el empleador fundamente de forma expresa las razones de la desvinculación laboral y que se permita al trabajador ejercer su derecho a defensa en caso de considerar vulnerados sus derechos.

Fundamento legal:

- ✓ Constitución Política del Perú
- Art. 2 inc. 2: Derecho a la igualdad y a no ser discriminado.
- Art. 22: El trabajo es un deber y un derecho.
- Art. 23: El trabajo en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria del Estado.

- Art. 26: Principios mínimos del régimen laboral: igualdad de oportunidades, carácter irrenunciable de los derechos laborales, e interpretación favorable al trabajador.
- ✓ Ley N.º 31152 – Ley que refuerza la protección de las trabajadoras gestantes y lactantes. Establece que el despido de una trabajadora embarazada es nulo incluso durante el periodo de prueba.
- ✓ Convenios de la OIT ratificados por el Perú, que garantizan el derecho a la no discriminación en el empleo y a condiciones de trabajo justas.

Texto normativo propuesto

Texto actual	Propuesta normativa
CAPÍTULO II – DEL PERÍODO DE PRUEBA Artículo 10. El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.	CAPÍTULO II – DEL PERÍODO DE PRUEBA Artículo 10. El período de prueba es de tres (3) meses, al cabo del cual el trabajador adquiere el derecho a la protección contra el despido arbitrario. Durante este período, cualquiera de las partes podrá dar por concluida la relación laboral; no obstante, si es el empleador quien decide prescindir de los servicios del trabajador, deberá emitir una comunicación escrita en la que exprese de manera clara y objetiva las razones que motivan la decisión, las cuales deberán estar referidas al rendimiento, conducta, incumplimientos u otras causales verificables en el contexto de las funciones asignadas. En caso de que el trabajador considere que dicha terminación vulnera sus derechos fundamentales o resulta arbitraria, podrá recurrir a la vía administrativa o judicial

	para ejercer su derecho a defensa y, de ser el caso, solicitar la reposición o indemnización correspondiente. Las partes pueden pactar un término mayor cuando las labores requieran un período de capacitación o adaptación, o cuando, por su naturaleza o grado de responsabilidad, tal prolongación esté justificada. Esta ampliación deberá constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis (6) meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza, y de un (1) año en el caso de personal de dirección.
--	---