



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
Escuela Profesional de Derecho

TESIS

**“PROTECCIÓN DURANTE EL PERIODO DE PRUEBA,
RESPECTO AL DESPIDO INJUSTIFICADO, LIMA 2019”**

PRESENTADO POR:

Bach. MARCO ANTONIO BRUGGO DE LA PEÑA

ASESOR:

Mg. Carlos Rodolfo Bulnes Tarazona

Dr. Edwin Barrios Valer

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

LIMA, PERÚ

2021

Dedicatoria:

Dedico esta tesis a mis padres, Marco Bruggo y Gladys De la Peña, que con esfuerzo hicieron de mí una persona de bien, la cual no baja los brazos ante los problemas.

A mi hermana Wendy Bruggo la cual fue un gran apoyo emocional durante el tiempo de preparación de la tesis.

Marco Antonio

Agradecimientos

Quiero agradecer a la Universidad Alas Peruanas por poder brindarme la oportunidad de pertenecer a esta casa de estudios, a todos los docentes que pertenecen y pertenecieron a esta prestigiosa casa por brindarme los conocimientos necesarios y experiencias para desarrollarme como buen abogado.

En especial a mis asesores, al Dr. Edwin Barrios Valer y al Dr. Carlos Bulnes Tarazona, por su gran ayuda y comprensión durante el desarrollo de la presente tesis, ya que sin ellos no hubiese sido posible el desarrollo de este trabajo de investigación.

El autor

Reconocimiento

Me gustaría agradecer al Doctor José Jara, ya que gracias a su libro titulado “El Periodo de prueba laboral en el Perú”, me fue posible aprender de como la legislación peruana brinda al empleador la prerrogativa de poder despedir sin justificación al trabajador que se encuentra dentro del periodo de prueba, dejándose entre ver que se le está brindando al patrón la decisión de poder hacer o no hacer que sus empleados laboren más de las horas establecidas por ley, explotarlos laboralmente e incluso que sus despidos lleguen a transgredir los Derechos Constitucionales de los colaboradores.

El autor

Índice

Carátula.....	1
Dedicatoria.....	2
Agradecimientos.....	3
Reconocimiento.....	4
Índice.....	5
Resumen.....	8
Abstract.....	9
Introducción.....	10
Resolución de Asesores.....	12
Informes de Asesor Metodológico y Temático.....	13
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	19
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	19
1.2. Delimitación de la Investigación.....	21
1.2.1. Delimitación Espacial.....	21
1.2.2. Delimitación Social.....	21
1.2.3. Delimitación Temporal.....	21
1.2.4. Delimitación Conceptual.....	21
1.3. Problema de Investigación.....	22
1.3.1. Problema general.....	22
1.3.2. Problemas específicos.....	22
1.4. Objetivos de la Investigación.....	22
1.4.1. Objetivo general.....	22
1.4.2. Objetivos específicos.....	22
1.5. Supuestos y Categoría de la Investigación.....	23
1.5.1. Supuesto general.....	23
1.5.2. Supuesto secundario.....	23
1.5.3. Categorías.....	23

1.6. Metodología De la Investigación.....	25
1.6.1. Tipo y Nivel de la Investigación.....	25
a) Tipo de investigación.....	25
b) Nivel de investigación.....	25
1.6.2. Método y Diseño de la Investigación.....	25
a) Método de la investigación.....	25
b) Diseño de la investigación.....	25
1.6.3. Población y muestra de la Investigación.....	26
a) Población.....	25
b) Muestra.....	25
1.6.4. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos.....	25
a) Técnica.....	25
b) Instrumentos.....	25
1.6.5. Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación.....	27
a) Justificación.....	27
b) Importancia.....	29
c) Limitaciones.....	29
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	30
2.1. Antecedentes de la investigación.....	30
2.2. Bases Legales.....	36
2.3. Bases Teóricas.....	44
2.4. Definición de términos básicos.....	57
CAPÍTULO III PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	60
3.1. Análisis de Resultados.....	60
3.2. Discusión de Resultados.....	67
3.3. Conclusiones.....	70
3.4. Recomendaciones.....	72
3.5. Fuentes de Información.....	74
ANEXOS.....	78
Anexo 1: Matriz de Consistencia (Tesis Cualitativa).....	79
Anexo 2: Instrumentos: Guía de Entrevista (Tesis Cualitativa).....	80
Anexo 3: Anteproyecto de Ley.....	81

Opinión de Expertos.....	90
Informe de Viabilidad del Proyecto de Tesis	92
Dictamen.....	95
Informe de Turnitin.....	96

Resumen

La presente tesis titulada “Protección Durante el Periodo de Prueba, Respecto al Despido Injustificado, Lima 2019” busca determinar la importancia de que se otorgue al trabajador la protección durante el periodo de prueba, con respecto a un despido injustificado.

Dentro de la metodología de investigación del presente trabajo, se puede encontrar lo que es el tipo de investigación, el cual pertenece al tipo básico, y el nivel de la investigación es la descriptiva, el método usado en la investigación fueron el inductivo, analítico y de observación, añadiendo que el diseño de la misma es de la teoría fundamentada. La población del presente trabajo de investigación fueron Jueces Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima, estableciendo como muestra cinco Jueces especializados o mixtos de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, la técnica utilizada fue la entrevista y la guía de entrevista fue el instrumento adecuado para el trabajo.

Los resultados al cual ha arribado la presente tesis, afirma que si bien dentro del periodo de prueba ciertos empleadores llegan a transgredir derechos laborales como el despedir a sus trabajadores injustificadamente y haciéndolos laborar más de lo permitido, también justifican tal vulneración como un tiempo para conocer si el trabajador es el más idóneo para el puesto, y que va a depender del mismo colaborador el que no sea despedido durante ese tiempo, ya que el Estado no puede defenderlo porque no es conveniente para los empleadores ni para el erario nacional.

Palabras claves: Explotación laboral; inestabilidad laboral; fomento del empleo; vulneración de derechos fundamentales; libertad de empresa; reposición del trabajador.

Abstract

This thesis entitled "Protection During the Trial Period, Regarding Unjustified Dismissal, Lima 2019" seeks to determine the importance of granting the worker protection during the period, with respect to an unjustified dismissal.

Within the research methodology, you can find what is the type of research, which belongs to the basic type, and the level of research is descriptive; The work has the inductive, analytical and observational method as its method, adding that the design of the same investigation is that of grounded theory. The population for this investigation were Labor Judges of the Superior Court of Justice of Lima, establishing that the work sample was six specialized or mixed Labor Judges of the Superior Court of Justice of Lima; the technique used was the interview, and the interview guide was the appropriate instrument for the job.

The results to which this thesis has arrived, affirms that although within the trial period certain employers come to violate labor rights such as unjustifiably dismissing their workers and making them work more than allowed, they also justify such violation as a time to know if the worker is the most suitable for the position, and that it will depend on the same collaborator who is not fired during that time, since the State cannot defend him because it is not convenient for the employers or for the national treasury.

Keywords: Labor exploitation; job instability; promotion of employment; violation of fundamental rights; freedom of business; replacement of the worker.

Como se sabe, el inicio de una relación laboral es uno de los momentos más relevantes dentro de la relación trabajador-empleador, ya que en ella se van a evaluar las aptitudes y cualidades para el trabajo que posee el asalariado.

Ante ello tenemos al Decreto Supremo N° 003-97-TR la cual aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la misma que deroga al Decreto Supremo 05-95-TR que, si bien fue más extenso en comparación con el Decreto Supremo actual, no existe ninguna diferencia respecto al periodo de prueba. Este Decreto Supremo el cual se encuentra vigente hace mención a los derechos de los trabajadores, como es que se gana la estabilidad de entrada, los derechos que tiene el trabajador para que su estabilidad de salida no se vea mellada, las causas justas del despido y más importante, el poco grado de interés que se tiene hacia los trabajadores en periodo de prueba, no mencionando en que consiste, no indicando que las partes pueden acordar el no periodo de prueba, viéndose así el poco el poco grado de importancia que se tiene hacia los colaboradores.

Según el artículo 10° del Decreto Supremo N° 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral determina que el trabajador tiene derecho a la estabilidad laboral cuando este supere el periodo de prueba, pero que pasa cuando a pesar de que el trabajador ha demostrado poseer las aptitudes para realizar las labores encomendadas, este es despedido sin causa alguna, más aún cuando el despido tiene razones ocultas y se transgreden los derechos constitucionales del trabajador, no habiendo reposición para este.

Si bien es cierto, el periodo de prueba permite que el empleador corrobore que el trabajador que ha contratado es apto para la función encomendada, sin embargo en la práctica, algunos empleadores buscan ampararse en esta regulación para reducir los costos laborales (indemnización, CTS, vacaciones) deshaciéndose de sus trabajadores como mejor convenga, haciendo uso indebido del periodo de prueba, trasgrediendo derechos fundamentales y sin opción a reclamo.

Quizás algunos conocidos de la materia, refieren que lo que se plantea es otorgarle derechos laborales como es el de la estabilidad laboral, el cual efectivamente no se ha ganado, más bien lo que se busca no es que no despidan a los trabajadores en periodo de prueba, sino que se hagan respetar sus derechos fundamentales, por el solo hecho de ser personas, como es el derecho a la dignidad o al buen trato, que se haga valer sus derechos por ser trabajador (nadie debe ser despedido sino por causa justa), porque

durante el periodo de prueba el trabajador tienen los mismos derechos y obligaciones que cualquier trabajador que haya superado el periodo de prueba.

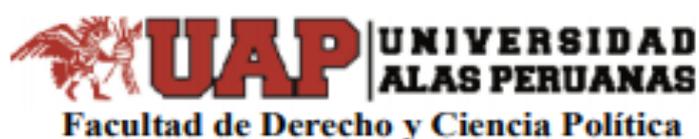
La presente tesis consta de tres capítulos, los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente forma:

El capítulo I trata sobre el planteamiento del problema, el cual consta de seis temas, en donde se vio la descripción de la realidad problemática, asimismo la delimitación de la investigación, la cual se desarrolló desde una perspectiva social; espacial; temporal y conceptual. También se formuló las preguntas correspondientes a la investigación, el problema general y específicos como sus respectivos objetivos. Según los supuestos los cuales se tomaron desde el aspecto general y específico, añadiendo además la definición de las categorías. Una parte importante es la metodología de la investigación, en la cual se pudo encontrar el tipo y nivel de la investigación, no solo eso, sino como se mencionó en el resumen, se indica tanto el método como el diseño; una parte esencial para desarrollar el trabajo es la población viéndolo desde un punto de vista general y la muestra desde un punto de vista objetivo, como ya se conoce la técnica utilizada fue la entrevista y el instrumento fue la guía de entrevista y por último la justificación en la cual se basó la investigación, la importancia que tuvo el trabajo y se desarrollaron las limitaciones.

En el capítulo II, el cual es concerniente el marco teórico, se desarrollaron los antecedentes de la investigación, a su vez las bases legales como las teóricas en el cual se fundamente la investigación, también se realizó las definiciones de términos básicos.

En el capítulo III, se realizó la presentación, análisis e interpretación de resultados, así como la discusión de resultados, además de expresar las respectivas conclusiones y recomendaciones del presente trabajo; y se mencionaron las fuentes de información con las cuales se pudo contar.

Por último se encuentran los anexos tales como la matriz de consistencia, el instrumento que fue la guía de entrevista, también el informe de opinión de expertos los cuales fueron



RESOLUCIÓN No. 1579-2020-FDYCP-UAP

Lima, 26 de octubre de 2020

VISTO:

La resolución No. 22652-2020-R-UAP del 27 de abril de 2020 que, dejara en estado de pendiente con cargo a regularizar algunos documentos de tramitación, se presenta el Bachiller **MARCO ANTONIO BRUGGO DE LA PEÑA**, para solicitar se le designe asesor

INFORME N° 039-EBV-T-2020

AL : **Dr. Mario Carlos Anibal Nugent Negrillo**
Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política

DE : **Dr. Edwin Barrios Valer**
Docente Asesor
Código N° 022715

REFERENCIA: Resolución Decanal N° 1579 – 2020 – FDYCP - UAP

- Delimitación de la Investigación, se hizo de acuerdo con los parámetros de la Universidad Alas Peruanas, tomando en cuenta la delimitación espacial, temporal, social y conceptual.
- Problemas de la Investigación, respecto a este punto neurálgico, el Br. MARCO ANTONIO BRUGGO DE LA PEÑA, ha desarrollado tanto el problema general como los problemas específicos, de acuerdo con una adecuada operacionalización de las categorías.

- Recomendaciones, guardan relación directa con las conclusiones.
- Fuentes de información, fueron desarrolladas, tomando en cuenta el sistema de referencias bibliográficas APA, en sexta edición

ANEXOS

Matriz de Consistencia, se observa en los anexos.

Instrumento(s), se observan en los anexos, específicamente dos cuestionarios.

Validación de instrumento por expertos (Ficha de validación del instrumento. Juicio de

INFORME N° 0008-CRBT-T-2020

AL : **Mg. Mario Carlos Anibal Nugent Negrillo**
Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política

DE : **Mg. Carlos Rodolfo Bulnes Tarazona**
Docente Asesor
Código N° 051225

énfasis en desarrollar una alternativa normativa al problema de la prescripción adquisitiva presentándola como excepción material frente a la reivindicación, a la vez que se desarrolla en el marco jurídico del contexto actual; consecuentemente, cuenta con los requisitos de un estudio coherente.

– Delimitación de la investigación

Ésta se desarrolló de acuerdo con los parámetros de la Universidad Alas Peruanas, tomando en cuenta la delimitación espacial, temporal, social y conceptual.

- **Discusión de Resultados**

- Se desarrolla de acuerdo con las exigencias de un trabajo de investigación de nivel universitario, presentando un resumen general y contrastarlo con los antecedentes y con las teorías planteadas.

- **Conclusiones**

- Son formuladas en forma coherente de acuerdo con los objetivos de la investigación

- **Recomendaciones**

- Estas guardan relación con las conclusiones

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

A nivel mundial se puede observar que existen diversos problemas en lo que concierne con el despido de un trabajador, más aún si este se encuentra en periodo de prueba, ya que no ha ganado el derecho a la estabilidad laboral de entrada, y por ende el empleador puede prescindir del colaborador sin mediar causa alguna.

El asalariado como tal tiene variedad de derechos, como el derecho a la no discriminación, a la remuneración equitativa, los cuales si bien este no ha adquirido aún la condición de estable, pero se tiene la obligación de que se respeten sus derechos por el solo hecho de trabajar o encontrarse subordinado a alguien.

Según el artículo 23, inciso 1:

“Las personas tienen el derecho a trabajar, a elegir su trabajo, a estar en igualdad de condiciones y a la debida protección contra el despido” (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948).

Ya está estipulado que todas las personas tienen derecho a un trabajo estable, pero cabría resaltar una mención importante de la misma Declaración Universal, que es la de igualdad de condiciones y al mismo tiempo, protegerlo contra el desempleo, el cual en la actualidad se trasgrede estos derechos, por el solo hecho de que el trabajador no tiene estabilidad laboral.

A nivel latinoamericano, en algunos países la situación cambia de manera importante a favor del trabajador, como es el caso de México, el cual el periodo de prueba es menos riguroso.

“...Al término del periodo de prueba, si el trabajador no llega a satisfacer los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, se debe tomar en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el empleador” (Ley Federal del Trabajo, 2015)

Como podemos observar, se nos indica que para superar este periodo, el trabajador debe superar los estándares del empleador en lo que refiere al trabajo, en cambio si observamos la legislación peruana, no establece detalladamente que el trabajador deba satisfacer los requisitos del empleador, cosa que si bien se sobreentiende en el ámbito legal y social, muchos empleadores, usan su libre disposición otorgada por la ley para poder despedir trabajadores que conocen sus derechos; por otra parte si dentro de la Ley Federal del Trabajo, el periodo de prueba es de treinta días (sesenta días naturales menos que la ley peruana) y se determina que para poder despedir al trabajador se necesita la opinión de la Comisión Mixta de Productividad se estaría superando los treinta días del periodo de prueba, otorgándole estabilidad laboral al empleador y así haciendo que deba existir causa justa para poder despedir a este último.

En lo que respecta al ámbito nacional podemos encontrar la ley de leyes dentro del Estado peruano, la cual es la Constitución Peruana que nos indica lo siguiente:

“El trabajo es un deber y un derecho propio de la persona. Procura el bienestar general y es un medio para que la persona se logre como tal” (Constitución Política del Perú, 1993)

Creo claro que la Constitución lo indica correctamente y como dicen muchas personas, el trabajo dignifica al hombre, es derecho de todas las personas el trabajo; acceder a un puesto de trabajo y el no ser despedido de este, son dos aspectos que el trabajador trata de mantener cuando firma un contrato, pero si el empleador decide terminar la relación sin expresión de causa, lo que se encuentra establecido en la Constitución, no serían mas que simples palabras, porque si bien el empleador puede beneficiarse, más no ve la afectación que origina al trabajador despedido y/o a la familia de este.

Dentro del ámbito local se puede observar que no existe ninguna norma que proteja a esta clase de trabajadores, que si bien pueden tener un contrato ya sea a plazo fijo o indeterminado, eso no los exime de que cometan abusos de índole laboral contra los mismos más aun cuando la trabajadora llegue a estar embarazada o el colaborador pueda tener VIH, etcétera; los despiden sin causa alguna o sin que exista un plazo determinado para que puedan formular sus descargos ante su empleador.

1.2. Delimitación de la Investigación

1.2.1. Delimitación Espacial

Este trabajo se llevó a cabo en la Corte Superior de Justicia de Lima, en la cual se realizaron entrevistas respecto a mi trabajo de investigación; con respecto a la muestra, se realizó la respectiva entrevista a cinco jueces especializados o mixtos de Trabajo, por lo que la presente investigación tiene un alcance nacional.

1.2.2. Delimitación Social

La presente investigación está dirigida a todos los trabajadores que se encuentren en periodo de prueba, por ejemplo madres gestantes, trabajadores que formen parte de algún grupo minoritario entre otros, ya que ellos son la parte más vulnerable dentro de la relación laboral, pues existe la prerrogativa otorgada al empleador de despedirlos sin causa justa.

1.2.3. Delimitación Temporal

La investigación se inició en marzo del 2018, comenzando con la formulación del tema, posteriormente se desarrollaron las investigaciones relacionados con el tema, por lo que el presente tema concluyó en mayo del 2020 con sus respectivas conclusiones y recomendaciones del caso.

1.2.4. Delimitación Conceptual

Para el presente desarrollo del trabajo, se establecieron dos categorías, la primera es la protección durante el periodo de prueba.

“Es el tiempo en el cual el empleador examina la capacidad e idoneidad que posee el trabajador como persona y como profesional para que se pueda desempeñar en el puesto de trabajo para el cual ha sido contratado. Por otra parte, el trabajador evalúa las condiciones de trabajo a la que es sometido, como también el trato y la remuneración que percibe por el trabajo realizado”. (Ávalos, 2017, p. 273)

La segunda categoría es el despido Injustificado.

“Se produce cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna que la justifique” (Toledo, 2019, p. 358)

1.3. Problema de Investigación

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la importancia de otorgar al trabajador protección durante el periodo de prueba, respecto al despido injustificado Lima 2019?

1.3.2. Problemas Específicos

- a. ¿A qué trabajadores se debe de realizar una adecuada protección durante el periodo de prueba respecto al despido injustificado, Lima 2019?
- b. ¿Si se establece una indemnización conforme al periodo de tiempo establecido en el contrato de periodo de prueba, sería una forma de proteger a esta clase de trabajadores respecto al despido injustificado, Lima 2019?
- c. ¿Se estaría afectando el poder de dirección del empleador al otorgársele al trabajador protección contra el despido injustificado durante el periodo de prueba, Lima 2019?

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General

Determinar la importancia de que se otorgue al trabajador la protección durante el periodo, con respecto al despido injustificado, Lima 2019.

1.4.2. Objetivos Específicos

- a. Establecer a qué trabajadores se debe de realizar una adecuada protección durante el periodo de prueba respecto al despido injustificado, Lima 2019.
- b. Demostrar si establecer una indemnización conforme al periodo de tiempo establecido en el contrato de periodo de prueba sería una forma de proteger a esta clase de trabajadores respecto al despido injustificado, Lima 2019.
- c. Corroborar si se estaría vulnerando el poder de dirección del empleador al otorgársele al trabajador protección contra el despido injustificado durante el periodo de prueba, Lima 2019.

1.5. Supuestos y Categorías de la Investigación

1.5.1. Supuesto General

Existe una relación significativa respecto a otorgar al trabajador protección durante el periodo de prueba, con esto se evitaría despidos injustificados, Lima 2019.

1.5.2. Supuestos Específicos

- a. Es aceptable que se otorgue protección a los trabajadores que se encuentran en el periodo de prueba, ya que no existe una defensa para ellos, por tal razón ninguna entidad estatal los puede defender, Lima 2019.
- b. Es correcta una debida indemnización en el periodo de prueba ya que constituye una protección a la clase trabajadora respecto al despido injustificado, ya que la indemnización es una forma de resarcir al trabajador por los daños ocasionados por parte del empleador, Lima 2019.
- c. Es poco probable la vulneración hacia los intereses del empleador, ya que los colaboradores no van a ganar estabilidad laboral, sino van a tener un correcto despido sin afectar derechos, Lima 2019.

1.5.3. Categorías (Definición Conceptual)

Protección durante el periodo de prueba

“Periodo de tiempo en el cual el patrono verifica, examina, si el asalariado es idóneo para el puesto de trabajo para el cual ha sido contratado”. (Haro, 2013, p. 125)

Despido injustificado

“Se ocasiona cuando se despide a un trabajador, ya sea de manera verbal o escrita, sin expresarle causa alguna derivada de su conducta o su labor que la origine”. (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2003)

1.5.3.1. Operacionalización de las Categorías

Categorías	Definición Conceptual	Definición Operacional	Sub Categorías	Items
Protección durante el periodo de prueba	<i>“Periodo de tiempo en el cual el patrono verifica, examina, si el asalariado es idóneo para el puesto de trabajo para el cual ha sido contratado”</i> (Haro, 2013)	Es el tiempo por el cual, el empleador verifica y evalúa la capacidad del trabajador, y la idoneidad para desempeñarse en el puesto de trabajo para el cual ha sido contratado.	Explotación laboral Inestabilidad laboral Fomento de empleo	<p>¿No cree que al otorgársele al empleador la facultad de poder despedir sin causa motivada, también se le estaría otorgando la posibilidad de explotar a sus colaboradores de manera laboral?</p> <p>¿Por qué no establecer una protección contra el despido injustificado para los trabajadores en periodo de prueba, si este no establece una estabilidad laboral?</p> <p>Si el Estado busca el bienestar social y económico de la persona, promover condiciones para el progreso social y fomentar el empleo ¿Qué pasa con estos trabajadores que su único medio de sustento para su familia es ese trabajo? ¿No cree que la Constitución no ayuda a la clase social más vulnerable?</p>
Despido Injustificado	<i>“Se produce cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna que la justifique”</i> (Toledo, 2019)	Despido por parte del empleador hacia el trabajador, sin que exista razón alguna la cual justifique su cese dentro del centro de labores.	Vulneración de derechos fundamentales Libertad de empresa Reposición del trabajador	<p>¿Cree usted que, al despedir al trabajador sin causa justificada durante el periodo de prueba, se estaría transgrediendo derechos fundamentales como el derecho al trabajo?</p> <p>Si bien el Estado promueve la libertad empresarial de los privados ¿Por qué motivo otorgársele la posibilidad de llegar al punto de despedir y deshacerse de los trabajadores de forma arbitraria?</p> <p>Determinar una reposición para aquellos trabajadores despedidos injustificadamente ¿sería lo más recomendable para la relación laboral o haría que el empleador hostigue laboralmente al trabajador hasta el punto de hacer que renuncie?</p> <p>Si se da el mismo método para despedir aplicado en los artículos 23 y 24 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, sin otorgar la posibilidad para que el trabajador se defienda ¿haría que el trabajador conozca sus deficiencias laborales y mejorarlas a futuro?</p>

1.6. Metodología de la Investigación

1.6.1. Tipo y Nivel de Investigación

a) Tipo de Investigación

Por sus características, el trabajo pertenece al tipo básico.

b) Nivel de Investigación

El presente trabajo corresponde al nivel descriptivo, ya que lo que se busca es recolectar información sobre las subcategorías referentes al trabajo de investigación.

1.6.2. Método y Diseño de la Investigación

a) Método de Investigación

Este trabajo, tiene por método de investigación: Inductivo; Analítico y de Observación.

I. Inductivo

“Es un procedimiento el cual consta de un análisis ordenado, coherente y lógico del problema de investigación. Lo que se busca es tener conclusiones que concuerden con las premisas de la cual se partieron; en otras palabras recogen hechos particulares con el fin de llegar a conocimientos generales” (Aranzamendi, 2015, pág. 117)

II. Analítico

“Es un proceso en el cual se estudia la realidad desintegramos sus elementos, propiedades y/o características, ya que al descomponer tales elementos va a poder determinar de mejor forma las causa y efectos que podría generar el trabajo de investigación y así conocer mejor el objeto de estudio y con esto poder desarrollar una mejor teoría” (Pino, 2018)

III. Observación

“Se busca la obtención de información de objetos y sobre la realidad problemática del mundo, la cual explican los fenómenos de forma consciente” (Noguera, 2017, p. 85)

b) Diseño de la Investigación

El diseño de la presente investigación será la Teoría Fundamentada.

1.6.3. Población y muestra de la Investigación

a) Población

“La población es la totalidad de seres vivos los cuales van a ser estudiados, ya sean personas; animales o vegetales”. (Noguera, 2017, p. 73)

La población para este trabajo, son los Jueces Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima.

b) Muestra

“La muestra es el grupo o parte seleccionada de la población cuyas características son esenciales para el estudio, ya que los resultados obtenidos de la muestra son reflejo de la población”. (Noguera, Desarrollo de la Tesis, 2017, p. 73)

Para la muestra, se realizó la entrevista a cinco Jueces especializados o mixtos de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Se utilizó el mapeamiento, ya que al entrevistar a Jueces especializados de Trabajo se pudo lograr un mejor acercamiento hacia la problemática del tema de investigación.

1.6.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a) Técnicas

“En la investigación cualitativa el investigador debe establecer formas para descubrir las visiones de los participantes, para poder así adoptar papeles más personales y poder interactuar con ellos” (Hernández, 2014, p. 364)

La técnica utilizada fue la entrevista, la cual permitió poder obtener información mediante una conversación a los entrevistados.

b) Instrumentos

“Son las herramientas conceptuales o materiales que sirven a las técnicas de investigación, especialmente a la técnicas de recolección de datos” (Ñaupas, Mejía, & Villagómez, 2014)

El instrumento que se utilizó fue la guía de entrevista, en la cual se estudió al participante para poder tener una experiencia directa con el mismo.

Se realizaron siete preguntas, a Jueces especializados o mixtos de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, las cuales tienen relevancia para poder resolver nuestros problemas de investigación.

1.6.5. Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación

a) Justificación

Justificación Teórica

“Con la investigación se van a llenar vacíos con respecto al tema; se llena vacíos del conocimiento, la información obtenida servirá de una forma de apoyo para reforzar el tema, esta misma justificación sirve de apoyo para poder formular recomendaciones para estudios posteriores”
(Hernández, 2014, p. 40)

El propósito por el cual se efectuó esta investigación es claramente la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores más vulnerables, que son los que todavía no superan la estabilidad de entrada, como son los del periodo de prueba, ya que existen algunos empleadores que abusan del poder de dirección que estos tienen y de la posibilidad de poder despedir a sus trabajadores sin emitir algún pronunciamiento, por lo cual, se busca el beneficio de miles de estos trabajadores poniendo límite al abuso de los despidos que no se encuentran debidamente sustentados; porque si bien las empresas los que buscan es mano de obra barata para que así la empresa mejore destacablemente, es mejor no contratar a trabajadores que lo que buscan es mejorar su economía para que al final sea despedido.

Justificación Metodológica

“Son los métodos de procedimiento y técnicas de investigación utilizados en el desarrollo de la investigación, al ser empleados en otros trabajos

de investigación resultan eficientes, y de ello se alude que puedan estandarizarse” (Carrasco, 2017, pág. 119)

El instrumento que se utilizó en la investigación, fue la guía de entrevista, planteando a cada entrevistado siete preguntas, de tal manera que se logró entrevistar a cinco jueces especializados o mixtos de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, ya que mi tema está relacionado al derecho laboral, y que mejor que ellos para ilustrarme de estos problemas, porque con el tiempo han podido ver diferentes casos de despido arbitrario o injustificado, así que pueden darme su opinión al respecto, ser siempre imparcial.

Justificación Social

“Examina que trascendencia tiene el tema a tocar dentro del ámbito social, a quienes beneficia con los resultados que aporte la investigación y de qué modo van a ser beneficiadas las personas afectadas”.
(Hernández, 2014, p. 40)

Este tema busca beneficiar a la parte más vulnerable dentro de la relación, el cual es el trabajador, pero no cualquier trabajador, sino aquel trabajador que se encuentra en periodo de prueba, pero por otra parte, si bien se busca beneficiar a esta clase de colaboradores, tampoco se busca afectar al empleador dándole varios beneficios al trabajador, sino se busca un equilibrio para ambas partes.

Justificación Práctica

“El trabajo de investigación servirá para poder resolver problemas prácticos” (Carrasco, 2017, pág. 119)

El objetivo por el cual se realizó esta investigación, fue precisamente para dar a conocer los problemas que pueden existir o que existen en diferentes empresas del ámbito privado con respecto a sus trabajadores que recién son contratados y pasan por el periodo de prueba, en el cual muchas veces el empleador abusa de la facultad que le otorgó el Estado para poder despedir a sus colaboradores sin alguna causa existente, llegando así a

abusar o a tratar mal a los asalariados, y estos llegando a tener que aceptar los maltratos porque necesitan el trabajo, porque necesitan mantener a su familia.

b) Importancia

La importancia de este trabajo, es porque la ley permite que se infrinjan los derechos de los trabajadores que se encuentran en periodo de prueba, señalando que puedan ser despedidos sin justificación, ante ello el empleador abusa de su poder de dirección haciendo que laboren más horas de las permitidas, restringiéndoles derechos, y despidiéndolos por motivos que no se encuentran dentro del ámbito laboral, sobreponiéndose así ante derechos que están estipulados en la Constitución del Perú.

c) Limitaciones

Las limitaciones encontradas dentro de la realización de la presente investigación, fue la de recolectar información, ya que se tuvo que invertir tiempo y dinero, ya sea en trasladarse a la Biblioteca Nacional, buscando libros correspondientes al tema y sacar sus respectivas fotocopias.

Además, al no ser un tema muy tocado, se tuvo que comprar libros que explicaran a gran escala acerca del tema, y tratar que los mismos no superaran los cinco años de antigüedad.

El tema lleva un componente subjetivo muy importante, por lo que puede limitar la veracidad al momento de recabar la información y/o recolectarla, por lo que se debió de corroborar las mismas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

- I. María José Asquerino, realizó un trabajo de investigación en la ciudad de Sevilla en la Universidad de Sevilla, para optar el título de Doctor en Derecho, cuyo título es *“El Periodo de Prueba en los Contratos de Trabajo”*, al cual se llegó a las siguientes conclusiones, *“el período de prueba es una cláusula contractual que se da al comienzo de la relación laboral, introduciendo un régimen extintivo del contrato amparado por la Ley. Razón por la cual la cláusula probatoria de este contrato no tiene la virtualidad de hacer nacer ninguna relación jurídica, surgiendo esta tan solo si concurren los presupuestos legales del art. 1 del Estatuto de los Trabajadores, existe vínculo laboral desde el momento en que se prestan servicios voluntaria y personalmente por una persona a cambio de una remuneración y por cuenta y bajo la dirección de otra persona, esta situación es de todo punto independiente a la circunstancia de que las partes hayan querido someterse al período de prueba; la siguiente conclusión es que el período de prueba es una excepción reglada al principio de conservación del negocio que ampara intereses empresariales, básicamente el período de prueba es una herramienta especialmente útil para el empresario quien tiene, durante*

su transcurso, siempre y cuando no abuse de este periodo para despedir a un trabajador, ya que se da la posibilidad de extinguir sin causa la relación laboral; de esta manera, el período de prueba reportará al empresario la oportunidad de comprobar si el primer juicio acerca del trabajador resultó o no acertado; pero, profundizando en el entendimiento del destino y la utilidad que presta.” (Asquerino, 2015, p. 456)

- II. Cristian Hernández en su tesis titulada *“El Despido Intempestivo en Relación al Cambio de Ocupación sin el Consentimiento del trabajador, Frente al Principio Constitucional de Estabilidad Laboral y el Buen Vivir”*, en la ciudad de Santo Domingo en la Universidad Regional Autónoma de los Andes, para obtener el título de abogado, llega a las siguientes conclusiones: *“El trabajo es un derecho y un deber a nivel mundial, es necesario para la subsistencia de la persona, el cual se encuentra protegido por la Constitución de la República y el Código del Trabajo; las indemnizaciones que otorga el Código del Trabajo, para el empleador que despide intempestivamente al trabajador, son ínfimas por cuanto no cubren los perjuicios económicos causados al trabajador por este tipo de despidos lesivos”* (Hernández, 2015, pág. 75)

- III. Mayra Oña, realizó un trabajo de investigación en la ciudad de Quito en la Universidad Andina Simón Bolívar, para optar el título de magister, titulado *“El Régimen Internacional del Trabajo, no discriminación por maternidad y protección del empleo en el Ecuador”*, llegó a las siguientes conclusiones: *“El sostenimiento de estereotipos entre los empleadores ha contribuido a la discriminación laboral de la mujer, ya que se le considera un peligro para la economía empresarial debido a los beneficios laborales que el empleador debe prestar para la trabajadora durante la etapa de embarazo o si tiene hijos; la situación de la mujer que labora en el sector privado es más vulnerable dejando ver que el 100% de las demandantes no buscan la reintegración al lugar de trabajo, ya que la relación laboral con el empleador se encuentra quebrada. Muy diferente es la situación de la mujer que labora en el sector público que demanda generalmente una indemnización por*

la destitución y la restitución a su cargo; se considera como un adelanto en los derechos de las trabajadoras en su estado de embarazo, con la institución del principio de inamovilidad amparado legalmente en el Código Laboral de Ecuador, que constituye la prohibición de despido si se hubiese producido, lo que significa mayores avances en derechos de las mujeres trabajadoras” (Oña, 2016, pág. 68)

- IV. Daniela Márquez y Cristián Henríquez en su tesis titulada: *“La protección de los derechos fundamentales en el ámbito del contrato de trabajo: El procedimiento de Tutela Laboral”*, por la Universidad de Chile, para optar el grado académico de Licenciados en Ciencias Jurídicas y Sociales, llegan a las siguientes conclusiones: *“La incorporación del procedimiento de tutela es el primer paso del orden jurídico laboral por tomar en serio los derechos fundamentales inespecíficos de los trabajadores, comenzando a derribarse el denominado “modelo cerrado de empresa”, entendido como un espacio jurídico privado, donde la acción de los derechos sólo quedaba restringida al cumplimiento de condiciones laborales y económicas mínimas, para dar paso a un espacio jurídico público expuesto al efecto expansivo de los derechos fundamentales; Para el resguardo efectivo de los derechos fundamentales, resulta necesario establecer reglas especiales sobre el esfuerzo en la prueba de dichas conductas, fundamentados en una garantía de justicia y en afrontar las dificultades probatorias, lo que lleva a crear reglas especiales de distribución de la prueba del sujeto débil–trabajador, agravándose la del empresario–demandado; Si bien esto ha sido criticado por la postura empresarial, es un requisito necesario para equilibrar la desigualdad fáctica a la que antes estaba sometido el trabajador. El respeto y protección de las garantías constitucionales, constituye un límite no sólo para el empleador, sino también para quienes ostentan cargos de jefaturas directas, pues son quienes se relacionan día a día con éstos y genera un cambio social relevante en el desarrollo de la relación trabajador–empleador, pues significa un nuevo trato entre ambos, marcando nuevos límites al poder del empresario.” (Márquez & Enríquez, 2010, pág. 166)*

a

2.1.2. Antecedentes Nacionales

- I. Víctor Valdez realizó un trabajo de investigación en la ciudad de Cajamarca en la Universidad Privada del Norte, para optar el título de abogado, titulado *“El tipo de responsabilidad en el despido injustificado de los servidores públicos repuestos judicialmente”*, se llegó a las siguientes conclusiones, *“En nuestro sistema jurídico no se ha regulado de manera expresa cual debería ser el tipo de responsabilidad (contractual o extracontractual) para el despido injustificado que sufren los servidores públicos generando así un vacío jurídico en la normatividad referida a dicho supuesto. Y en su tratar de llenar tal vacío de los magistrados han cometido el error, de dejar sentado a través de jurisprudencia reiterativa, que los daños de los servidores públicos se indemnizan por la responsabilidad extracontractual”*. (Valdez, 2017, p. 89)

- II. Alberto Cruzado, en su tesis titulada *“La Afectación de los Derechos Fundamentales de la Trabajadora Embarazada al Extinguir el Periodo de Prueba”*, por la Universidad Privada del Norte, arriba a las siguientes conclusiones, que *“En las relaciones laborales de trabajadoras gestantes, que se encuentran sujetas a período de prueba, y que por decisión unilateral del empleador se extinga dicha relación laboral, la referida decisión unilateral vulnerará los derechos fundamentales de la trabajadora embarazada; siempre y cuando, el empleador haya incurrido en un uso arbitrario de la facultad extintiva de la relación laboral, con la que goza durante la antes citada etapa inicial del contrato de trabajo, uso arbitrario que puede ser traducido, en un acto discriminatorio, el cual puede ser probado por la trabajadora, por cualquier medio idóneo incluyendo a los indicios, siendo el indicio más transcendental, la comunicación previa al empleador sobre el estado de su gestación, situación que evidenciaría que éste haya tomado dicha decisión extintiva de la relación laboral por una reacción negativa frente al conocimiento del embarazo de su trabajadora; los derechos fundamentales de la trabajadora embarazada que pueden verse afectados, tras el uso arbitrario de la facultad extintiva de la relación*

laboral con la que goza el empleador durante el período de prueba, son el derecho al trabajo, a la seguridad social y a la no discriminación por razón de sexo; de los cuáles los dos primeros resultan ser derechos fundamentales específicos laborales (derechos sociales), mientras que el último resulta ser un derecho fundamental inespecífico laboral (derecho civil y político); pero que en un contexto integral, los tres derechos antes citados, constituyen derechos fundamentales de las trabajadoras gestantes; Nuestro derecho nacional, que incluye el ámbito legislativo y jurisprudencial, ha guardado silencio, ante aquellas situaciones en que se extinga la relación laboral por decisión del empleador, de una trabajadora que se encuentra en estado de gestación durante el período de prueba; es decir, dicha situación no ha sido prevista, ni hasta la actualidad ha sido resuelta por nuestros operadores jurídicos. Sin embargo, en la jurisprudencia comparada, específicamente en los países de Colombia, Costa Rica, Argentina y España, existen pronunciamientos judiciales, que desarrollan de manera exhaustiva el contexto en que se produce la extinción de la relación laboral, por decisión del empleador, de una trabajadora embarazada durante el período de prueba, sentencias que desarrollan todas las aristas que dicha situación abarca, en los cuáles se ha establecido ciertos criterios y teorías contundentes; todo lo contrario a lo que sucede en nuestro país, en la cual dicho tema no ha sido atendido de la manera que amerita por parte de los Jueces que conforman nuestro Tribunal Constitucional.” (Cruzado, 2015, p. 144)

- III. *Alexander Mas, en su tesis titulada: “El Periodo de prueba en el derecho laboral peruano: alcances, límites y consecuencias de su aplicación irregular”, por la Pontificia Universidad Católica del Perú, para optar el grado académico de magister en derecho del trabajo y seguridad social, llega a las siguientes conclusiones, “es una fase preliminar experimental, donde las partes tienen tiempo para conocerse y ver si les conviene establecer la relación laboral. La prueba le resulta de gran utilidad para el empleador, no sólo para poder apreciar al evaluado desde el punto de vista técnico, sino también moral y disciplinario. Otra segunda conclusión es que se debe frenar los excesos*

que conllevan la aplicación de este periodo, que para poder extinguir la relación deba ser de forma regular, debiendo ser del resultado de su falta de aptitud y capacidad para adaptarse al puesto, con esto se erradicará el despido injustificado en el periodo de prueba. Y por último, es que si se fundamentan las causas de despido en el periodo de prueba, se estaría limitando el trato discriminatorio, la vulneración de los derechos fundamentales, el fraude a la ley y el abuso de derecho, el despido injustificado y el despido fraudulento; límites que, al igual como venía ocurriendo con el trato discriminatorio y la vulneración de derechos fundamentales, también permitirán exigir al empleador que desvirtúe su inexistencia y acredite que la decisión extintiva y acredite que la decisión extintiva fue el resultado de una evaluación negativa” (Mas, 2018, p. 199)

- IV. *Gonzalo Gonzales en su tesis titulada: “Protección contra el despido arbitrario durante el periodo de prueba”, por la Pontificia Universidad Católica del Perú, para optar el grado académico de magister en Derecho de la Empresa, llega a las siguientes conclusiones: “Se ha comprobado que el empleador está habilitado para extinguir ad nutum el contrato de trabajo sin que se pueda considerar como un despido, sino sólo una expresión de su libertad de empresa, razón por la cual se puede generar actos irregulares contra el trabajador, ya que a pesar que el trabajador demuestra todas las cualidades y notorio desempeño en su trabajo y labores encomendadas, su vínculo laboral se puede finalizar sin mediar causa justa; contraviniendo los límites en la Constitución; razón por la cual se debe modificar la ley laboral y ampliar la protección laboral a los colaboradores están en el periodo de prueba y que trabajan 4 o más horas diarias cuando el empleador por causas injustas lo despide sin valerse de criterios objetivos como no cumplir con las expectativas del empleador, por no cumplir con todas las características idóneas para el cargo y, entre otros, exigibles para el puesto, y, entre otros, caso contrario es atentatorio contra la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad; cualquier conducta del empleador que tenga por finalidad generar algún perjuicio, como representar el cese durante el periodo de prueba o la falta de renovación*

del contrato temporal de trabajo sujeto a modalidad, en consideración a circunstancias totalmente ajenas al desempeño del trabajador, podría ser cuestionado válidamente en la vía del proceso laboral o mediante la vía de amparo, al tratarse de un despido violatorio de derechos fundamentales” (Gonzales, 2017, pág. 40)

2.2. Bases Legales

2.2.1. Bases Internacionales

Según el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos indica:

“Toda persona tiene derecho a poder trabajar, a elegir su trabajo, a la igualdad de condiciones que sean satisfactorias y que lo protejan contra el desempleo”

(Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948)

La Constitución Política peruana de 1993 toma como base el artículo citado, por lo tanto toda persona tiene derecho a trabajar en condiciones equitativas y satisfactorias, caso que no se da en algunos casos para los trabajadores en periodo de prueba, porque los hacen pagar el mal llamado “derecho de piso” no existiendo equilibrio y no tratándolos igual que a los trabajadores que llevan laborando uno o dos años.

Según la Declaración sobre el Progreso y Desarrollo en lo Social, proclamado por las Naciones Unidas en su artículo 10 destaca lo siguiente:

“La garantía del derecho al trabajo en todas las categorías y el derecho de todos a establecer sindicatos y a poder negociar en forma colectiva; el fomento del empleo, la eliminación del desempleo y el subempleo, el establecimiento de condiciones de trabajo justas y favorables para los trabajadores, inclusive el mejoramiento de la salud y de las condiciones de seguridad en el trabajo; la garantía de una remuneración justa para todos por los servicios prestados sin discriminación alguna, así como el establecimiento de un salario mínimo suficiente para asegurar condiciones de vida decorosas...” (Declaración sobre el Progreso y Desarrollo en lo Social, 1969)

La Asamblea General de las Naciones Unidas tratando de buscar que todas las personas tuvieran una mejor calidad de vida y que estas puedan conservar sus trabajos de forma permanente busca con este artículo la

elevación del nivel de vida, mediante la eliminación del desempleo, buscándose así que el trabajador pueda superarse como persona y laboralmente hablando, buscando prevalecer sus derechos mediante los sindicatos.

Esa fue el objetivo de la presente declaración, pero en la realidad ningún trabajador tiene un puesto de trabajo asegurado, ni por más que haya adquirido la estabilidad laboral de entrada, por lo tanto esta declaración que tiene más de cinco décadas de vigencia no tiene ningún efecto y los trabajadores más vulnerables son los de periodo de prueba, los cuales no tienen ninguna garantía de tener un trabajo asegurado, que son discriminados por diferentes condiciones, son despedidos sin causa motivada, hacen trabajos de sobretiempo.

Por otra parte, tenemos La Declaración de Filadelfia menciona lo siguiente:

“Todas las personas sin distinción alguna, ya sea por raza, credo o sexo tienen el derecho de perseguir su bienestar material y su desarrollo personal en condiciones de libertad y dignidad y en igualdad de oportunidades”
(Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, 1944)

La mal llamada Declaración de Filadelfia, para hacerla más breve es la base de la Organización Internacional de Trabajo, la cual indica los principios y políticas que deben inspirar a sus miembros para la protección de las personas.

Ahora atendiendo al párrafo citado, la Declaración menciona que las personas tienen derecho a perseguir su bienestar material y personal y teniendo igual oportunidad entre todos, si lo plasmamos a un puesto de trabajo, nos indica que una persona busca su desarrollo personal llegando a conseguir trabajo, obteniendo mediante un salario bienestar ya sea material o personal y que todos los trabajadores deben ser tratados por igual sin ninguna distinción este caso también debe aplicarse para los periodos de prueba, que son despedidos sin distinción alguna.

El artículo 4 del Convenio sobre la Terminación de la Relación de Trabajo establecido por el Organismo Internacional del Trabajo comenta:

“No se puede dar por finalizada a la relación de trabajo de un empleado a menos que exista una justificación relacionada con su capacidad y/o conducta o basada en las necesidades de la empresa” (Convenio sobre la Terminación de la Relación de Trabajo, 1982)

Bien lo determina el artículo 4, existiendo así tres causas justificadas para el retiro de un trabajador, por lo tanto no debería de existir otro tipo de despidos como es en el caso de los injustificados, por más que sea en un periodo de prueba, por el simple hecho de lo que lo indica el Convenio, pero el presente Convenio dispone a cada miembro de excluir de esta protección a los trabajadores en periodo de prueba, razón por la cual el presente artículo solo queda en palabras para muchos.

La Asamblea General de las Naciones Unidas en su artículo 7 comenta los derechos que reconocen los Estados Partes en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:

“El trabajador tiene derecho al descanso, a disfrutar de su tiempo libre, a laborar un tiempo limitado de horas y tiene derecho a sus vacaciones pagadas, así como su debida remuneración para los días festivos”. (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1976)

Hago alusión a la explotación laboral la cual recibe el trabajador dentro del periodo de prueba, el cual para no ser despedido o para que no le digan "no tienes dedicación o no te quedas más horas aprendiendo" lo que hace es laborar más de sus ocho horas establecidas por ley, o incluso teniendo que ir al centro de labores en su de descanso, este problema no solo es para los de periodo de prueba, sino también para los que tienen estabilidad laboral, pero es mucho más fácil prescindir de una persona que tiene poco tiempo trabajando para la empresa.

El artículo 5 de la Carta Social Europea habla acerca del Derecho Sindical de los trabajadores

“Para poder promover y garantizar la libertad de los trabajadores y de sus intereses estos pueden conformar asociaciones u organizaciones, la legislación

nacional no puede menoscabar la libertad de sindicalización” (Carta Social Europea, 1996)

Interesante afirmación de la Carta Social Europea, ya que por ley el trabajador puede formar parte de un sindicato, incluso durante el periodo de prueba, el personal puede formar parte de un sindicato, más no puede ser protegido por este cuando el empleador desee despedirlo, esto demuestra que la libertad de los trabajadores para buscar sus propios intereses se encuentra limitado por el poder de dirección que ejerce el empleador, haciendo caso omiso a los despidos que están prohibidos como son los despidos nulos que hacen referencia a los despidos a los trabajadores que quieran formar parte de un sindicato o que ya forman parte de este.

Según el Consejo de Europa indica que:

“Para garantizar el derechos de las trabajadoras en estado de gestación, las partes se comprometen:

2. A considerarse ilegal que el empleador despida a una mujer cuando esta comunica su embarazo al empleador y el fin de su permiso de maternidad”
(Carta Social Europea, 1996)

La pregunta es: ¿cómo protegemos a las madres trabajadoras en periodo de prueba a no ser despedidas? Para el artículo 8 de la Carta Social Europea, se considera ilegal el despedir a una mujer gestante, para el artículo 29 del Decreto Legislativo N° 003-97-TR es considerado nulo, siempre y cuando se demuestre que no se ha despedido a la trabajadora por motivo de su embarazo, y que pasa para las mujeres gestantes que se encuentran en periodo de prueba, no es beneficioso para el empleador el conservar a un trabajador que no va a laborar por un máximo de tres meses.

Según el expediente N° 2456-2012-PA/TC del Tribunal Constitucional, si se puede despedir a una persona gestante siempre y cuando esté en periodo de prueba, con esto queda claro, que no existe legislación que

pueda contra el poderosísimo periodo de prueba, llegando a vulnerar derechos fundamentales plasmados en la Constitución.

La Ley de Contrato de Trabajo establecido por el Parlamento Brasileño comenta que:

“El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de la partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador; el preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente: b) por el empleador, de quince días cuando el trabajador se encontrare en periodo de prueba...” (Ley de Contrato de Trabajo, 1976)

Si bien, en su artículo 92, hace mención que cualquiera de la partes puede extinguir la relación laboral sin causa justa, pero debe de existir un preaviso, razón por la cual cité el párrafo del artículo 131 de la Ley de Contrato de Trabajo de Brasil, gracias a este plazo de preaviso, el trabajador no se encuentra desprotegido, si bien lo despiden sin razón alguna, pero tiene un plazo de quince días para poder buscar un nuevo centro de trabajo, por lo cual no se encuentra en total desprotección.

2.2.2. Bases Nacionales

El artículo 2 inciso 2 de la Constitución determina que: *"Todos tienen derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole"* (Constitución Política del Perú, 1993).

El periodo de prueba no lo ve así, ya que el empleador puede despedir a su subordinado, sin razón alguna, razón por la cual se podría indicar, que si el trabajador pertenece a otra religión, sexo, raza, etcétera, puede ser despedido.

Seguimos con la Constitución peruana que establece: *"El trabajo es un deber y un derecho de todas las personas. Es base del bienestar social y un medio de realización"* (Constitución Política del Perú, 1993).

Ya lo menciona, es un derecho constitucional, que toda persona tenga derecho al trabajo, en el cual se pueda realizar como persona, si bien a simple vista no se estaría violando uno de los derechos fundamentales, el

ser despedido sin causa o justificación alguna, lleva a que se esté vulnerando este derecho, porque la persona afectada va a estar afectada laboralmente, sin que este pueda trabajar.

El artículo 27 indica *"La ley otorga al trabajador protección contra el despido arbitrario"* (Constitución Política del Perú, 1993).

Como ya se sabe, nadie puede ser despedido sin existir causa justa, por ende la Constitución protege al trabajador, que es la parte más débil de la relación laboral.

Pasando al derecho penal *"El que por sí o mediante terceros, realiza actos de distinción, exclusión, restricción o preferencia que anulan o menoscaban el reconocimiento, goce o ejercicio de cualquier derecho de un persona o grupo de personas reconocido en la ley, la Constitución o en los tratados de derechos humanos de los cuales el Perú es parte, basados en motivos raciales, religiosos, nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, idioma, identidad étnica o cultural, opinión, nivel socio económico, condición migratoria, discapacidad, condición de salud, factor genético, filiación, o cualquier otro motivo, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de dos ni mayor de dos de tres años, o con prestación de servicios a la comunidad de sesenta a ciento veinte jornadas"*. (Código Penal , 1991)

Resulta contradictorio sabiendo que existen norma como la Constitución Política o el Código Penal, las cuales no toman en cuenta esta clase de despidos como un acto discriminatorio, ya que dentro del periodo de prueba, el empleador puede discriminar, denigrar al trabajador y este prácticamente no puede hacer nada, ya que si lo hace puede ser despedido, y esta clase de despido se encuentra avalado por la normativa peruana.

Tocando el tema de casaciones, existe una sentencia del Tribunal Constitucional: *"Este Tribunal ya se ha pronunciado reiteradamente en el sentido de que la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, se encuentra afectada de nulidad y, por consiguiente el despido carecerá de efecto legal cuando se produce con violación de los derechos fundamentales de la persona"* (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2005)

Si bien, la presente sentencia, habla del despido arbitrario, es ahí que el despido injustificado se desprende del mismo, ya que el demandante manifiesta que se le comunicó verbalmente su cese, no existiendo carta de despido o carta notarial que determine su cese formal, por esta razón el despido efectuado por el empleador carecería de validez, ya que se estaría afectando la validez del acto jurídico.

"El derecho al trabajo se encuentra reconocido por el artículo 22° de la Constitución. Al respecto, este Tribunal estima que el contenido esencial del referido derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa." (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2013)

En otras palabras nos da a entender que el derecho al trabajo supone a que el Estado está orientado a que la población acceda a un puesto de trabajo y por otra parte a que el trabajador solo debe ser despedido por causa justificada.

"El despido será legítimo cuando la decisión del empleador se fundamenta en la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada en el procedimiento de despido, en el cual se deben respetar las garantías mínimas que brinda el derecho fundamental al debido proceso" (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2010)

Si la sentencia del Tribunal Constitucional nos indica que el despido solo es legítimo cuando existe causa justa, entonces el despido que realiza el empleador a los trabajadores en periodo de prueba, no es legítimo, razón por la cual no debe tener efecto jurídico tal retiro por parte del empleador.

"En el despido como elemento determinante de un motivo ilícito, que suponga la utilización del despido como vehículo para consumar la violación de un algún derecho constitucional, por lo tanto, el bien jurídico protegido por medio del amparo es el goce y ejercicio de sus derechos constitucionales. Así como por ejemplo el despido discriminatorio, en el cual el despido es un medio utilizado para practicar actos discriminatorios en perjuicio del trabajador". (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2003)

Si bien cito parte de la sentencia del Tribunal Constitucional con respecto al señor Eusebio Llanos Huasco, y sabiendo que era un trabajador que había superado el periodo de prueba en una empresa, esto no quiere decir que no podía ser despedido, la empresa Telefónica del Perú S.A. lo despidió por motivos no relacionados a su conducta, a su forma de trabajar, sino que lo despidieron con motivos no establecidos en la ley y violando sus derechos constitucionales, razón por la cual al despedir a un trabajador que se encuentra en periodo de prueba y no justificándosele y probando el motivo por lo cual fue despedido existiría razones para pensar que el despido fue por motivos raciales, mellando así los derechos constitucionales del trabajador.

“El sólo hecho de ser despedido sin justificación alguna, merma el estado emocional y psicológico del trabajador, por lo tanto corresponde aplicar un quantum indemnizatorio según el artículo 1332 del Código Civil” (Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral, 2018)

El trabajador que viene laborando correctamente, puntual y educado, y lo despiden sin justificación alguna, se le está ocasionando daño por despedirlo sin justificación, por renunciar a su anterior trabajo y despedirlo en su actual centro de labores, porque debe empezar de cero y buscar un nuevo empleo, lo mínimo que se debe de hacer es indemnizarlo por daño moral, incluso por daño emergente.

Si bien el Pleno Jurisdiccional hace mención al lucro cesante, pues no debería ser correcto indemnizarlo por tal hecho, ya que el Pleno acordó que el lucro cesante se debe de equiparar con los remuneraciones dejadas de percibir, y si lo ponemos en una balanza, entonces los empleadores realizarán contratos de menor tiempo, para no pagarle a los trabajadores lo que les corresponde.

“La dignidad propia que tiene toda persona, requiere que se le exponga debidamente la razón por la cual la empresa o institución decide poner fin a la relación laboral” (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2010)

Si bien esta cita es proveniente de la demanda que hace un trabajador hacia una institución pública, por haberlo despedido sin mediar causa

alguna, este Tribunal menciona que por más que el trabajador se encuentre en periodo de prueba, la institución por respeto a la dignidad del trabajador se le debe explicar los motivos por los cuales es despedido,

“El trabajador cesado durante el periodo de prueba tiene derecho a ser indemnizado por daños y perjuicios si se acredita que se han truncaron sus expectativas laborales que tenía el demandante al iniciar el vínculo laboral, así como el proyecto laboral que tenía con su anterior empleador, pues renunció a su anterior puesto de trabajo motivado por la empresa demandada, quien le ofreció una mejor oportunidad laboral” (Casación Laboral, 2015)

Existen muchas veces en que el trabajador renuncia para conseguir un mejor puesto de trabajo en la competencia, sin saber que lo que busca la empresa es solo quitar a su trabajador valioso, para luego despedirlo, por lo tanto no solo afecta a un empresa sino que afecta a un trabajador, sin medir las consecuencias.

2.3. Bases Teóricas

Si bien no existe un registro del por qué o como se origina en Perú el periodo de prueba, pero sí mencionan la evolución del mismo:

“En 1970 se emitió el Decreto Ley N° 18471 la cual indicaba que para poder alcanzar la estabilidad absoluta, el trabajador debía de laborar un mínimo de cuatro horas y haber superado el periodo de prueba de tres meses; posteriormente en 1978 se promulgó el Decreto Ley N° 22126 la cual determinaba que para acceder a la estabilidad laboral el trabajador debía de cumplir tres años ininterrumpidos trabajando con un mismo patrono, en cambio durante el primer gobierno de Alan García Pérez se derogó el Decreto Ley mencionado para dar paso a la Ley N° 24514 la cual contenía aspectos muy similares a la 18471 la cual exigía que para tener protección frente al despido el colaborador debía trabajar cuatro horas o más y que haya superado el periodo de prueba de tres meses.” (Jara, 2017)

Se nota el cambio drástico de lo ocurrido en los años 1970 y 1978 en la cual que para obtener el periodo de prueba pasó de tres meses a tres años, en la cual los trabajadores que tenían contrato vigente durante la vigencia del Decreto Ley N° 18471 estaban exentas de cumplir los tres

años ininterrumpidos, durante este periodo el empleador podía abusar de su poder de dirección durante tres años.

Si bien durante el periodo de prueba actual el empleador puede hacer mal uso del mismo, hay que imaginar durante el periodo de tres años; pero en 1986 se derogó tal ley para poder dar pase a la 24514 y facilitar la vida laboral de los trabajadores.

“La justificación del derecho laboral es la protección del trabajador el cual se encuentra en situación de desventaja frente al poder de dirección del empleador, lo que se busca es la nivelación en la relación contractual”. (Cuba, 2017, pág. 66)

Para eso existe el Derecho Laboral, para regular la relación entre empleador y trabajador, y proteger a la parte más vulnerable dentro la relación que es el trabajador, pero quien protege al trabajador durante el periodo de prueba, la ley otorga al empleador la facilidad de poder despedir al trabajador que se está en periodo de prueba sin motivo alguno, si bien es cierto el periodo de prueba es una garantía para el empleador eso no le da derecho de poder abusar de sus trabajadores.

El autor, en el libro *El Despido Arbitrario Desarrollo Doctrinario y Jurisprudencial*, establece que:

“El elemento esencial para que se configure la estabilidad laboral es el derecho a la permanencia, la cual queda garantizada a no ser que el trabajador cometa o incurra en algunas de las causales de despido establecidas en la ley. Por lo tanto la estabilidad otorgar permanencia al trabajador”. (Cuba, 2017, pág. 71)

Dando el concepto o el fin de la estabilidad laboral para Cuba, podrían pensar que lo que busco al hacer este tema es la estabilidad laboral para los trabajadores en periodo de prueba, pero no, ya que a los trabajadores “estables” para poder despedirlos, debe ser por causa justa, ya sea por comisión de falta grave, condena penal o por inhabilitación, e incluso se le debe cursar una carta para que este pueda formular sus descargos, en cambio a los colaboradores que están en periodo de prueba solo se les

debería de separar de la empresa por causa justa, sin necesidad que sea por comisión de falta grave , sin necesidad de que este formule descargo. En palabras más sencillas, para el acto extintivo de la relación laboral pueda tener efecto, es esencial que se realice su debida comprobación. Además, el fin de la estabilidad laboral, es que los trabajadores puedan laborar más en trabajos permanentes que trabajos temporales, ya que a diferencia de los temporales, los trabajos permanentes van a crear estabilidad personal y familiar.

José Jara establece ciertas obligaciones que tiene el trabajador para con la empresa:

“No utilizar herramientas de la empresa para uso distinto al que se encuentran destinados.

Evitar faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso.

Desempeñar labores que le han sido otorgadas de forma adecuada.

No divulgar secretos de la empresa.

No sustraer objetos de la empresa.” (Jara, 2017)

Si establecemos que estas son las obligaciones que debe cumplir todo trabajador, más el cumplimiento del reglamento interno de trabajo, las causas justas para despedir, más los parámetros que pone el empleador dentro del contrato de trabajo, entonces no habría motivo para que existiera el despido injustificado dentro del periodo de prueba, porque se están poniendo las reglas del juego, por qué motivo se debe despedir a alguien que cumple todos los requisitos.

Según Julio Haro en su libro Derecho Individual del Trabajo establece:

“Superado el periodo de prueba, corresponde al asalariado el derecho de protección contra el despido arbitrario, razón por la cual si el empleador quisiera rescindir el contrato, tendrá que pagarle al trabajador su indemnización por despido arbitrario” (Haro, 2013, pág. 128).

La diferencia entre los trabajadores que han superado el periodo de prueba y los que no, es que a los primeros si son despedidos arbitrariamente se les debe pagar su indemnización, otro es que si son despedidos nulos o injustificadamente, estos pueden solicitar su

reposición, en cambio los de periodo de prueba solo recibirán su pago por compensación por tiempo de servicio, y no existe la reposición, ya sea por donde lo veamos, no existe apoyo para esta clase de colaboradores.

Según, Domingo Campos Rivera, menciona lo siguiente:

"En el derecho, las declaraciones de voluntad deben de realizarse con buena fe, expresando el deseo de dar cumplimiento a lo que se quiere, razón por la cual la ley se encarga de proteger la buena fe y sanciona los actos fraudulentos, el cual contraviene a la ley y los acordados por las partes" (Campos, 2012, pág. 53)

Entonces, como puede existir la buena fe dentro de un contrato laboral, si lo que busca el empleador es poder sacar provecho de sus trabajadores para después prescindir de ellos y no otorgarles estabilidad laboral, alegando que puede despedirlos sin justificación porque la ley así lo faculta.

José Luis Jara Bautista en su libro El Periodo de Prueba Laboral en el Perú indica lo siguiente:

"Entre los diversos principios que protege la Constitución peruana, se encuentra la estabilidad laboral, indemnización contra el despido arbitrario, protección a todos los derechos laborales..." (Jara, 2017, pág. 23)

Es casi lo mismo que indica Haro en su libro, que habla de la indemnización contra el despido arbitrario, que solo correspondería para los colaboradores que han superado el periodo de prueba, pero recalco también lo de la Constitución Política del Perú, la cual se supone que debe proteger a todos los trabajadores ante cualquier abuso por parte del empleador, que si la Carta Magna no puede hacer valer el derecho de esta parte vulnerada, que trabaja más de nueve o diez horas entonces solo es un saludo a la bandera.

Ávalos es muy contundente en lo que respecta al procedimiento de despido.

“El empleador no podrá prescindir del asalariado sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de 6 días para que pueda formular sus descargos que se le formulare.” (Ávalos, 2017, pág. 326)

Como ya dije, no se les está otorgando estabilidad laboral a estos trabajadores, más bien solo se les debe comunicar por qué motivo están siendo despedidos, sin posibilidad de poder defenderse, es lo más salomónico dentro de la relación laboral.

Para tener una mejor definición de lo que es el despido injustificado tenemos:

“El Tribunal Constitucional establece que para que sea considerado despido injustificado, este debe afectar derechos fundamentales, ya que si no se expresa causa alguna, es entendido como una afectación a un derecho fundamental.” (Alva, 2016, pág. 24)

Alva nos trata de explicar que para que sea configurado despido injustificado, primero es que esta debe afectar derechos fundamentales, como el derecho al trabajo, o ser madre gestante, etcétera, y segundo pues no va a existir alguna indemnización para el colaborador, ya que si no se tomaría como un despido arbitrario.

En el libro El Amparo Laboral menciona:

“El despido de una trabajadora por razón de su embarazo es considerada una discriminación basada en el sexo, así como la negativa a contratar a una mujer embarazada”. (Ávalos, 2017, pág. 360)

Según el Decreto Supremo N° 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el despedir a una trabajadora por razón de su embarazo es considerado como despido nulo, teniendo como consecuencia la reposición del trabajador, pero si lo tomamos dentro de lo que significa el periodo de prueba, por más que signifique una discriminación hacia la mujer, el empleador no está en la obligación de reponer al obrero, porque está en su pleno derecho el despedir a cualquier trabajador dentro de este tiempo.

Omar Toledo, en su libro 700 Criterios Jurisprudenciales que todo Abogado debe Conocer menciona que:

"El derecho a la igualdad es violado cuando en un grupo de destinatarios de la norma, por comparación a otros grupos, son tratados de forma distinta, siempre y cuando entre estos grupos no existan diferencias de tal clase y de tal peso que permitan justificar la diferencia de trato" (Toledo, 2019, pág. 69)

Esta cita me parece fuera de sentido, ya que tendríamos que suponer que los colaboradores que están en periodo de prueba y son tratados con más exigencia, debiendo trabajar más horas, que quieran formar parte de un sindicato y no los dejen porque si forman parte de este van a ser despedidos, y me indica que no se estaría violando el derecho a la igualdad por el simple hecho de que existe diferencia entre los trabajadores de periodo de prueba y los que han superado este periodo, no es correcto en ningún sentido, porque todos los trabajadores deben ser tratados por igual.

Cuba menciona la igualdad de oportunidades como principio fundamental dentro de la relación laboral:

"La igualdad de oportunidades hace referencia a la regla de no discriminación, se plasma lo establecido en el inciso 2) del artículo 2 de la Constitución, el cual habla de la igualdad ante la ley" (Cuba, 2017, pág. 48)

Como ya sabemos la relación laboral es asimétrica, ya que la parte más débil de la relación es el trabajador y lo que se busca con esta igualdad de oportunidades para todos es proteger al trabajador a tener un trato justo y equilibrado, pero si le ley me otorga a mí empleador la posibilidad de despedir sin justificación alguna, y yo te despido porque soy racista o porque me caes mal, entonces no existe la igualdad de oportunidades, la Constitución no protege al trabajador, ¿por qué? Porque la ley me permite despedirte sin causa justa.

Todo despido debe ser justificado, y así lo establece Toledo en el siguiente punto:

"La dignidad propia de toda persona, requiere que se exponga el debido motivo por el cual la institución decide poner fin a la relación laboral, aún a pesar, cuando el colaborador se encuentre dentro del periodo de prueba" (Toledo, 2019, pág. 124)

Este es el punto central del tema a tratar, el no despedir sin justificación alguna al trabajador, ya que si no se le está despidiendo por estar en estado de gestación, discriminación, porque hace valer sus derechos, entonces es correcto y lo más loable el explicar por qué motivo se le está separando de la institución, sino se estaría dando a entender que el empleador es una persona con una mentalidad no adecuada y que no es un buen lugar para laborar.

Juana Patlán, escribió un artículo con respecto a los derechos laborales de los trabajadores:

"El derecho a condiciones y al ambiente de trabajo positivo y agradable, son un conjunto de factores técnicos y sociales del entorno laboral, en el cual los empleados realizan sus actividades, con influencia en el desempeño, la salud y el bienestar físico y mental de los trabajadores" (Ciencia ergo-sum, 2016, p. 126)

Todo bien, todos los trabajadores tienen derecho a poder laborar en un ambiente adecuado, y positivo, pero cuando trabajan más del periodo establecido, se restringe el derecho a la salud, cuando se les hace pagar derecho de piso por ser nuevos, afecta al bienestar físico y/o psicológico, ya que deben quedarse varias horas para que vean el compromiso que tienen con la empresa.

Jara recalca que:

"El empleador en el Perú normalmente tiende a reducir los costos laborales, y ello hace pensar que un servidor que adquiera estabilidad laboral conllevaría a mayores gastos, razón por la cual muchos empleadores hacen uso indebido del famoso periodo de prueba, desnaturalizando su finalidad y despidiendo a los trabajadores, por lo tanto no teniendo opción a reclamo afectando incluso derechos constitucionales " (Jara, 2017, pág. 25)

Lo que indica el autor es muy cierto, no siempre sucede ya que conllevaría a volver a explicar al trabajador como se labora en la empresa, básicamente a enseñar desde cero, pero si lo vemos desde otra perspectiva, al empleador no le convendría "mantener en sus filas" a alguien que se va a su hora, que sea pro trabajador, que luche por sus derechos tanto como parte de un sindicato, para tal caso, no convendría mantener a una persona con esas características y además tener que pagarle vacaciones, utilidades, viáticos, etcétera, razón por la cual decide despedir a los trabajadores que cumplen este periodo afectando los derechos fundamentales de muchos trabajadores.

En el libro el Periodo de Prueba Laboral en el Perú, se hace un comentario importantísimo:

"El único límite normativo que se da en el Perú para evitar el exceso y abuso del uso del periodo de prueba es el de la temporalidad máxima de duración" (Jara, 2017, pág. 66)

En pocas palabras si yo trabajador de confianza, mi periodo de prueba es de seis meses según dice la ley, y veo que cometen injusticias contra mi persona laboralmente hablando, no puedo hacer denuncia ante SUNAFIL, tampoco puedo acercarme al Ministerio del Trabajo porque me van a botar, en pocas palabras tengo que aguantar el abuso porque necesito el trabajo.

Por otra parte, en el libro Régimen Laboral Explicado 2018 menciona:

"La jornada ordinaria de trabajo tanto para varones como para mujeres es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo" (Valderrama & Tarazona, 2018, p. 134)

Se supone que todos los trabajadores que no se encuentran sujetos a fiscalización deben laborar ocho horas diarias aparte de su hora de refrigerio, pero si los trabajadores con estabilidad laboral trabajan más de nueve horas, sabiendo que si se retiran a su hora su supervisor lo toma en cuenta como una falta de compromiso, imaginémonos a los colaboradores en periodo de prueba, deben exigirse más.

Según Enrique Bernales, comenta acerca de la dignidad de trabajador:

“Según los derechos constitucionales y con referencia a la dignidad del trabajador, estas no pueden ser cuestionadas, básicamente el empleador no puede y no debe perjudicar la dignidad de su empleado; cualquier acto que busque desconocer derechos constitucionales, acosar o rebajar la dignidad del trabajador acarreará reclamo alguno” (Bernales, 2012, pág. 260)

Todos los trabajadores tienen derecho a ser tratados dignamente, en este caso ya no hablo solamente por los que están en periodo de prueba, sino que hablo por todos los trabajadores; bien lo determina el artículo 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que es considerado como acto hostil el acto de violencia o faltamiento grave de palabra en contra del trabajador o su familia, o cualquier acto contra la moral o dignidad del trabajador, muchos de estos trabajadores sufren por estas humillaciones por parte de su empleador, solo que la diferencia encontrada entre los que recién entran a trabajar y los que ya llevan tiempo laborando, es que estos pueden cursar una carta al empleador solicitando enmendar su conducta, en cambio que es lo que puede solicitar un trabajador que no ha adquirido estabilidad laboral, que es lo que puede reclamar el trabajador, la doctrina que es lo que indica, que si el trabajador en periodo de prueba no está conforme con su trabajo, puede renunciar sin dar explicación alguna, pero en la vida real, el trabajador no va a renunciar porque este necesita el trabajo.

Según el libro Tratado de Derecho Laboral recalca lo siguiente:

“El trabajo como tal se encuentra reconocido en la Constitución Política del Perú como un derecho fundamental; por lo tanto se encuentra prohibido el trabajo forzoso y por ende nadie se encuentra obligado a prestar trabajo sin retribución alguna”. (Dolorier, 2010, pág. 12)

Por lo tanto se encuentra prohibido y sería poco ético por parte del patrono el de obligar a su trabajador a laborar en sobretiempo, y más aún el de no pagarle por su trabajo, esto no solo ocurre con los colaboradores con estabilidad laboral, sino que también con los trabajadores en periodo de prueba, y a mayor medida con ellos.

Américo Plá señala que *“ante cualquier diferencia entre los hechos que ocurren en la práctica y los documentos, el juez debe dar preferencia a los hechos”* (Plá, 1998, pág. 313)

Por lo tanto, gracias a este principio se puede determinar que si el trabajador cumple los requisitos, llega a tiempo a centro de labores y justifica su buen trabajo, no cabría el despido hacia este.

Tulio Obregón, escribe un artículo con respecto a este dichoso tema:

“...como nuestra legislación protege al trabajador del despido incausado, no sería justo que desde el primer día de prestación del servicio el trabajador goce de dicha protección, cuando aún no ha demostrado si es idóneo para el puesto de trabajo.” (Obregón, 2015)

Se considera justo o equivalente para el autor, que ya que legislación protege a los trabajadores que superaron el periodo de prueba, los protege frente al despido incausado, entonces los que recién entran a laborar y están en periodo de prueba, no deben ser protegidos, por ende, si al empleador no le cae bien el trabajador que recién está laborando entonces lo despedirán intempestivamente sin razón alguna.

En el Manual de Reclamos y Procedimientos Laborales, se resuelve una pregunta importante:

“Si un trabajador incurre en una causa valida de despido, el empleador puede aplicar dicha sanción. No obstante, si el trabajador logra probar que el sustento del despido es la afiliación sindical o la participación en actividades sindicales, el despido será nulo...” (Gaceta Jurídica, 2015, p. 272)

Este trabajo no concierne a si el trabajador en periodo de prueba es despedido por razón de formar parte de un sindicato, el presente trabajo investiga la no protección de la sindicalización hacia el trabajador en periodo de prueba.

Por lo tanto como menciona el autor, solo puede ser despedido válidamente siempre y cuando incurra en una causa valida del despido, por lo tanto no incurriría que sea despedido sin razón alguna.

En el Régimen Laboral Explicado 2018, habla acerca del adelanto y/o retraso del parto:

“Cuando se produzca adelanto de parto con respecto a la fecha de parto fijada para establecer el inicio del descanso prenatal, los días de adelanto se acumularán al descanso posnatal. Si se produjera después de la fecha de parto, los días de retraso serán considerados como descanso médico por incapacidad temporal para el trabajo y pagados como tales” (Valderrama & Tarazona, 2018, p. 365)

Si bien es cierto, en la Ley N° 26644 establece de qué forma puede adelantar o acumular los días de descanso pre y posnatal, pongámonos en el caso de los trabajadores en periodo de prueba, al empleador no le conviene contratar a un trabajador con hijos porque no es factible que este priorice otras cosas antes que al trabajo, imaginémonos si esta persona se encuentra embarazada, son noventa y ocho días de descanso, tres meses que el empleador debe pagar al empleado, el trabajador puede solicitar adelanto de vacaciones, cuatro meses de no trabajo, por lo tanto, si bien lo indica la ley y establecemos que el asalariado tiene estos derechos, en la vida real no se realiza, por el simple hecho de que no resulta factible para la economía de la empresa.

En el libro Derecho Individual del Trabajo en el Perú, el autor del libro otorga una opinión de vital importancia:

“Si bien se ha indicado que el patrono no se encuentra obligado a demostrar el motivo de la desvinculación durante el periodo de prueba, creemos que este podría a estar obligado, si el trabajador invoca una debida fundamentación e indica que su separación es por motivos discriminatorios...” (Ferro, 2019, pág. 61)

Este es una cita importante, ya que si bien lo que se busca es fundamentar el porqué de la desvinculación de un trabajador en periodo de prueba, la ley faculta a empleador a no motivar el despido, se citó este párrafo para fundamentar el porqué del trabajo de investigación y el motivo del anteproyecto de ley.

En el libro Los Derechos Fundamentales, se establece las potestades que tiene o que debe tener el empleador al usar su poder sancionador como tal:

“El empleador tiene facultades empresariales como tal, determinando de ser el caso, que el empleador introduzca medidas coercitivas cuando se lleguen a incumplir las obligaciones que se derivan del contrato de trabajo, pero existen ciertas circunstancias en las cuales el poder de dirección puede volverse excesivo, llegándose a lesionar derechos fundamentales del trabajador”.
(Landa, 2017, pág. 152)

Es cierto que los empleadores tienen facultad de dirección, y como dice la cita, el empleador puede tomar medidas sancionadoras cuando se incumplan las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo, volvemos al mismo punto de los párrafos anteriores, determinando a que si no existen alguna falta por parte del trabajador, si el asalariado ha respetado y cumplido lo establecido en el contrato y lo mencionado por el patrono, entonces el empleador no debería lesionar derechos fundamentales como el del trabajo.

El Dr. Elmer Arce hace alusión al despido que tenga motivos constitucionales durante el periodo de prueba:

“En el caso de la extinción del contrato durante el periodo de prueba, cuando no exista razón del despido, cuando el motivo sea ajeno a la relación laboral e irrespete los derechos fundamentales del trabajador, entonces se tendría que examinar si tal despido sería válido” (Arce, 2015, págs. 99,100)

Esta cita me resulta de gran trascendencia, ya que se estaría marcando la posibilidad de que para despedir a un trabajador en periodo de prueba, el empleador tenga que demostrar porque razón lo está despidiendo, deba cursar una carta de despido como es debido.

Julio Haro, en su libro Derecho Individual del Trabajo, hace alusión a los despidos que sufren los trabajadores en periodo de prueba, pero que esconden un motivo discriminatorio:

“Esta clase de despidos se da cuando el patrono despide a su trabajador, pero el despido no solo vulnera derechos laborales, sino derechos constitucionales o también llamados derechos propios de la persona” (Haro, 2013, pág. 255)

Si bien el tipo de despido que menciono podría considerarse más hacia los trabajadores estables, pero también los empleadores podrían despedir a esta clase más vulnerable por motivos raciales, por orientación sexual, o por el simple hecho de realizar un favor a ciertas personas, cosa que se da en todos los ámbitos, razón por la cual, para que un despido hacia cualquier trabajador en periodo de prueba no sea considerado como que se ha vulnerado sus derechos fundamentales, debería fundamentarse el motivo del despido.

Elmer Arce Ortíz, en su conocido libro *La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales*, habla de los motivos prohibidos dentro del despido:

“... son nulos aquellos despidos que, aparte de ser injustificados tengan por motivos actos discriminatorios o violen derechos de las personas, (motivos sindicales, discriminatorios de la persona humana); aparte de no surtir efecto tal despido, obligará a que se retrotraigan las cosas a un estado anterior antes del acto lesivo, por tal razón se realizaría la reposición del trabajador afectado.”
(Arce, 2015, págs. 42,43)

Muchos de los despidos en periodo de prueba son por estas razones, pero declarar nulo estos despidos no son convenientes para el trabajador despedido en este periodo, ya que, si lo han despedido en periodo de prueba, nada garantiza el que busquen cualquier excusa para poder despedirlos mañana más tarde.

En el libro *Sunafil Fiscalización Laboral*, nos brinda una variedad de infracciones por parte de los empleadores hacia los trabajadores, en este caso solo analizaremos las infracciones que afectan a los colaboradores en periodo de prueba, como:

“...No brindar medidas para prevenir o cesar actos que mellen la dignidad del colaborador o sus derechos constitucionales; el no cumplir con las normas referentes a proteger a las trabajadoras en estado de gestación y/o lactancia; discriminar al trabajador ya se de forma directa o indirecta...” (Jiménez, Quispe, Rojas, & García, 2017, pág. 141)

Ante esta cantidad de infracciones muy graves, los trabajadores en periodo de prueba no tienen alguna forma de protección, ya que si ellos forman parte de este grupo afectado y la Sunafil decide supervisar a la empresa denunciada, ante ello el empleador si bien puede corregir las infracciones mencionadas, también tomará acciones que afecten más al trabajador en periodo de prueba, como es el de despedirlo.

2.4. Definición de Términos Básicos

I. Explotación laboral

“Actividad laboral en la cual se supera la jornada de trabajo, no se respetan los tiempos de descanso, el salario es inferior a lo establecido en el contrato”.

(Definiciónabc, 2007)

II. Inestabilidad laboral

“La estabilidad laboral sirve para dar tranquilidad y seguridad a los trabajadores con respecto a la permanencia en el puesto de trabajo, por lo tanto tiene derecho a la permanencia en su puesto de trabajo, a no ser que el trabajador incurra en alguna causal de despido determinada por la ley”. (Cuba, 2017, p. 71)

III. Fomento del empleo

“Crear puestos de trabajo para las personas y que puedan conducir a la producción de riqueza del Estado” (Bernales, La Constitución de 1993: Análisis Comparado, 1999, pág. 253)

IV. Vulneración de derecho fundamental

“Los derechos fundamentales e refiere a las ideas morales que se plasman en una constitución, ya sea a través de principios o reglas. Lo que se busca es hacer valer el derecho del individuo a exigir al Estado el respeto a sus derechos a través de mecanismos institucionales” (Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2006, p. 1310)

V. Libertad empresarial

“Actuación económica propia de la persona, destinada a permitir el desarrollo y bienestar económico de la misma con fines de desarrollo personal” (Huamán, 2018)

VI. Reposición del trabajador

“Readmisión a su puesto de trabajo al colaborador despedido, desempeñando la misma actividad, conservando el mismo puesto, las mismas condiciones laborales y la misma remuneración” (Blancas, 2002, pág. 329)

CAPÍTULO III
PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Análisis de Resultados

Items	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5	Interpretación
<p>¿No cree que al otorgársele al empleador la facultad de poder despedir sin causa motivada, también se le estaría otorgando la posibilidad de explotar a sus colaboradores de manera laboral?</p>	<p>A mi parecer pues sí, ya que muchos de los trabajadores que llegan por ser despedidos durante el periodo de prueba, también cuentan que los hacen trabajar más de las horas establecidas.</p>	<p>Así es, el mismo empleador está pensando como empresario y busca maximizar sus ganancias, haciendo que los trabajadores trabajen más de las horas indicadas, y no pagándoles por las horas extras y más.</p>	<p>Claro, porque es un periodo de tiempo, en el cual el empleador se asegura que el trabajador sea apto para el trabajo, incluso haciéndolo trabajar más de la cuenta, ya que cuando se supere el periodo de prueba, el empleador deberá encontrar causa justificada para despedirlo.</p>	<p>Si este ha sido sometido a pruebas de conocimiento, evaluaciones psicológicas debería estudiarse mejor y exonerar el periodo de prueba, ya que es volver a repetir ese nuevo trance, hay derechos y deberes para ambas partes; a veces los empleadores como tienen esa facilidad no necesitan acreditar y te pueden retirar antes de los tres meses sin derecho a indemnización, entonces debería llegar a una situación más armoniosa, por eso se debería de exonerar el periodo de prueba, ya que para ellos existen las causales de falta grave.</p>	<p>Por supuesto, todo empleador busca obtener ganancias a un menor precio, si muchos trabajadores vienen porque son despedidos y no se les han pagado sus horas extras, imagínate los trabajadores en periodo de prueba.</p>	<p>El entrevistado1 afirma que muchos de los trabajadores laboran más de la cuenta sin ser remunerados. El entrevistado 2 concuerda con el entrevistado1, mas justifica lo que realiza el empleador. El entrevistado 3 justifica la explotación de los trabajadores en periodo de prueba, ya que cuando tenga estabilidad laboral, no podrá despedirlo. El entrevistado 4 piensa que debería de eliminarse el periodo de prueba para los trabajadores que han pasado por una rigurosa prueba antes de obtener el puesto. El entrevistado 5 acepta que el empleador abusa laboralmente de sus trabajadores en periodo de prueba, mencionando que hace trabajar más horas a sus trabajadores que han superado este periodo, a los que no han superado este periodo se aprovechan de su condición.</p> <p>En conclusión, sí existe tal posibilidad de explotar laboralmente a los colaboradores ya que no tienen estabilidad laboral, pero está justificado de forma empresarial.</p>

Items	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5	Interpretación
¿Por qué no establecer una protección contra el despido injustificado para los trabajadores en periodo de prueba, si este no establece estabilidad laboral?	El sistema no ha pensado en eso, debería de haber una forma de protección contra el despido injustificado en este periodo para evitar que se haga un abuso, muchas veces los empleadores los contratan y los despiden, si es frecuente.	Es que la ley lo que trata de hacer, es darle la seguridad al empleador de que el trabajador que ha contratado es idóneo para la empresa. Por esta razón es que no existe protección contra este despido, ya que también otorga al trabajador la posibilidad de conocer su centro de trabajo y de renunciar cuando este quiera.	Es que existe una normativa de despedir sin causa alguna, lo que tú quieres hacer es básicamente que se le otorgue estabilidad laboral, además si se le otorga esta protección al trabajador, el empleador debe de probar el motivo del despido, si va a ser así, entonces nadie va a querer contratar personal.	Es una condición mínima para que garantice la estabilidad del trabajo, por lo menos tres meses cubrir esa garantía, si es idóneo o no, para continuar esas funciones. En alguna legislación decía, que si ya pasa los exámenes de conocimiento, y de evaluación ya debería estar exonerado del periodo de prueba.	El periodo de prueba ya está establecido, en el artículo 10, ahora ¿por qué no proteger? Nos basamos lo que dice la norma, y dice que no puede estar protegido, pero si quieres que el trabajador tenga un trato por igual, se tiene que realizar muchos cambios, y uno de ellos es la cambiar la Constitución, además que conlleva a mucho trabajo administrativo por parte del Ministerio de Trabajo o Sunafil, sin mencionar que los colaboradores van a acudir al Poder Judicial porque se ha cometido un despido injustificado, basándose en discriminación, y solo eso ya es carga procesal.	<p>El entrevistado1 comenta que no se ha pensado, pero que debería de existir una adecuada protección.</p> <p>El entrevistado 2 no se encuentra de acuerdo con el primer entrevistado, indicando que no existe tal protección porque no es conveniente para el empleador, e indica que permite al trabajador conocer el ambiente laboral.</p> <p>El entrevistado 3 menciona que ya existen parámetros establecidos y que sería tedioso el que exista tal protección.</p> <p>El entrevistado 4 concuerda con el entrevistado 2, indicando que es una forma de garantía para el patrono, ya que si no es indicado lo puede despedir de forma inmediata.</p> <p>El entrevistado 5 que para que exista protección contra el despido injustificado, el trámite sería engorroso.</p> <p>Se puede concluir que no se puede establecer una protección contra el despido injustificado, porque no se encuentra establecido en la ley, además que no es conveniente para los empleadores ni para la Administración Pública.</p>

Items	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5	Interpretación
<p>Si el Estado busca el bienestar social y económico de la persona, busca promover condiciones para el progreso social y fomentar el empleo ¿qué pasa con estos trabajadores que su único medio de sustento para su familia es ese trabajo? ¿No cree que la Constitución no beneficia a la clase social más vulnerable?</p>	<p>Muy buena pregunta, pero como tú lo has dicho, se busca el bienestar social, y nunca vamos a lograr el bienestar social como estamos, con corrupción. Si esto sigue así, no se va a lograr el bien común.</p>	<p>Si bien es cierto que la Constitución busca el bienestar económico para todas las familias, pero existe el periodo de tiempo que es de tres meses como una forma de abuso durante el periodo de prueba. El Estado busca beneficiar a todos los trabajadores, pero para eso el trabajador debe comportarse adecuadamente para no ser despedido.</p>	<p>Lo que mencionas es el objetivo del Estado para todos los ciudadanos, y tienes razón, pero no se puede eliminar el periodo de prueba, como una forma de proteger a la clase trabajadora. Qué crees que pasarías con las empresas extranjeras, no invertirían porque le estamos quitando poder.</p>	<p>Lamentablemente, el Estado no puede protegernos a todos de lo que sucede a nuestro alrededor. La Constitución no es una panacea a todos nuestros problemas y deficiencias como Estado.</p>	<p>Te pongo un ejemplo en la Constitución nos menciona que el Estado garantiza la erradicación del analfabetismo, que protege al niño o al anciano en situación de abandono, pero el analfabetismo se ha erradicado, y vemos a niños o ancianos abandonados, lo que me dices del fomento del empleo es un objetivo a futuro, han pasado más de veinticinco años y no se cumple, por lo tanto que la Constitución beneficie o no, es muy difícil de explicar, se hace lo que se puede con los pocos recursos que existen. Con respecto a los trabajadores, pues deben de tratar de mejorar rápidamente y no causar problemas, porque lamentablemente nadie los puede defender ante esta situación.</p>	<p>El entrevistado1 comenta que para lograr el bienestar social, se debe de eliminar la corrupción. El entrevistado 2 menciona que el Estado busca el bienestar económico, pero durante el periodo de prueba, el trabajador debe comportarse para no sufrir de este despido. El entrevistado 3 dice que no se puede eliminar el periodo de prueba. El entrevistado 4 indica que el Estado no nos puede proteger de todo. El entrevistado 5 menciona que no se puede hacer nada al respecto, y que los trabajadores deben mejorar y comportarse adecuadamente.</p> <p>En conclusión, el Estado no puede proteger debidamente a los colaboradores en periodo de prueba, así que depende del trabajador el no ser despedido por el patrono.</p>

Items	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5	Interpretación
¿Cree usted que, al despedir al trabajador sin causa justificada durante el periodo de prueba, se estaría transgrediendo derechos fundamentales como el derecho al trabajo?	<p>Sí, ya que se le está despidiendo sin causa motivada.</p> <p>Si un jefe despide a su trabajador sin alguna causa razonable debe ser porque existe un motivo fuera de lo estipulado por la ley; siempre el que despide debe ser por alguna razón.</p>	<p>Se están vulnerando derechos, como lo has dicho el derecho al trabajo pero, mientras no superes el periodo de prueba todo está válidamente aceptado, además el empleador está facultado de despedir sin causa, el trabajador también puede renunciar sin algún procedimiento.</p>	<p>No, ya que en el periodo de prueba el empleador puede despedir sin causa justificada a sus trabajadores, para eso existe este periodo, ambas partes pueden dar por terminada la relación laboral.</p>	<p>Hay que separar las cosas, primero, el despedir a cualquier trabajador con estabilidad laboral sin mediar o explicar los motivos causa incógnita para la parte despedida, por eso da que pensar cuando ocurren este tipo de despidos; segundo si lo plasmamos en el ámbito de prueba, vendría a ser la misma apreciación, pero como probar tal transgresión de derechos, si se da la facultad de despedir sin causa; si el trabajador no tiene suficiente tiempo como para hacer conocidos y recabar información, entre otros inconvenientes.</p>	<p>Se estaría violando el derecho al trabajo a no ser despedido por causa justa, incluso estos despidos pueden tener de fondo otras razones que no son propias de la actividad que ejerce el trabajador, como es el caso de maternidad, ser parte de un sindicato, u otros motivos discriminatorios.</p>	<p>El entrevistado 1 cree que se estaría transgrediendo los derechos, ya que si no se justifica el despido debe ser por causa no relacionadas al trabajo.</p> <p>El entrevistado 2 también cree que se estaría quebrantando derechos fundamentales, pero justifica el despido por ser periodo de prueba.</p> <p>El entrevistado 3 rechaza lo indicado por los entrevistados anteriores, ya que, en el periodo de prueba, ambas partes pueden finalizar la relación en cualquier momento.</p> <p>El entrevistado 4 menciona que si hay vulneración de derechos, pero el inconveniente es como probarlo.</p> <p>El entrevistado 5 afirma lo indicado por los dos primeros entrevistados, añadiendo que estos despidos se realizan porque afectaran al empleador en un futuro.</p> <p>Por lo tanto, al despedir a un trabajador durante el periodo de prueba sin causa justificada se estarían vulnerando derechos fundamentales como el derecho al trabajo.</p>

Items	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5	Interpretación
<p>Si bien el Estado promueve la libertad empresarial de las empresas privadas ¿por qué motivo otorgársele la posibilidad de llegar al punto de despedir y deshacerse de los trabajadores de forma arbitraria?</p>	<p>Lamentablemente el empresario va a velar por sus intereses, y mientras la ley diga que durante el periodo de prueba se pueda despedir injustificadamente, el empleador va a tomar la norma como mejor le convenga.</p>	<p>No siempre va a despedir a sus trabajadores, sino para tal caso no contrata a nadie si al final va a estar despidiendo, pero enfocándonos en el punto, es por el Estado, es el Estado quien da las facilidades al empleador de despedirlo a su trabajador durante los tres meses, posiblemente para promover la creación de empresas en el país.</p>	<p>Porque la libertad de empresa hace que el empleador pueda contratar y despedir en pro de la empresa, y mientras exista el periodo de prueba, el empleador puede hacer lo que mejor le convenga</p>	<p>Esta condición por llamarla así, no solo es por parte del Estado peruano, sino muchas legislaciones, muchos países tienen este periodo de prueba, quizás algunos países con una duración más prolongada, otras como las europeas que es más exigente con su periodo de prueba, pero la mayoría de estas tienen la potestad de despedir sin causa justa a sus colaboradores.</p>	<p>Hay que ver también que si despedimos a muchos trabajadores como en el caso Telefónica, esa libertad de empresa se estaría viendo vulnerada. Siempre existen motivos por los cuales se despide a un trabajador, ya sean válidos o no, pero es bueno que se expliquen las razones por las cuales se despide a alguien, sino nos deja con la incógnita si ese despido fue por algún motivo fuera del trabajo.</p>	<p>El entrevistado 1 indica que el empleador va a velar por su bienestar y si la norma permite despedir injustificadamente, entonces lo hará. El entrevistado 2 indica que no es viable despedir a los trabajadores en periodo de prueba, menciona además que es el Estado quien otorga las facilidades a los empleadores para fomentar el trabajo. El entrevistado 3 comenta que mientras exista la libertad de empresa, el empleador va a realizar lo que mejor le parece. El entrevistado 4 justifica el despido durante este periodo mencionando que varios países tienen el periodo de prueba. El entrevistado 5 mantiene una posición diferente, mencionando que no es rentable despedir a muchos trabajadores durante el periodo de prueba, porque ese despido tendría un trasfondo no laboral.</p> <p>Por lo tanto se llegó a la conclusión que es el Estado quien da la posibilidad al empleador de poder despedir a sus trabajadores en periodo de prueba, pero bajo ciertos parámetros.</p>

Ítems	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5	Interpretación
<p>Determinar una reposición para aquellos trabajadores despedidos injustificadamente ¿sería lo más recomendable para la relación laboral o haría que el empleador hostigue laboralmente al trabajador hasta el punto de hacer que renuncie?</p>	<p>Como algo que puede cambiar, me parece interesante, si lo que quieres es que se proponga eso, me parecería justo, como te digo, en las preguntas que me han realizado, veo con mucha frecuencia que son despedidos en el periodo de prueba sin causa alguna.</p>	<p>Si el trabajador, solicita la reposición, ya no podría solicitar la indemnización, sería la reposición y el pago de los devengados; creo que debería solicitar una de las dos.</p>	<p>Es que para eso se debería de partir de que no exista periodo de prueba, y para mí existe periodo de prueba, entonces no debería haber reposición.</p>	<p>Hay diferentes puntos de vista, algunos dicen que no, porque si se repone al trabajador, este será hostigado para que renuncie. Ahora, si es un trabajador, que ha demostrado sus capacidades y su conducta, no amerita que lo despidan sin causa, por eso tiene derecho a que lo indemnizen, para que pueda sobrevivir por un tiempo específico hasta encontrar un nuevo trabajo.</p>	<p>Si no hay una causa justificada dentro del periodo de prueba no cabría reposición, además no sería idóneo que el trabajador despedido injustificadamente regrese a laborar, ya que el empleador no lo quiere dentro de la empresa. Por lo tanto, el empleador al fin de cuentas terminará siendo despedido.</p>	<p>El entrevistado 1 menciona que le parece una propuesta interesante el de la reposición del trabajador. El entrevistado 2 comenta que si el trabajador solicita la reposición ya no cobraría la indemnización. El entrevistado 3 cree que no debería de haber reposición ya que el trabajador se encuentra en periodo de prueba. El entrevistado 4 dice que si el trabajador llega a ser repuesto, el empleador lo hostigará para que renuncie y que si llega a demostrar sus capacidades laborales y lo despiden, este tiene derecho a ser indemnizado. El entrevistado 5 concuerda con el entrevistado anterior, que no existe la figura de reposición por estar en periodo de prueba, añadiendo además que no sería idóneo ya que al final el empleador lo que busca es despedir al personal, y lo terminará haciendo.</p> <p>Se puede concluir que lo más recomendable sería el solicitar una indemnización para el colaborador, y así se pueda sustentar económicamente hasta encontrar un nuevo centro de labores.</p>

Items	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5	Interpretación
<p>Si se da el mismo método para despedir aplicado en los artículos 23 y 24 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, sin otorgar la posibilidad para que el trabajador se defienda ¿haría que el trabajador conozca sus deficiencias laborales y mejorarlas a futuro?</p>	<p>Posiblemente sí, ya que con esto va a mejorar como trabajador, y las va a aplicar para otro empleo.</p>	<p>Que sucedería si el empleador le manifiesta el porqué de su despido y este no se manifiesta a lo correcto, entonces el trabajador no tendría opción a reclamo, por lo tanto no es eficiente el dejar de lado la defensa por parte del trabajador.</p>	<p>Pero de qué sirve conocer las deficiencias, si ya despidieron al trabajador, el trabajador debe saber a lo que se enfrenta antes de entrar a una empresa.</p>	<p>El objetivo de explicar el porqué del despido durante el periodo de prueba no es el de hacer que el trabajador pueda mejorar sus deficiencias y mejorarlas para un futuro de trabajo. Lo que se busca es que el trabajador tenga todos los derechos de los trabajadores, siempre y cuando no tengan que ver con la estabilidad laboral, por lo tanto se le debe de fundamentar el despido.</p>	<p>Más que para conocer las deficiencias que el trabajador tiene, es para que sepa que no se le está despidiendo arbitrariamente y que los hechos que se le imputan son correctos, ya que todos tenemos derecho a la información, incluyendo los motivos de mi despido.</p>	<p>El entrevistado 1 menciona que si se aplica los mismos métodos del despido, es posible que el trabajador mejore sus deficiencias a futuro.</p> <p>El entrevistado 2 cree que no es buena opción que el trabajador no se defienda.</p> <p>El entrevistado 3 no cree que el conocer las deficiencias a futuro haga la diferencia.</p> <p>El entrevistado 4 menciona que al explicar el despido, la fundamentación no sea por motivos distintos, y así se convierta en un despido fraudulento.</p> <p>El entrevistado 5 indica que los motivos por los cuales se debe de indicar las causales del despido son para informar que los hechos imputados son correctos.</p> <p>Por lo tanto, el justificar el porqué del despido no hará que el trabajador conozca sus deficiencias y mejore, más si hará valer sus derechos, como el derecho a la información.</p>

3.2. Discusión de Resultados

(Hernández, 2015) afirma que el trabajo es un derecho y un deber de carácter global, y es necesario para que la persona pueda vivir dignamente pues así lo menciona la Constitución de la República y el Código del Trabajo; las indemnizaciones que otorga el Código del Trabajo para el trabajador que ha sido despedido por su empleador de forma intempestiva son ínfimas por cuanto no cubren los perjuicios económicos causados al empleado por este tipo de despidos lesivos. Los resultados afirman lo dicho por el autor, ya que si bien la mayoría de entrevistados mencionan que al despedirse durante el periodo de prueba sin justificación alguna se estaría vulnerando derechos del trabajador, también admiten que deben de existir una indemnización por el daño ocasionado, lo suficiente como para que pueda subsistir económicamente por un periodo de tiempo hasta que pueda encontrar un nuevo centro de trabajo donde laborar; ya que aparte de sufrir un despido injustificado, se le ha realizado un trato diferenciado, no solo afectándolo como persona sino también a personas que dependan del trabajador.

(Mas, 2018) demuestra que esta institución es una fase inicial de inestabilidad para el trabajador y de índole experimental, donde ambas partes, tanto trabajador como patrono tienen tiempo para conocerse y ver si les conviene continuar con la relación laboral en forma definitiva o a plazo fijo, pero con el objetivo de una mayor estabilidad. El empleador tiene la necesidad de una válvula de seguridad, que le permita obviar las consecuencias que se pueden derivar de una incauta contratación definitiva del prestador de servicios. Por ello, la prueba le resulta de gran utilidad, no sólo para poder apreciar al evaluado desde el punto de vista técnico, sino también moral y disciplinario. Otra segunda conclusión es que se debe frenar los excesos que conllevan la aplicación de este periodo, que para poder extinguir la relación deba ser de forma regular, debiendo ser del resultado de su falta de aptitud y capacidad para adaptarse al puesto, con esto finalizará lo que es el despido incausado en el periodo de prueba; si se llega a fundamentar las causas de despido en

el periodo de prueba, se estaría limitando el trato discriminatorio, la vulneración de los derechos fundamentales, entre otros; por otra parte también se exigiría al empleador que desvirtúe su inexistencia y acredite que la decisión extintiva fue el resultado de una evaluación negativa”. Los resultados corroboran lo dicho por Alexander Mas, ya que los entrevistados concuerdan de que en el periodo de prueba ambas partes pueden rescindir del contrato, y que el empleador necesita saber si la contratación que ha realizado es la correcta, por esta razón es que no es conveniente una protección durante el periodo de prueba, aparte de que no es conveniente para el empleador tampoco incita actividad empresarial, y si no hay actividad empresarial en el Perú, habría mayor desempleo y no habría un crecimiento económico nacional. Pero esta clase de despidos deben tener un límite, ya que el empleador al tener la potestad de despedir a los trabajadores sin existir un motivo, puede usarlo de forma inadecuada vulnerando derechos fundamentales o despedirlos por motivos discriminatorios.

(Jara, 2017) indica que el patrono en el Perú normalmente tiende a reducir los costos laborales, y ello hace pensar que un servidor que adquiera estabilidad laboral conllevaría a mayores gastos, razón por la cual muchos empleadores hacen uso indebido del famoso periodo de prueba, desnaturalizando su finalidad y despidiendo a los trabajadores, y sin otorgarles sus beneficios laborales, por lo tanto no teniendo opción a reclamo afectando incluso derechos constitucionales. De acuerdo a los entrevistados, se corrobora lo mencionado por el autor, ya que libertad empresarial busca el bienestar económico del mismo empresario y así su desarrollo personal, más los entrevistados lo justifican porque en este periodo el empleador puede explotar laboralmente hablando y despedir a sus trabajadores en periodo de prueba, en otras palabras todo es válidamente aceptado y va a depender del mismo colaborador el no ser despedido.

(Ferro, 2019) determina que el patrono no se encuentra obligado a demostrar el motivo del porqué del despido durante el periodo de prueba,

pero a parecer del autor este sí debería encontrarse obligado, sólo si el trabajador invoca una debida fundamentación e indica que su separación fue por motivos discriminatorios. Los resultados contravienen lo dicho por el autor, ya que si bien los entrevistados mencionaron que se vulneran derechos laborales al ser despedidos sin causa alguna porque no tienen un trasfondo laboral; por otra parte esta clase de despidos también son avalados por la mayoría de entrevistados, indicando que es una forma de protección para el empleador antes de que el trabajador adquiriera la estabilidad laboral; porque la ley lo permite y de no ser así no incentivaría al empresario a invertir; porque el Estado dio esa facultad, entre otras.

3.3. CONCLUSIONES

PRIMERA

Se determinó que la importancia de que se otorgue al trabajador protección durante el periodo de prueba con respecto al despido injustificado, ayuda a que el empresario no utilice este periodo de trabajo como una herramienta útil para hacer uso de la mano de obra y extinguir cuando le convenga la relación laboral, además que si se llegase a derogar el despido sin expresión de causa, esto determinaría por qué motivos el trabajador está siendo despedido, eliminando así despidos que sean por motivos discriminatorios o vulnerando derechos fundamentales.

SEGUNDA

Se estableció que a los trabajadores a los cuales se debe de realizar una adecuada protección durante el periodo de prueba con respecto al despido injustificado, es a los trabajadores que forman parte de un grupo minoritario de colaboradores pero con los mismos derechos que los demás, como son las trabajadoras en estado de gestación, trabajadores con diferente orientación sexual, aquellos que sufren de algún tipo de discriminación, o aquellos que participan en un proceso o presentan una queja contra el empleador; en otras palabras todos aquellos trabajadores cuyos despidos se encuentren normado en el artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, exceptuándose los despidos que están dentro del literal a) y b) de dicho artículo, como es la afiliación a un sindicato o participación en alguna actividad sindical y/o ser candidato a representante de los trabajadores, ya que de no exceptuarse entonces todos los trabajadores en periodo de prueba tratarían de formar parte de algún sindicato.

TERCERA

Se demostró efectivamente que se debe de establecer una indemnización conforme al periodo de tiempo establecido en el contrato de periodo de prueba sería una forma de proteger a los colaboradores respecto al despido injustificado, ya que los entrevistados concuerdan de que una indemnización sería la forma más efectiva para que el trabajador pueda sustentarse así y a sus familiares hasta que pueda conseguir nuevamente

un trabajo; añadiendo además que en uno de los antecedentes internacionales el autor menciona que las indemnizaciones para el trabajador son ínfimas, razón por la cual lo correcto es una indemnización de acuerdo al contrato establecido en el periodo de prueba.

CUARTA

Se corroboró que no se estaría vulnerando el poder de dirección del empleador, ya que el poder de dirección es la facultad que tiene el empleador para dar órdenes a los trabajadores, ya sea en la forma, en el tiempo o en el lugar en el que se encuentren trabajando; y que si se corrobora que si el trabajador no presta sus servicios de forma idónea, el empleador va a poder despedirlo.

3.4. RECOMENDACIONES

PRIMERA

Al Congreso de la República del Perú, modificar el artículo 10 del Decreto Supremo N° 003-97-TR del Decreto Legislativo N° 728, Ley de

Productividad y Competitividad Laboral, a través de la aplicación del Anteproyecto de Ley, buscándose así justificar el despido hacia los trabajadores que se encuentran en periodo de prueba, ya que muchos de estos despidos esconden un motivo que no son de índole laboral, llegándose a despedir por distintos motivos que no forma parte del índole laboral, ya que se estaría afectando no solo la dignidad, sino también derechos fundamentales de los trabajadores.

SEGUNDA

Al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, como una de sus funciones exclusivas, debe de implementar para los trabajadores en periodo de prueba una adecuada asesoría, para que estos puedan formular consulta alguna y que puedan conocer si es que como trabajadores en periodo de prueba, forman parte de ese grupo que deba ser protegido ante una clase de despido que pueda afectar sus derechos fundamentales, como son los trabajadores que son despedidos por motivos discriminatorios, porque presentaron alguna queja en contra del empleador o porque las trabajadoras se encuentren en estado de gestación.

TERCERA

Al Poder Judicial del Perú, ya que si el trabajador decide ir a este poder del Estado, aduciendo que las justificaciones alegadas por el empleador no fueron ciertas y que existieron otros motivos solo para que el empleado no obtenga la ansiada estabilidad, entonces será el juez la persona idónea para analizar las circunstancias por las cuales el trabajador fue despedido; de comprobarse que el motivo del despido tiene como base la afectación al trabajador, será quien a su criterio impondrá una debida compensación de carácter económico a favor del trabajador por el daño sufrido hacia su persona, por motivos laborales y como una forma de subsistencia hasta que el trabajador despedido pueda formar parte de un nuevo grupo de trabajo.

CUARTA

A la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral como entidad fiscalizadora, la cual se encargará de supervisar y fiscalizar que se cumpla la respectivas normas y reglamentos; mediante esta fiscalización se estaría dando fe, de que se no se estaría vulnerando el poder de dirección del empleador y a la vez va a verificar de que no se vulneren los derechos de todos los trabajadores y más aun los que se encuentran en periodo de prueba; ya que otra de sus finalidades es la de imponer sanciones por el incumplimiento de las normas y/o reglamentos.

Razón por la cual si el empleador o empleadores llegasen a despedir a los trabajadores en periodo de prueba por motivos indicados en la segunda recomendación o no adopten medidas necesarias contra la misma, estarían cometiendo una serie de infracciones muy graves que conllevarían a una sanción diferentes cuantías según a la tabla de sanciones establecidas por la SUNAFIL.

3.5. FUENTES DE INFORMACIÓN

Alva, A. (2016). Despido Laboral. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

- Aranzamendi, L. (2015). Instructivo Teórico - Práctico del Diseño y Redacción de la Tesis en Derecho. Lima: Editora t Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.
- Arce, E. (2015). La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales (Tercera ed.). Lima: Ubi Lex Asesores S.A.C.
- Asquerino, M. J. (2015). El Periodo de Prueba en los Contratos de Trabajo. Sevilla, España: Universidad de Sevilla.
- Ávalos, O. (2017). El amparo Laboral (Segunda ed.). Lima, Perú: Jurista Editores E.I.R.L.
- Bernales, E. (1999). La Constitución de 1993: Análisis Comparado. Lima: EDITORA RAO S.R.L.
- Bernales, E. (2012). La Constitución de 1993, veinte años después. Lima: IDEMSA.
- Blancas, C. (2002). El despido en el derecho laboral peruano. Lima: Ara Editores.
- Campos, D. (2012). Diccionario de Derecho Laboral. Bogotá, Colombia: Editorial Temis S.A.
- Carrasco, S. (2017). Metodología de la Investigación Científica. Lima: San Marcos E.I.R.L.
- Carta Social Europea (Consejo de Europa 03 de Mayo de 1996).
- Casación Laboral, N° 7095-2014 (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia dela República 17 de Junio de 2015).
- Ciencia ergo-sum. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. Ciencia ergo-sum, 121-133.
- Código Penal , Artículo N° 323 (Congreso de la República 08 de 02 de 1991).
- Constitución Política del Perú (29 de 12 de 1993).
- Convenio sobre la Terminación de la Relación de Trabajo, Convenio 158 (Organismo Internacional del Trabajo 2 de Junio de 1982).
- Cruzado, A. (2015). La Afectación de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores Embarazada al Extinguir el Empleador la Relación Laboral Durante el Periodo de Prueba. Trujillo: Universidad Privada del Norte.
- Cuba, L. (2017). El Despido Arbitrario Desarrollo Doctrinario y Jurisprudencial. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Organización Mundial del Trabajo 10 de Mayo de 1944).
- Declaración sobre el Progreso y Desarrollo en lo Social, Resolución 2542 (Asamblea General de las Naciones Unidas 11 de Diciembre de 1969).

Declaración Universal de los Derechos Humanos (Declaración Universal de las Naciones Unidas 19 de Diciembre de 1948).

Definiciónabc. (2007). Obtenido de <https://www.definicionabc.com/derecho/explotacion-laboral.php>

Dolorier, J. (2010). Tratado Práctico de Derecho Laboral. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Ferro, V. (2019). Derecho Individual del Trabajo en el Perú (Primera ed.). Lima, Lima, Perú: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado el 06 de Mayo de 2020, de <https://bit.ly/2SEbo73>

Gaceta Jurídica. (2015). Manual de Reclamos y Procedimientos Laborales. Lima: El Buzo E.I.R.L.

Gonzales, G. (2017). prueba, Protección contra el despido arbitrario durante el periodo de. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Haro, J. (2013). Derecho Individual del Trabajo. (E. L. E.I.R.L., Ed.) Lima, Perú.

Hernández, C. (2015). El Despido Intempestivo en Relación al Cambio de Ocupación sin el Consentimiento del Trabajador, Frente al Principio Constitucional de Estabilidad Laboral y el Buen Vivir. Santo Domingo, Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes.

Hernández, R. (2014). Metodología De la Investigación 6° Edición. México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Hernández, R. (2014). Metodología De la Investigación 6° Edición. México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Huamán, L. (2018). El Derecho a Despedir. Lima: Rimay Editores.

Instituto de Investigaciones Jurídicas. (2006). Los derechos fundamentales: el desafío para el constitucionalismo chileno del siglo XXI. Anurio de Derecho Constitucional Latinoamericano, 1305-1333.

Jara, J. (2017). El Periodo de Prueba Laboral en el Perú. Lima: Lex & Iuris.

Jiménez, L., Quispe, M., Rojas, J., & García, C. (2017). Sunafil Fiscalización Laboral. Lima: Pacífico Editores S.A.C.

Landa, C. (2017). Los derechos fundamentales (Primera ed.). Lima, Lima, Perú: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado el 11 de Mayo de 2020, de <https://bit.ly/3bnIO11>

Ley de Contrato de Trabajo, Ley N° 20.744 (Parlamento Brasileño 13 de Mayo de 1976).

Ley Federal del Trabajo (12 de Junio de 2015).

- Márquez, D., & Enríquez, C. (2010). La protección de los derechos fundamentales en el ámbito del contrato de trabajo: El procedimiento de Tutela Laboral. Santiago, Chile: Universidad de Chile.
- Mas, A. (2018). El Periodo de prueba en el derecho laboral peruano: alcances, límites y consecuencias de su aplicación irregular. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Noguera, I. (2017). Desarrollo de la Tesis. Lima: Editorial y Distribuidora de Libros S.A.C.
- Noguera, I. (2017). Metodología de la Investigación Científica. Lima: Editorial y Distribuidora de Libros S.A.C.
- Ñaupas, A., Mejía, E., & Villagómez, A. (2014). Metodología de la Investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de Tesis. Bogotá, Colombia: Ediciones De la U.
- Obregón, T. (2015). El periodo de prueba. *Actividad Empresarial*, 1.
- Oña, M. (2016). Oña, Mayra El Régimen Internacional del Trabajo, no discriminación por maternidad y protección del empleo en el Ecuador. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Asamblea General de las Naciones Unidas 3 de Enero de 1976).
- Pino, R. (2018). Metodología de la Investigación. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Plá, A. (1998). Los principios del Derecho del trabajo. Buenos Aires, Argentina: Depalma.
- Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral (Poder Judicial 13, 14 de Septiembre de 2018).
- Real Academia Española. (s.f.). <https://dej.rae.es>. Obtenido de Diccionario del Español Jurídico: <https://dej.rae.es/lema/arbitrariedad>
- Santa Cruz, A. (2015). La Inclusión de la Ley 728 - El Despido Incausado, Fraudulento para la Didáctica Profesional Bajo el Régimen de la Actividad Privada. Pimentel: Universida Señor de Sipán.
- Sentencia del Tribunal Constitucional, 1124-2001-AA/TC (Tribunal Constitucional 2001).
- Sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente 976-2001-AA/TC (Tribunal Constitucional 13 de Marzo de 2003).
- Sentencia del Tribunal Constitucional, 3971-2005-AA/TC (Tribunal Constitucional 2005).

- Sentencia del Tribunal Constitucional, 05652-2007-PA/TC (Tribunal Constitucional 6 de Noviembre de 2008).
- Sentencia del Tribunal Constitucional, 00606-2010-PA/TC (Tribunal Constitucional 28 de Octubre de 2010).
- Sentencia del Tribunal Constitucional, 05012-2009-PA/TC (Primera Sala del Tribunal Constitucional 13 de Agosto de 2010).
- Sentencia del Tribunal Constitucional, 00231-2012-PA7TC (Tribunal Constitucional 04 de 12 de 2013).
- Solano, M., & Damha, N. (2017). El Impacto de la Prohibición de Despido por Discriminación incluida en la Reforma Procesal Laboral. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Toledo, O. (2019). 700 Criterios Jurisprudenciales Laborales que Todo Abogado Debe Conocer. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- Valderrama, L., & Tarazona, M. (2018). Régimen Laboral Explicado 2018. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Valdez, V. (2017). El Tipo de Responsabilidad en el Despido Incausado de los Servidores Públicos Repuestos Judicialmente. Cajamarca: Universidad Privada del Norte.

ANEXOS

Anexo 1

Protección Durante el Periodo de Prueba, Respecto al Despido Injustificado, Lima 2019

TEMA	PROBLEMAS	OBJETIVOS	SUPUESTOS	CATEGORÍA	METODOLOGÍA
<p>PROTECCIÓN DURANTE EL PERIODO DE PRUEBA, RESPECTO AL DESPIDO INJUSTIFICADO, LIMA 2019</p>	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	SUPUESTO GENERAL	<p>PROTECCIÓN DURANTE EL PERIODO DE PRUEBA</p> <p>SUBCATEGORÍAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Explotación laboral • Inestabilidad laboral • Fomento del empleo 	<p>DISEÑO: Teoría Fundamentada</p> <p>TIPO: Básico</p> <p>NIVEL: Descriptivo</p>
	¿Cuál es la importancia de otorgar al trabajador protección durante el periodo de prueba, respecto al despido injustificado Lima 2019?	Determinar la importancia de que se otorgue al trabajador la protección durante el periodo, con respecto al despido injustificado, Lima 2019.	Existe una relación significativa respecto a otorgar al trabajador protección durante el periodo de prueba, ya que no existe una defensa para ellos, Lima 2019.		
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	SUPUESTOS ESPECÍFICOS	<p>CATEGORÍA DESPIDO INJUSTIFICADO</p> <p>SUBCATEGORÍAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vulneración de derechos fundamentales • Libertad de empresa • Reposición del trabajador 	<p>MÉTODO: Inductivo, analítico y de observación</p> <p>ENFOQUE: Cualitativo</p> <p>TÉCNICA: Entrevista</p> <p>INSTRUMENTO: Guía de entrevista</p> <p>POBLACIÓN: Jueces Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima</p> <p>MUESTRA: Cinco Jueces especializados o mixtos de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima</p>
	a. ¿A qué trabajadores se debe de realizar una adecuada protección durante el periodo de prueba respecto al despido injustificado, Lima 2019?	a. Establecer a que trabajadores se debe de realizar una adecuada protección durante el periodo de prueba respecto al despido injustificado, Lima 2019.	a. Es aceptable que se otorgue protección a los trabajadores que se encuentran en el periodo de prueba, ya que no existe una defensa para ellos, por tal razón ninguna entidad estatal los puede defender, Lima 2019.		
	b. ¿Si se establece una indemnización conforme al periodo de tiempo establecido en el contrato del periodo de prueba sería una forma de proteger a esta clase de trabajadores respecto al despido injustificado, Lima 2019?	b. Demostrar si establecer una indemnización conforme al periodo de tiempo establecido en el contrato del periodo de prueba sería una forma de proteger a esta clase de trabajadores respecto al despido injustificado, Lima 2019.	b. Es correcta una debida indemnización en el periodo de prueba ya que constituye una protección a la clase trabajadora respecto al despido injustificado, ya que la indemnización es una forma de resarcir al trabajador por los daños ocasionados por parte del empleador, Lima 2019.		
	c. ¿Se estaría afectando el poder de dirección del empleador al otorgársele al trabajador protección contra el despido injustificado durante el periodo de prueba, Lima 2019?	c. Corroborar si se estaría vulnerando el poder de dirección del empleador al otorgársele al trabajador protección contra el despido injustificado durante el periodo de prueba, Lima 2019.	c. Es poco probable la vulneración hacia los intereses del empleador, ya que los colaboradores no van a ganar estabilidad laboral, sino van a tener un correcto despido sin afectar derechos, Lima 2019.		



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Guía de entrevista sobre “Protección Durante el Periodo de Prueba, Respecto al Despido Injustificado, Lima 2019”

1. ¿No cree que al otorgársele al empleador la facultad de poder despedir sin causa motivada, también se le estaría otorgando la posibilidad de explotar a sus colaboradores de manera laboral?
2. ¿Por qué no establecer una protección contra el despido i justificado para los trabajadores en periodo de prueba, si este no establece una estabilidad laboral?
3. Si el Estado busca el bienestar social y económico de la persona, promover condiciones para el progreso social y fomentar el empleo ¿Qué pasa con estos trabajadores que su único medio de sustento para su familia es ese trabajo? ¿No cree que la Constitución no ayuda a la clase más vulnerable?
4. ¿Cree usted que, al despedir al trabajador sin causa justificada durante el periodo de prueba, se estaría transgrediendo derechos fundamentales como el derecho al trabajo?
5. Si bien el Estado promueve la libertad empresarial de los privados ¿Por qué motivo otorgársele la posibilidad de llegar al punto de despedir y deshacerse de los trabajadores de forma arbitraria?
6. Determinar una reposición para aquellos trabajadores despedidos injustificadamente ¿sería lo más recomendable para la relación laboral o haría que el empleador hostigue laboralmente al trabajador hasta el punto de hacer que renuncie?
7. Si se da el mismo método para despedir aplicado en los artículos 23 y 24 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, sin otorgar la posibilidad para que el trabajador se defienda ¿haría que el trabajador conozca sus deficiencias laborales y mejorarlas a futuro?

ANTEPROYECTO DE LEY

“Año de la Universalización de la Salud”

Sumilla: Anteproyecto de Ley que modifica el artículo 10 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral

DATOS DEL AUTOR

El Bachiller en derecho Marco Antonio Bruggo De la Peña, en ejercicio de sus facultades ciudadanas, que le confiere el artículo 31 de la Constitución Política del Perú y en concordancia con el artículo 75 del Reglamento General del Congreso de la República, propone el siguiente Anteproyecto de Ley, el cual es la modificación del artículo 10 del Decreto Supremo N° 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

ANTEPROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 10 DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

OBJETO DE LA LEY

Artículo 1°.- La presente ley tiene por objeto crear una debida protección hacia los trabajadores que se encuentran en periodo de prueba los cuales son despedidos por sus empleadores sin justificación alguna, ya que los empleadores gozan de la libertad de poder rescindir del contrato en cualquier momento dentro de este periodo.

MODIFICACIÓN

Artículo 2°.- Modifíquese el artículo 10 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral en los términos siguientes:

“**Artículo 10°.-** El periodo de prueba es la duración en el tiempo en el cual el trabajador demuestra su capacidad y aptitud para las actividades encomendadas, y en la cual cualquiera de las partes puede dar por finalizada la relación de trabajo.

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

Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un periodo de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del periodo de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el periodo inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.”

Artículo 10 A.- El trabajador solo podrá ser despedido por causa justificada y debidamente comprobada según lo establecido en los artículos 23 y 24 del presente Decreto; y aunque la comisión de falta grave estipulada en el artículo 25 se haya realizado por única vez, será considerada como falta grave. El presente despido será también justificado si es que el trabajador incumple las condiciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo.

Artículo 10 B.- Para la comunicación del despido, el empleador se encuentra exonerado del procedimiento establecido en el artículo 31.

En el caso que la autoridad judicial constatará que el despido estuviese relacionado a los literales del artículo 29, exceptuándose los literales a) y b), el juez fijará una compensación equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes laborado como una forma de indemnización por daño; de no completarse el mes, se considerará los días laborados.

DISPOSICIÓN FINAL COMPLEMENTARIA

ÚNICA.- La presente norma es de aplicación inmediata a los supuestos de hechos existentes al momento de que entre en vigencia. La presente norma entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el diario EL PERUANO.

DISPOSICIÓN FINAL DEROGATORIA

ÚNICA.- Deróguense todas la normas, legales y reglamentarias que contradigan la modificación señalada en la presente ley.

Lima, 23 de noviembre de 2020.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA

Según Guillermo Cabanellas define el periodo de prueba como un contrato de trabajo en el cual cualquiera de las partes dentro de la relación laboral puede disolver el vínculo contractual si es que alguna de ambas partes se encuentra insatisfecha.

Para el año 2019 según el Instituto Nacional de Estadística e Informática el número de personas desempleadas en Lima Metropolitana fue de 325,900, si bien parece un grupo reducido tomando en cuenta que en Lima Metropolitana residen 8, 894,412 habitantes, incluyendo a la población adulta mayor. Dentro de estas 325,900 personas se encuentran personas que han sido despedidas injustificadamente dentro del periodo de prueba, ya sea porque se encontraba en estado de gestación o por tener diferente orientación sexual.

Ante ello, y viendo la tasa de desempleo del año 2019, ¿existirán trabajadores que puedan darse la facilidad de renunciar al centro de trabajo al cual han postulado? Viéndolo de ese modo entonces sonaría inconsistente la definición otorgada por el autor. La Constitución peruana en el artículo 22 menciona que el trabajo es un deber y un derecho razón por la cual se busca el bienestar social y un medio de realización de la persona, si definimos lo que es el bienestar social podemos definirlo como una condición que cada persona busca lograr a lo largo de su vida, pero que sucede cuando este bienestar se ve afectado por un empleador que hace uso indebido del periodo de prueba.

Ciertos empleadores usan esta facilidad del periodo de prueba para poder realizar un uso excesivo del poder conferido, ya sea porque busca reducir gastos laborales porque piensa que otorgar estabilidad laboral a sus trabajadores conllevaría a gastos para la empresa o porque es una forma de poder despedir a los colaboradores que menos les agrada llegando así a ocasionarse un despido por motivos discriminatorios.

Esta clase de discriminación que pueden sufrir los trabajadores en periodo de prueba y por lo cual pueden ser despedidos se encuentra establecido en el literal 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú:

“Toda persona tiene derecho:

2.- A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”

Cabe añadir que, si bien estos son algunos motivos por los cuales el colaborador puede ser despedido, más no son los únicos; en el Texto Único Ordenado del Decreto Supremo N° 003-97-TR, hace mención del despido nulo, que son despidos usados de forma maliciosa por ciertos empleadores para despedir, pero que no se adecuan a un despido justificado razón por la cual el trabajador puede pedir su reposición.

El artículo 323 de nuestro Código Penal establece la pena privativa de libertad por el hecho de discriminar, excluir, menoscabar la dignidad de la persona:

"El que por sí o mediante terceros, realiza actos de distinción, exclusión, restricción o preferencia que anulan o menoscaban el reconocimiento, goce o ejercicio de cualquier derecho de un persona o grupo de personas reconocido en la ley, la Constitución o en los tratados de derechos humanos de los cuales el Perú es parte, basados en motivos raciales, religiosos, nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, idioma, identidad étnica o cultural, opinión, nivel socio económico, condición migratoria, discapacidad, condición de salud, factor genético, filiación, o cualquier otro motivo, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de dos ni mayor de dos de tres años, o con prestación de servicios a la comunidad de sesenta a ciento veinte jornadas"

En este caso de existir discriminación por parte del empleador o que el retiro del centro de labores sea a causa de motivos discriminatorios, no se podría comprobar dicha discriminación, ya que el empleador puede despedir al empleado incausadamente.

Si bien es cierto, el trabajador en periodo de prueba tiene ciertos beneficios, como es el estar en planilla máximo después de setenta y dos horas, derecho a una compensación por tiempo de servicios como una forma de contingencia ante la falta de trabajo, vacaciones trunca si es que el colaborador llega a ser despedido antes de adquirir la estabilidad laboral, además tiene derecho a parte de la gratificación siempre y cuando haya laborado un mes, en la realidad estos trabajadores aparte de ser despedidos sin ninguna contemplación ya que es permitido, también llegan a ser despedidos sin recibir beneficio alguno de los ya mencionados.

El despido injustificado, es una figura frecuente dentro de las empresas del sector privado y más aún para los trabajadores que se encuentran dentro del periodo de prueba, se aprobó el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la cual favorece en gran medida a los

empleadores, dado que a pesar de que tenemos la Constitución Política del Perú, y sabiendo que ninguna norma puede trasgredir lo dispuesto por la Constitución peruana, se sigue transgrediendo los derechos de los trabajadores que se encuentran en periodo de prueba, despidiéndolos sin causa motivada, dejando de lado los derechos laborales, sin pensar en las consecuencias ocasionadas para las familias de los trabajadores que son despedidos injustamente, haciendo caso omiso de varios principios laborales, como es el principio de primacía de la realidad, y el más importante el cual es el principio de no discriminación, el cual se encuentra penado.

En ese orden de ideas el Tribunal Constitucional en la Sentencia 976-2001-AA/TC

“En el despido como elemento determinante de un motivo ilícito, que suponga la utilización del despido como vehículo para consumir la violación de un algún derecho constitucional, por lo tanto, el bien jurídico protegido por medio del amparo es el goce y ejercicio de sus derechos constitucionales. Así como por ejemplo el despido discriminatorio, en el cual el despido es un medio utilizado para practicar actos discriminatorios en perjuicio del trabajador”. (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2003)

La prerrogativa que tiene el empleador, de despedir sin causa alguna dentro del periodo de prueba, se encuentra regulado en el artículo 10 el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 que se desea modificar, la cual en su primer párrafo dice: *“El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario”*.

Razón por la cual debemos tener claro de que no existe sanción alguna para los empleadores que deciden despedir de forma masiva a los asalariados que formen parte del periodo de prueba, por el hecho de que no se desea que tengan estabilidad de entrada y así poder prescindir de ellos cuando fuese necesario, ya que así no tendrían que pagar alguna indemnización, ni reponerlos al centro de laborales por causas atribuibles a un posible despido nulo.

II. PROBLEMÁTICA Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

El actual artículo 10 del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, del Decreto Supremo N° 003-97-TR señala y cito:

“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 periodo de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del periodo de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el periodo inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.”

Como se observa el artículo vigente contiene vacíos con lo que respecta al periodo de prueba propiamente dicho, como una adecuada definición acerca de este lapso de tiempo, situación que genera un grado de desconocimiento y por ende indefensión a la población trabajadora.

Si tomamos en cuenta lo determinado por la Constitución Política del Perú acerca de lo que es el trabajo, la cual indica que es un derecho y que es la base del bienestar social y un medio de realización, se podría añadir que la norma actual no genera ningún grado de defensa hacia esta clase trabajadora.

En la misma lógica, nuestra legislación al no otorgar protección a los trabajadores en periodo de prueba, los empleadores pueden utilizar esta facultad para transgredir los derechos de los trabajadores pudiendo despedirlos sin existir causa justificada, y despedirlos por diferentes motivos que no son de índole laboral.

Cabe resaltar que esta protección no implica ninguna estabilidad absoluta, pues tal como se indica en la norma propuesta, el trabajador solo podrá ser despedido por causa justificada y debidamente comprobada, añadiendo que el despido será justificado cuando el colaborador incumpla lo estipulado en el Reglamento Interno del Trabajo.

Con esta modificatoria, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo va a tener menos consultas con referido a que las personas vayan y reclamen un despido injustificado por parte del empleador, ya que la norma va a ser clara, mencionando en qué circunstancias el colaborador va a ser despedido.

III. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa propone modificar y adicionar preceptos en el artículo 10 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a efectos de poner limitaciones al mal actuar de algunos empleadores, prevaleciendo la primacía de la Constitución Política del Perú que establece que ninguna relación puede limitar el ejercicios de los derechos fundamentales.

Además, comparativamente presento la norma vigente y la fórmula legislativa propuesta:

Norma actual	Norma propuesta
<p>Artículo 10°.- El periodo de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un periodo de capacitación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del periodo de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el periodo inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección</p>	<p>Artículo 10°.- El periodo de prueba es la duración en el tiempo en el cual el trabajador demuestra su capacidad y aptitud para las actividades encomendadas, y en la cual cualquiera de las partes puede dar por finalizada la relación de trabajo.</p> <p>El periodo de prueba es de tres meses, cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.</p> <p>Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un periodo de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del periodo de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el periodo inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de</p>

confianza y de un año en el caso de personal de dirección.”

Artículo 10 A.- El trabajador solo podrá ser despedido por causa justificada y debidamente comprobada según lo establecido en los artículos 23 y 24 del presente Decreto; y aunque la comisión de falta grave estipulada en el artículo 25 se haya realizado por única vez, será considerada como falta grave. El presente despido será también justificado si es que el trabajador incumple las condiciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo.

Artículo 10 B.- Para la comunicación del despido, el empleador se encuentra exonerado del procedimiento establecido en el artículo 31.

En el caso que la autoridad judicial constatare que el despido estuviese relacionado a los literales del artículo 29, exceptuándose los literales a) y b), el juez fijará una compensación equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes laborado como una forma de indemnización por daño; de no completarse el mes, se considerará los días laborados.

IV. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La aprobación del presente proyecto de ley, no contraviene a la Constitución, ni ocasionará gasto alguno al erario público ya que lo que se busca es mejorar el régimen del periodo de prueba, como una forma de lograr una adecuada protección a los derechos constitucionales del trabajador, durante este lapso de tiempo.

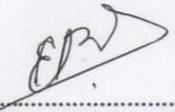
Ahora bien, los beneficios del presente Proyecto de Ley son múltiples, alguno de ellos: es el de evitar que los trabajadores durante este periodo sean despedidos sin razón justificada, de esta forma se protege a los colaboradores de una posible afectación a sus derechos fundamentales; evitar que los empleadores despidan a las trabajadoras en estado de gestación; o el despido de un trabajador con VIH u otra enfermedad, la no discriminación de los asalariados, la posibilidad de poder rechazar la validez de una idea, sin temor a represalias, entre otras.

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA
(Técnica: Entrevista; Instrumento: Guía de Entrevista)
I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante: Dr. Edwin Barrios Valer
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Alas Peruanas.
- 1.3 Nombre del Instrumento Motivo de Evaluación: Guía de Entrevista.
- 1.4 Autor del Instrumento: Bruggo De la Peña, Marco Antonio
- 1.5 Título de la Investigación: Protección Durante el Periodo de Prueba, Respecto al Despido Injustificado, Lima 2019

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0 5	6 10	11 15	16 20	61 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado al entrevistado.																			X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con imparcialidad científica.																			X	
3. ACTUALIDAD	Dependiendo de los plenarios y la jurisprudencia, pero, no de los clásicos dogmáticos jurídicos.																			X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en las preguntas acorde a lo jurídico.																				X
5. SUFICIENCIA	En lo posible valora las doctrinas y legislaciones.																	X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																			X	
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																			X	
8. COHERENCIA	Entre los objetivos.																			X	
9. METODOLOGÍA	Pregunta acorde con los lineamientos jurídicos-metodológicos.																			X	
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia del Derecho																			X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES APLICABLE.
IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%
LUGAR Y FECHA: LIMA, FEBRERO DE 2020


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI. 24705026 **Teléfono.** 995144404

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

(Técnica: Entrevista; Instrumento: Guía de Entrevista)

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante: Dr. Carlos Bulnes Tarazona.
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Alas Peruanas.
- 1.3 Nombre del Instrumento Motivo de Evaluación: Guía de Entrevista.
- 1.4 Autor del Instrumento: Marco Antonio Bruggo De la Peña
- 1.5 Título de la Investigación: Protección Durante el Periodo de Prueba, Respecto al Despido Injustificado, Lima 2019

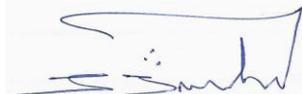
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado al entrevistado.																				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con imparcialidad científica.																				X	
3. ACTUALIDAD	Dependiendo de los plenarios y la jurisprudencia, pero, no de los clásicos dogmáticos jurídicos.																				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en las preguntas acorde a lo jurídico.																				X	
5. SUFICIENCIA	En lo posible valora las doctrinas y legislaciones.																				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																					X
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																				X	
8. COHERENCIA	Entre los objetivos.																				X	
9. METODOLOGÍA	Pregunta acorde con los lineamientos jurídicos-metodológicos.																				X	
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia del Derecho																					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:.....ES APLICABLE.....

PROMEDIO DE VALORACIÓN:...91%

LUGAR Y FECHA: 09-12-2020



Mg. Carlos Bulnes Tarazona
Cód. 051225

**FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI 06000148...Teléfono 995927042....**



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

INFORME DE VIABILIDAD DE PROYECTO DE TESIS N° 164-PT-2020-UI-FDYCP-UAP

A : Dr. LUIS WIGBERTO FERNANDEZ TORRES
Jefe de la Unidad de Investigación FDYCP

De : Dra. JESSICA PILAR HERMOZA CALERO
Docente a Tiempo Completo

Asunto : Viabilidad de Proyecto de Tesis:
“LIBERTAD SINDICAL DURANTE EL PERIODO DE PRUEBA,
RESPECTO AL DESPIDO INCAUSADO, LIMA 2017”

Sede : LIMA

Bachiller : MARCO ANTONIO BRUGGO DE LA PEÑA

Fecha : 19 de Octubre de 2020

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con relación al asunto de la referencia, a fin de hacer de vuestro conocimiento el presente informe.

EVALUACIÓN DE LOS ASPECTO DE FORMA Y FONDO

Visto, la Resolución Rectoral N° 15949-2015-R-UAP de fecha 28.12.2015, que contempla las disposiciones normativas correspondientes a las funciones de las Oficinas de Investigación, el mismo que concuerda con lo dispuesto por el Reglamento de Investigación e Innovación Tecnológica aprobado por Resolución Rectoral N° 17483-2017-R-UAP de fecha 15.12.2016; es necesaria la revisión del **Proyecto de Tesis** previa emisión del dictamen, lo que implica la revisión del trabajo de investigación presentando por el bachiller **MARCO ANTONIO BRUGGO DE LA PEÑA**.

1. DE LOS ASPECTOS DE FORMA

- ✓ El proyecto de Tesis ha considerado el esquema aprobado por Resolución Vicerrectoral N° 2342-2013-VIPG-UAP, el mismo que regula la estructura del proyecto de tesis y la estructura de tesis consecuentemente. De la revisión se observa que en el desarrollo del proyecto de tesis hay faltas ortográficas. Asimismo en la caratula en la parte central inferior de la hoja debe ir el año 2020 y no 2018. **Revisar y corregir.**
- ✓ Observando su proyecto de investigación, se advierte que su enfoque es cuantitativo, motivo por el cual, es necesario e importante que determine su título si lo considera necesario, es decir, deberá delimitarlo en su espacio y tiempo. **Revisar.**
- ✓ En todo proyecto de Tesis, la introducción obedece a la formulación de las siguientes preguntas: ¿Cuál es el tema del trabajo? ¿Por qué se hace el trabajo? ¿Cómo está pensado el trabajo? ¿Cuál es el método empleado en el trabajo? ¿Cuáles son las limitaciones del trabajo?

¿Cuáles son los capítulos del trabajo?, por ello, es necesario enriquecer este punto específico a partir de la recomendación que antecede. **Revisar.**

2. DE LOS ASPECTOS DE FONDO

Capítulo I: Del planteamiento del problema (Debe ir a 9cm. de la hoja)

Se debe considerar que:

- ✓ En las delimitaciones social y conceptual deberá explicar mejor como se desenvuelve el contenido del tema que presenta como proyecto de tesis. **Revisar.** ✓ Las limitaciones requieren argumentarse aún más.

Capítulo II: Marco Teórico (Debe ir a 9cm. de la hoja)

Se debe considerar que:

- ✓ En las bases teóricas se analizan críticamente los principales enfoques, teorías o paradigmas relacionados con el tratamiento que ha tenido el problema y se pone de manifiesto el punto de vista teórico que asume el investigador para la realización de la tesis. **Revisar.**
- ✓ **Las bases legales**, es importante señalar cuales son las normas jurídicas que se relacionan con el trabajo de investigación presentado. De la revisión se observa que solo ha enumerado las bases legales cuando debe escribir que dice el artículo de la Ley. **Revisar y corregir.**

Capítulo III: Supuestos y Categorías (Debe ir a 9cm. de la hoja)

Se debe considerar que:

- ✓ **En las categorías**, es una característica o fenómeno definida por el autor en un tema de investigación.
- ✓ **En las Subcategorías** son características o fenómeno que se relaciona con las categorías. **Revisar.**
- ✓ **En las normas legales**, deberá interpretar las normas. **Revisar.**

Capítulo IV: Metodología de la investigación (Debe ir a 9cm. de la hoja)

Se debe considerar que:

- ✓ El tipo¹, nivel², método y diseños; deben elaborarse considerando las características del tema de investigación. Del mismo modo, es necesario **revisar** el método y diseño que en su caso falta consolidar. **Revisar y adecuarlo a su capítulo que corresponde.**

Capítulo V: Administración del Proyecto de Investigación (Debe ir a 9cm. de la hoja)

Se debe considerar que:

- ✓ En este punto es necesario completar los datos adecuadamente, porque no ha presentado y justificado adecuadamente los gastos de su proyecto de investigación, hágalo considerando los recursos Humanos, Económicos y Físicos de manera real. **Complementar.**

Referencias Bibliográficas:

¹ Básica

² Descriptivo, explicativo, etc.

³ No experimental

- ✓ Asimismo, esta referencia bibliográfica debe consolidar todos los autores citados a lo largo de su investigación, y deberá guardar el orden alfabético correspondiente, por ello, es necesario revisar meticulosamente las páginas desarrolladas. **Revisar.**

Anexos:

- ✓ Recuerde que los trabajos de investigación deben presentar las correspondientes recomendaciones, las mismas que deben considerar la viabilidad desde el punto de vista jurídico, es decir, como se daría solución al problema y objetivo planteado en la introducción de su trabajo del porqué se hace el mismo. **Revisar y complementar**
- ✓ Recuerde que las conclusiones deben estar relacionadas con los resultados totales de su variable, por ello, su trabajo de investigación debe estar orientado a ese fin.
- ✓ Es necesario que se adjunte al final de su trabajo de investigación un Proyecto de Ley u otra que justifique la importancia de su investigación. **Revisar**

Otras recomendaciones:

- ✓ Es necesario que en la próxima presentación de su trabajo de Proyecto de Tesis, deberá respetar el orden, la ortografía y sintaxis, **en otras palabras sea ordenado. Revisar**
- ✓ Es necesario e importante que guarde la pulcritud en el desarrollo de su tesis, no debe observarse espaciados que no guardan relación con la estructura de su Proyecto de Tesis, y si un título queda libre páselo a la otra hoja. **Revisar.**
- ✓ No se olvide que la Matriz de Consistencia debe realizarse en una sola hoja, la cual debe contener todos los datos de su investigación. **Revisar.**

Para recordarle, que el desarrollo de su Proyecto de Tesis debe estar considerando el esquema aprobado por Resolución Vicerrectoral N° 2342- 2013-VIPG-UAP, la misma que regula su estructura. **Revisar.**

CONCLUSIÓN

De la evaluación efectuada al trabajo presentado y considerando la mejora de su proyecto, esta Jefatura estima que el **PROYECTO DE TESIS ES VIABLE**; por lo que el bachiller podrá ***ejecutar la tesis***, asimismo, deberá subsanar **las observaciones descritas** en el presente informe y enriquecer el trabajo de investigación.

Atentamente.-

UAP UNIVERSIDAD
PERUANAS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
Dr. LUIS F. MARTÍNEZ TORRES
Jefe de la Unidad de Investigación



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

DICTAMEN DE EXPEDITO DE TESIS N°
012-T-2021-UI-FDYCP-UAP

Visto, se solicita la revisión final del trabajo de Investigación presentado por el bachiller **MARCO ANTONIO BRUGGO DE LA PEÑA** a fin que se declare expedita para sustentar la tesis titulada **“PROTECCIÓN DURANTE EL PERIODO DE PRUEBA, RESPECTO AL DESPIDO INJUSTIFICADO, LIMA 2019”**

CONSIDERANDO:

Primero: El Reglamento de Grados y Títulos aprobado por Resolución Rectoral N° 15949-2015.R-UAP de fecha 28.12.2015, contempla las disposiciones normativas correspondientes a las funciones de las Oficinas de Investigación, el mismo que concuerda con lo dispuesto por el Reglamento de Investigación e Innovación Tecnológica aprobado por Resolución Rectoral N° 17483-2017-R-UAP de fecha 15.12.2016.

Segundo: De la revisión de la tesis, se aprecia que esta cuenta con el informe del asesor metodológico Dr. Edwin Barrios Valer de fecha 03 de Diciembre de 2020 y el informe del asesor temático Mg. Carlos Rodolfo Bulnes Tarazona de fecha 23 de Noviembre de 2020, quienes señalan que la tesis ha sido desarrollada conforme a las exigencias requeridas para el trabajo de investigación correspondiente al aspecto temático y procedimiento metodológico.

Tercero: Asimismo, el presente trabajo ha sido revisado por el programa Antiplagio Turnitin asignando un índice de similitud del **19%**.

DICTAMEN:

Atendiendo a estas consideraciones y al pedido del bachiller, esta Jefatura **DECLARA EXPEDITA LA TESIS**; titulada **“PROTECCIÓN DURANTE EL PERIODO DE PRUEBA, RESPECTO AL DESPIDO INJUSTIFICADO, LIMA 2019”** Debiendo el interesado continuar y cumplir con el proceso y procedimiento para que se le programe el examen oral de sustentación de Tesis.

La Victoria, 06 de Enero de 2021

Atentamente.-

Turnitin Informe de Originalidad

Procesado el: 04-ene.-2021 12:35 -05

Identificador: 1482994290

Número de palabras: 23658

Entregado: 1

Protección Durante el Periodo de Prueba, Resp... Por Marco Antonio Bruggo De La Peña

Índice de similitud <h1 style="margin: 0;">19%</h1>	Similitud según fuente Internet Sources: 18% Publicaciones: 2% Trabajos del estudiante: 8%
--	--

[incluir citas](#)
 [incluir bibliografía](#)
 [excluyendo las coincidencias < 5 de las palabras](#)
 modo:

ver informe en vista quickview (vista clásica)
[imprimir](#)
[actualizar](#)
[descargar](#)

1% match (Internet desde 29-nov.-2020)

<http://repositorio.unp.edu.pe>

1% match (Internet desde 25-nov.-2020)

<http://repositorio.ucv.edu.pe>

1% match ()

<http://cybertesis.unmsm.edu.pe>

1% match ()

<http://repositorio.ucv.edu.pe>

1% match (Internet desde 30-may.-2019)

<http://tesis.pucp.edu.pe>

1% match (Internet desde 24-sept.-2020)

<http://www.leyes.congreso.gob.pe>

<1% match ()

<http://hdl.handle.net>

<1% match (Internet desde 12-oct.-2018)

<http://repositorio.upn.edu.pe>

<1% match (Internet desde 24-oct.-2020)

<http://repositorio.unp.edu.pe>

<1% match (Internet desde 10-dic.-2020)

<https://www.coursehero.com/file/70586666/Anexo-3-1docx/>

<1% match (Internet desde 28-may.-2015)

<http://es.slideshare.net>

<1% match (Internet desde 05-dic.-2020)

<https://idoc.pub/documents/idocpub-eljq3zkmk741>

<1% match (Internet desde 14-nov.-2020)

<https://doku.pub/documents/tratado-derecho-laboralpdf-og1nzg6vvp02>

<1% match (Internet desde 16-oct.-2019)

https://pirhua.udel.edu.pe/bitstream/handle/11042/3676/MAE_DER_DP-CONS_001.pdf?isAllowed=y&sequence=2

<1% match (trabajos de los estudiantes desde 27-ene.-2020)

Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion on 2020-01-27

<1% match (Internet desde 23-ene.-2020)
<http://tesis.pucp.edu.pe>

<1% match (Internet desde 13-may.-2019)
<http://marqueziure.blogspot.com>

<1% match (Internet desde 10-abr.-2018)
<https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/34788/EI%20per%C3%ADodo%20de%20prueba.pdf?S=>

<1% match (Internet desde 06-feb.-2020)
<http://repositorio.urp.edu.pe>

<1% match (Internet desde 12-dic.-2020)
<https://qdoc.tips/el-despido-en-el-derecho-pdf-free.html>

<1% match (Internet desde 11-nov.-2020)
<http://repositorio.unp.edu.pe>

<1% match (Internet desde 03-mar.-2017)
<http://myslide.es>

<1% match (Internet desde 05-dic.-2020)
<https://qdoc.tips/problemas-y-soluciones-laborales-pdf-free.html>

<1% match (Internet desde 08-jun.-2008)
<http://www.websjuridicas.com>

<1% match (Internet desde 18-feb.-2019)
<http://repositorio.uap.edu.pe>

<1% match (Internet desde 14-may.-2018)
<https://es.scribd.com/doc/63734434/UI-ADFCH-Derecho-Individual-Del-Trabajo>

<1% match (Internet desde 16-abr.-2018)
<http://repositorio.uladech.edu.pe>

<1% match (Internet desde 07-feb.-2020)
<http://repositorio.ucv.edu.pe>

<1% match (Internet desde 16-abr.-2018)
<http://repositorio.unap.edu.pe>

<1% match (trabajos de los estudiantes desde 30-nov.-2018)
Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2018-11-30

<1% match (Internet desde 27-sept.-2016)
<https://www.scribd.com/document/317970542/Casacion-N%C2%BA-699-2015-Lima>

<1% match (Internet desde 20-may.-2003)
<http://www.asesor.com.pe>

<1% match ()
<http://repositorio.ucv.edu.pe>

<1% match (Internet desde 11-mar.-2019)
<http://tesis.pucp.edu.pe>

<1% match (trabajos de los estudiantes desde 09-oct.-2013)
Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2013-10-09

<1% match (Internet desde 25-abr.-2008)
<http://www.secretariasenado.gov.co>

<1% match (Internet desde 04-feb.-2019)
<http://repositorio.uncp.edu.pe>

<1% match (Internet desde 12-nov.-2020)

<https://doku.pub/documents/el-derecho-individual-de-trabajo-yl4wx938gwqr>

<1% match (Internet desde 02-mar.-2020)

https://issuu.com/actualidad-laboral/docs/al_09_16

<1% match (Internet desde 28-ene.-2020)

<http://repositorio.unh.edu.pe>

<1% match (Internet desde 10-jul.-2019)

<http://repositorio.upt.edu.pe>

<1% match (trabajos de los estudiantes desde 19-ene.-2018)

[Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote on 2018-01-19](#)

<1% match (Internet desde 23-nov.-2020)

https://derecho.usmp.edu.pe/biblioteca/novedades/libros2020/manual_luisnava.pdf

<1% match ()

<http://tesis.ucsm.edu.pe>

<1% match (Internet desde 08-ago.-2020)

<http://dspace.uniandes.edu.ec>

<1% match (Internet desde 28-sept.-2020)

<http://repositorio.purp.edu.pe>

<1% match ()

<http://www.ccee.edu.uy>

<1% match (trabajos de los estudiantes desde 08-abr.-2011)

[Submitted to Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas on 2011-04-08](#)

<1% match (trabajos de los estudiantes desde 16-feb.-2016)

[Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2016-02-16](#)

<1% match (trabajos de los estudiantes desde 15-abr.-2016)

[Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola on 2016-04-15](#)

<1% match (Internet desde 01-nov.-2002)

<http://www.mtps.gob.pe>

<1% match (Internet desde 05-jun.-2008)

<http://www.cinterfor.org.uy>

<1% match (Internet desde 11-sept.-2017)

<http://manglar.uninorte.edu.co>

<1% match (trabajos de los estudiantes desde 10-nov.-2020)

[Submitted to tec on 2020-11-10](#)

<1% match (Internet desde 01-ago.-2014)

<http://www.anitacalderon.com>

<1% match (Internet desde 12-sept.-2017)

<https://es.scribd.com/document/324841607/Reposicion-Laboral-en-El-Periodo-de-Prueba-Criterios-de-Evaluacion-de-Despido-en-El-Periodo-de-Prueba>

<1% match (Internet desde 03-mar.-2008)

<http://www.unicef.cl>

<1% match (Internet desde 19-jul.-2020)

<https://busquedas.elperuano.pe/download/full/8WCTafufa2sA48cwjPugBc>

<1% match (trabajos de los estudiantes desde 05-ene.-2017)

[Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2017-01-05](#)

[Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2018-12-07](#)

<1% match (Internet desde 28-ene.-2018)

<http://gestionelaborales.blogspot.pe>

<1% match (Internet desde 20-may.-2003)

<http://www.asesor.com.pe>

<1% match (Internet desde 29-sept.-2006)

<http://www.cecodap.org.ve>

<1% match ()

<http://www.mincomunicaciones.gov.co>

<1% match (trabajos de los estudiantes desde 16-ene.-2018)

[Submitted to Universidad Tecnologica del Peru on 2018-01-16](#)

<1% match (trabajos de los estudiantes desde 28-nov.-2017)

[Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2017-11-28](#)

<1% match (trabajos de los estudiantes desde 08-jun.-2016)

[Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2016-06-08](#)

<1% match (Internet desde 12-nov.-2020)

<https://idoc.pub/documents/los-derechos-fundamental-es-9n0kz5rvr54y>

<1% match ()

<http://repositorio.ucv.edu.pe>

<1% match (Internet desde 19-may.-2016)

<http://www.adapt.it>

<1% match (Internet desde 29-oct.-2020)

<https://enfermeriainformatica.org/2020/05/11/que-es-el-uso-significativo-meaningful-use/>

<1% match (Internet desde 18-oct.-2015)

<http://www.palermo.edu>

<1% match (trabajos de los estudiantes desde 26-mar.-2020)

[Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2020-03-26](#)

<1% match (Internet desde 27-nov.-2017)

<http://cybertesis.unmsm.edu.pe>

<1% match (Internet desde 13-dic.-2020)

<http://www.informatica-juridica.com>

<1% match (Internet desde 24-may.-2019)

<http://repositorio.uigv.edu.pe>

<1% match (Internet desde 10-nov.-2005)

<http://www.coalico.org>

<1% match (Internet desde 30-oct.-2020)

<http://repositorio.une.edu.pe>

<1% match (trabajos de los estudiantes desde 25-abr.-2016)

[Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-25](#)

<1% match (trabajos de los estudiantes desde 20-may.-2019)

[Submitted to tec on 2019-05-20](#)

<1% match (Internet desde 10-sept.-2012)

<http://www.revista-actualidadlaboral.com>

<1% match (Internet desde 27-nov.-2020)

<https://lpderecho.pe/casacion-18482-2015-lima-corte-suprema-ratifica-retiro-de-confianza->

<1% match (Internet desde 06-abr.-2012)

<http://www.areasinical.cl>

<1% match (Internet desde 24-dic.-2020)

<https://biblioteca.uash.edu.ec/cgi-bin/koha/opac-search.pl?q=ccl%3Dsu%3A%22PROTECCION+LEGAL%22>

<1% match (trabajos de los estudiantes desde 11-mar.-2016)

[Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-11](#)

<1% match (trabajos de los estudiantes desde 24-nov.-2019)

[Submitted to Universidad Continental on 2019-11-24](#)

<1% match (trabajos de los estudiantes desde 23-oct.-2018)

[Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2018-10-23](#)

<1% match (Internet desde 29-nov.-2020)

<https://qdoc.tips/tc-reinscribe-el-derechopdf-pdf-free.html>

<1% match (Internet desde 11-nov.-2020)

<https://doku.pub/documents/codigo-del-nio-y-adolescente-nl3vydepg7q1>

<1% match (Internet desde 04-jun.-2009)

<http://tc.gob.pe>

<1% match (Internet desde 11-oct.-2020)

<https://docplayer.es/80438922-Universidad-andina-del-cusco-facultad-de-derecho-y-ciencia-politica.html>

<1% match (Internet desde 16-dic.-2020)

<https://elcomercio.pe/noticias/desempleo/>

<1% match (Internet desde 13-nov.-2019)

<http://repositorio.uap.edu.pe>

<1% match (Internet desde 25-jun.-2008)

<http://www.cedal.org.pe>

<1% match (Internet desde 18-nov.-2006)

<http://www.oit.org.pe>

<1% match (Internet desde 09-jul.-2008)

<http://info.juridicas.unam.mx>

<1% match (Internet desde 02-mar.-2007)

<http://www.feppen.org>

<1% match (Internet desde 31-oct.-2015)

<http://myslide.es>

<1% match (trabajos de los estudiantes desde 14-may.-2013)

[Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2013-05-14](#)

<1% match (trabajos de los estudiantes desde 12-ago.-2016)

[Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2016-08-12](#)

<1% match (trabajos de los estudiantes desde 16-mar.-2018)

[Submitted to Universidad Tecnologica del Peru on 2018-03-16](#)

<1% match (Internet desde 11-oct.-2015)

<http://myslide.es>

<1% match (Internet desde 06-nov.-2019)

<http://repositorio.uap.edu.pe>

<1% match (Internet desde 02-nov.-2019)

https://epsmoyobamba.com.pe/uploads/Documentos/27022017160247_bases_de_concurso_medio_amb

<http://training.itcilo.it>

<1% match (Internet desde 10-ene.-2013)

<http://franjaeconomicas.com.ar>

<1% match (Internet desde 03-ene.-2021)

https://documentop.com/familia-y-vida-privada-flacsoandes_59f6fi86i723dd35af23656c.html

<1% match (Internet desde 20-feb.-2019)

<http://repositorio.unac.edu.pe>

<1% match (Internet desde 22-abr.-2020)

<https://www.scribd.com/document/57039350/LEY-DE-CONTRATO-DE-TRABAJO-ARGENTINA-COMENTADA-Miguel-Angel-Sardegna>

<1% match (Internet desde 12-may.-2016)

<http://es.slideshare.net>

<1% match (trabajos de los estudiantes desde 28-feb.-2014)

[Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2014-02-28](#)

<1% match (trabajos de los estudiantes desde 11-abr.-2019)

[Submitted to Universidad Católica de Santa María on 2019-04-11](#)

<1% match (trabajos de los estudiantes desde 16-dic.-2015)

[Submitted to EP NBS S.A.C. on 2015-12-16](#)

<1% match (trabajos de los estudiantes desde 16-jun.-2015)

[Submitted to Universidad Católica de Santa María on 2015-06-16](#)

<1% match (trabajos de los estudiantes desde 10-dic.-2019)

[Submitted to Universidad Católica de Santa María on 2019-12-18](#)

<1% match (Internet desde 14-nov.-2020)

<https://ydoc.tips/nuevas-instituciones-del-proceso-laboral-pdf-free.html>

<1% match (Internet desde 17-abr.-2018)

<http://repositorio.uladech.edu.pe>

<1% match ()

<http://renati.sunedu.gob.pe>

<1% match (Internet desde 15-dic.-2020)

<http://repositorio.ucv.edu.pe>

<1% match (Internet desde 20-nov.-2002)

<http://www.iepala.es>

<1% match (Internet desde 18-dic.-2019)

<http://repositorio.ucv.edu.pe>

<1% match ()

<http://www.cubasindical.org>

<1% match (Internet desde 16-nov.-2020)

https://www.slideshare.net/Indiana_1969/derecho-laboral-46966896

<1% match (Internet desde 17-jul.-2020)

<http://repositorio.une.edu.pe>

<1% match (Internet desde 08-abr.-2020)

<https://es.scribd.com/document/403985822/Sin-titulo-docx>

<1% match (Internet desde 09-nov.-2019)

https://issuu.com/colegiooficialdegraduadosocialdesde/docs/justicia_social_n_96_web

<1% match (Internet desde 11-ene.-2003)

<1% match ()

<http://www.asesor.com.pe>

<1% match (trabajos de los estudiantes desde 27-feb.-2013)

[Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2013-02-27](#)

<1% match (trabajos de los estudiantes desde 15-oct.-2018)

[Submitted to Universidad Continental on 2018-10-15](#)

<1% match (Internet desde 25-oct.-2015)

<http://es.slideshare.net>

<1% match ()

<http://cybertesis.unmsm.edu.pe>

<1% match (Internet desde 08-oct.-2020)

<https://gdoc.tips/manual-de-derecho-laboral-grisolia-pdf-free.html>

<1% match (Internet desde 16-abr.-2018)

<http://repositorio.autonoma.edu.pe>

<1% match (Internet desde 31-ago.-2017)

<http://repositorio.uchile.cl>

<1% match (Internet desde 10-mar.-2020)

<http://repositorio.une.edu.pe>

<1% match (Internet desde 10-mar.-2020)

<http://repositorio.urp.edu.pe>

<1% match (Internet desde 07-feb.-2020)

<http://repositorio.ucv.edu.pe>

<1% match (Internet desde 07-feb.-2020)

<http://repositorio.ucv.edu.pe>

<1% match ()

<http://echo.ilo.org>

<1% match ()

<http://repositorio.ucv.edu.pe>

<1% match ()

<http://repositorio.unp.edu.pe>

<1% match (trabajos de los estudiantes desde 23-oct.-2013)

[Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2013-10-23](#)

<1% match (Internet desde 16-feb.-2020)

<http://repositorio.upsb.edu.pe>

<1% match (Internet desde 18-dic.-2002)

<http://www.gestion.com.pe>

<1% match ()

<http://www.legalmania.com>

<1% match ()

<http://www.elcontador.com.ar>

<1% match ()

<http://www.procapitales.org>

<1% match ()

<http://repositorio.ucv.edu.pe>

<1% match (Internet desde 11-dic.-2020)

<http://www.infobaeprofesional.com>

<1% match (Internet desde 12-mar.-2007)

<http://www.inei.gob.pe>

<1% match (Internet desde 07-sept.-2005)

<http://www.udistrital.edu.co>

<1% match (Internet desde 21-nov.-2020)

<http://allanbrewercarias.com>

<1% match (Internet desde 01-dic.-2020)

<https://ius360.com/laboral-2/estabilidad-laboral-y-covid-19/>

<1% match (Internet desde 29-nov.-2020)

<https://peru21.pe/economia/>

<1% match ()

<http://repositorio.ucv.edu.pe>

<1% match (Internet desde 05-dic.-2020)

<https://lpderecho.pe/dano-moral-despido-arbitrario-indicios/>

<1% match ()

<http://repositorio.ucv.edu.pe>

<1% match (Internet desde 09-jul.-2020)

<https://edoc.pub/el-amparo-laboral-4-pdf-free.html>

<1% match (Internet desde 12-abr.-2019)

<http://ekonomiaezagutzen.blogspot.com>

<1% match (Internet desde 26-dic.-2020)

<http://repositorio.upla.edu.pe>

<1% match (Internet desde 08-sept.-2020)

<https://noticias-ultimo1.blogspot.com/2013/07/conozca-los-beneficios-y-alcances-de-la.html>

<1% match ()

<http://repositorio.ucv.edu.pe>

<1% match (Internet desde 13-jul.-2019)

<https://www.worldcat.org/title/sociedades-anonimas-en-el-derecho-colombiano-tesis-para-optar-el-titulo-de-doctor-en-derecho-y-ciencias-politicas-en-la-universidad-nacional/oclc/19563846>

<1% match (Internet desde 19-may.-2015)

<http://216.224.167.107>

<1% match (Internet desde 19-nov.-2005)

<http://www.rednegocios.cl>

<1% match (Internet desde 21-nov.-2002)

<http://www.tsj.gov.ve>

<1% match ()

<http://www.latautonomy.org>

<1% match (publicaciones)

[Alberto Palloni, Guido Pinto-Aguirre. "Chapter 5 Adult Mortality in Latin America and the Caribbean", Springer Science and Business Media LLC, 2011](#)

<1% match (trabajos de los estudiantes desde 26-ago.-2019)

[Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola on 2019-08-26](#)

<1% match (trabajos de los estudiantes desde 27-abr.-2020)

[Submitted to Universidad Católica De Cuenca on 2020-04-27](#)

<1% match (Internet desde 05-dic.-2020)

<1% match (Internet desde 05-feb.-2008)

<http://www.elformiguer.org>

<1% match ()

<http://repositorio.ucv.edu.pe>

<1% match (Internet desde 16-nov.-2020)

<https://doku.pub/documents/manual-de-derecho-laboral-2017-7151e86rp70k>

<1% match (Internet desde 21-nov.-2020)

<https://idoc.pub/documents/audt-interna-y-gestion-en-constructoras-limapdf-d4pq3qm6dwnp>

<1% match (Internet desde 25-nov.-2020)

<https://qdoc.tips/d-del-trabajo-pdf-free.html>

<1% match (Internet desde 01-dic.-2020)

<https://qdoc.tips/003-la-extincion-del-contrato-de-trabajo-pdf-free.html>

<1% match (Internet desde 11-dic.-2020)

<https://corredordelasideas.blogspot.com/2016/05/defender-la-declaracion-de-los-derechos.html>

<1% match ()

<http://repositorio.ucv.edu.pe>

<1% match (Internet desde 14-dic.-2020)

<https://idoc.pub/documents/idocpub-klzzk79r5ylg>

<1% match ()

<http://repositorio.ucv.edu.pe>

<1% match (Internet desde 16-nov.-2020)

<https://qdoc.tips/como-se-estan-aplicando-principios-laborales-en-el-peru-pdf-free.html>