



UPP
Universidad Privada de Pucallpa

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
TESIS

El periodo de prueba laboral y la vulneración de los
derechos fundamentales, en los Juzgados Laborales, del
Distrito Judicial de Ucayali, 2024.

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

AUTORES:

Ketty Tania Cairo Acuña (orcid.org/0009-0005-8630-2919)

Eduardo Alonso Rios Vasquez (orcid.org/0009-0001-5280-329X)

Grover Rodriguez Velasquez (orcid.org/0009-0008-4281-0876)

ASESORA:

Dra. Rosa Pilar Argandoña Salazar (orcid.org/0009-0006-9992-1740)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Derecho Constitucional

Sub línea:

Derecho Laboral

UCAYALI – PERÚ

2024

JURADO EVALUADOR



Dr. Percy Panduro Rengifo
Presidente



Mg. Mercedes Arminda Amasifen Vela
Secretario



Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Vocal



Dra. Rosa Pilar Argandoña Salazar
Asesora

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

ABOGADO

En la Ciudad de Pucallpa, siendo las 11:05 am horas del día viernes 06 de diciembre del 2024, a través de la modalidad virtual, se dio inicio el acto de sustentación de la tesis titulada "EL PERIODO DE PRUEBA LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES, EN LOS JUZGADOS LABORALES, DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI, 2024", elaborado por los bachilleres KETTY TANIA CAIRO ACUÑA, EDUARDO ALONSO RIOS VASQUEZ y GROVER RODRIGUEZ VELASQUEZ.

El Presidente da inicio al acto público de sustentación de tesis, con los miembros del Jurado Evaluador integrado por los docentes: **Presidente Dr. Percy Panduro Rengifo**, **Secretario Mg. Mercedes Arminda Amasifen Vela** y **Vocal Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales**; designados con RESOLUCIÓN N° 281-2024-FDCP-UPP de fecha 18 de noviembre del 2024; luego el señor presidente instó al secretario a la lectura de la Resolución de aprobación de tesis.

Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a iniciar su exposición a los bachilleres **KETTY TANIA CAIRO ACUÑA**, **EDUARDO ALONSO RIOS VASQUEZ** y **GROVER RODRIGUEZ VELASQUEZ**, para que seguidamente absolviera las preguntas de cada jurado en su área.

Al terminar la sustentación, el Presidente indica a las bachilleres y público en general, que el jurado se retira para la deliberación.

Después de deliberar en forma reservada el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que los bachilleres **KETTY TANIA CAIRO ACUÑA**, **EDUARDO ALONSO RIOS VASQUEZ** y **GROVER RODRIGUEZ VELASQUEZ**, fueron:

- Aprobado por Excelencia 19-20
- Aprobado por Unanimidad 17-18
- Aprobado por Mayoría 14-16
- Desaprobado por Mayoría 11-13
- Desaprobado por Unanimidad 00-10

Reiniciando el acto público, se dio lectura a la presente Acta dando por aprobado por mayoría con nota 16 que los Miembros del Jurado la suscriben en señal de conformidad. **Realizado el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado**, el Presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo las 12:05 pm Horas del mismo día, de lo que se da fe.



Dr. Percy Panduro Rengifo
Presidente



Mg. Mercedes Arminda Amasifen Vela
Secretario



Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Vocal

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Ketty Tania Cairo Acuña, con DNI N°62882759, Eduardo Alonso Ríos Vasquez, con DNI N°76443347 y Grover Rodríguez Velasquez, con DNI N°47515230, Bachilleres de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada de Pucallpa, respectivamente con la tesis titulado: El periodo de prueba laboral y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024.

DECLARAMOS BAJO JURAMENTO QUE:

- 1) Somos autores del trabajo titulado:
"El periodo de prueba laboral y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024".
El mismo que presento en la modalidad de Tesis para optar el título profesional de Abogado.
- 2) Bajo la asesoría de Dra. Rosas Pilar Argandoña Salazar.
- 3) El texto de nuestro trabajo final respeta y no vulnera los derechos de terceros, incluidos los derechos de propiedad intelectual. En tal sentido, el texto de nuestro trabajo final no ha sido plagiado total ni parcialmente, para la cual se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.
- 4) El texto del trabajo final que presento no ha sido publicado ni presentado antes en cualquier medio electrónico o físico.
- 5) La investigación, los resultados, datos, conclusiones y demás información presentada que se atribuyo es de nuestra autoría.
- 6) Declaramos que nuestro trabajo final cumple con todas las normas de la Universidad Privada de Pucallpa.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad a los declarantes, en consecuencia; a través del presente documento asumimos frente a terceros y la Universidad Privada de Pucallpa toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluida el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Pucallpa, 5 de setiembre del 2024

Ketty Tania Cairo Acuña, con
DNI N°62882759

Eduardo Alonso Ríos Vasquez, con
DNI N°76443347

Grover Rodríguez Velasquez, con
DNI N°47515230

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N°044-2024

El Coordinador de Investigación de la Universidad Privada de Pucallpa, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis) Titulado:

“El periodo de prueba laboral y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024.”

Facultad : Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional : Derecho y Ciencias Políticas
Asesor(a) : Dra. Rosa Pilar Argandoña Salazar
Cuyos autores : Ketty Tania Cairo Acuña
Eduardo Alonso Rios Vasquez
Grover Rodriguez Velasquez

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio PlagScan, dicho documento presenta un porcentaje de similitud de 17.3%.

En tal sentido, el cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que no se debe superar el 30% de similitud.

Se declara, que el trabajo de investigación: **SI** contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que **SI** se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

Fecha: 29/10/2024

Atentamente,

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Coordinador de Investigación

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios, por guiarme y darme la fortaleza para llegar hasta aquí. A mi mamá, por ser mi mayor fuente de inspiración y fortaleza. Gracias por tu amor incondicional y por los sacrificios que hiciste para criarme sola. A mis abuelos, por su cariño, sabiduría y apoyo constante. Esta tesis es para ustedes, con todo mi amor y gratitud.

Grover Rodriguez Velasquez

Agradecer a Dios ya que sin el todo esto no sería posible, a mis padres que han sido la base en este largo camino. Esta tesis es consecuencia de su apoyo incondicional, gracias a ambos por ser el cimiento de mi fortaleza y espíritu, gracias por toda su confianza y apoyo incondicional.

Eduardo Alonso Rios Vasquez.

A Dios por estar conmigo siempre en cada paso que doy, brindándome conocimiento, salud, fortaleza. A mis profesores que con sus sabidurías nos transmitieron conocimiento y así aprender de ellos. A mis padres por los consejos los esfuerzos, las enseñanzas y por todo el amor incondicional que me brindaron.

Ketty Tania Cairo Acuña

AGRADECIMIENTO

A mi madre, quien, con su amor incondicional, esfuerzo y dedicación me crio sola. Gracias por ser mi mayor inspiración y por enseñarme a nunca rendirme. Este logro es tanto tuyo como mío. Como futuro profesional, quiero destacar que sin tu apoyo y sacrificio, no habría sido posible alcanzar este sueño. Tus enseñanzas y ejemplo de perseverancia me han guiado para convertirme en la persona y profesional que estoy destinado a ser.

Grover Rodriguez Velasquez.

Con gran estima y reconocimiento, extendo mi gratitud a los profesionales que con su dedicación e inestimable guía han servido de pilares en esta investigación. Mi gratitud se extiende a la Universidad Privada de Ucayali, como casa de estudios ha fomentado en todos sus estudiantes un espíritu de investigación para los diversos desafíos que llegaran en nuestro viaje académico. A cada uno de ustedes, mi más profundo agradecimiento.

Eduardo Alonso Rios Vasquez.

A mi familia, en especial a mi mamá que cada esfuerzo que hizo, por los consejos, los apoyos incondicionales, por los valores, la responsabilidad que me enseñó en cada etapa de mi vida y por su amor incondicional.

Ketty Tania Cairo Acuña

RESUMEN

El objetivo general fue determinar la relación que existe entre el periodo de prueba laboral y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024. El tipo de investigación fue básica, el nivel de investigación fue descriptiva correlacional, la metodología de esta investigación estuvo basado en la recolección de datos a través de encuestas del tipo cuantitativo, y asimismo se utilizó el método descriptivo. Para la recolección de datos, para esta tesis, se empleó como técnica de investigación, en este caso, la técnica de la encuesta, tomando como muestra a 50 personas. La variable el periodo de prueba laboral se observa que el 78.00% de encuestados refieren que se otorga un tiempo determinado para que el empresario pueda comprobar la idoneidad del trabajador, y para que el trabajador evalúe si el trabajo satisface sus aspiraciones personales y 22.00% refiere que No. Asimismo, la variable vulneración de los derechos fundamentales, se observa que el 68.00% de encuestados refieren se vulnera los derechos fundamentales del trabajador y 32.00% refiere que No. En conclusión, existe relación significativa entre el periodo de prueba laboral y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024.

Palabras claves: Periodo de prueba laboral y vulneración de los derechos fundamentales.

ABSTRACT

The general objective was to determine the relationship that exists between the work trial period and the violation of fundamental rights, in the labor courts, of the judicial district of Ucayali, 2024. The type of research was basic, the level of research was descriptive correlational, the methodology of this research was based on data collection through quantitative surveys, and the descriptive method was also used. To collect data, for this thesis, the survey technique was used as a research technique, in this case, taking 50 people as a sample. The variable the job trial period shows that 78.00% of respondents refer that a certain time is given so that the employer can verify the suitability of the worker, and for the worker to evaluate whether the job satisfies their personal aspirations and 22.00% refer No. Likewise, the variable violation of fundamental rights, it is observed that 68.00% of respondents report that the fundamental rights of the worker are violated and 32.00% report that No. In conclusion, there is a significant relationship between the work trial period and the violation of fundamental rights, in the labor courts, of the judicial district of Ucayali, 2024.

Keywords: Employment trial period and violation of fundamental rights.

ÍNDICE

Portada.....	i
JURADO EVALUADOR	ii
ACTA DE SUSTENTACIÓN	iii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	iv
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
ÍNDICE	x
INDICE DE TABLA.....	xiii
INDICE DE FIGURA.....	xiv
INTRODUCCIÓN.....	xv
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. Planteamiento del Problema.....	1
1.2. Formulación del Problema de Investigación.	2
1.2.1. Problema General.....	2
1.2.2. Problemas Específicos	3
1.3. Formulación de objetivos	3
1.3.1. Objetivo general.....	3
1.3.2. Objetivos específicos.....	3
1.4. Justificación de la Investigación	4
1.4.1. Justificación teórica	4
1.4.2. Justificación práctica.....	4
1.4.3. Justificación metodológica	4
1.4.4. Justificación social	4
1.5. Delimitación del estudio	4
1.5.1. Delimitación espacial.....	4
1.5.2. Delimitación temporal.....	4
1.6. Viabilidad del estudio.....	5
1.6.1. Viabilidad técnica.....	5
1.6.2. Viabilidad financiera.....	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	6

2.1. Antecedentes del problema	6
2.1.1. A nivel internacional:.....	6
2.1.2. A nivel nacional:	7
2.1.3. A nivel local	10
2.2. Bases teóricas	10
2.2.1. El periodo de prueba laboral	10
2.2.2. Vulneración de los derechos fundamentales	21
2.3. Definición de términos básicos:	28
2.4. Formulación de hipótesis	29
2.4.1. Hipótesis General	29
2.4.2. Hipótesis específicas	29
2.5. Variables	30
2.5.1. Definición conceptual de la variable.	30
2.5.2. Definición operacional de la variable.	30
2.5.3. Operacionalización de la variable	31
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	33
3.1. Tipo de investigación	33
3.2. Nivel de investigación	33
3.3. Diseño de la investigación	34
3.4. Método de la investigación.....	34
3.5. Población y muestra	34
3.5.1. Población.....	34
3.2.1. Muestra.....	34
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
3.6.1. Técnicas	35
3.6.2. Instrumentos	35
3.7. Validez y confiabilidad del instrumento	35
3.8. Técnicas para el procesamiento de la información	36
3.8.1. Recolección de datos	36
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	39
4.1. Presentación de resultados.....	39
4.1.1. Variable I: El periodo de prueba laboral	39
4.1.2. Variable II: Vulneración de los derechos fundamentales	42
4.2. Contrastación de hipótesis	44
4.3. Discusión.....	47

CONCLUSIONES.....	50
RECOMENDACIONES.....	52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	53
ANEXOS.....	57
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	58
Anexo 2: Instrumentos de aplicación.....	59
Anexo 3: Matriz de validación.....	63
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento.....	69
Anexo 5: Base de datos.....	71
Anexo 6: Autorización de publicación de tesis.....	74
Anexo 7: Informe de conformidad del asesor.....	75
Anexo 8: Informe de conformidad del revisor.....	76
Anexo 9:Tomas fotográficas de la evidencia.....	77

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1. El periodo de prueba laboral.....	39
Tabla 2. Dimensión: Concepto	40
Tabla 3. Dimensión: Fundamento jurídico.....	40
Tabla 4. Dimensión: Característica del periodo de prueba	41
Tabla 5. Variable: La vulneración de los derechos fundamentales	42
Tabla 6. Dimensión: La protección frente al despido durante el periodo de prueba	42
Tabla 7. Dimensión: La protección de los derechos fundamentales en el ordenamiento laboral peruano.....	43
Tabla 8. Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre las variables el periodo de prueba laboral y la vulneración de los derechos fundamentales.....	44
Tabla 9. Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la dimensión el concepto y la variable el principio de presunción de inocencia.....	45
Tabla 10. Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la dimensión el fundamento jurídico y la variable vulneración de los derechos fundamentales ...	46
Tabla 11. Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la dimensión la característica del periodo de prueba y la variable vulneración de los derechos fundamentales	47

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1. Variable: El periodo de prueba laboral	39
Figura 2. Dimensión: Concepto	40
Figura 3. Dimensión: Fundamento Jurídico	40
Figura 4. Dimensión: Característica del periodo de prueba	41
Figura 5. Variable: Vulneración de los derechos fundamentales	42
Figura 6. Dimensión: La protección frente al despido durante el periodo de prueba	43
Figura 7. Dimensión: La protección de los derechos fundamentales en el ordenamiento laboral peruano	43

INTRODUCCIÓN

El informe final titulado el periodo de prueba laboral y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024, menciona que el periodo de prueba consiste en el otorgamiento de un tiempo determinado para que el empresario pueda comprobar la idoneidad del trabajador, y para que el trabajador evalúe si el trabajo satisface sus aspiraciones personales.

Asimismo, la vulneración de los derechos fundamentales, se menciona que constituyen una especie de límite, barrera o muro infranqueable frente al cual las acciones de terceros no pueden tener efectos o de tenerlos tendrían que ser debidamente tutelados, declarando nulos sus efectos. De esta forma, los derechos fundamentales se constituyen en ese mínimo indispensable (o indisponible) de facultades que reciben una protección prioritaria de parte del ordenamiento, a través de las normas constitucionales, pero que como veremos a continuación necesitan para su desarrollo de la debida configuración legal.

Este trabajo estuvo conformado por cuatro capítulos de acuerdo a las pautas de nuestra universidad y son:

Capítulo I: El planteamiento del problema cuyo objetivo principal está referido a la formulación o interrogantes de problemas, tanto el principal como el específico; asimismo los objetivos, justificación de la investigación, delimitaciones de estudios y la validación del estudio el periodo de prueba laboral y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024.

Capítulo II: Está conformada por el marco teórico y sus antecedentes, también comprende el marco histórico, bases teóricas especializadas, formulación de hipótesis como el general; asimismo los específicos, las variables y la operacionalización.

Capítulo III: Está conformada por el método, el tipo de investigación, el nivel de investigación, diseño de la investigación, la población, la muestra, las técnicas de la investigación, culminando con los instrumentos de recolección de datos.

Capítulo IV: Contiene la presentación de los resultados, la contratación de las hipótesis, la discusión de los resultados, las recomendaciones, las referencias bibliográficas; así mismo los anexos correspondientes, tales como el cuadro de matriz de consistencia y los instrumentos de aplicaciones. Se anexan el cuestionario de la encuesta.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

Al respecto a la etapa de prueba en México, el escrito de vinculación laboral de prueba plasmado en la ley federal del trabajo, art. 39-A, que refiere que el periodo de prueba será de 30 hasta 180 días, lo que corresponde a labores administrativas, técnicos o especialización; culminado ello en caso de que el empleador opte no seguir con la relación laboral éste tendrá que considerar el criterio de la delegación encargada de la formación del personal asimismo de la producción y adiestramiento para poder echar al trabajador. Ello para impedir que se den atropellos en el empleo de nuevas directrices, como fijar en los contratos, el tiempo de capacitación y prueba será improrrogables, prohibiéndose ser utilizados en forma sucesiva o en más de una ocasión por trabajador.

Cabe mencionar, en Colombia, dentro de su constitución, en su artículo 53º, señala que el trabajador debe obtener una estabilidad en el empleo, lo que resulta contradictorio también, ya que al igual que en Perú el empleador tiene la decisión de despedir a su trabajador si así lo quisiese, pero la diferencia entre el país de Colombia y el Perú sería la duración de este periodo ya que en Colombia el periodo de prueba tiene como permanencia máxima de 2 meses, entonces respecto a ello se denota un favorecimiento al empleador y en lugar de apoyar a que el trabajador goce

de un trabajo estable, solo facilita a que el empleador pueda cometer algún acto que vulnere este mismo derecho y muchos más del trabajador.

En el Perú, se entiende que el inicio laboral consta de un periodo donde el contratado no se encuentra protegido en caso de un despido injusto, este por lo general suele tener un término de 3 meses, sin embargo, en caso de colaboradores que ocupen cargos como dirección o confianza, se puede pactar un periodo mayor que deberá constar por escrito; para el caso de puestos o cargos de confianza la prolongación deberá tener un máximo de seis meses (06) y para la designación de personal de dirección no deberá superar un año. En caso que el empleado sea despedido arbitrariamente dentro del periodo de prueba no podrá gestionar ningún mecanismo establecido en la ley, respecto a los derechos elementales del empleado.

Se tiene a la Constitución de Perú, el cual el artículo 22^o, estipula que toda persona tiene derecho a tener un trabajo, es fundamental su tranquilidad y realización, por ende, la figura de periodo de prueba afectaría este derecho y no permitiría la realización de individuos que fueran despedidos durante el, sin tener una causa justa para el mismo, quedarían desprotegidos legalmente, afectando ello también a sus familias, las mismas que eran mantenidas con ese ingreso económico, por lo que era necesario en realizar una investigación sobre el periodo de prueba laboral y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024.

1.2. Formulación del Problema de Investigación.

1.2.1. Problema General.

¿Qué relación existe entre el periodo de prueba laboral y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Qué, relación existe entre el concepto y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024?

¿Qué, relación existe entre el fundamento jurídico y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024?

¿Qué, relación existe entre la características del periodo de prueba y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el periodo de prueba laboral y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre el concepto y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024.

Determinar la relación que existe entre el fundamento jurídico y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024.

Determinar la relación que existe entre las características del periodo de prueba y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024.

1.4. Justificación de la Investigación

1.4.1. Justificación teórica

El proyecto de investigación servirá como antecedente para investigaciones posteriores, porque consideramos que su estudio dará a conocer a los futuros abogados como es la realidad del periodo de prueba laboral y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024.

1.4.2. Justificación práctica

Esta investigación se realizó, por la necesidad de mejorar el conocimiento en forma cierta sobre el periodo de prueba laboral y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024.

1.4.3. Justificación metodológica

La investigación tiene una relevancia metodológica, porque se utilizó el método deductivo, porque se recolectó informaciones específicas y a través de ella se llegaron a una conclusión general.

1.4.4. Justificación social

La investigación tuvo un impacto social muy importante, donde se pretendió establecer la relación que existe entre el periodo de prueba laboral y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024.

1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Delimitación espacial.

La investigación se realizó en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali del 2024.

1.5.2. Delimitación temporal.

La investigación se llevó a cabo de junio hasta setiembre del 2024.

1.6. Viabilidad del estudio

1.6.1. Viabilidad técnica.

Para la elaboración del informe final se consideró todos los elementos necesarios para su desarrollo de acuerdo a lo establecido por la comisión de grados y títulos de la Universidad Privada de Pucallpa S.A.C.

1.6.2. Viabilidad financiera.

El presupuesto de la investigación y su financiamiento estuvo debidamente garantizado por los investigadores y auto financiado, pero con las técnicas de manejo que fueron aplicados por el asesor, por lo que se pudo hacerlo económicamente accesible para los investigadores.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. A nivel internacional:

Asquerino (2015), en su tesis "*El período de prueba en los contratos de trabajo*". (Tesis para optar el grado de doctor). Universidad de Sevilla, llegó a la conclusión, al examinar la naturaleza jurídica del período de prueba se observa cómo se produce la coincidencia entre el compromiso fundamental asumido por el trabajador que no está sujeto a prueba y el que sí está vinculada a esta. El período de prueba tan solo es una cláusula contractual que, situándose en el comienzo de la relación laboral, introduce un particular régimen extintivo amparado por la Ley. De esta forma, la cláusula probatoria 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. De igual forma, ha de desecharse el entendimiento de la prueba como condición (ya fuera esta suspensiva o resolutoria) por cuanto no confluyen las características definitorias de esta, y particularmente, al no supeditarse a la conclusión de un acontecimiento (definido este como algo que ocurre ajeno a la voluntad de las partes) ya sea con el poder de extinguir o con la facultad de hacer nacer una relación. El vínculo laboral es perfecto 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.

Márquez (2010), en su tesis *“La protección de los derechos fundamentales en el ámbito del contrato de trabajo: el procedimiento de tutela laboral”*. (Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales). Universidad de Chile, llegó a la conclusión que las nuevas tendencias propias del derecho del Trabajo, representadas por los fenómenos de globalización, incorporación de nuevas tecnologías y la descentralización productiva, nos sitúan indefectiblemente ante un nuevo desafío: el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores. Frente a este escenario, en el que prima la eficiencia como eje fundamental y se impone la precarización de la relación laboral, no podemos sino afirmar que la reforma y en particular, la incorporación del procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales, constituye un gran avance en el cumplimiento del objetivo principal del ordenamiento jurídico procesal chileno, que es la tutela judicial efectiva de los derechos de los trabajadores. 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.

2.1.2. A nivel nacional:

Jara (2022), en su tesis *“El periodo de prueba laboral en el Perú y la adecuada protección de derechos constitucionales”*. (Tesis para optar el grado académico de Magister). De la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, llegó a la conclusión que en el Perú se hace necesario reformar el marco legal sobre el periodo de prueba; en razón a que actualmente “no existe definición, finalidad, formalidad, ni

especificación de límites mínimos durante el periodo de prueba”, situación que ha influenciado en forma negativa el uso del mismo llegando incluso a la afectación de derechos constitucionales del trabajador. No es posible considerar como legítimas la lesión de derechos constitucionales del trabajador que estén en “periodo de prueba”, con el argumento de no haber obtenido protección contra el despido; toda vez que al amparo de lo establecido en el artículo 2º y 23º, “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador” que operan como límites mínimos al ejercicio de las facultades del empleador en la relación laboral incluso durante el periodo de prueba. Conforme hemos precisado en el contraste de hipótesis se acreditó la “inexistencia de incompatibilidad entre el periodo de prueba y la adecuada protección de derechos constitucionales”, toda vez que estos operan como límites mínimos en el ejercicio de las atribuciones del empleador, debiendo adoptarse una mejor regulación sobre esta institución evitando malas prácticas de parte de los empleadores; en virtud a que el carácter implícito del periodo de prueba e inexistencia de límites a la afectación de derechos constitucionales en el referido periodo, a lo cual se le suma la falta de objetividad de evaluación de aptitudes del trabajador durante este periodo viene desnaturalizando la esencia y finalidad de este.

Bautista (2018), en su tesis *“El periodo de prueba como periodo de suspensión de los derechos fundamentales de los trabajadores”*. (Tesis para optar el título profesional de Abogado). Universidad Tecnológica del Perú, llegó a la conclusión, que se puede observar como toda nuestra normativa con respecto al periodo de prueba, es muy favorable al empleador y muy desigual con el trabajador, desprotegiéndolo y sobretodo brindando la posibilidad de que se produzcan fraudes laborales en desmedro de los derechos fundamentales de los trabajadores, esto se agrava aún si tenemos que el mecanismo de tutela urgente como son los procesos de la libertad no tiene una respuesta efectiva para cualquier vulneración surgida durante este

periodo, pues como ha quedado demostrado en la presente tesina el Tribunal Constitucional tiene una visión restrictiva del periodo de prueba y su aplicación formalista declarando de plano improcedente cualquier demanda que pretenda cuestionar alguna vulneración durante el periodo de prueba. No se justifica la existencia del periodo de prueba, puesto que el empleador siempre va a contar con la posibilidad de establecer requisitos o filtros por los cuales el trabajador va a tener que pasar antes de firmar un contrato de trabajo, por ello no se entiende la real naturaleza de este periodo, puesto que de no rendir el trabajador en el puesto de trabajo el empleador tiene la potestad de poder despedirlo, pero basado en causa justa como su capacidad o su conducta.

Ramirez y Patrocinio (2023), en su tesis *“Análisis del periodo de prueba laboral y la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores en Lima, 2020”*. (Tesis para optar el título de abogado). De la Universidad Autónoma del Perú, llegó a la conclusión, que el tiempo de prueba resulta más perjudicial para el trabajador que para el empleador, ello constituye también que sus derechos fundamentales se vean suspendidos durante dicho periodo por lo que le es más fácil al empleador explotar al trabajador durante este lapso de tiempo, ya que tiene la facultad de despedirlo si así lo quisiese. Con relación al favorecimiento dentro del periodo de prueba pues luego de la investigación se puede deducir que quien resulta más favorecido dentro de este tracto de tiempo es el empleador ya que el trabajador se siente obligado a obedecer cada una de las peticiones del empleador, para así lograr salir de ese periodo y poder contar con un puesto fijo de trabajo como también con la debida protección judicial. Definitivamente el tiempo de prueba no favorece la estabilidad laboral ya que lejos de ofrecer protección al trabajador, pone en una situación vulnerable al mismo con la suspensión de sus derechos y sin lugar a poder ejercer defensa judicial en contra del empleador, lo que hace que el empleador tenga la posibilidad de explotar al trabajador sin miedo alguno, ya que

este solo busca obtener un trabajo estable con el cual conseguir una remuneración que le sirva para poder vivir dignamente.

2.1.3. A nivel local

No existen.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. El periodo de prueba laboral

Teoria

El autor (2008), manifiesta, que el periodo de prueba “consiste en el otorgamiento de un tiempo determinado para que el empresario pueda comprobar la idoneidad del trabajador, y para que el trabajador evalúe si el trabajo satisface sus aspiraciones personales” (p.31).

El autor Martin (2001), el periodo de prueba, “surge de la conveniencia de que trabajador o empleador prueben o ensayen en la práctica si esa relación responde o no exactamente a sus expectativas, si satisface o no sus respectivos intereses” (p.31).

Blancas (2006), expresa que: “el periodo de prueba ha sido definido como una institución que hace posible que ambas partes de la relación laboral “empleador y trabajador”, se conozcan mutuamente y, sobre todo, valoren las condiciones generales personales profesionales y las propias del medio en que debe realizar el servicio antes de otorgar a dicha relación un grado mayor de permanencia y seguridad (p.32).

La doctrina plantea diversas definiciones sobre el período de prueba, Litterio (2000), refiere que puede ser entendido como un test de utilidad al empleador y trabajador, señalando “Se trata del lapso durante el cual el empleador puede constatar la habilidad, destreza y otras cualidades del trabajador y éste, a su vez, puede experimentar las ventajas e inconvenientes del puesto” (p, 184).

Según Montoya (2005) “el contrato de trabajo a prueba es un negocio jurídico bilateral mediante el cual el empresario y el trabajador pretenden el conocimiento empírico de las condiciones contractuales que habrán de regir en el futuro, y buscar la experimentación sobre el terreno de la relación de trabajo mediante la ejecución de las prestaciones respectivas de las partes” (p, 23).

Regulación Jurídica del Periodo de Prueba en el Perú.

En nuestro ordenamiento jurídico no señala la definición de lo que es el “Periodo de Prueba” así tampoco establece cual es la finalidad del mismo, ello genera que se produzca una situación de desigualdad entre trabajador y empleador, de modo que al limitarse a no establecer la obligación de justificar el despido, por cuanto en este periodo el trabajador no cuenta con protección contra el despido arbitrario, es entonces que la ley estaría configurando una licencia para despedir, la misma que en muchos casos lesiona otros derechos constitucionales que deben ser protegidos incluso en la duración del mismo (Bautista, 2017,p.34).

En nuestro país, el periodo de prueba se regula en el artículo 10º del Decreto Supremo N°003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante TUO de la LPCL), estableciendo que: “el periodo de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario”.

Artículo 10º.- 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 requieren de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del Período de Prueba debe constar por escrito y no podrá y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial,

de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección».

Por su parte, el Reglamento del TUO de la Ley de Fomento del Empleo aprobado por Decreto Supremo 001-96-TR, modificado por Decreto Supremo 011-2001-TR, regula el Período de Prueba en los siguientes términos:

Artículo 16º.- En caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador, se suman los períodos laborados en cada oportunidad hasta completar el Período de Prueba establecido por la ley. No corresponde dicha acumulación en caso que el reingreso se haya producido a un puesto notoria y cualitativamente distinto al ocupado previamente, o que se produzca transcurridos tres (3) años de producido el cese.

Artículo 17º.- El exceso del Período de Prueba que se pactara superando los seis meses o el año, en el caso de trabajadores calificados o de confianza, respectivamente, no surtirá efecto legal alguno.

Asimismo, la normativa citada refiere que las partes podrán pactar un término mayor en los siguientes casos: (i) Cuando las labores requieran un período de capacitación o adaptación mayor (ii) Cuando se derive de la propia naturaleza de las labores, (iii) Cuando el grado de responsabilidad de las labores requiera la prolongación justificada. Además, cabe indicar que por mandato expreso en caso se amplíe el periodo de prueba a un tiempo mayor a los tres (03) meses, éste deberá constar por escrito y no podrá exceder en conjunto con el periodo inicial, de seis (06) meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección (Bautista, 2017,p.34).

Considerando que la principal función del periodo de prueba para el empleador es la de verificar las aptitudes y habilidades del trabajador, el plazo de 3 meses que legalmente se ha establecido pueden resultar

muy ínfimo cuando se desee evaluar ciertos puestos especiales de trabajo, tales como los puestos de dirección y confianza, u otras calificaciones especiales.

Es por ello que en nuestra normativa laboral se ha establecido la posibilidad de ampliar el periodo de prueba para ciertos puestos de trabajo que por su naturaleza requieren un periodo mayor de adaptación y evaluación. Repárese, es la naturaleza de la labor o puesto de trabajo a desempeñar lo que justifica que el periodo de prueba pueda o no ampliarse. Nuestra normativa, respecto a la posibilidad de ampliar el periodo de prueba ha establecido el segundo párrafo del artículo 10º de la LPCL lo siguiente: artículo 10º “Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección”.

Acumulación del periodo de prueba

El reglamento permite que se acumulen los periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el período de prueba, ya sea en casos de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador (Juris.pe, 2024).

Asimismo, también establece que la acumulación de los períodos de prueba no es aplicable si el reingreso del trabajador es para ocupar un puesto notoriamente diferente al anterior o si han transcurrido tres años desde su cese. En este caso, es razonable el criterio del Reglamento, ya que aunque el trabajador ha sido contratado nuevamente, lo ha sido para desempeñar labores diferentes o ha pasado un tiempo prolongado, lo que podría dificultar su capacidad para llevar a cabo las tareas asignadas (Juris.pe, 2024).

Teniendo como un caso práctico en el que no se podría producir una acumulación de periodos de prueba:

Supongamos que Ana es contratada por una empresa como trabajadora calificada en el área de ventas y se le establece un período de prueba de seis meses. Al finalizar este período, la empresa evalúa su desempeño y decide contratarla de manera indefinida (Juris.pe, 2024).

Sin embargo, después de un tiempo, Ana renuncia a su trabajo y se dedica a otras actividades durante algunos meses. Luego, decide volver a postular en la misma empresa, pero esta vez para un puesto en el área de marketing, en el que no tiene experiencia previa (Juris.pe, 2024).

En este caso, aunque Ana ya haya trabajado en la empresa anteriormente, su nuevo puesto de trabajo es diferente al anterior, por lo que no se considera la acumulación de períodos de prueba. En otras palabras, Ana deberá empezar un nuevo período de prueba de seis meses para evaluar su desempeño en el nuevo puesto de trabajo y poder optar por la estabilidad laboral (Juris.pe, 2024).

Dimensiones de la variable periodo de prueba laboral

Dimensión I: Concepto

Asquerino (2015) indica lo siguiente: El término “prueba” es un concepto rico en significados, pero de todas las acepciones, destacamos tres: (a) Ensayo o experimento que se hace de algo, para saber cómo resultará en su forma definitiva. (b) Examen que se hace para demostrar o comprobar los conocimientos o aptitudes de alguien. (c) Operación que se ejecuta para comprobar que otra ya hecha es correcta. De estas definiciones se pueden extraer las siguientes aseveraciones: (i) Oportunidad para constatar si algo funciona. (ii) Referido a las personas, la finalidad es la de que queden en evidencia

el saber de éstas y sus cualidades. (iii) El objetivo es conocer si se ha acertado en la primera impresión (p. 11).

Indicadores

- **Desde el punto de vista subjetivo**

El autor Flores (2023), desde el punto de vista subjetivo, el período de prueba puede ser definido partiendo de lo que cada parte deberá hacer o de lo que debe esperar de la otra. Así, se tienen las siguientes perspectivas:

- a) Desde el desempeño de los servicios del trabajador**

El autor De la Cueva (1970), manifiesta, “se conoce como período de prueba en las relaciones de trabajo, un término breve, al iniciarse la prestación de los servicios, destinado a que el trabajador pruebe su aptitud” (p. 764).

- b) Desde el beneficio del empleador**

Jara (2017), señala, se encuentra establecido fundamentalmente, en beneficio del patrono y tiene por objeto que pueda cerciorarse de la capacidad del trabajador, es benéfico, empero, aún para éste, en atención a que, transcurrido ese período, está seguro el obrero de que su capacidad para el trabajo es cierta (p. 52).

- c) Desde la apreciación de ambas partes**

Sabogal (2016), haciendo referencia al artículo 76° del Código Sustantivo de Trabajo de la República de Colombia, indica que el período de prueba es definido como “la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del patrono, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de este, la conveniencia de las condiciones del trabajo” (p. 159).

- **Desde el punto de vista objetivo**

Desde un punto de vista objetivo, la definición del período de prueba estará centrada, más que en los deberes o expectativas de cada parte, en lo que significa en sí, el período de tiempo, para a partir de ello desplegar las prerrogativas, deberes y expectativas de cada parte.

Jara (2017), define al período de prueba “como el espacio de tiempo en el cual el trabajador demuestra su aptitud profesional, así como su adaptación a la tarea encomendada, y durante el cual cualquiera de las partes puede hacer cesar la relación que las vincula” (p. 51).

Dimensión II: Fundamento jurídico

Asquerino (2015), complementada con los conceptos de otros autores, trataremos de explicar a qué obedece la existencia del período de prueba.

Indicadores

- **Diligencia en la contratación**

Este tópico hace referencia a la denominada diligencia in contrahendo a través de la cual el período de prueba se justificaría en que la finalidad del mismo no es otro más que la comprobación de las aptitudes del trabajador que determinaron su contratación; aunque dicha justificación podría relativizarse en virtud de la disponibilidad de múltiples herramientas que permitirían prevenir (o corregir) cualquier error que pudiera determinar el consentimiento de las partes, lo que haría “superflua) la relajación de los requisitos del despido durante la fase inicial de la relación de trabajo (Martin Valverde, 1976,p.26).

El autor Flores (2023), define, como la diligencia en la contratación constituye un fundamento razonable que da sentido a la existencia del período de prueba (p.26).

- **Conservación del negocio**

Asquerino (2015), que se apoya en el denominado Principio de Conservación del Negocio, el mismo que parte de acuerdo a lo manifestado por la autora de la premisa del conflicto de intereses entre las partes del contrato de trabajo (empleador y trabajador) y cómo los ordenamientos jurídicos han tratado de ofrecer soluciones de acuerdo a cada momento. Así, y a diferencia del Derecho Civil, el Derecho del Trabajo ha tratado de contrarrestar la disparidad de partes en toda relación de trabajo, mediante disposiciones que suelen favorecer a una de las partes: el trabajador.

Es por ello que, al margen de que al interior del período de prueba cualquiera de las partes puede dar fin a esta etapa en forma válida, consideramos que la conservación del negocio constituye una justificación de la existencia del período de prueba perfectamente válida desde el punto de vista del empresario, pues ayuda a que pueda darse fin a las relaciones de trabajo que nacen fallidas o que dejan de ser viables al poco tiempo, considerando que con ello se ayuda a que el empleador no se vea perjudicado al permitirle sacar al trabajador y contratar a otro que pueda cumplir con las cualidades deseadas, reformular sus necesidades empresariales y suprimir el puesto de trabajo, etc (Flores, 2023,p.21).

- **Razón del periodo de prueba**

Los autores Alonso y Casas (2015), señalan que “de entre todos los componentes a valorar por el empresario solo uno de ellos hace referencia a sus cualidades profesionales. Se entiende que la prueba busca constatar respecto del

trabajador: “1º motivación para el trabajo; 2º un mínimo de aptitud; 3º capacidad de ajustarse a reglas; 4º capacidad para obtener un rendimiento con ciertos niveles mínimos de cantidad y calidad; 5º apariencia personal adecuada según costumbre; 6º relación apropiada con superiores y compañeros de trabajo; 7º capacidad de concentración y aislamiento en el trabajo (p. 55).

- **Satisfacción de intereses como justificación al periodo de prueba**

En esta etapa de la relación laboral y al ser un vínculo de carácter personal, surge un intercambio de intereses que sobrepasa la simple mano de obra por salario; de esta manera, la relación laboral puede dividirse en aspectos objetivos (vinculados a la calificación y experiencia del trabajador) y subjetivos (vinculados a ciertas cualidades personales).

En dicho sentido, el puesto de trabajo (como el empleador) podría demandar que el trabajador ostente ciertas cualidades que puedan ser calificadas como imprescindibles (o importantes, cuanto menos) para que la función desempeñada pueda ser evaluada como satisfactoria. De esta forma, al introducir el concepto de satisfacción se hace referencia a un conjunto de características que se conectan directamente a las cualidades personales del trabajador y que pueden ser de diverso tipo (capacidad de liderazgo, empatía, habilidad para trabajar en grupo, empatía, habilidades personales y sociales, etc.), cuya apreciación por parte del empleador es muy difícil (quizá imposible) en el momento en que se formaliza la contratación, aún después de haberse superado un exhaustivo proceso de reclutamiento y selección (Asquerino, 2015,p.21).

Dimensión III: Característica del periodo de prueba

Una vez conocido el concepto y justificación del período de prueba, el siguiente paso es precisar cuáles son sus características, lo que se tendrá que hacer respecto de la regulación, así como precisar hasta qué punto se puede aplicar lo hasta aquí tratado.

Indicadores

- **Plazo**

La duración del período de prueba para todos los trabajadores será de tres meses (salvo las excepciones que veremos en el párrafo siguiente); no obstante, hay que hacer notar que la rigidez de esta disposición es sólo hacia arriba, ya que salvo las excepciones que trataremos a continuación las partes podrían acordar un período de prueba más corto que el exigido por ley; pues no existe prohibición alguna en dicho sentido (Flores, 2023, p. 33).

La primera de las excepciones es la contemplada al inicio del segundo párrafo del artículo 10 de la Ley Productividad y Competitividad Laboral, en la cual se indica que se puede pactar un período de prueba mayor en los siguientes casos: i) en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación; ii) en caso que las labores a realizar sean de tal naturaleza o grado de responsabilidad que tal prolongación pueda resultar justificada y siempre que se haga de manera escrita, exigiéndose así de una formalidad ad solemnitatem, es decir, que cuando no se cumpla con la misma, la ampliación de la duración del período de prueba será nula (Flores, 2023,p.33).

Sin embargo, existe un tope en la prolongación del período de prueba, dependiendo del tipo de función realizada por el trabajador; así el período de prueba podrá

ser ampliado de acuerdo con lo siguiente: i) personal de dirección, para quienes puede extenderse hasta por 1 año; y, ii) personal calificado o de confianza, para quienes puede extenderse hasta los 6 meses (Flores, 2023,p. 33).

- **Formalidades**

De acuerdo a las normas relativas al período de prueba, esta etapa sólo requerirá de la formalidad de ser por escrito, en los siguientes casos: a) cuando se trate de trabajadores de dirección o de confianza; y b) cuando se trate de contratos sujetos a modalidad (Flores, 2023, p.36).

En el primer caso, la norma prevé expresamente que el aumento del período de prueba debe constar necesariamente por escrito; o que, de acuerdo con lo indicado en el punto anterior, constituye una formalidad ad solemnitatem, lo que quiere decir que cuando empleador desee ampliar el período de prueba hasta en 6 meses (para trabajadores calificados o de confianza) o 1 año (para trabajadores de dirección), dicha ampliación deberá constar, necesariamente por escrito (Flores, 2023,p.36).

Por último, en lo que respecta a la decisión de finalizar la relación de trabajo (ya sea por iniciativa del empleador o del trabajador) tampoco será necesaria formalidad alguna; puesto que, para el despido del trabajador, no es necesaria siquiera la existencia de un procedimiento escrito (aunque puede ser que lo haya), mientras que para el caso del trabajador tampoco se estará ante la obligación de presentar una renuncia por escrito (como veremos en el punto siguiente), mucho menos comunicar la decisión con anticipación (Flores, 2023,p.36).

- **Efectos**

La relación laboral el contrato de trabajo despliega todos sus efectos; no obstante, y de acuerdo al artículo 10 de la

Ley de Productividad y Competitividad Laboral, solo finalizado dicho período, la parte laboral obtendrá la protección contra el despido arbitrario (Flores, 2023,p.36).

La misma norma señala cuáles serían dichas causales, indicando además los supuestos de despido nulo; además de regular el procedimiento a realizar para poder proceder al despido del trabajador (forma, plazo, etc.), precisando, en el segundo párrafo del artículo 34, lo siguiente:

Artículo 34.- El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización.

“Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente”.

2.2.2. Vulneración de los derechos fundamentales

Teoría

Nogueira (2003), define, que la facultad que la norma atribuye de protección a la persona en lo referente a su vida, a su libertad, a la igualdad, a su participación política o social, o a cualquier otro aspecto fundamental que afecta el desarrollo integral como persona, en una comunidad de hombres libres, exigiendo el respeto de los demás hombres, de los grupos sociales y del Estado, y con posibilidad de poner en marcha el aparato coactivo del Estado en caso de infracción (p. 52).

Los derechos fundamentales constituyen una especie de límite, barrera o muro infranqueable frente al cual las acciones de terceros no pueden tener efectos o de tenerlos tendrían que ser debidamente tutelados, declarando nulos sus efectos. De esta forma, los derechos fundamentales se constituyen en ese mínimo indispensable (o

indisponible) de facultades que reciben una protección prioritaria de parte del ordenamiento, a través de las normas constitucionales, pero que como veremos a continuación necesitan para su desarrollo de la debida configuración legal (Flores, 2023, p. 53).

Castillo (2004), define, el derecho al trabajo como una situación que involucra la libertad es objeto de mayor esmero que la libertad de trabajo en el contenido constitucional. Es bien sabido que el ser humano es el fin supremo de la sociedad y estado, lo que podría traducirse como la facultad jurídica y material de toda persona para llegar a desarrollarse plenamente, ya que el resultado de ello tiene una función importante en el trabajo como la realización de la persona y de la sociedad (p. 5).

Derechos fundamentales

El autor Ramirez y Patrocinio (2023), mencionan que basándonos por los años atrás podemos ver que en América Latina se vinieron concentrando y realizando los derechos fundamentales de los sujetos de derecho dentro de una esfera de necesidades tanto espirituales y materiales dentro del ámbito del estado de Derecho, se puede señalar que los derechos primordiales vienen a ser derechos unidos a la persona que conciernen a todo sujeto de derecho sin excepción, en razón al derecho fundamental que es la dignidad humana (p.46).

En el país se han dado acontecimientos respecto a los derechos fundamentales, en un período normativa de control constitucional al poder y protección nacional e internacional, que se basa en la confrontación y las minorías que pretenden controlar al poder; el amparo de los derechos fundamentales y el acto de control de poder han dirigido al Perú a reevaluar la tradicional teoría de la partición de poder, empleando en la constitución de 1979 un tribunal de garantías constitucionales, y en la actual carta magna un tribunal constitucional, como organismo principal en realizar el control de la constitución, en pocas palabras dirigir las normas legales del congreso y del gobierno,

concerniente a la materia de derechos primordiales del poder judicial (p.46).

Dimensiones de la variable vulneración de los derechos fundamentales

Dimensión I: La protección frente al despido durante el período de prueba

Durante el período de prueba, nos toca realizar un recuento de los principales mecanismos de protección que, de acuerdo a lo tratado hasta aquí regirían para todas aquellas relaciones de trabajo que se extingan durante el período de prueba por iniciativa del empleador.

Indicadores

- **Discriminación**

Citando lo indicado en el inciso d) del artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (modificada por la Ley No. 29973), será nulo el despido que tenga por motivo “La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole”; lo que quiere decir que este supuesto de despido nulo engloba a todos los tipos de discriminación de la lista abierta (*numerus apertus*) establecida en el artículo 2 de nuestra Constitución Política.

- **El estado de gestación como causa de discriminación**

De acuerdo con el texto del inciso e) del artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (modificado por la Ley N°. 30367), será nulo el despido que tenga por motivo:

El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días

posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir.

- **Libertad sindical**

De acuerdo con lo indicado en los incisos a) y b) del artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, será nulo el despido que tenga como motivo:

a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;

b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;

- **Tutela judicial efectiva**

De acuerdo con lo indicado en el inciso “c” del artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, será nulo el despido que tenga como motivo:

c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25º.

Dimensión II: La protección de los derechos fundamentales en el ordenamiento laboral peruano

El autor Flores (2023), señala que no obstante, de acuerdo con lo dispuesto al interior de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la protección de los derechos fundamentales al interior de la relación de trabajo frente al acto extintivo que pueda disponer el empleador, se da a través de lo dispuesto por el artículo 29 de dicha norma, el mismo que indica lo siguiente:

Artículo 29º.- Es nulo el despido que tenga por motivo:

- a. La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;
 - b. Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
 - c. Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25º;
 - d. La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;
 - e. El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir.
- **Ley de productividad y competitividad laboral (Mediante el Decreto Legislativo N° 728,)**

Artículo 2.- Son objetivos de la presente Ley:

a) Promover el acceso masivo al empleo productivo dentro del marco de la política económica global del Poder Ejecutivo y a través de programas especiales de promoción del empleo;

b) Mejorar los niveles de empleo adecuado en el país de manera sustancial, así como combatir el desempleo y el subempleo, en especial el que afecta a la fuerza laboral juvenil;

c) Incentivar el pleno uso de la capacidad instalada existente en las empresas, dentro del marco de programas de reactivación económica;

d) Estimular la inversión productiva en el sector privado, especialmente en las ramas de actividad con mayor capacidad de absorción de mano de obra;

e) Garantizar la seguridad en el empleo y los ingresos de los trabajadores, respetando las normas constitucionales de estabilidad laboral;

f) Coadyuvar a una adecuada y eficaz interconexión entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo; g) Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo;

h) Propiciar la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas y rurales de baja productividad e ingresos hacia otras actividades de mayor productividad; y,

i) Unificar las normas sobre contratación laboral y consolidar los beneficios sociales existentes.

- **Constitución Política del Perú**

En la Constitución de 1993 se pretendió evitar las rigideces del pasado que impedían el normal desarrollo del Derecho Laboral y se buscó no solo proteger al trabajador sino también convertir a esta rama del Derecho en promotora de empleo y desarrollo económico. Es decir, se acordó redactar una Constitución que reconociera los derechos laborales fundamentales pero que también permitiera se legisle en favor de la flexibilización del Derecho Laboral. Señalan que la Constitución en su artículo 22 reconoce el derecho al trabajo y esto implica al derecho a acceder a un puesto de trabajo y a no ser despedido sino por causa justa. El derecho a acceder a un puesto de trabajo es de desarrollo progresivo y conforme a las posibilidades

del Estado. Sin embargo, el derecho al trabajo debe ser entendido como proscripción a ser despedido, salvo causa justa. El artículo 27 de la Constitución establece: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. Reconocen que esta norma comprende tres aspectos: a) Otorga un mandato al legislador; b) Reserva a la ley la regulación de la protección; c) No determina forma alguna de protección sino que remite a la ley su concreción. Sin embargo, el legislador no podrá desnaturalizar el derecho y debe además respetar su contenido esencial (pág. (Marcenaro Frers 2014) 464).

- **Leyes especiales**

Mediante el **Decreto Legislativo Nº 728**, se señala lo siguiente:

CAPITULO II - DEL PERIODO DE PRUEBA

Artículo 43.- El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a estabilidad. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores a desarrollar requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada.

La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados y de un año tratándose de personal de dirección o que desempeña cargos de confianza.

Artículo 44.- Están exonerados del período de prueba:

- a) Los trabajadores que ingresen por concurso;
- b) Los que reingresen al servicio del mismo empleador, salvo que el trabajador reingrese en un puesto notoria y cualitativamente distinto al que ocupara anteriormente;
- c) Aquellos que lo hayan estipulado expresamente.

Artículo 45.- El porcentaje de personal en período de prueba no puede exceder de 10% del total de trabajadores, salvo en los casos en que la empresa inicie o amplíe sus actividades u otra eventualidad debidamente comprobada.

Artículo 46.- En los contratos sujetos a modalidad no hay período de prueba, salvo estipulación expresa en contrario y dentro de los límites señalados en el artículo 43.

2.3. Definición de términos básicos:

Trabajador

El Trabajador es aquel individuo que se dedica a una determinada labor para la cual fue contratado a cambio de un sueldo o salario (Faturama.blog, 2023).

Empleador

Patrono o empleador son los términos más empleados universalmente para designar a aquella persona o personas físicas o inmateriales que otorgan, generan o dan trabajo, aun cuando su denominación arcaica de patrón o patrono ha sufrido modificaciones con el paso del tiempo (Forero Rodríguez, s.f.).

Relación laboral

Las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre una empresa y un trabajador.

Derecho fundamental

Los derechos fundamentales son una clase especial de derechos subjetivos cuya diferencia específica estriba en su carácter fundamental. Es por ello que el propósito de esclarecer el concepto de derechos fundamentales presupone, por una parte, aclarar el concepto de derechos subjetivos y, por otra, establecer que debe entenderse por carácter fundamental (Bernal Pulido, s.f.).

Constitución Política

La Constitución Política del Perú es también conocida como la 'Carta Magna'. Es la ley fundamental sobre la que se rige el derecho, la justicia y las normas del país. Asimismo, determina la estructura y organización del Estado peruano (USIL.blog, s.f.).

Despido

El término "despido" se refiere a la terminación de la relación laboral entre un empleador y un trabajador. En este proceso, el empleado es separado de su puesto de trabajo, y se pueden aplicar diferentes tipos de despidos según las circunstancias (deel., s.f.).

Sindicato

Un sindicato es una asociación de trabajadores que tiene el cometido de velar por la defensa de sus intereses laborales, sociales y económicos frente a su empleador, sea éste una empresa, una junta patronal o el Estado mismo(concepto,s.f.).

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre el periodo de prueba laboral y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024.

2.4.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre el concepto y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024.

Existe relación significativa entre el fundamento jurídico y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024.

Existe relación significativa entre entre la características del periodo de prueba y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024.

2.5. Variables

2.5.1. Definición conceptual de la variable.

Variable I: Periodo de prueba laboral

El autor (2008), manifiesta, que el periodo de prueba “consiste en el otorgamiento de un tiempo determinado para que el empresario pueda comprobar la idoneidad del trabajador, y para que el trabajador evalúe si el trabajo satisface sus aspiraciones personales” (p.31).

Variable II: Vulneración de los derechos fundamentales

Los derechos fundamentales constituyen una especie de límite, barrera o muro infranqueable frente al cual las acciones de terceros no pueden tener efectos o de tenerlos tendrían que ser debidamente tutelados, declarando nulos sus efectos. De esta forma, los derechos fundamentales se constituyen en ese mínimo indispensable (o indisponible) de facultades que reciben una protección prioritaria de parte del ordenamiento, a través de las normas constitucionales, pero que como veremos a continuación necesitan para su desarrollo de la debida configuración legal (Flores, 2023, p. 53).

2.5.2. Definición operacional de la variable.

Periodo de prueba laboral

Para la operacionalización de la variable periodo de prueba laboral, se aplicará el instrumento del cuestionario a base de 14 preguntas que fueron dirigidos a los abogados y jueces, donde cada dimensión tuvo sus indicadores.

Vulneración de los derechos fundamentales

Para la operacionalización de la variable vulneración de los derechos fundamentales, se aplicará el instrumento del cuestionario a base de 14 preguntas que fueron dirigidos a los abogados, jueces y fiscales, donde cada dimensión tuvo sus indicadores.

2.5.3. Operacionalización de la variable

a. Variable I: Periodo de prueba laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de Medición Nominal
		Nº	Contenido	
Concepto	Desde el punto de vista objetivo	1	¿Considera usted, que el periodo de prueba laboral, de un punto de vista objetivo sirve para valorar las habilidades del trabajador?	1. No 2. Si
		2	¿Considera usted, que el periodo de prueba laboral, de un punto de vista objetivo es para que el empleador evalúe las condiciones de trabajo que la conviene?	
	Desde el punto de vista subjetivo	3	¿Considera usted, que el periodo de prueba laboral, de un punto de vista subjetivo es para que el trabajador demuestre su actitud en el nuevo trabajo?	
Fundamento jurídico	Diligencia en la contratación	4	¿Considera usted, que es correcto el periodo de prueba laboral, ya que es una diligencia para ver las actitudes del trabajador y de esta manera prevenir cualquier error en su contratación?	
	Conservación del negocio	5	¿Considera usted, que el periodo de prueba laboral, sea dado para la conservación del negocio y de esa manera evitar cualquier conflicto laboral al iniciar el trabajo?	
		6	¿Considera usted, que la conservación del negocio es correcto toda vez que siendo el empleador considero que el trabajador no tiene la actitud en el trabajo, puede contratar a otro que cumpla con las cualidades deseadas?	
	Razón del periodo de prueba	7	¿Considera usted, que la razón del periodo de prueba laboral, es correcto porque se mira la capacidad, actitud, rendimiento y las cualidades profesionales del nuevo trabajador?	
	Satisfacción de intereses como justificación al periodo de prueba	8	¿Considera usted, que la satisfacción de intereses como justificación al periodo de prueba es correcto, porque surge un intercambio de intereses entre el empleador y trabajador?	
Características del periodo de prueba	Plazo	9	¿Considera usted, que el plazo de 3 meses es correcto para el periodo de prueba laboral?	
		10	¿Considera usted, que el periodo de prueba debe ser menor a 3 meses?	
		11	¿Considera usted, que el periodo de prueba puede ampliarse hasta 6 meses?	
	Formalidades	12	¿Considera usted, que el periodo de prueba laboral debe tener formalidades para su validez?	
		13	¿Considera usted, que el periodo de prueba laboral debe tener la formalidad de ser por escrito?	
	Efectos	14	¿Considera usted, que el periodo de prueba laboral, que los efectos del periodo de prueba es para evitar el despido arbitrario?	

b) Variable: Vulneración de los derechos fundamentales

Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de Medición Nominal
		Nº	Contenido	
La protección frente al despido durante el período de prueba	Discriminación	1	¿Considera usted, que el despido del trabajador en el periodo de prueba, puede ser por razones discriminatorias?	1. No 2. Si
		2	¿Considera usted, que el despido del trabajador por estar embarazada, en el periodo de prueba, es un despido arbitrario discriminatorio?	
		3	¿Considera usted, que el empleador tiene el derecho al despido en el periodo de prueba, cuando el trabajador queda embarazada y su desempeño disminuye?	
	El estado de gestación como causa de discriminación	4	¿Considera usted, que el estado de gestación en el periodo de prueba puede ser considerada como causa de discriminación ante un despido del empleador?	
	Libertad sindical	5	¿Considera usted, que el trabajador que está en el periodo de prueba, tiene derecho a la libertad sindical?	
		6	¿Considera usted, que el despido puede ser arbitrario en el periodo de prueba porque el trabajador ha querido ejercer su libertad sindical?	
	Tutela judicial efectiva	7	¿Considera usted, que el trabajador que está en el periodo de prueba, tiene derecho a la CTS, o tiene que recurrir a una tutela judicial efectiva, para su cobro del CTS?	
		8	¿Considera usted, que ante un despido arbitrario por parte del empleador en el periodo de prueba el trabajador tiene derecho de una tutela judicial efectiva?	
La protección de los derechos fundamentales en el ordenamiento laboral peruano	Ley de productividad y competitividad laboral	9	¿Considera usted, que ante un despido arbitrario en el periodo de prueba se puede recurrir a la Ley de productividad y competitividad laboral para reclamar su derecho a una tutela judicial efectiva?	
		10	¿Considera usted, que la Ley de productividad y competitividad laboral, protege al trabajador en el periodo de prueba?	
	Constitución Política del Perú	11	¿Considera usted, que la Constitución Política del Perú, protege al trabajador ante un despido en el periodo de prueba laboral?	
		12	¿Considera usted, que la Constitución Política del Perú, está bien reglamentado y protegida al periodo de prueba laboral de un trabajador?	
	Leyes especiales	13	¿Considera usted, que existe leyes especiales para el periodo de prueba laboral?	
		14	¿Considera usted, que las leyes especiales protegen correctamente al periodo de prueba laboral?	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

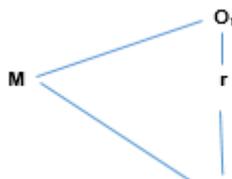
3.1. Tipo de investigación

La investigación fue básica o también llamada investigación pura, en este tipo de investigación no se resuelve ningún problema ni ayudan a resolverlo, más bien, sirven de base teórica para otros tipos de investigación, dentro de este.

3.2. Nivel de investigación

El nivel de la investigación fue descriptiva correlacional. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), indican, “que la investigación es de diseño descriptivo correlacional, porque permite medir, evaluar o recolectar datos sobre las variables, dimensiones o componentes cuyo propósito es explicar el índice y el grado de correlación entre dos o más conceptos”.

El propósito principal de este estudio es saber cómo se puede comportar una variable según la otra variable correlacionada. En este alcance se plantean hipótesis correlacionales, no se plantean como variables independientemente o dependientes, solamente se relacionan dos variables, no hay variables por: el orden de las variables no modifican los resultados del estudio.



Dónde:

M: Jueces y abogados del juzgado laboral del distrito judicial de Ucayali.

O₁: Variable 1 divorcio

O₂: Variable 2 prueba en el proceso judicial

R: Relación entre las variables.

3.3. Diseño de la investigación

Esta investigación fue de diseño no experimental. En este diseño no hay estímulos o condiciones experimentales a las que se sometan las variables de estudio, los sujetos del estudio son estudiados en su contexto natural sin alterar ninguna situación, este diseño recoge los datos en un solo momento y solo una vez, así mismo, no se manipulan las variables de estudio.

3.4. Método de la investigación

Se utilizó el método deductivo, que consiste en la interpretación y aplicación de principios generales hacia casos particulares. Todo eso teniendo en consideración de relación dependencia que existe un principio menor frente a un principio mayor.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población.

Según el autor Hernández (2014), “la población es el conjunto de todo el caos que concuerdan con una serie de especificaciones. Las poblaciones deben situaciones claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo”. La población fue la siguiente:

JUECES CIVILES DE LA SEDE CENTRAL	ABOGADOS DEL DISTRITO DE CALLERIA-PUCALLPA
3	47

3.2.1. Muestra.

Una muestra estadística es un subconjunto de los datos perteneciente a una población que se requiere encuestar y debe estar constituido por una cantidad de números de observaciones que representen adecuadamente el total de la población. Estuvo conformado por 50, entre abogados y jueces.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas

Para la recolección de los datos se empleó la técnica de la encuesta. Se elaboraron en base a las variables, dimensión e indicador. Se tuvo los cuestionarios escritos, con aseveraciones cerradas, para que, con los resultados obtener la verificación de las hipótesis de la investigación.

3.6.2. Instrumentos

Para la ejecución del estudio, se empleó el siguiente instrumento, que fueron los cuestionarios para ambas variables de la investigación.

3.7. Validez y confiabilidad del instrumento

Los instrumentos fueron validados por un juicio de expertos metodólogos considerando las variables de estudio, los indicadores y los índices (se adjuntan en los anexos).

Relación de juicio de expertos

Nº	Grado	Expertos	Valoración de instrumentos
01	Magister	Adrian Marcelo Sifuentes Rosales	Aplicable
02	Magister	Fernando Arechaga Navarro	Aplicable
03	Magister	Juan Carlos Ramirez del Aguila	Aplicable

Confiabilidad:

La confiabilidad de Alfa de Cronbach es un coeficiente de equivalencia por tanto no tienen en cuenta ciertas fuentes de error como el error temporal, y por ello no puede tomarse como reemplazo de un coeficiente de estabilidad.

Resultados de la Confiabilidad de Alfa de Cronbach

Instrumento	Nºítems	Alfa de Cronbach
El periodo de prueba laboral	,830	14
Vulneración de los derechos fundamentales	,886	14

“El periodo de prueba laboral”, de $\alpha=,830$ (altamente confiable) y para instrumento: “Vulneración de los derechos fundamentales” de $\alpha=,886$ (altamente confiable).

3.8. Técnicas para el procesamiento de la información

3.8.1. Recolección de datos

La recolección de datos, se realizó con los instrumentos de las variables del estudio, que fueron contestados por los jueces y abogados.

- a. La revisión y consistencia de la información: esta etapa se basó en seleccionar la información verificando los datos contenidos en los instrumentos de trabajo de campo, con el propósito de ajustar los llamados datos primarios.
- b. Clasificación de la Información: Se realizó para agrupar datos mediante la distribución de frecuencias de las dos variables.
- c. La codificación y tabulación: La codificación se basó en la formación de un grupo de valores, de tal manera que los datos sean tabulados. La tabulación manual se realizó ubicando cada uno de las variables en los grupos establecidos en la clasificación de datos, o sea en la distribución de frecuencias. También se utilizó la tabulación mecánica, aplicando programas o paquetes estadísticos como el SPSS y hoja de cálculo Excel.
- d. Análisis de fiabilidad: Se realizó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach que es un coeficiente de correlación al cuadrado que mide la homogeneidad de las preguntas promediando todas las correlaciones entre todos los ítems para ver que, efectivamente, se

parecen. Su interpretación fue que, cuanto más se acerque el índice al extremo 1, mejor es la fiabilidad, considerando una fiabilidad alta a partir de 0,80.

- e. La contrastación de hipótesis: Se empleó el coeficiente rho de Spearman, puesto que: “Los coeficientes rho de Spearman, simbolizado como r_s , y tau de Kendall, simbolizado como t , son medidas de correlación para variables en un nivel de medición ordinal (ambas)” (Fernández y Baptista, 2014, p. 322), que presenta la equivalencia del coeficiente r de Pearson:

Interpretación: el coeficiente rho de Spearman puede variar de -1.00 a $+1.00$, donde:

-1.00 = correlación negativa perfecta. (“A mayor X, menor Y”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante.) Esto también se aplica “a menor X, mayor Y”. -0.90 = Correlación negativa muy fuerte.

-0.75 = Correlación negativa considerable.

-0.50 = Correlación negativa media.

-0.25 = Correlación negativa débil.

-0.10 = Correlación negativa muy débil.

0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.

$+0.10$ = Correlación positiva muy débil.

$+0.25$ = Correlación positiva débil.

$+0.50$ = Correlación positiva media.

$+0.75$ = Correlación positiva considerable.

$+0.90$ = Correlación positiva muy fuerte.

+1.00 = Correlación positiva perfecta” (Fernández et al, 2014, p. 305).

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El análisis de los resultados alcanzados con la aplicación de los cuestionarios o instrumentos de la encuesta, para poder recopilar la información que logramos contrastar los objetivos de estudio trazados para este estudio, se hizo en el programa SPSSV22 y EXCEL 2010 y se presenta resultados en tablas y figuras de variables y dimensiones.

4.1. Presentación de resultados

4.1.1. Variable I: El periodo de prueba laboral

Tabla 1.
El periodo de prueba laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SI	39	78.00
	NO	11	22.00
	TOTAL	50	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22.

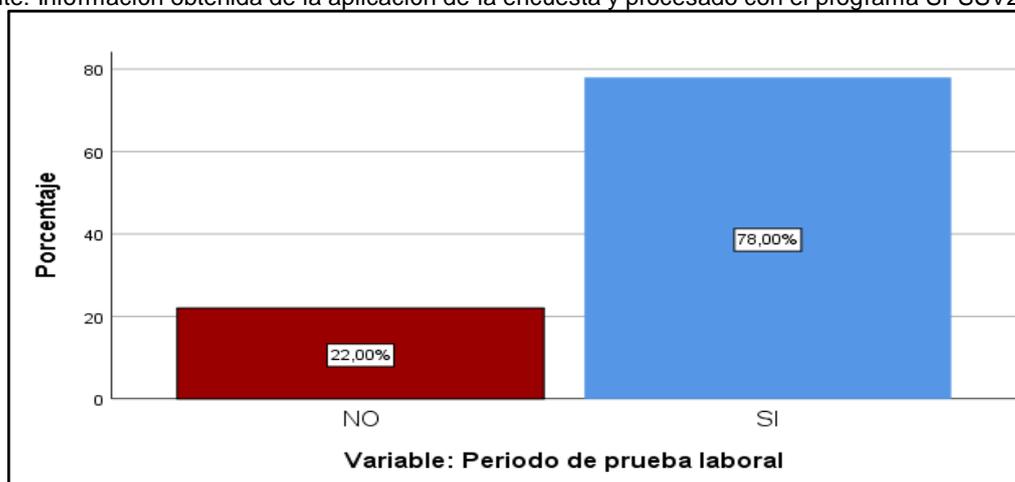


Figura 1. Variable: El periodo de prueba laboral
Fuente: Tabla N°1

Interpretación: De la figura y tabla N°1, se observa que el 78.00% de encuestados refieren que se otorga un tiempo determinado para que el empresario pueda comprobar la idoneidad del trabajador, y para que el trabajador evalúe si el trabajo satisface sus aspiraciones personales y 22.00% refiere que No.

Tabla 2.
Dimensión: Concepto

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SI	8	16,00
	NO	42	84,00
	TOTAL	50	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22.

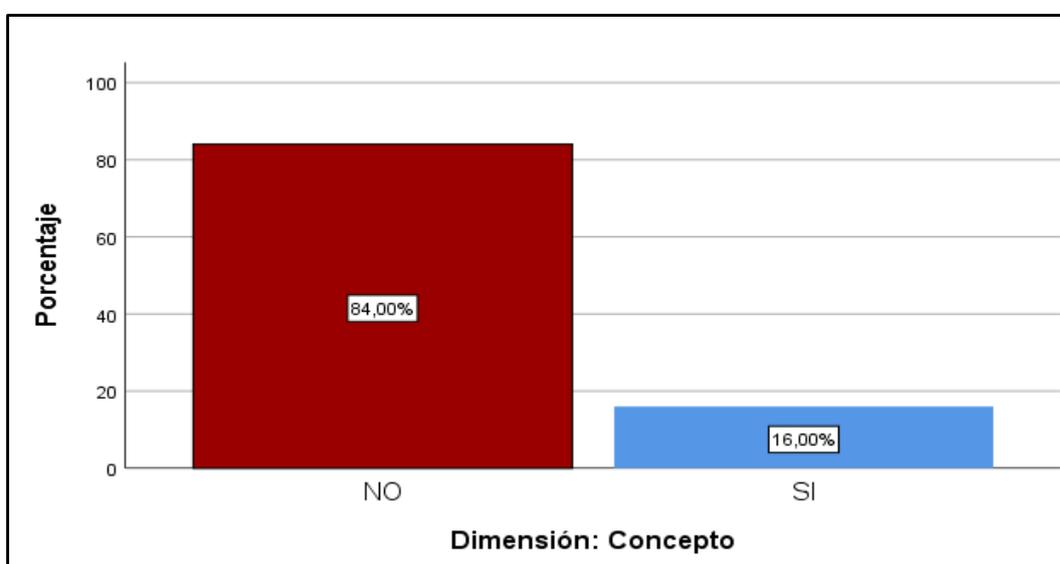


Figura 2. Dimensión: Concepto
Fuente: Tabla N°2

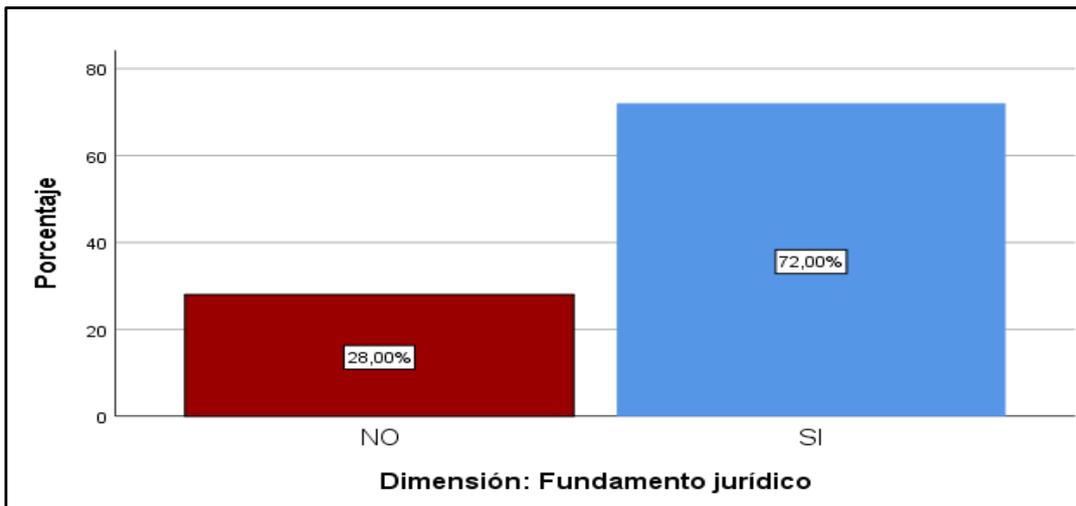
Interpretación: De la figura y tabla N°2, se observa que el 16.00% de encuestados refieren que el periodo de prueba laboral, de un punto de vista objetivo sirve para valorar las habilidades del trabajador y 84.00% refiere que No.

Tabla 3.
Dimensión: Fundamento jurídico

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SI	36	72,00
	NO	14	28,00
	TOTAL	50	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22.

Figura 3. Dimensión: Fundamento Jurídico



Fuente: Tabla N°3

Interpretación:

De la figura y tabla N°3, se observa que el 72.00% de encuestados refieren que tienen fundamento jurídico de diligencia en la contratación, conservación del negocio y razón del periodo de prueba y 28.00% refiere que No.

Tabla 4.

Dimensión: Característica del periodo de prueba

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SI	44	88,00
	NO	06	12,00
	TOTAL	50	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22.

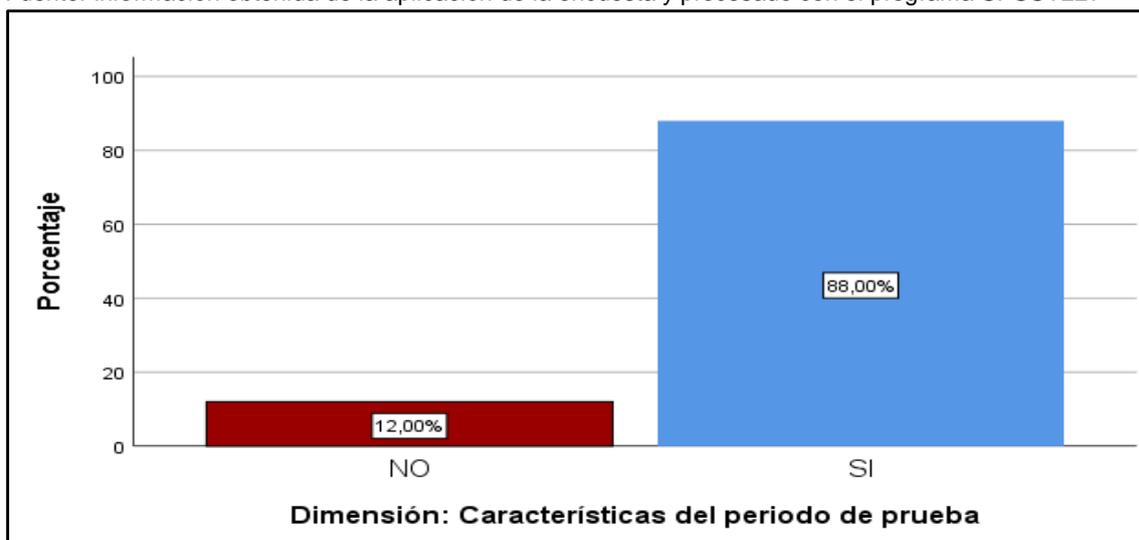


Figura 4. Dimensión: Característica del periodo de prueba

Fuente: Tabla N°4

Interpretación: De la figura y tabla N°4, se observa que el 88.00% de encuestados

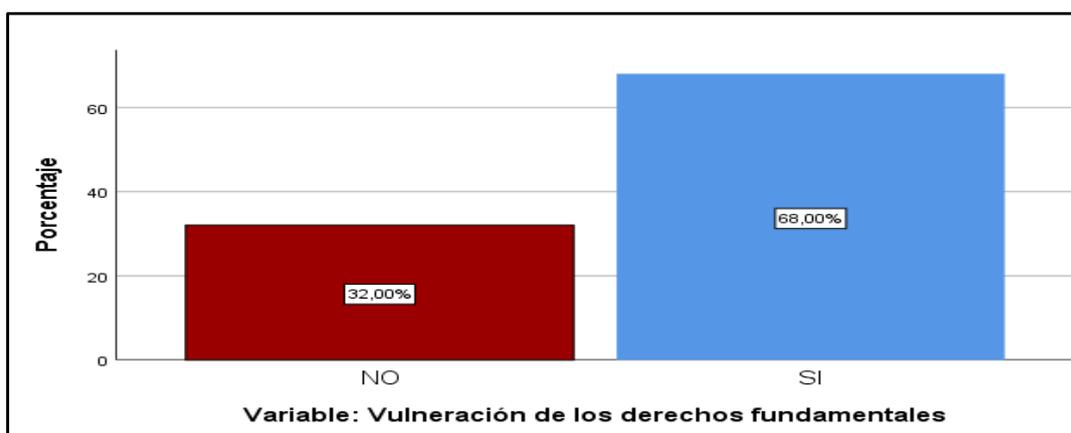
refieren que el periodo de prueba tiene sus característica y 12.00% refiere que No.

4.1.2. Variable II: Vulneración de los derechos fundamentales

Tabla 5.

Variable: La vulneración de los derechos fundamentales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SI	34	68,00
	NO	16	32,00
	TOTAL	50	100



Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV2.

Figura 5. Variable: Vulneración de los derechos fundamentales

Fuente: Tabla N°5

Interpretación: De la figura y tabla N°5, se observa que el 68.00% de encuestados refieren se vulnera los derechos fundamentales del trabajador y 32.00% refiere que No.

Tabla 6.

Dimensión: La protección frente al despido durante el periodo de prueba

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SI	38	76,00
	NO	12	24,00
	TOTAL	50	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22.

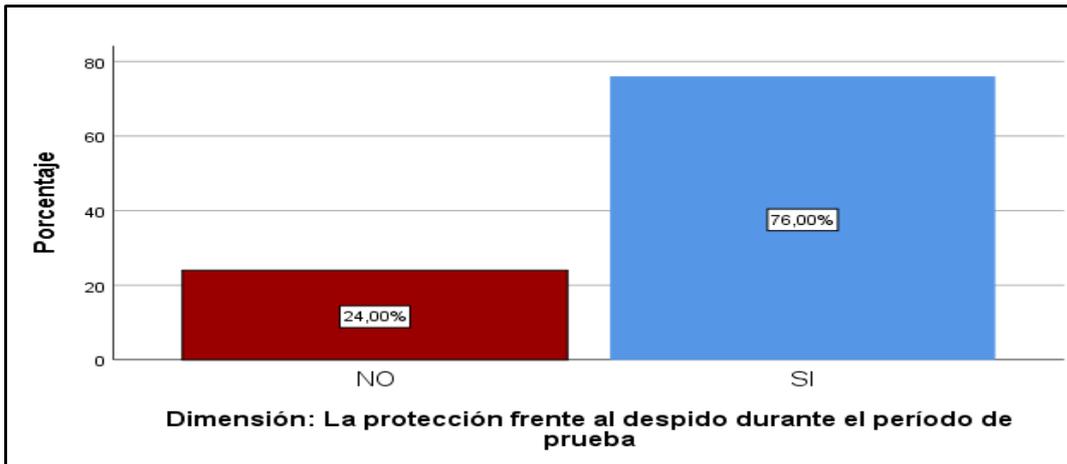


Figura 6. Dimensión: La protección frente al despido durante el periodo de prueba
Fuente: Tabla N°6

Interpretación: De la figura y tabla N°6, se observa que el 76.00% de encuestados refieren que si existe protección frente al despido durante el periodo de prueba y 24.00% refiere que No.

Tabla 7.
Dimensión: La protección de los derechos fundamentales en el ordenamiento laboral peruano

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SI	34	68,00
	NO	16	32,00
	TOTAL	50	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22.

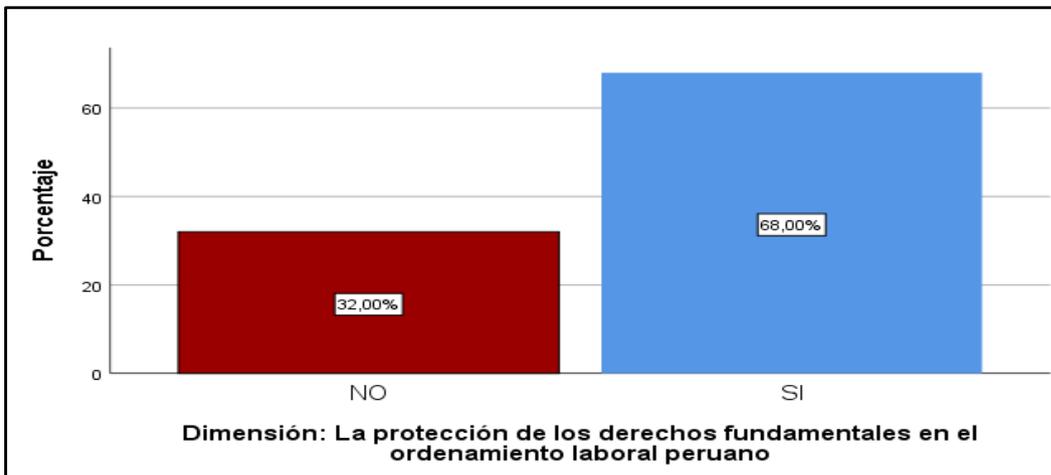


Figura 7. Dimensión: La protección de los derechos fundamentales en el ordenamiento laboral peruano
Fuente: Tabla N°7

Interpretación: De la figura y tabla N°7, se observa que el 68.00% de encuestados refieren que se respeta la protección de los derechos fundamentales en el ordenamiento laboral peruano y 32.00% refiere que No.

4.2. Contrastación de hipótesis

PRUEBA DE HIPOTESIS

HIPOTESIS GENERAL

H0: No existe relación significativa entre el periodo de prueba laboral y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024.

Hi: Existe relación significativa entre el periodo de prueba laboral y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024.

Tabla 8.

Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre las variables el periodo de prueba laboral y la vulneración de los derechos fundamentales

Correlaciones				
Rho de Spearman	Variable (V1): Periodo de prueba laboral	Coeficiente de correlación	V1	V2
			1,000	,514**
		Sig. (*bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Variable(V2): Vulneración de los derechos fundamentales	Coeficiente de correlación	,514**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
N		50	50	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

Interpretación: De la tabla 8, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,514$ correlación moderada positiva y $p\text{valor} = 0,00 < 0.01$, es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye existe relación significativa entre el periodo de prueba laboral y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024.

HIPOTESIS ESPECIFICAS N°1

H0: No existe relación significativa entre el concepto y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024.

Hi: Existe relación significativa entre el concepto y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024.

Tabla 9.

Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la dimensión el concepto y la variable el principio de presunción de inocencia

Correlaciones				
Rho de Spearman	Dimensión (D1): Concepto	Coeficiente de correlación	D1	V2
			1,000	,451**
		Sig. (*bilateral)	.	,000
	N	50	50	
	Variable(V2): Vulneración de los derechos fundamentales	Coeficiente de correlación	,451**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
N		50	50	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

Interpretación: De la tabla 9, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,451$ correlación moderada positiva y $p\text{valor} = 0,00 < 0,01$, es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye existe relación significativa entre el concepto y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024.

HIPOTESIS ESPECIFICAS N°2

H0: No existe relación significativa entre el fundamento jurídico y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024.

Hi: Existe relación significativa entre el fundamento jurídico y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024.

Tabla 10.

Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la dimensión el fundamento jurídico y la variable vulneración de los derechos fundamentales

Correlaciones				
Rho de Spearman	Dimensión (D2): El fundamento Jurídico		D2	V2
		Coefficiente de correlación	1,000	,451**
		Sig. (*bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Variable(V2): Vulneración de los derechos fundamentales	Coefficiente de correlación	,451**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

Interpretación: De la tabla 10, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,451$ correlación moderada positiva y $p\text{valor} = 0,00 < 0,01$, es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye existe relación significativa entre el Fundamento jurídico y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024.

HIPOTESIS ESPECIFICAS N°3

H0: No existe relación significativa entre la característica del periodo de prueba y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024.

Hi: Existe relación significativa entre la característica del periodo de prueba y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024.

Tabla 11.

Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la dimensión la característica del periodo de prueba y la variable vulneración de los derechos fundamentales

		Correlaciones		
			D3	V2
Rho de Spearman	Dimensión (D3): Característica del periodo de prueba	Coefficiente de correlación	1,000	,410**
		Sig. (*bilateral)	.	,003
		N	50	50
	Variable(V2): Vulneración de los derechos fundamentales	Coefficiente de correlación	,410**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

Interpretación: De la tabla 11, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,410$ correlación moderada positiva y $p\text{valor} = 0,003 < 0.01$, es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye existe relación significativa entre la característica del periodo de prueba y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024.

4.3. Discusión

Para efectos de la discusión los resultados de esta investigación, se inicia con la formulación de la pregunta de investigación. ¿Qué relación existe entre el periodo de prueba laboral y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024?, donde se ha obtenido relación altamente significativa entre ambas variables de estudio que genera discusión.

De los resultados obtenidos de la tabla N° 01, 05, se observa que el 78.00% de encuestados refieren que se otorga un tiempo determinado para que el empresario pueda comprobar la idoneidad del trabajador, y para que el trabajador evalúe si el trabajo satisface sus aspiraciones personales y 22.00% refiere que No, por otro lado, el 68.00% de encuestados refieren que se vulnera los derechos fundamentales del trabajador y 32.00% refiere que No. Los resultados coinciden con algunas de las conclusiones de Jara (2022), refiere, no es posible considerar como legítimas la lesión de derechos constitucionales del trabajador que estén en periodo de prueba, con el argumento de no haber obtenido protección contra el despido; toda vez que al amparo de lo establecido en el artículo 2° y 23°, ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Lo confirma Bautista (2018), refiere que el periodo de prueba, es muy favorable al empleador y muy desigual con el trabajador, desprotegiéndolo y sobre todo brindando la posibilidad de que se produzcan fraudes laborales en desmedro de los derechos fundamentales de los trabajadores, esto se agrava aún si tenemos que el mecanismo de tutela urgente como son los procesos de la libertad no tiene una respuesta efectiva para cualquier vulneración surgida durante este periodo, asimismo Ramírez y Patrocinio (2023), refiere que el tiempo de prueba resulta más perjudicial para el trabajador que para el empleador, ello constituye también que sus derechos fundamentales se vean suspendidos durante dicho periodo por lo que le es más fácil al empleador explotar al trabajador durante este lapso de tiempo, ya que tiene la facultad de despedirlo. La variable el periodo de prueba laboral se sustenta en Martín (2001) y la variable Vulneración de los derechos fundamentales se sustenta en Nogueira (2003) La hipótesis planteada se contrasta al aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,514$ correlación moderada positiva y $p\text{valor} = 0,00 < 0,01$, es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye existe relación significativa entre el periodo de prueba laboral y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024.

De los resultados obtenidos de la tabla N° 02, 03, 04 dimensiones de la variable el periodo de prueba laboral se observa que los niveles que predomina el nivel SI están entre 16% y 88%, es decir se debe respetar el otorgamiento de un tiempo determinado para que el empresario pueda comprobar la idoneidad del trabajador, y para que el trabajador evalúe si el trabajo satisface sus aspiraciones personales que redundan en la vulneración de derechos fundamentales del trabajador, por otro lado se realizó la prueba de hipótesis específicas donde obtiene que se rechazan las hipótesis nulas planteadas es decir cada uno de ellas existe relación significativa. Estas dimensiones están respaldadas por Martín (2001), Blancas (2006), Litterio (2000), Montoya (2005), Bautista (2017), Juris(2024), Asquerino (2015), Flores (2023), Cueva (1970), Jara (2017), Sabogal (2016), Alonso y Casas (2015), Nogueira (2003), Castillo (2004), y Ramírez y Patrocinio (2023).

CONCLUSIONES

PRIMERA CONCLUSIÓN

Se puede concluir que existe relación significativa entre el periodo de prueba laboral y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024. Luego de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,514$ correlación moderada positiva y $p\text{valor} = 0,00 < 0.01$, es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, Asimismo, el 78.00% de encuestados refieren que se otorga un tiempo determinado para que el empresario pueda comprobar la idoneidad del trabajador, y para que el trabajador evalúe si el trabajo satisface sus aspiraciones personales y 22.00% refiere que No, por otro lado, el 68.00% de encuestados refieren se vulnera los derechos fundamentales del trabajador y 32.00% refiere que No

SEGUNDA CONCLUSIÓN

Se puede concluir que existe relación significativa entre el concepto y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024. Luego de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,451$ correlación moderada positiva y $p\text{valor} = 0,00 < 0.01$, es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, Asimismo el 16.00% de encuestados refieren que el periodo de prueba laboral, de un punto de vista objetivo sirve para valorar las habilidades del trabajador y 84.00% refiere que No

TERCERA CONCLUSIÓN

Se puede concluir que existe relación significativa entre el Fundamento jurídico y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024. Luego de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,451$ correlación moderada positiva y $p\text{valor} = 0,00 < 0.01$, es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%. Asimismo, el 72.00% de encuestados refieren que tienen

fundamento jurídico de diligencia en la contratación, conservación del negocio y razón del periodo de prueba y 28.00% refiere que No.

CUARTA CONCLUSIÓN

Se puede concluir que existe relación significativa entre la característica del periodo de prueba y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024. Luego de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,410$ correlación moderada positiva y $p\text{valor} = 0,003 < 0.01$, es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%. Asimismo, el 88.00% de encuestados refieren que el periodo de prueba tiene sus características y 12.00% refiere que No.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a los operarios judiciales que de acuerdo a los resultados obtenidos en la variable periodo de prueba laboral, que se debe respetar el otorgamiento de un tiempo determinado para que el empresario pueda comprobar la idoneidad del trabajador y para que el trabajador evalúe si el trabajo satisface sus aspiraciones personales y no se vulnere los derechos fundamentales.

Se recomienda a los operarios judiciales, de acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión concepto se debe tomar en cuenta de un punto de vista subjetivo y objetivo el periodo de prueba que redunde en no vulneración de los derechos fundamentales

Se recomienda a los operarios judiciales, que de acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión fundamento jurídico se debe tomar en cuenta la diligencia en la contratación, conservación del negocio, razón del periodo de prueba, satisfacción de intereses como justificación al periodo de prueba y se no vulnere los derechos fundamentales.

Se recomienda a los operarios judiciales, que de acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión característica del periodo de prueba se debe respetar los plazos, formalidades, la relación laboral del contrato de trabajo que despliega todos sus efectos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso Olea, M., & Casas Baamonde, M. (2015). *Derecho Del Trabajo*. Madrid: Civitas.
- Asquerino Lampero, M. (2015). El Período De Prueba En Los Contratos De Trabajo. *Tesis Para Optar El Grado De Doctor*. Universidad De Sevilla, Sevilla.
- Bautista Alvarez, J. (2018). “El Periodo De Prueba Como Periodo De Suspensión De Los Derechos Fundamentales De Los Trabajadores”. *Para Optar El Título Profesional De Abogado*. Universidad Tecnológica Del Perú, Lima.
- Bernal Pulido, C. (S.F.). *Investigaciones Juridicas De La Unam*. Obtenido De [Https://Archivos.Juridicas.Unam.Mx/Www/Bjv/Libros/8/3796/24.Pdf](https://Archivos.Juridicas.Unam.Mx/Www/Bjv/Libros/8/3796/24.Pdf)
- Blancas Bustamante, C. (2006). *El Despido En El Derecho Laboral Peruano*. Lima: Ara Editores.
- Castillo Cordova, L. (2004). El Contenido Constitucional. *Tesis Para Optar El Grado De Magister*. Universidad De Piura, Perú.
- Concepto. (S.F.). *Definición De Sindicato*. Obtenido De [Https://Concepto.De/Sindicato/](https://Concepto.De/Sindicato/)
- De La Cueva, M. (1970). *Derecho Mexicano Del Trabajo*. México.
- Decreto Supremo N° 003-97-Tr. (S.F.). *Texto Unico Ordenado Del D. Leg. N° 728, Ley De Productividad Y Competitividad Laboral*. Obtenido De [Https://Www2.Congreso.Gob.Pe/Sicr/Cendocbib/Con4_Uibd.Nsf/Be35ea4b0df56c0a05257e2200538d4c/\\$File/1_Decreto_Supremo_003_27_03_1997.Pdf](https://Www2.Congreso.Gob.Pe/Sicr/Cendocbib/Con4_Uibd.Nsf/Be35ea4b0df56c0a05257e2200538d4c/$File/1_Decreto_Supremo_003_27_03_1997.Pdf)
- Deel. (S.F.). *Definición De Despido*. Obtenido De [Https://Www.Deel.Com/Es/Glosario/Despido/](https://Www.Deel.Com/Es/Glosario/Despido/)
- Faturama.Blog. (23 De Enero De 2023). Obtenido De [Https://Facturama.Mx/Blog/Que-Significa/Que-Es-Un-](https://Facturama.Mx/Blog/Que-Significa/Que-Es-Un-)

Trabajador/#:-:Text=El%20trabajador%20es%20aquel%20individuo,Federal%20del%20trabajo%20(Lft).

Flores Enrique , J. (2023). La Afectación De Los Derechos Fundamentales Del Trabajador Durante El Periodo De Prueba. *Tesis Para Obtener El Grado Académico De Magíster En Derecho*. Pontificia Universidad Católica Del Perú, Lima.

Forero Rodríguez, R. (S.F.). *Investigaciones Jurídicas De La Unam*. Obtenido De [Https://Archivos.Juridicas.Unam.Mx/Www/Bjv/Libros/1/139/23.Pdf](https://Archivos.Juridicas.Unam.Mx/Www/Bjv/Libros/1/139/23.Pdf)

Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio. (2014). *Selección De Muestra*. México: Mcgraw-Hill. Obtenido De [Http://Metabase.Uaem.Mx/Xmlui/Bitstream/Handle/123456789/2776/506_6.Pdf](http://Metabase.Uaem.Mx/Xmlui/Bitstream/Handle/123456789/2776/506_6.Pdf)

Jara Bautista, J. (2017). *El Período De Prueba Laboran En El Perú*. Lima: Lex & Iuris.

Jara Bautista, J. (2022). El Periodo De Prueba Laboral En El Perú Y La Adecuada Protección De Derechos Constitucionales. *Tesis Para Optar El Grado Académico De Magíster En Derecho*. Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Lima.

Juris.Pe. (09 De Julio De 2024). *Todo Lo Que Debes Saber Sobre El Periodo De Prueba En El Perú*. Obtenido De [Https://Juris.Pe/Blog/Periodo-Prueba-Derecho-Laboral/#:-:Text=En%20per%C3%Ba%2c%20la%20duraci%C3%B3n%20m%C3%A1xima,Ser%20de%20hasta%20seis%20meses](https://Juris.Pe/Blog/Periodo-Prueba-Derecho-Laboral/#:-:Text=En%20per%C3%Ba%2c%20la%20duraci%C3%B3n%20m%C3%A1xima,Ser%20de%20hasta%20seis%20meses).

Ley De Productividad Y Competitividad Laboral (Lpcl). (27 De Marzo De 1993). *Texto Único Ordenado Del D. Leg. Nº 728*. Obtenido De Asesoría Laboral: [Https://Www.Oas.Org/Juridico/Pdfs/Mesicic4_Per_Dec728.Pdf](https://Www.Oas.Org/Juridico/Pdfs/Mesicic4_Per_Dec728.Pdf)

Litterio. (2000). *Curso De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*. Buenos Aires: Astrea.

Marcenaro Frers, R. (05 De Setiembre De 2014). *Los Derechos Laborales En La Constitución*. Recuperado El 20 De Julio De 2024, De

<https://www.sptss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Mario-Pasco-Homenaje-Full-453-471.pdf>

Márquez Molina, D. (2010). *La Protección De Los De Los Derechos Fundamentales En El Ámbito Del Contrato De Trabajo: El Procedimiento De Tutela Laboral. Memoria Para Optar Al Grado De Licenciado En Ciencias Jurídicas Y Sociales*. Universidad De Chile, Chile.

Martin Valverde, A. (1976). *El Período De Prueba En El Contrato De Trabajo*. Madrid.

Martin Valverde, A. (2001). *Derecho Del Trabajo*. Madrid : Editorial Tecno.

Montoya Melgar, A. (2005). *Principios Y Valores En El Derecho Del Trabajo, En Torno A Los Principios Del Derecho Del Trabajo- Homenaje A Américo Plá Rodríguez, Porrúa*. México.

Nogueira Alcalá, H. (2003). *Teoría Y Dogmática De Los Derechos Fundamentales*. México.

Pachego Zerga, L. (2008). *El Periodo De Prueba: Naturaleza Y Régimen Jurídico*. Lima: Jus-Doctrina & Práctica.

Ramirez Lopez, R., & Patrocinio Llamocca, S. (2023). *Análisis Del Periodo De Prueba Laboral Y La Vulneración De Los Derechos Fundamentales De Los Trabajadores En Lima, 2020. Tesis Para Optar El Título De Abogado*. Universidad Autonoma Del Perú, Lima.

Sabogal Bernal, E. (2016). *Cartilla Laboral 2016*. Bogota: Ecoe Ediciones.

Toyama Miyagusuku, & Neyra Salazar. (2016). *Criterios Jurisprudenciales De La Corte Suprema Sobre El Despido Nulo*.

Usil.Blog. (S.F.). *¿Cuántas Constituciones Ha Tenido El Perú En Su Historia Republicana YCuál Fue La Primera?* Obtenido De <https://blogs.usil.edu.pe/facultad-derecho/derecho/por-que-el-peru-ha-tenido-tantas-constituciones#:~:Text=Seg%C3%Ban%20el%20portal%20del%20congreso,Y%20organizaci%C3%B3n%20del%20estado%20peruano%E2%80%9d>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Tema: El periodo de prueba laboral y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre el periodo de prueba laboral y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre el periodo de prueba laboral y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre el periodo de prueba laboral y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024.</p>	<p>Periodo de prueba laboral</p>	<p>Concepto</p> <p>Fundamento jurídico</p> <p>Características del periodo de prueba</p>	<p>Desde el punto de vista objetivo</p> <p>Desde el punto de vista subjetivo</p> <p>Diligencia en la contratación</p> <p>Conservación del negocio</p> <p>Razón de ser del periodo de prueba</p> <p>Satisfacción de intereses como justificación al periodo de prueba</p> <p>Plazo</p> <p>Formalidades</p> <p>Efectos</p> <p>Discriminación</p> <p>El estado de gestación como causa de discriminación</p> <p>Libertad sindical</p> <p>Tutela judicial efectiva</p>	<ul style="list-style-type: none"> • TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica. • DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: No experimental. • ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN: Cuantitativa. • ALCANCE: Descriptivo correlacional
<p>Problema específico</p> <p>1. ¿Qué, relación existe entre el concepto y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024?</p> <p>2. ¿Qué, relación existe entre el fundamento jurídico y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024?</p> <p>3. ¿Qué, relación existe entre la características del periodo de prueba y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024?</p>	<p>Objetivo específico</p> <p>1. Determinar la relación que existe entre el concepto y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024.</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre el fundamento jurídico y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024.</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre las características del periodo de prueba y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>1. Existe relación significativa entre el concepto y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024.</p> <p>2. Existe relación significativa entre el fundamento jurídico y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024.</p> <p>3. Existe relación significativa entre las características del periodo de prueba y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024.</p>	<p>Vulneración de los derechos fundamentales</p>	<p>La protección frente al despido durante el periodo de prueba</p> <p>La protección de los derechos fundamentales en el ordenamiento laboral peruano</p>	<p>Discriminación</p> <p>El estado de gestación como causa de discriminación</p> <p>Libertad sindical</p> <p>Tutela judicial efectiva</p> <p>Ley de productividad y competitividad laboral</p> <p>Constitución Política del Perú</p> <p>Leyes especiales</p>	

Anexo 2: Instrumentos de aplicación



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Questionario para determinar la relación entre el periodo de prueba laboral y la vulneración de los derechos fundamentales, en los Juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024.

Instrucciones: Estimado, el cuestionario que le damos a continuación, tiene por propósito extraer datos importantes y significativos con respecto a la relación significativa entre el periodo de prueba laboral y la vulneración de los derechos fundamentales, en los Juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024, información que servirá para el proyecto de investigación.

Marca una sola vez con una "x" en los casilleros según criterio que estimes conveniente, o se acerque a la respuesta correcta, las respuestas que usted proporcionará serán totalmente confidenciales.

PERIODO DE PRUEBA LABORAL		SI	NO
DIMENSIÓN I: CONCEPTO			
DE 8DE EL PUNTO DE VISTA OBJETIVO			
1	¿Considera usted, que el periodo de prueba laboral, de un punto de vista objetivo sirve para valorar las habilidades del trabajador?		
2	¿Considera usted, que el periodo de prueba laboral, de un punto de vista objetivo es para que el empleador evalúe las condiciones de trabajo que la conviene?		
DE 8DE EL PUNTO DE VISTA SUBJETIVO		SI	NO
3	¿Considera usted, que el periodo de prueba laboral, de un punto de vista subjetivo es para que el trabajador demuestre su actitud en el nuevo trabajo?		

DIMENSIÓN II: FUNDAMENTO JURÍDICO		SI	NO
DILIGENCIA EN LA CONTRATACIÓN			
4	¿Considera usted, que es correcto el periodo de prueba laboral, ya que es una diligencia para ver las actitudes del trabajador y de esta manera prevenir cualquier error en su contratación?		
CONSERVACIÓN DEL NEGOCIO		SI	NO
5	¿Considera usted, que el periodo de prueba laboral, se ha dado para la conservación del negocio y de esa manera evitar cualquier conflicto laboral al iniciar el trabajo?		
6	¿Considera usted, que la conservación del negocio es correcto toda vez que siendo el empleador considero que el trabajador no tiene la actitud en el trabajo, puede contratar a otro que cumpla con las cualidades deseadas?		
RAZÓN DEL PERIODO DE PRUEBA		SI	NO
7	¿Considera usted, que la razón del periodo de prueba laboral, es correcto porque se mira la capacidad, actitud, rendimiento y las cualidades profesionales del nuevo trabajador?		
SATISFACCIÓN DE INTERESES COMO JUSTIFICACIÓN AL PERIODO DE PRUEBA		SI	NO
8	¿Considera usted, que la satisfacción de intereses como justificación al periodo de prueba es correcto, porque surge un intercambio de intereses entre el empleador y trabajador?		
DIMENSIÓN III: CARACTERÍSTICAS DEL PERIODO DE PRUEBA		SI	NO
PLAZO			
9	¿Considera usted, que el plazo de 3 meses es correcto para el periodo de prueba laboral?		
10	¿Considera usted, que el periodo de prueba debe ser menor a 3 meses?		
11	¿Considera usted, que correcto que el periodo de prueba se puede ampliar hasta 6 meses?		
FORMALIDADES		SI	NO
12	¿Considera usted, que el periodo de prueba laboral debe tener formalidades para su validez?		
13	¿Considera usted, que el periodo de prueba laboral debe tener la formalidad de ser por escrito?		

	EFFECTOS	SI	NO
14	¿Considera usted, que los efectos del período de prueba es para evitar el despido arbitrario?		

VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES		SI	NO
DIMENSIÓN I: PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO DURANTE EL PERIODO DE PRUEBA			
DISCRIMINACIÓN			
1	¿Considera usted, que el despido del trabajador en el período de prueba, puede ser por razones discriminatorias?		
2	¿Considera usted, que el despido del trabajador por estar embarazada, en el período de prueba, es un despido arbitrario discriminatorio?		
3	¿Considera usted, que el empleador tiene el derecho al despido en el período de prueba, cuando el trabajador queda embarazada y su desempeño disminuye?		
EL ESTADO DE GESTACIÓN COMO CAUSA DE DISCRIMINACIÓN			
4	¿Considera usted, que el estado de gestación en el período de prueba puede ser considerada como causa de discriminación ante un despido del empleador?		
LIBERTAD SINDICAL			
5	¿Considera usted, que el trabajador que está en el período de prueba, tiene derecho a la libertad sindical?		
6	¿Considera usted, que el despido puede ser arbitrario en el período de prueba, porque el trabajador ha querido ejercer su libertad sindical?		
TUTELA JUDICIAL EFECTIVA			
7	¿Considera usted, que el trabajador que está en el período de prueba, tiene derecho a la CTS, o tiene que recurrir a una tutela judicial efectiva, para su cobro del CTS?		

8	¿Considera usted, que ante un despido arbitrario por parte del empleador en el periodo de prueba el trabajador tiene derecho de una tutela judicial efectiva?		
DIMENSIÓN II: LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL ORDENAMIENTO LABORAL PERUANO			
LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL			
9	¿Considera usted, que ante un despido en el periodo de prueba se puede recurrir a la Ley de productividad y competitividad laboral para justificar el despido?		
10	¿Considera usted, que la Ley de productividad y competitividad laboral, protege al trabajador en el periodo de prueba?		
CONSTITUCIÓN POLITICA DEL PERÚ			
11	¿Considera usted, que la Constitución Política del Perú, protege al trabajador ante un despido en el periodo de prueba laboral?		
12	¿Considera usted, que la Constitución Política del Perú, está bien reglamentado y protegida al periodo de prueba laboral de un trabajador?		
LEYES ESPECIALES			
13	¿Considera usted, que existe leyes especiales para el periodo de prueba laboral?		
14	¿Considera usted, que las leyes especiales protegen correctamente al periodo de prueba laboral?		

¡Muchas Gracias por su participación!

Anexo 3: Matriz de validación

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	N°	Opción de respuesta		Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
					Si	No	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítem y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Periodo de prueba laboral	Concepto	Desde el punto de vista objetivo	¿Considera usted, que el periodo de prueba laboral, de un punto de vista objetivo sirve para valorar las habilidades del trabajador?	1			X		X		X		X		
			¿Considera usted, que el periodo de prueba laboral, de un punto de vista objetivo es para que el empleador evalúe las condiciones de trabajo que le conviene?	2			X		X		X		X		
		Desde el punto subjetivo	¿Considera usted, que el periodo de prueba laboral, de un punto de vista subjetivo es para que el trabajador demuestre su actitud en el nuevo trabajo?	3			X		X		X		X		
	Fundamento jurídico	Diligencia en la contratación	¿Considera usted, que es correcto el periodo de prueba laboral, ya que es una diligencia para ver las actitudes del trabajador y de esta manera prevenir cualquier error en su contratación?	4			X		X		X		X		
			¿Considera usted, que el periodo de prueba laboral, sea dado para la conservación del negocio y de esa manera evitar cualquier conflicto laboral al iniciar el trabajo?	5			X		X		X		X		
		Conservación del negocio	¿Considera usted, que la conservación del negocio es correcto toda vez que siendo el empleador considera que el trabajador no tiene la actitud en el trabajo, puede contratar a otro que cumpla con las cualidades deseadas?	6			X		X		X		X		
			Razón del periodo de prueba	¿Considera usted, que la razón del periodo de prueba laboral, es correcto porque se mira la capacidad, actitud, rendimiento y las cualidades profesionales del nuevo trabajador?	7			X		X		X		X	
		Satisfacción de intereses como justificación al periodo de prueba	¿Considera usted, que la satisfacción de intereses como justificación al periodo de prueba es correcto, porque surge un intercambio de intereses entre el empleador y trabajador?	8			X		X		X		X		
	Características del periodo de prueba	Plazo	¿Considera usted, que el plazo de 3 meses es correcto para el periodo de prueba laboral?	9			X		X		X		X		
			¿Considera usted, que el periodo de prueba debe ser menor a 3 meses?	10			X		X		X		X		
			¿Considera usted, que el periodo de prueba puede ampliarse hasta 6 meses?	11			X		X		X		X		
		Formalidades	¿Considera usted, que el periodo de prueba laboral debe tener formalidades para su validez?	12			X		X		X		X		
			¿Considera usted, que el periodo de prueba laboral debe tener la formalidad de ser por escrito?	13			X		X		X		X		
		Efectos	¿Considera usted, que el periodo de prueba laboral, que los efectos del periodo de prueba es para evitar el despido arbitrario?	14			X		X		X		X		



Activar Windows
Ve a Configuración

MATRIZ DE VALIDACIÓN



	Dimensión	Indicador	Ítem	N°	Opción de respuesta		Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación	
					Sí	No	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítem y la opción de respuesta			
							Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No		
La protección frente al despido durante el periodo de prueba	Discriminación		¿Considera usted, que el despido del trabajador en el periodo de prueba, puede ser por razones discriminatorias?	1			X		X		X		X			
			¿Considera usted, que el despido del trabajador por estar embarazada, en el periodo de prueba, es un despido arbitrario discriminatorio?	2			X		X		X		X			
			¿Considera usted, que el empresario tiene el derecho al despido en el periodo de prueba, cuando el trabajador queda embarazada y su desempeño disminuye?	3			X		X		X		X			
		Libertad sindical		¿Considera usted, que el estado de gestación en el periodo de prueba puede ser considerada como causa de discriminación ante un despido del empleador?	4			X		X		X		X		
				¿Considera usted, que el trabajador que está en el periodo de prueba, tiene derecho a la libertad sindical?	5			X		X		X		X		
		Tutela judicial efectiva		¿Considera usted, que el despido puede ser arbitrario en el periodo de prueba porque el trabajador ha querido ejercer su libertad sindical?	6			X		X		X		X		
				¿Considera usted, que el trabajador que está en el periodo de prueba, tiene derecho a la CTS, o tiene que recurrir a una tutela judicial efectiva, para su cobro del CTS?	7			X		X		X		X		
			¿Considera usted, que ante un despido arbitrario por parte del empleador en el periodo de prueba el trabajador tiene derecho de una tutela judicial efectiva?	8			X		X		X		X			
			¿Considera usted, que ante un despido arbitrario en el periodo de prueba se puede recurrir a la Ley de productividad y competitividad laboral para reclamar su derecho a una tutela judicial efectiva?	9			X		X		X		X			
	La promoción de los derechos fundamentales en el ordenamiento laboral peruano	Ley de productividad y competitividad laboral		¿Considera usted, que la Ley de productividad y competitividad laboral, protege al trabajador en el periodo de prueba?	10			X		X		X		X		
				¿Considera usted, que la Constitución Política del Perú, protege al trabajador ante un despido en el periodo de prueba laboral?	11			X		X		X		X		
		Constitución Política del Perú		¿Considera usted, que la Constitución Política del Perú, está bien reglamentado y protege al periodo de prueba laboral de un trabajador?	12			X		X		X		X		
				¿Considera usted, que existe leyes especiales para el periodo de prueba laboral?	13			X		X		X		X		
		Leyes especiales		¿Considera usted, que las leyes especiales protegen correctamente al periodo de prueba laboral?	14			X		X		X		X		



Activar
Ve a Confi



Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	N°	Opción de respuesta		Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
					Si	No	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítem y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Periodo de prueba laboral	Concepto	Dado el punto de vista objetivo	¿Considera usted, que el periodo de prueba laboral, de un punto de vista objetivo sirve para valorar las habilidades del trabajador?	1			X		X		X		X		
			¿Considera usted, que el periodo de prueba laboral, de un punto de vista objetivo es para que el empleador evalúe las condiciones de trabajo que le conviene?	2			X		X		X		X		
		Dado el punto subjetivo	¿Considera usted, que el periodo de prueba laboral, de un punto de vista subjetivo es para que el trabajador demuestre su actitud en el nuevo trabajo?	3			X		X		X		X		
	Fundamento jurídico	Diligencia en la contratación	¿Considera usted, que es correcto el periodo de prueba laboral, ya que es una diligencia para ver las actitudes del trabajador y de esta manera prevenir cualquier error en su contratación?	4			X		X		X		X		
			¿Considera usted, que el periodo de prueba laboral, sea dado para la conservación del negocio y de esta manera evitar cualquier conflicto laboral al iniciar el trabajo?	5			X		X		X		X		
		Conservación del negocio	¿Considera usted, que la conservación del negocio es correcto toda vez que siendo el empleador considera que el trabajador no tiene la actitud en el trabajo, puede cometer a otro que cumpla con las cualidades deseadas?	6			X		X		X		X		
			Razón del periodo de prueba	¿Considera usted, que la razón del periodo de prueba laboral, es correcto porque se mira la capacidad, actitud, rendimiento y las cualidades profesionales del nuevo trabajador?	7			X		X		X		X	
		Satisfacción de intereses como justificación al periodo de prueba	¿Considera usted, que la satisfacción de intereses como justificación al periodo de prueba es correcto, porque surge un intercambio de intereses entre el empleador y trabajador?	8			X		X		X		X		
			Plazo	¿Considera usted, que el plazo de 3 meses es correcto para el periodo de prueba laboral?	9			X		X		X		X	
	¿Considera usted, que el periodo de prueba debe ser menor a 3 meses?	10				X		X		X		X			
	¿Considera usted, que el periodo de prueba puede ampliarse hasta 6 meses?	11				X		X		X		X			
	Formalidades	¿Considera usted, que el periodo de prueba laboral debe tener formalidades para su validez?	12			X		X		X		X			
		¿Considera usted, que el periodo de prueba laboral debe tener la formalidad de ser por escrito?	13			X		X		X		X			
	Efectos	¿Considera usted, que el periodo de prueba laboral, que los efectos del periodo de prueba es para evitar el despido arbitrario?	14			X		X		X		X			


 Carlos Ramírez del Aguila
 C.R. 4077233

Activar
 Ve a Conf

	Dimensión	Indicador	Base	N°	Opción de respuesta		Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
					Sí	No	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítem y la opción de respuesta		
							Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
La protección frente al despido durante el periodo de prueba	Discriminación	¿Considero usted, que el despido del trabajador en el periodo de prueba, puede ser por razones discriminatorias?	1			X		X		X		X			
		¿Considero usted, que el despido del trabajador por estar embarazada, en el periodo de prueba, es un despido arbitrario discriminatorio?	2			X		X		X		X			
		¿Considero usted, que el trabajador tiene el derecho al despido en el periodo de prueba, cuando el trabajador queda embarazada y su desempeño disminuye?	3			X		X		X		X			
	Libertad sindical	¿Considero usted, que el estado de gestación en el periodo de prueba puede ser considerado como causa de discriminación por parte del empleador?	4			X		X		X		X			
		¿Considero usted, que el trabajador que está en el periodo de prueba, tiene derecho a la libertad sindical?	5			X		X		X		X			
		¿Considero usted, que el despido puede ser arbitrario en el periodo de prueba porque el trabajador ha querido ejercer su libertad sindical?	6			X		X		X		X			
		¿Considero usted, que el trabajador que está en el periodo de prueba, tiene derecho a la CTS, o tiene que recurrir a una tutela judicial efectiva, para su cobro del CTS?	7			X		X		X		X			
Tutela judicial efectiva	¿Considero usted, que ante un despido arbitrario por parte del empleador en el periodo de prueba el trabajador tiene derecho de una tutela judicial efectiva?	8			X		X		X		X				
	¿Considero usted, que ante un despido arbitrario en el periodo de prueba se puede recurrir a la Ley de productividad y competitividad laboral para reclamar su derecho a una tutela judicial efectiva?	9			X		X		X		X				
La protección de los derechos fundamentales en el ordenamiento laboral peruano	Ley de productividad y competitividad laboral	¿Considero usted, que la Ley de productividad y competitividad laboral, protege al trabajador en el periodo de prueba?	10			X		X		X		X			
		¿Considero usted, que la Constitución Política del Perú, protege al trabajador ante un despido en el periodo de prueba laboral?	11			X		X		X		X			
	Leyes especiales	¿Considero usted, que la Constitución Política del Perú, está bien reglamentada y protege al periodo de prueba laboral de un trabajador?	12			X		X		X		X			
		¿Considero usted, que existen leyes especiales para el periodo de prueba laboral?	13			X		X		X		X			
		¿Considero usted, que las leyes especiales protegen correctamente el periodo de prueba laboral?	14			X		X		X		X			
		¿Considero usted, que las leyes especiales protegen correctamente el periodo de prueba laboral?	14			X		X		X		X			



 Oficina Nacional de Derechos Humanos

Variables	Dimensión	Indicador	Ítem	N°	Opción de respuesta		Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
					Si	No	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítem y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Periodo de prueba laboral	Concepto	Desde el punto de vista objetivo	¿Considera usted, que el periodo de prueba laboral, de un punto de vista objetivo sirve para valorar las habilidades del trabajador?	1			X		X		X		X		
			¿Considera usted, que el periodo de prueba laboral, de un punto de vista objetivo es para que el empleador evalúe las condiciones de trabajo que le conviene?	2			X		X		X		X		
		Desde el punto subjetivo	¿Considera usted, que el periodo de prueba laboral, de un punto de vista subjetivo es para que el trabajador demuestre su actitud en el nuevo trabajo?	3			X		X		X		X		
	Fundamento jurídico	Diligencia en la contratación	¿Considera usted, que es correcto el periodo de prueba laboral, ya que es una diligencia para ver las actitudes del trabajador y de esta manera prevenir cualquier error en su contratación?	4			X		X		X		X		
			¿Considera usted, que el periodo de prueba laboral, sea dado para la conservación del negocio y de esa manera evitar cualquier conflicto laboral al iniciar el trabajo?	5			X		X		X		X		
		Conservación del negocio	¿Considera usted, que la conservación del negocio es correcto toda vez que siendo el empleador considera que el trabajador no tiene la actitud en el trabajo, puede contratar a otro que cumpla con las cualidades deseadas?	6			X		X		X		X		
			¿Considera usted, que la razón del periodo de prueba laboral, es correcto porque se mide la capacidad, actitud, rendimiento y las cualidades profesionales del nuevo trabajador?	7			X		X		X		X		
		Satisfacción de intereses como justificación al periodo de prueba	¿Considera usted, que la satisfacción de intereses como justificación al periodo de prueba es correcto, porque surge un intercambio de intereses entre el empleador y trabajador?	8			X		X		X		X		
			¿Considera usted, que el plazo de 5 meses es correcto para el periodo de prueba laboral?	9			X		X		X		X		
	Características del periodo de prueba	Plazo	¿Considera usted, que el periodo de prueba debe ser menor a 3 meses?	10			X		X		X		X		
			¿Considera usted, que el periodo de prueba pueda ampliarse hasta 6 meses?	11			X		X		X		X		
			¿Considera usted, que el periodo de prueba laboral debe tener formalidades para su validez?	12			X		X		X		X		
		Formalidades	¿Considera usted, que el periodo de prueba laboral debe tener la formalidad de ser por escrito?	13			X		X		X		X		
			¿Considera usted, que el periodo de prueba laboral, que los efectos del periodo de prueba es para evitar el despido arbitrario?	14			X		X		X		X		


 Fernando A. Arceaga Novato
 ABOGADO
 CAU 1589

Activar W
 Ve a Configu

MATRIZ DE VALIDACIÓN



	Dimensión	Indicador	Item	N°	Opción de respuesta		Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
					Si	No	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítem y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
La protección frente al despido durante el período de prueba	Discriminación		¿Considera usted, que el despido de trabajador tiene carácter de prueba, puede ser por razones discriminatorias?	1			X		X		X		X		
			¿Considera usted, que el despido del trabajador por fines discriminatorios, en el período de prueba, es un despido arbitrario discriminatorio?	2			X		X		X		X		
			¿Considera usted, que el trabajador será el beneficiario de despido en el período de prueba, cuando el trabajador queda embarazada y su desempeño disminuye?	3			X		X		X		X		
	Libertad sindical		¿Considera usted, que el estado de gestación en el período de prueba puede ser considerado como causa de discriminación ante un despido del empleador?	4			X		X		X		X		
			¿Considera usted, que el trabajador que está en el período de prueba, tiene derecho a la libertad sindical?	5			X		X		X		X		
	Tutela judicial efectiva		¿Considera usted, que el despido puede ser revocado en el período de prueba porque el trabajador ha querido ejercer su libertad sindical?	6			X		X		X		X		
			¿Considera usted, que el trabajador que está en el período de prueba, tiene derecho a la CTS, o tiene que recurrir a una tutela judicial efectiva, para su caso del CTS?	7			X		X		X		X		
La protección de los derechos fundamentales en el ordenamiento laboral peruano	Ley de productividad y competitividad laboral		¿Considera usted, que si el trabajador es despedido en el período de prueba no puede recurrir a la Ley de productividad y competitividad laboral para tener su derecho a una tutela judicial efectiva?	8			X		X		X		X		
			¿Considera usted, que la Ley de productividad y competitividad laboral, protege al trabajador en el período de prueba?	10			X		X		X		X		
	Constitución Política del Perú		¿Considera usted, que la Constitución Política del Perú, protege al trabajador ante un despido en el período de prueba laboral?	11			X		X		X		X		
			¿Considera usted, que la Constitución Política del Perú, está bien reglamentado y protegido el período de prueba laboral de un trabajador?	12			X		X		X		X		
	Leyes especiales		¿Considera usted, que existen leyes especiales para el período de prueba laboral?	13			X		X		X		X		
			¿Considera usted, que las leyes especiales protegen concretamente al período de prueba laboral?	14			X		X		X		X		



Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	50	100,0
<u>Excluido^a</u>	0	,0
Total	50	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,830	14

Interpretación: El Estadístico, PERCY ORLANDO ROJAS MEDINA, del instrumento de investigación arrojó (.830), por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, 02 de agosto del 2024

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	50	100,0
Excluido^a	0	,0
Total	50	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,886	14

Interpretación: El Estadístico, **PERCY ORLANDO ROJAS MEDINA**, del instrumento de investigación arrojó, (.886) por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, 02 de agosto del 2024



FIRMA DEL EXPERTO

PERCY ORLANDO ROJAS MEDINA

Activa
Ve a Cor

Anexo 5: Base de datos

PERIODO DE PRUEBA LABORAL

№	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2
4	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
7	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2
8	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1
14	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1
15	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1
16	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1
17	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
21	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
22	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
23	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2
24	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
25	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
26	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
27	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2
28	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2
29	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2
30	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2
31	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2
32	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
33	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
34	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
35	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
36	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2
37	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2
38	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2

39	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2
40	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
41	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
42	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
43	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
44	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
45	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
46	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
47	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2
48	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2
49	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2
50	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2

VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1
3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1
4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1
5	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1
6	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1
7	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1
8	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1
9	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1
10	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1
13	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1
14	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1
17	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1
18	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1
19	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1
20	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1
21	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1
24	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
25	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
26	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
27	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1

28	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
29	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
30	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
32	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
33	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
34	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
35	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
36	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
37	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
38	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
39	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
40	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
41	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
42	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
43	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
44	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
45	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
46	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
47	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
48	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
49	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
50	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1

Anexo 6: Autorización de publicación de tesis



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

OGyT - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Ketty Tania Cairo Acuña, Eduardo Alonso Rios Vasquez y Grover Rodriguez Velasquez, autor(es) de la tesis de pregrado titulada:

"El periodo de prueba laboral y la vulneración de los derechos fundamentales, en los Juzgados Laborales, del Distrito Judicial de Ucayali, 2024"

Sustentada el año: 2024

Con la asesoría de: Dra. Rosa Pilar Argandoña Salazar

En la Facultad: Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional: Derecho y Ciencias Políticas

Autorizo la publicación:

PARCIAL Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la carátula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPi cuando se lo solicite el VRI UPP.

TOTAL Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Privada de Pucallpa (<http://repositorio.upp.edu.pe/>), bajo los siguientes términos:

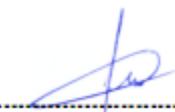
Primero: Otorgo a la Universidad Privada de Pucallpa licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UPP, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto, me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Privada de Pucallpa y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 07/12/2024


DNI: 62882759


DNI: 76443347


DNI: 47515230

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

 repositorio@upp.edu.pe

Anexo 7: Informe de conformidad del asesor

INFORME N° 00009 -2024-UPP-IRPAS-ASESOR

A : Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales
Decano de la Facultad

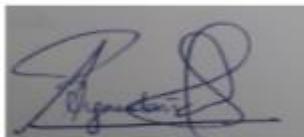
Asunto : Conformidad del Informe de tesis

Fecha : Pucallpa, 15 de octubre del 2024.

Grato es dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacerle llegar en mi condición de Asesora de la tesis denominada: **"EL PERIODO DE PRUEBA LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES, EN LOS JUZGADOS LABORALES DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI, 2024"** de los tesisistas bachilleres **KETTY TANIA CAIRO ACUÑA, EDUARDO ALONSO RIOS VASQUEZ y GROVER RODRIGUEZ VELASQUEZ,** de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas, no habiendo formulado observación alguna al Proyecto, cumpla con hacer llegar mi **CONFORMIDAD** respecto de la citada tesis.

Es todo lo que puedo informar por el momento a usted señor Decano

Atentamente,



Dr. Rosa Pilar Argandoña Salazar
Docente Asesor

Anexo 8: Informe de conformidad del revisor

INFORME N° 0074-2024-UPP-\HVFB-REVISOR

A : Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales
Decano de la FDCP

Del : Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Revisor

Asunto : Conformidad del Informe de Tesis

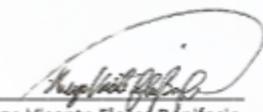
Fecha : Pucallpa, 28 de octubre de 2024

Grato es dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacerle llegar a su despacho la **CONFORMIDAD** del Informe de Tesis, denominado: **“El periodo de prueba laboral y la vulneración de los derechos fundamentales, en los juzgados laborales, del distrito judicial de Ucayali, 2024”** de los tesistas Ketty Tania Cairo Acuña, Eduardo Alonso Ríos Vásquez y Grover Rodríguez Velásquez de la escuela profesional de Derecho y Ciencias Políticas.

Remito a su despacho mi **CONFORMIDAD** del Informe de Tesis.

Es todo lo que informo a usted señor Decano.

Atentamente,


Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Revisor

Anexo 9: Tomas fotográficas de la evidencia





