

Pontificia Universidad Católica del Perú

Facultad de Derecho



Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

EL PERIODO DE PRUEBA EN EL RÉGIMEN DE CONSTRUCCIÓN CIVIL

Trabajo Académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

AUTOR

Julio Hernán Sánchez Pacheco

ASESOR:

María Katia García Landaburu

CÓDIGO DEL ALUMNO:

20183636

2018

RESUMEN

El presente trabajo de investigación analiza la pertinencia de la aplicación del periodo de prueba en el régimen especial de construcción civil a raíz del pronunciamiento emitido por el Tribunal Constitucional mediante Sentencia N° 01807-2010-PA/TC, donde se ha expresado que, a los trabajadores de construcción civil también les es aplicable dicha institución del régimen general establecida en el artículo 10° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Sobre el particular, consideramos que esta disposición constituye un error por parte del máximo intérprete de la Constitución, debido a que en la citada sentencia no se han considerado las características propias y esenciales del régimen especial de construcción civil (la eventualidad y la ubicación relativa) que, por el contrario, sí fueron desarrolladas previamente en la sentencia recaída en el Exp. N° 0261-2003-AA/TC.

En ese sentido, este precedente puede generar una confusión en los operadores jurídicos sobre la estabilidad laboral de los trabajadores de construcción civil; por ello se expondrán los argumentos que sustentan nuestra postura respecto a la inaplicación del periodo de prueba en este régimen en virtud a las particularidades del trabajo realizado en dicho sector productivo.

Sin perjuicio de lo señalado, es necesario mencionar que sobre el tema central del trabajo no existen tratados ni ensayos, y que su aplicación jurisprudencial no ha sido la esperada pues no se analizaron las instituciones comprendidas a detalle.

Por todo ello, la presente investigación buscará suplir el vacío existente analizando las instituciones comprometidas y ensayando respuestas a las controversias surgidas a

partir de la aplicación de una institución general, como lo es el periodo de prueba, a un régimen especial.



1. Introducción

2. Estabilidad laboral relativa en el régimen especial de construcción civil

2.1 La eventualidad como característica determinante.

2.2 Supuestos de desvinculación permitidos.

3. Aplicación del periodo de prueba en el régimen especial de construcción civil

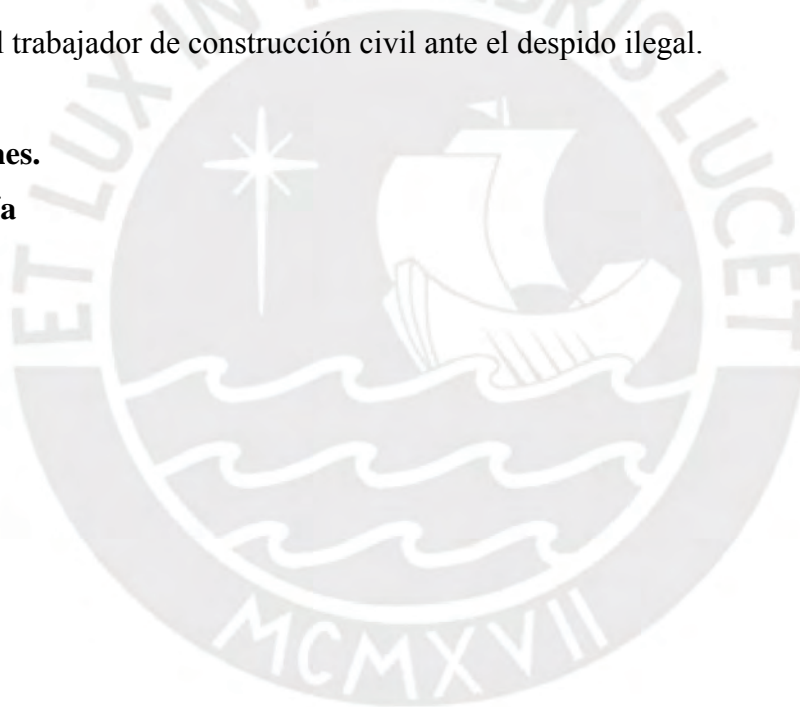
3.1 Antecedentes jurídicos y jurisprudenciales (Sentencia N° 01807-2010-AA/TC).

3.2 Pertinencia de la aplicación del período de prueba en el régimen especial de construcción civil.

3.3 Defensa del trabajador de construcción civil ante el despido ilegal.

4. Conclusiones.

5. Bibliografía



1. Introducción.

La existencia de regímenes especiales en nuestro país responde a la necesidad de regular por parte del Estado actividades que por su especialidad o complejidad requieren de un tratamiento especial, en consecuencia, la regulación legal se adapta a las particularidades de estas actividades. Dicha adaptación también se da en el campo del derecho laboral por lo que podemos encontrar la existencia de varios regímenes laborales especiales como es el caso de: el régimen laboral especial de los trabajadores pesqueros, el régimen laboral especial minero, régimen del artista intérprete y ejecutante, el régimen laboral especial de los trabajadores del hogar o el régimen laboral especial de construcción civil, entre otros.

En este punto es necesario distinguir los regímenes especiales por su naturaleza de los regímenes “especiales” promocionales, estos últimos son aquellos cuyas actividades son promovidas por el Estado, pero por razones económicas; en este grupo encontramos, por ejemplo, el tratamiento que se da a la pequeña y micro empresa. En consecuencia, cuando en este trabajo nos referimos a régimen especial aludimos a los propiamente especiales y no a los promocionales.

Ahora bien, en el presente trabajo pondremos atención al régimen laboral especial de construcción civil y en cómo se viene aplicando (adaptando) a dicho régimen (especial) una figura propia del régimen laboral de la actividad privada (general) sin, a nuestro criterio, una adecuada valoración de las particularidades del régimen especial. En concreto nos referimos a la aplicación del periodo de prueba, aplicación que a criterio del Tribunal Constitucional es plenamente viable conforme a lo señalado en el considerando 4° de la sentencia recaída en el N° 01807-2010-AA/TC, que señala textualmente:

*“4. En este sentido, este Tribunal considera que **a los trabajadores del régimen de construcción civil también le resulta aplicable el período de prueba** previsto en el Decreto Supremo N. ° 003-97-TR, por cuanto éste le **es aplicable a los trabajadores a plazo determinado que suscriben contratos de trabajo sujetos a modalidad, porque ambos tipos de trabajadores son eventuales**”*

(El énfasis es nuestro)

El citado pronunciamiento reconoce que la aplicación al régimen de construcción civil del periodo de prueba se debe a que nos encontramos ante trabajadores eventuales o temporales, tal como sucede en los contratos a plazo determinado del régimen general. En nuestra opinión, esta conclusión es errónea, principalmente porque la eventualidad a la que se hace referencia no puede ser asimilada a la eventualidad característica del régimen de construcción civil, a la que el mismo Tribunal Constitucional hizo hincapié y desarrolló en la Sentencia recaída en el Exp. 0261-2003-AA/TC.

Ante este escenario analizaremos las notas características del régimen especial de construcción civil y por qué ellas, que determinan la naturaleza del régimen, impiden que se pueda aplicar el periodo de prueba tal como se aplica en el régimen general laboral de la actividad privada. En este punto hablaremos de la pretendida extrapolación total de efectos de una figura del régimen general a un régimen especial sin la adecuada atenuación que imprime y exige la particularidad de éste último.

Así mismo, analizaremos las posibles consecuencias de aplicar el periodo de prueba al régimen de construcción civil y las confusiones que esta aplicación puede traer a los empleadores y a los administradores de justicia. Confusiones que demostrarán el yerro que significa aplicar el periodo de prueba al régimen de construcción civil.

Finalmente, realizaremos un breve acercamiento a las herramientas que poseen los trabajadores de construcción civil ante despidos indebidos o ilícitos no contemplados

en las normas o convenios, como el que sería en nuestra opinión aquel realizado a raíz de la aplicación de los efectos del periodo de prueba.

2. Estabilidad laboral relativa en el régimen especial de construcción civil.

Nuestro Tribunal Constitucional (TC) en la Sentencia recaída en el Exp. 0261-2003-AA/TC, ha desarrollado las dos notas características esenciales del régimen especial de construcción civil, en dicha sentencia señaló:

*“(…) se desprende que el régimen laboral de los trabajadores del sector construcción civil posee características muy singulares que lo diferencian del de otros sectores, destacando: a) la eventualidad, **pues la relación laboral no es permanente; dura mientras se ejecute la labor para la cual los trabajadores han sido contratados o mientras dure la ejecución de la obra;** y b) la ubicación relativa, pues no existe un lugar fijo y permanente donde se realicen las labores de construcción”*

(El énfasis es nuestro)

Es claro que para nuestro TC son especialmente determinantes del régimen, la eventualidad en la prestación del servicio y la relatividad en cuanto a la ubicación geográfica del lugar en donde se desarrolla la labor para la que se contrató al trabajador de construcción civil. Como hemos señalado en la introducción del presente trabajo prestaremos especial atención a la eventualidad de la labor. Empero no podemos dejar de precisar que la ubicación relativa de la labor se entiende como la no permanencia en un mismo lugar para la prestación del servicio, es una nota netamente geográfica y que responde al constante cambio geográfico en la prestación del servicio para diversos o el mismo empleador.

A manera de precisión debemos recordar que el TC al recoger estas dos notas características se encontraba analizando la viabilidad de la negociación colectiva a nivel de rama de actividad en construcción civil, a criterio del TC la única medida con la que se protegía el derecho de negociación colectiva de los trabajadores de construcción civil era permitiendo la negociación a nivel de rama pues debido a las condiciones particulares del régimen, pretender una negociación colectiva a nivel de empresa era materialmente imposible. Imposibilidad que radicaba en lo eventuales de las relaciones de trabajo que muchas veces podían no subsistir a la duración de la negociación colectiva lo que impediría la misma y la dificultad material de reunir a los trabajadores de una sola empresa en un mismo lugar.

En esta línea y con anterioridad al pronunciamiento del TC, Bendezú Manrique sostenía que *“La relación laboral en construcción civil es de carácter temporal (...) dura mientras se ejecute la labor para la cual se ha contratado al trabajador. Así se ha reconocido oficialmente, al establecerse en la parte considerativa del Decreto Supremo N° 007-77-TR del 26 de abril de 1977 que Considerando que el Estado, en las obras de construcción civil que ejecuta directamente o por administración, contrato personal obrero con el que determina establece una relación laboral de naturaleza eventual caracterizada por el inicio y fin de la obra (...)”*¹ Sobre lo ahora recogido podemos rescatar que el entendimiento de eventualidad como determinante del régimen de construcción civil precede al pronunciamiento del TC y que responde al entendimiento de temporal de la labor constructiva, es decir no existe labor constructiva permanente pues ésta siempre tendrá un inicio y fin vinculado a la obra y no a la duración del empleador o su labor en el tiempo, distintas son las labores de mantenimiento o recuperación, de las cuales no corresponde pronunciarnos en el presente trabajo.

¹ Bendezú Manrique, Mario. 1983 “Derecho del Trabajo en Construcción Civil” P.32

Finalmente, no podemos dejar mencionar otras características propias de la actividad de construcción civil que determinan también su especialidad, nos referimos a lo riesgoso de la actividad² y a la especialización de sus trabajadores. Será ésta última la que tendrá también relevancia para el presente artículo pues quedará en evidencia que en éste régimen se contrata al trabajador por su probada capacitación técnica que, incluso en algunas ocasiones, es impartida por el empleador de forma previa al inicio de la relación laboral.

Esta especialización es la que determinará la remuneración que los trabajadores de construcción civil perciben. En esta línea, el D.S. del 02.03.45 tipificó las categorías de los trabajadores de construcción civil en: (i) Operario, (ii) Ayudante u Oficial y (iii) Peón; dicha categorización toma como base objetiva el nivel de especialización técnica de los trabajadores para establecer la escala de remuneraciones, por ejemplo el operario es el trabajador que cuenta con especialización acreditada; el ayudante en las labores del especializado es el oficial y, finalmente, el peón no cuenta con especialización reconocida formalmente pero sí con experiencia propia de la actividad.

En conclusión, la contratación de los trabajadores de construcción civil dependerá de su especialidad, por lo que no se sería viable usarse como argumento para la conclusión de la relación laboral la ineptitud para el puesto.

2.1. La eventualidad como característica determinante.

Como acaba de quedar en evidencia en las líneas precedentes el régimen de construcción civil posee una serie de notas características que lo hacen especial, (eventualidad, relatividad, riesgo y especialidad), de éstas podemos afirmar sin

² Los trabajadores del régimen se encuentran sometidos a una serie de riesgos como son la altura, altitud, humedad, contacto con el agua, trabajo a nivel inferior a la cota 0, etc., los cuales implican también la existencia de una norma especial en seguridad que es la Norma Técnica G-050, incluso anterior a nuestra actual Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783).

temor a equivocarnos que la determinante será la eventualidad. Nota característica que además posee especial relevancia para el presente trabajo.

Por eventualidad debemos entender el carácter temporal, nunca permanente, de la labor de construcción, debido a que por el contrato de obra el contratista contrae la obligación de hacer una obra determinada. Es decir, se encarga de la elaboración de una estructura (o infraestructura) previamente diseñada y con una extensión limitada, existiendo un claro inicio y final de la labor encomendada, es claro que no existirá labor de construcción indeterminada en el tiempo ni en los proyectos más ambiciosos³. En este punto debemos mencionar que una obra o proyecto puede dividirse en etapas o partidas, las cuales servirán para un mejor manejo de la labor de construcción como para la viabilidad de la misma (primero deberán hacerse las bases de una edificación antes de iniciar con el techado).

Esta duración determinada del proyecto de construcción tiene repercusión directa en la eventualidad de la labor como hemos mencionando. Al respecto, nuestra legislación entiende que la labor de construcción durará mientras dure el proyecto o la labor para la cual se contrató al obrero. Situación reconocida por el TC, como ya señalamos en la sentencia recaída en el Exp. 0261-2003-AA/TC, en donde al respecto indicó que “(...), **la relación laboral no es permanente; dura mientras se ejecute la labor para la cual los trabajadores han sido contratados o mientras dure la ejecución de la obra;**”

En esta misma línea, la normativa específica del sector establece que sólo se garantiza el trabajo mientras dure la labor por la cual el trabajador fue contratado.⁴ Sin embargo, esta no es la única referencia a la eventualidad, ya que la Resolución del Tribunal de Trabajo del 15 de diciembre de 1978 (Exp. 0313-

³ Tanto la presa Hoovort como la gran muralla china tuvieron un punto de partida y un punto de término.

⁴ R.S.D 92-77-913000 del 16.05.77

78), reconoció que *“Los trabajadores de construcción civil por la naturaleza eventual de su actividad no están sujetos a las normas de estabilidad laboral, limitándose ese derecho durante la ejecución de la labor específica que realizan”*. Así vemos que la consideración respecto a la eventualidad no únicamente se limitó a la actuación legislativa sino también a la actuación judicial que incluso señaló que para el régimen no son aplicables las normas de estabilidad laboral, situación que analiza el presente trabajo.

Así pues, podemos concluir que la duración de la labor de construcción civil es eventual y nunca permanente, por lo que la duración o vigencia del vínculo laboral estará necesariamente ligado al avance y término de la obra, dejándose de lado o inobservando las disposiciones generales sobre estabilidad laboral. En consecuencia, sería válida la conclusión de la relación de trabajo en construcción civil al término de la obra o al término de la partida para la que se contrató al obrero, supuestos de conclusión recogidos por la normativa específica⁵.

Sin embargo, estos no serán los únicos supuestos de desvinculación válidos permitidos para la labor de construcción civil como veremos a continuación.

2.2. Supuestos de desvinculación permitidos.

Habiendo resaltado que la eventualidad (duración de la labor contratada – obra o partida) será causa válida para la culminación del vínculo laboral en construcción civil debemos analizar qué otros supuestos son permitidos por nuestra legislación para dar por concluida la relación laboral. Al respecto, iniciaremos con el análisis de una visión amplia de los supuestos de desvinculación regulados por la normativa de carácter general, los que son plenamente aplicables al régimen de construcción civil y concluiremos el presente acápite con las condiciones

⁵ R.S.D 92-77-913000 del 16.05.77 y R.S.D N° 531-81 del 24.07.81

específicas de desvinculación que admite el régimen especial y analizando si es que el periodo de prueba se adecúa a éste fin.

En virtud a ello, recordemos los supuestos de desvinculación laboral establecidos en el Art. 16° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL-D.S. N° 003-97-TR), los cuales son:

- a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador.
- c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;
- d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;
- e) La invalidez absoluta permanente;
- f) La jubilación;
- g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

En ese sentido, de la norma citada, se desprende que en el ordenamiento jurídico peruano se encuentran reguladas las causales de disolución de la relación laboral establecida entre un trabajador y su empleador. La doctrina existente clasifica las causas de extinción del vínculo laboral utilizando para ello a (i) la voluntad de las partes del contrato y (ii) al hecho ajeno a estas, que resultará determinante para poder provocar la ruptura del vínculo laboral⁶.

⁶ VALDERRAMA, Luis y TOVALINO, Fiorella. “Despido arbitrario: nuevos criterios jurisprudenciales sobre su calificación” P 20 y ss.

Por esto, en cuanto a las causales de terminación a razón de la voluntad, encontramos la renuncia o retiro voluntario del trabajador, en este caso la norma es muy clara al señalar que operará dicho supuesto con la sola decisión del trabajador de poner fin a la relación laboral, sin obligación legal de justificar las razones que conllevaron a la formación de su voluntad, claramente todo ello dentro del marco de la libertad, lo cual proscribiera cualquier tipo de intromisión, entiéndase violencia, intimidación, coacción, etc. en cuyo caso la situación no sería la de una renuncia voluntaria sino un despido y se deberán tomar las medidas pertinentes ante lo ocurrido.

En opinión de Carlos Blancas⁷, la renuncia del trabajador debe ser producto de un acto de voluntad libre, no siendo válida aquella que se realiza como fruto de la intimidación o violencia por más que la prueba de tales hechos resulte difícil, por las formas sutiles que suele adoptar, en ese caso estaríamos ante causas de anulación del acto jurídico conforme al artículo 214° del Código Civil. Asimismo, la renuncia no voluntaria, fruto de la presión del empleador, es inválida y asimilada a un despido fraudulento tal como lo ha expresado el TC en la Sentencia N° 628-2001-AA/TC que ordena la reposición de Elba Rojas, trabajadora de Telefónica del Perú S.A.A al habersele coaccionado a firmar una carta de renuncia, tras haber laborado veinte años al servicio de la demandada.

Regresando al caso, hemos dejado establecido que para la concreción de este supuesto no debemos perder de vista los factores de libertad y voluntad que deben provenir del trabajador.

Asimismo, continuando con los casos donde prima la voluntad de ambas partes tenemos al mutuo disenso entre trabajador y empleador, aquí existe la concurrencia de voluntad de las partes involucradas en la relación laboral. El

⁷ BLANCAS, Carlos “El Despido en el Derecho Laboral Peruano. P 43.

acuerdo al que arribarán, se entiende exigible y válido en tanto no afecte ni disminuya los derechos laborales mínimos, importe la renuncia de derechos fundamentales o incluya algún tipo de pacto abusivo en contra del trabajador, al ser la parte más vulnerable de esta relación.

Hasta este punto, hemos expuesto causales regidas por la libertad, en las que evidentemente no hay duda de la existencia expresa de la manifestación de voluntad de las partes. Sin embargo, se incluyen dentro de esta categoría a otros supuestos que parte de la doctrina considera que responden a éste elemento volitivo, tales como la terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad, debido a que, desde el principio, libremente, se conocía de la temporalidad del trabajo y se estipularon los términos y condiciones del contrato, entre los cuales se aceptó ésta característica esencial, por lo cual, las partes se encontraban informadas del carácter determinado en el tiempo de la prestación subordinada de servicios.

Asimismo, se reconoce a la jubilación dentro de ésta clasificación, ya que es posible acceder a la jubilación voluntaria o también llamada jubilación derecho, siempre y cuando el trabajador cumpla ciertos requisitos que exigen los sistemas pensionarios, según el caso, los impuestos por el Sistema Nacional de Pensiones (ONP) o el Sistema Privado de Pensiones (AFPs), en relación a la edad alcanzada y los años de aporte, los que al ser cumplidos, otorgan la potestad al trabajador de acceder a la culminación de su relación laboral antes del plazo legal establecido para la jubilación.

Caso contrario en lo que respecta a la jubilación obligatoria, ésta califica como un hecho ajeno a la voluntad del trabajador, es el empleador el que tiene la facultad de utilizar este supuesto que se concreta por el transcurso del tiempo y que compele al trabajador a finalizar su vida laboral en virtud a la edad límite

legal alcanzada (70 años para el régimen general y 55 años para el caso específico de la actividad de construcción civil, que tiene como beneficio el acceso a una pensión que fue acumulando durante todos los años de vida laboral activa sea en el sistema privado o nacional de pensiones.

En cuanto a la segunda clasificación, encontramos a la desvinculación laboral a consecuencia de un hecho ajeno a la voluntad de las partes; ejemplos claros de estos casos los podemos asimilar a los supuestos relacionados al fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural; en el primer caso, a razón de las características básicas que deben existir en una relación de trabajo, tales como la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración, se entiende que con el fallecimiento del trabajador se extingue la posibilidad de continuar con la prestación personal de servicios y como consecuencia lógica deviene la imposibilidad de mantener la relación, debido a un hecho natural como lo es la muerte.

En el segundo caso, la muerte del empleador solo acarreará el fin de la relación laboral, cuando tenga la calidad de persona natural, con lo cual queda claro que con su fallecimiento se extinguiría el giro de su negocio y no sería posible seguir con la actividad laboral, en cambio, en el caso de personas jurídicas, rige el principio de separación de la personalidad jurídica de sus socios o integrantes con respecto a la empresa, en este caso, la organización como ente diferente a sus integrantes será la responsable de asumir la continuidad de las relaciones laborales en caso de deceso de alguno de sus socios, accionistas o personal de dirección en general.

En esta misma categoría encontramos la invalidez absoluta permanente sufrida por el trabajador; aquí existe controversia respecto al concepto jurídico que debemos entender por invalidez absoluta permanente y cuál es el órgano correspondiente para declararla, entorno a esta polémica se han emitido diversos pronunciamientos a nivel de la Administración Pública como del Poder Judicial.

Uno de los más recientes ha sido emitido por la Corte Suprema de Justicia al establecer las pautas para el despido por esta causal al ordenar que sea la Comisión Médica Evaluadora y Calificadora de Incapacidades de Essalud o del Ministerio de Salud la entidad que evalúe físicamente al trabajador con revisión de su historial médico y determine que el menoscabo y grado de incapacidad para el trabajo la cual debe ser en proporción igual o superior a los dos tercios⁸.

Ahora bien, dejando de lado las clasificaciones que hemos realizado sobre los supuestos que justifican el término de una relación laboral, menciono aparte merecen aquellos casos que tienen vinculación con el despido por causa justa o por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la ley. En lo que respecta al último supuesto, la normativa regula las causas objetivas de despido colectivo o llamado cese colectivo, que implican cuatro situaciones: i) El caso fortuito o fuerza mayor; ii) los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos; iii) la disolución y liquidación de la empresa y la quiebra; y iv) la reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845.

En cuanto a la existencia de causa justa, debemos resaltar que dicha exigencia se basa en la lógica de no dejar al libre arbitrio del empleador la continuidad o no de la relación de trabajo porque se entiende que el trabajador se encuentra en desventaja frente a él, asimismo el sistema jurídico ha desarrollado un rol protector activo frente al despido arbitrario, una muestra de ello son los conocidos pronunciamientos que el Tribunal Constitucional ha realizado sobre este tema. Asimismo, los despidos proceden ante dos situaciones reguladas

⁸ Casación Laboral N° 11727-2016-Lima Sur emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República

legalmente, la primera cuando se funde en cuestiones relacionadas con la capacidad del trabajador⁹ y la segunda, que atañe a su conducta¹⁰.

Después de todo lo expuesto sobre el marco general aplicable a todas las relaciones laborales, es preciso hacer un análisis específico sobre el régimen especial y otros supuestos de despido adicionales aplicables al régimen de construcción civil.

De la lectura del Artículo 16° de la LPCL se entiende que serán válidos para la conclusión del contrato de trabajo la culminación de la obra o partida para la que se contrató al obrero¹¹. Sobre este punto, la ley faculta al empleador a dar fin a la relación siempre que la propia naturaleza del trabajo, así lo requiera, este es el caso de la actividad de construcción civil que como hemos señalado al responder a la eventualidad y temporalidad, razonablemente tiene un tiempo determinado para la culminación total de la obra o de la partida en específico, recordemos que las obras de construcción se avanzan por partidas en las cuales se divide el trabajo a realizar y a medida que se avance con la mayoría de éstos, la obra requerirá proporcionalmente menor cantidad de mano de obra, lo cual es perfectamente válido teniendo en cuenta la especialidad de éste régimen, por ello este contexto es plenamente asimilable a un supuesto justo de despido; lo expuesto es mucho más fácil de apreciar en los casos de finalización de las obras, ante lo cual, a todas luces, no se requerirá del servicio de la mayor parte del personal y la extinción del vínculo laboral queda justificada.

⁹ Causales expresas en el artículo 23° de la LPCL, entre las que se encuentran el detrimento de la facultad física, rendimiento deficiente, etc.

¹⁰ Causales expresas en el artículo 24° de la LPCL, entre las que se encuentran la comisión de falta grave, la condena por delito doloso, etc.

¹¹ Tal como se hace referencia con la terminación de la obra o servicio

Teniendo en cuenta todo lo desarrollado en este acápite, es preciso analizar si cabe la posibilidad de incluir supuestos adicionales con regulación específica para el régimen especial. En ese sentido, pareciera que dentro del literal g) del Art. 16° de la LPCL podríamos integrar el despido producido al cierre de la semana de trabajo en construcción civil. Al respecto, la R.S.D. 92-77-913000 del 16 de mayo de 1977, establece que el empresario de la obra puede despedir a los trabajadores de esta, sólo si dicho acto se da el día de cierre de la semana laboral. Es decir, aparentemente se estaría legitimando el despido inmotivado en construcción en la medida que este se dé al término de la semana de trabajo. En este punto salta a la vista que esta sería una práctica completamente lesiva de los derechos laborales de los trabajadores en construcción civil, por lo que debemos adelantar que esta sería una actuación ilegal. Lamentablemente, el yerro descrito es aplicado de forma habitual por los empleadores de construcción civil hasta la fecha.

Hemos adelantado que nos encontramos ante una interpretación limitada y parcializada de las normas de construcción civil puesto que no únicamente se debe tener presente que el despido se dé al final de la semana de trabajo, sino que este responda a la culminación de la labor para la cual fue contratado el obrero. En esta línea y con correcto criterio Mario Bendezú¹² señala que los requisitos del despido en construcción civil serán:

- ✓ Al cierre de la semana de trabajo (R.S.D. 92-77-913000).
- ✓ Sin pre-aviso ni formalidades de Ley (R.S.D. 194-75-912000).
- ✓ Conclusión de labores para las que se contrató (Informe N°204-70-DCE del 14 de diciembre de 1970).
- ✓ Sin pago de indemnizaciones especiales (R.T.T. del 10 de enero de 1974 y D.L. N°22126 del 21 de marzo de 1978).

¹² BENDEZÚ Manrique, Mario. 1983 “Derecho del Trabajo en Construcción Civil” P.61 y ss.

Como podemos ver la eventualidad (duración del motivo de contratación) de la labor nuevamente será determinante para validar la desvinculación del trabajador de construcción civil.

Ahora bien, hasta este punto y analizando los supuestos válidos de desvinculación nos hemos remitido tanto a normativa de carácter general como de carácter específico, existiendo razonabilidad entre ellas. Es decir, no nos hemos encontrado ante supuestos en donde prime la norma especial sobre la norma general o que signifiquen la no aplicación de una norma de carácter general.

Sin embargo, es momento de referirnos ante un supuesto de conclusión de la relación laboral que a nuestro criterio no sería uno permitido o válido para el régimen especial de construcción de civil, nos referimos a la aplicación del periodo de prueba, que si bien no se encuentra listado en el artículo 16° de la LPCL, se entiende aplicable por extensión al régimen especial de construcción civil. En el caso del periodo de prueba, se permite el supuesto de hecho donde no hay necesidad de expresar causa justificada, debido a que el trabajador no ha superado el periodo legal.

En línea con lo expuesto, después de haber analizado todos estos supuestos de extinción de la relación laboral, nos queda cuestionarnos si el periodo de prueba sería un supuesto válido y razonable de conclusión de la relación laboral en virtud a las características especiales de este régimen; asimismo, en los siguientes párrafos desarrollaremos cuáles serían las consecuencias jurídicas de aplicar el periodo de prueba a esta actividad, entre otros cuestionamientos que solo contribuyen a reafirmar nuestra postura de rechazar la aplicación del periodo de prueba al régimen especial de construcción civil, al no constituir un

supuesto válido despido por tener implicancias que pueden repercutir negativamente en el adecuado desenvolvimiento de ésta actividad.

3. Aplicación del periodo de prueba en el régimen especial de construcción civil.

En el presente punto sustentaremos las razones por las cuales no consideramos adecuado aplicar el periodo de prueba al régimen de construcción civil, en virtud a la especialidad de ésta labor, que por sus propias características puede valerse de otras alternativas para extinguir la relación laboral, para ello es necesario analizar la postura que ha adoptado el TC a lo largo de los años y la inconsistencia en la que incurre al avalar su aplicación así como el concepto de periodo de prueba aplicable a otro régimen especial como el del artista para finalmente exponer los argumentos que sustentan nuestra postura sobre la inaplicación del periodo de prueba a los trabajadores de construcción civil.

3.1 Antecedentes jurídicos y jurisprudenciales (Sentencia N° 01807-2010-AA/TC).

Ahora bien, hasta este punto hemos desarrollado los supuestos válidos para el término de la relación laboral, asimismo señalamos que el periodo de prueba no debería aplicarse el régimen de construcción civil, debido a que ésta figura prevista para el régimen laboral general al aplicarse a un régimen especial trae como consecuencia, la desnaturalización de la finalidad de dicha institución jurídica debido a la eventualidad y temporalidad de la labor, además de acarrear complicaciones en el desenvolvimiento de la actividad de construcción civil en caso el trabajador llegara a “superar” el periodo de prueba.

Como mencionamos al inicio del presente trabajo, la motivación para desarrollar el tema materia de investigación, surgió a raíz del pronunciamiento del TC, recogido en la Sentencia N° 01807-2010- AA/TC – Lambayeque, sobre la

aplicación del periodo de prueba a los trabajadores del régimen de construcción civil.

En este caso, el señor José Luis Cherres interpuso demanda de amparo contra su ex empleadora, el Consorcio Doble Fe solicitando se deje sin efecto el despido arbitrario del que habría sido objeto; y que, en consecuencia, se ordene su reposición en su puesto de trabajo, en el que se desempeñaba como peón de la obra denominada “Mejoramiento del Sistema de Alcantarillado del Cercado y Pueblos Jóvenes del Distrito de Pueblo Nuevo” desde el 02.06.09 hasta el 01.08.09, fecha en la cual el Consorcio decidió contratar a otro colaborador en su puesto de trabajo.

En primera instancia, el Juzgado Mixto del Ferreñafe, con fecha 7 de diciembre de 2009, declaró fundada la demanda, al considerar que el demandante fue despedido en forma arbitraria, *“ya que la relación laboral entre las partes sólo podía terminar siempre y cuando la obra por la cual fue contratado el demandante hubiese concluido, supuesto que no ocurrió”*.

Sin embargo, la Sala revocó la Sentencia y declaró infundada la demanda por estimar que **el cese ocurrió durante el período de prueba**; así las cosas, mediante Recurso de Agravio Constitucional el TC se pronunció sobre la controversia señalando lo siguiente:

“Análisis de la controversia

3. (...) *Sobre el régimen laboral referido, conviene precisar que este no genera un contrato de trabajo ordinario, por cuanto los trabajadores de construcción civil no prestan servicios en forma permanente, sino temporal o eventual. Estos trabajadores se encuentran sujetos a un contrato de trabajo*

especial, por las peculiaridades y particularidades que caracterizan al régimen de construcción civil.

De ahí que, el Decreto Supremo N. ° 003-97-TR le resulte aplicable en forma supletoria a los trabajadores de construcción civil, siempre que no se oponga a las peculiaridades y particularidades que caracterizan al régimen (...)

4. *En este sentido, este Tribunal considera que a los trabajadores del régimen de construcción civil también le resulta aplicable el período de prueba previsto en el Decreto Supremo N. ° 003-97-TR, por cuanto éste le es aplicable a los trabajadores a plazo determinado que suscriben contratos de trabajo sujetos a modalidad, porque **ambos tipos de trabajadores son eventuales.***

En el presente caso, con las pruebas obrantes en autos y los alegatos expresados por las partes, se prueba que la extinción de la relación laboral del demandante se produjo dentro del período de prueba (3 meses) previsto en el artículo 10° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, pues sólo prestó servicios al Consorcio emplazado por 2 meses.

Por consiguiente, no habiéndose acreditado la violación del derecho al trabajo, por haberse producido la extinción de la relación de trabajo del demandante dentro del período de prueba, la presente demanda no puede ser amparada” (El resaltado es nuestro)

Sobre este razonamiento, debemos señalar que no coincidimos con el criterio expresado, más aún si tenemos en cuenta la estabilidad laboral que un trabajador obtiene una vez transcurrido el periodo de prueba y el verdadero significado de la eventualidad y temporalidad que el TC ha utilizado como argumento base para equiparar las condiciones de un trabajador del régimen general con uno de

construcción civil y en consecuencia aplicar equivocadamente la figura. Asimismo, en relación a la eventualidad, el TC comete un grave error al intentar aplicar este concepto en contextos diferentes al no considerar los rasgos característicos de las labores de construcción civil y que, incluso, el órgano colegiado reconoció mediante la Sentencia N.º 0261-2003-AA/TC¹³; por lo tanto es incorrecto igualar las condiciones de los trabajadores eventuales del régimen especial de construcción civil a los trabajadores del régimen general que suscriben contratos sujetos a modalidad, debido a que desarrollan sus labores en ambientes, contextos y condiciones disímiles, de lo contrario la existencia de un régimen especial no encontraría sustento fáctico ni legal.

Coincidimos con el TC al afirmar que el Decreto Supremo N.º 003-97-TR resulta aplicable en forma supletoria a los trabajadores de construcción civil, siempre que no se oponga a las peculiaridades y particularidades que caracterizan al régimen, un ejemplo claro de ello sería aplicar los supuestos de desvinculación del artículo 16º cuando la situación lo amerite; sin embargo, la aplicación del periodo de prueba colisionaría con las características esenciales de la labor de construcción civil.

3.2 Pertinencia de la aplicación del período de prueba en el régimen especial de construcción civil.

El concepto de periodo de prueba ha sido ampliamente desarrollado por la doctrina al ser una herramienta valiosa que el sistema jurídico brinda a las partes¹⁴

¹³ “(...) se desprende que el régimen laboral de los trabajadores del sector de construcción civil posee características muy singulares que lo diferencian del de otros sectores, destacando: a) la eventualidad, pues la relación laboral no es permanente; dura mientras se ejecute la labor para la cual los trabajadores han sido contratados o mientras dure la ejecución de la obra; y b) la ubicación relativa, pues no existe un lugar fijo y permanente donde se realicen las labores de construcción”

¹⁴ Algunos autores señalan que el periodo de prueba es un tiempo de adecuación o análisis para consolidar la relación laboral tanto para el empleador como el trabajador en condiciones iguales,

para evaluar y analizar el desempeño de la relación laboral durante determinado tiempo para así tomar la decisión de continuar o no con la misma, todo ello dentro de los límites de la razonabilidad.

Según Jorge Toyama y Luis Vinatea¹⁵, el periodo de prueba es el tiempo de transición regulado por nuestro ordenamiento, al cual se sujeta el trabajador a efectos de la evaluación de su idoneidad para el puesto en que ha sido contratado, con el fin de determinar su situación jurídica laboral en la empresa en que decida prestar sus servicios. Asimismo, es un periodo legal que se aplica al inicio del contrato de trabajo cualquiera fuera su modalidad.

Por su parte, Carlos Cornejo señala que el periodo de prueba no debe imaginarse como un tiempo que se otorga al empleador para despedir a los trabajadores de forma libre y repentina, sino de evaluación seria y constante para definir qué perfiles se acoplan mejor a la organización; así éste mecanismo cobra mayor importancia en la actualidad donde el competitivo mundo laboral en el que nos desenvolvemos requiere de trabajadores capacitados e idóneos, no solo en el ámbito técnico o intelectual, sino también en lo referente a habilidades interpersonales que cada día son más valoradas por las empresas; ante esta realidad, nuestra legislación no podía ser indiferente por lo que, el periodo de prueba se encuentra regulado en el artículo 10° de la LCPL D.S. N° 003-97-TR, en los siguientes términos:

debido a que por un lado el empleador puede separar del puesto al trabajador sin expresión de causa y por el otro, éste último no está en la obligación de cumplir con el trámite previo a la renuncia que establece el artículo 54° de la LPCL.

No obstante, consideramos que ésta figura favorece de forma especial al empleador debido a que durante este lapso no se encuentra en la obligación de expresar causa justa de despido; por su parte el trabajador a lo largo del vínculo laboral tiene la potestad de ejercer su derecho a la renuncia, siempre que cumpla con el procedimiento legal de pre aviso al empleador por lo tanto a nuestro parecer el periodo de prueba es de mayor utilidad para el empleador.

¹⁵ TOYAMA, Jorge y VINATEA, Luis. Guía Laboral. Sexta edición. P.46

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

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

De este modo, el periodo de prueba en principio es de tres meses, luego del cual el trabajador alcanza el derecho a la estabilidad laboral; sin perjuicio de ello, las partes pueden pactar un término mayor al mencionado, siempre y cuando las labores así lo justifiquen. Todo periodo de prueba se debe ajustar los plazos señalados en la norma, si se produjera un exceso respecto de las ampliaciones, el trabajador obtendrá la estabilidad que la ley le otorga¹⁶.

Como se lee de la norma citada, no se realiza distinción en cuanto a qué trabajadores están sujetos al periodo de prueba, en consecuencia se entiende que se puede aplicar a todo tipo de trabajadores¹⁷, es decir a los que laboran con contratos indeterminados como a los trabajadores con contrato sujeto a modalidad, teniendo en cuenta en este último caso que solo podrá establecerse en el primer contrato modal que suscriban las partes.

¹⁶ Ibid.

¹⁷ En cuanto a los trabajadores que ingresaron a laborar por concurso de méritos el TC ha determinado en la Sentencia N° 5012-2009-AA que, al haber ganado un concurso público de méritos, el trabajador ha acreditado poseer cualidades suficientes para cubrir la plaza vacante, por lo está exonerado del periodo de prueba.

Para entrar al tema en materia de investigación, debemos analizar la posibilidad de aplicar el periodo de prueba al régimen especial de construcción civil teniendo en consideración sus rasgos esenciales que han sido establecidos por el TC, los cuales son: (i) la eventualidad de las labores y (ii) la ubicación relativa de sus trabajadores.

Sin embargo, antes de analizar directamente la aplicación del periodo de prueba, debemos iniciar por diferenciar entre (i) el concepto de la actividad de construcción civil como tal, es decir las tareas que califican dentro de este rubro, de (ii) los regímenes que regulan las labores de construcción civil, de acuerdo a los costos de ejecución de los trabajos.

Así las cosas, Mario Bendezú señala que la actividad de construcción civil está comprendida en la “Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas” (CIIU), dentro de la Categoría F, que incluye los siguientes trabajos:

1. Preparación del terreno, contemplándose en ello la demolición de edificios
2. La construcción de edificios completos, partes de edificios y obras de ingeniería civil, tales como carreteras, túneles, puentes, entre otros.
3. Acondicionamiento de edificios.
4. Terminación de edificios.
5. Alquiler de equipo de construcción y demolición dotados de operarios.

Es decir, si bien la labor de construcción civil comprende obras de gran envergadura, este concepto también abarca diversas actividades en general que van desde obras menores, reparaciones, remodelaciones, construcciones de

naturaleza temporal hasta obras completas como la construcción de edificios prefabricados o estructuras, construcción de carreteras, caminos, vías de todo tipo, proyectos de ingeniería civil e infinidad de otras actividades que calzan dentro de las categorías mencionadas.

Ahora bien, habiendo identificado lo que comprende la actividad de construcción civil, es preciso diferenciar los regímenes laborales que se usan para regularla las relaciones laborales que se generan en atención a ella, en esa línea a los trabajadores de construcción civil les son aplicables dos tipos de normativa según corresponda, el régimen general o el régimen laboral especial de construcción civil según la cuantía de la obra.

Sobre ello, para diferenciar entre la aplicación del régimen general de actividad privada del régimen laboral especial de construcción civil, el legislador ha optado por utilizar el factor cuantitativo de la obra, por lo que no toda labor de construcción podrá ser tratada dentro de este régimen laboral especial.

En ese sentido, el Decreto Legislativo N° 727 señala que solo aquella construcción de obra que supere las 50 UIT's, se encontrará dentro del marco de esta normativa que en su artículo 12° excluye a las empresas y personas naturales que, si bien pueden encontrarse dentro de las actividades de construcción descritas, los costos individuales de la ejecución de las obras de éstas no excedan los 50 UIT. En estos supuestos excluidos, conforme lo señala el artículo 14° del Decreto Legislativo N° 727, los trabajadores que sean contratados por dichas empresas o personas naturales, para la ejecución de obras civiles, regirán sus contratos y remuneraciones mediante acuerdo individual o colectivo con sus empleadores conforme a la legislación laboral del régimen general¹⁸, contrario

¹⁸ ASESOR EMPRESARIAL. *Régimen de Construcción Civil*. Consulta: 10 de octubre 2018. Sitio web: <https://mep.pe/intranetvirtual/Constitucion-y>

sensu, toda actividad que supere las 50 UIT, será considerada para los efectos de la aplicación del régimen especial.

El presente trabajo cuestiona la aplicación del periodo de prueba para éste régimen especial, sin embargo, dejamos abierta la discusión respecto a la pertinencia o no de su aplicación a las labores de construcción civil menores a la cuantía señalada y que se rigen por la normativa general, teniendo en cuenta que más allá de los límites cuantitativos la actividad es una sola y se caracteriza por la eventualidad y la ubicación relativa de los trabajadores.

Teniendo en claro lo expuesto, en el caso del régimen especial de construcción civil, resulta fuera de lugar aplicar el periodo de prueba debido a la eventualidad de la labor, que en muchas ocasiones puede incluso ser inferior al periodo de tres meses, de acuerdo a la ruta crítica de la obra, es decir a los plazos de duración de las partidas o de la obra en general, lo cual impediría la aplicación práctica de esta figura.

A modo de ejemplo, tal como sostiene Elmer Arce, al criticar la aplicación del periodo de prueba en el régimen especial del artista, los contratos en éstos regímenes son temporales, entonces pueden darse supuestos en que dicho periodo coincida o exceda el plazo del contrato y la aplicación de esta figura pierde todo sentido práctico.

En primer lugar porque el periodo de prueba está diseñado para labores prolongadas en el tiempo y no debe utilizarse en casos en los cuales la eventualidad caracteriza la labor, de lo contrario caeríamos en el absurdo de aplicar periodos de prueba mayores a los contratos, esto porque no se tuvo en

Fomalizacion/tramites_tributarios/MEP_Contabilidad_TramitesTributario_RegimenDeConstruccionCivil.pdf

cuenta la alta rotatividad y la eventualidad de la prestación; para evitar esta situación, el autor ofrece una solución aplicable al caso del régimen especial del artista; propone el establecimiento de porcentajes aplicables a cada contrato, teniendo como referencia principal el tiempo de duración del mismo, es decir si un contrato tiene una duración de 10 meses, el período de prueba no debería pasar de 15%, equivalente a mes y medio. Sin embargo, el problema de ello, reside en los contratos que no tienen fechas fijas y concretas de término, tal como puede ocurrir en el contrato de obra; situación que es equiparable al régimen de construcción civil, es por ello que reafirmamos nuestra postura de no aplicar el periodo de prueba a este régimen especial por la propia naturaleza esporádica y eventual de los trabajos.

En segundo lugar, si las razones expuestas no son suficientes, analicemos cuáles serían las consecuencias de aplicar el periodo de prueba; como bien mencionamos, la consecuencia inmediata de superar el periodo de prueba es que el trabajador acceda a la protección contra el despido arbitrario; imaginemos que una inmobiliaria aplica el periodo de prueba a todos sus trabajadores de construcción; pasados los tres meses todos los trabajadores adquieren la protección contra el despido arbitrario y no pueden ser despedidos sino por causa justa, entonces ¿qué pasaría con los trabajadores de las partidas que culminan? Al ser trabajadores con estabilidad laboral, ¿debo reasignarlos a otra partida?, ¿qué pasa si no existen más partidas pendientes?, ¿estamos ante un supuesto válido de despido o no? Y en caso que acabara la obra ¿cómo empleador estoy en la obligación de contratar a los mismos trabajadores al iniciar la construcción de otro proyecto? Estos trabajadores que superaron el periodo de prueba, ¿pasan a formar parte de la planilla de la inmobiliaria o pueden ser despedidos por causa justa al concluir la obra para la que fueron contratados?

A todas luces, la aplicación del periodo de prueba en el régimen de construcción civil trae consecuencias que el TC no contempló en la sentencia citada en párrafos

anteriores, lo cual nos colocaría ante la incertidumbre de continuar o no con la relación laboral. Además, es evidente que aplicarlo iría en contra de la propia labor eventual que caracteriza al régimen, por lo tanto, se generaría una gran confusión en el sector que tarde o temprano lo único seguro que ocasionaría es la sobre carga del Poder Judicial con demandas laborales de toda índole al alegar estabilidad laboral por haber superado el periodo de prueba.

3.3 Defensa del trabajador de construcción civil ante el despido ilegal.

Si bien es cierto, rechazamos la tesis que respalda la aplicación del periodo de prueba en el ámbito de la construcción civil, en virtud a las razones expuestas, ello no significa que los trabajadores de construcción civil no cuenten con ningún mecanismo de protección frente a un despido ilegal, por lo contrario, recordemos que todo trabajador por mandato constitucional debe recibir protección contra el despido, en estos casos son perfectamente aplicables los supuestos recogidos en la legislación laboral del régimen general, es decir solo pueden ser despedidos por causas justas como el término de la obra, cometer alguna falta grave, entre otras causales.

En caso el trabajador se encuentre en una ante una situación de despido ilegal, consideramos factible que pueda solicitar la protección que la ley otorgue al caso concreto. Es decir, acudir a la vía judicial a efectos de proteger su derecho al trabajo.

Finalmente, debemos precisar que la vía adecuada para cuestionar este despido ilegal es la acción de amparo, debido a que la vía ordinaria laboral no resulta totalmente satisfactoria para discutir estos casos de despido.

4. Conclusiones

- 4.1.** El periodo de prueba es una etapa durante la cual el vínculo laboral aún se encuentra en un espacio de consolidación, sin embargo, una vez superado produce efectos que el ordenamiento jurídico otorga al trabajador como es el derecho de no ser despedido sino por causa justa, es decir que adquiere determinada estabilidad en la organización.
- 4.2.** El rubro de la construcción civil engloba diversas actividades que pueden ir desde obras menores hasta construcciones de gran importancia, en ambos casos tal como señaló el TC en la Sentencia N.º 0261-2003-AA/TC esta actividad posee características particulares que lo diferencian de otros sectores, destacando: la eventualidad, pues la relación laboral no es permanente y la ubicación relativa, pues no existe un lugar fijo donde se realicen las labores de construcción.
- 4.3.** Sobre el pronunciamiento del TC referente a la aplicación del periodo de prueba a los trabajadores de construcción civil (Sentencia N° 01807-2010- AA/TC) discrepamos con este criterio debido a que no toma en cuenta el verdadero sentido de las labores de construcción, en la práctica no es necesario recurrir al periodo de prueba debido a que la legislación ofrece otras modalidades para concluir con el vínculo laboral como es el fin de la obra o la partida, que constituye una causa justa y razonable que además respeta la eventualidad característica de la labor.
- 4.4.** Sobre la aplicación del periodo de prueba en los regímenes especiales consideramos que se debe tener en cuenta los rasgos característicos de cada actividad, a las que no pueden equipárseles los efectos de la normativa general aplicable a labores permanentes y realidades completamente distintas.
- 4.5.** En lo que respecta a la aplicación el periodo de prueba en el régimen de construcción civil sostenemos que no es conveniente emplear esta figura jurídica

en virtud a las características esenciales de la labor que son la eventualidad, es decir son de carácter temporal y la ubicación relativa, que hace referencia a la inexistencia de un lugar fijo donde los trabajadores puedan realizar de manera permanente sus actividades de construcción a diferencia del régimen general.

- 4.6.** Finalmente, si bien es cierto no debe aplicarse el periodo de prueba a los trabajadores del régimen especial de construcción civil esto no significa que el empleador posea la facultad de despedir de forma arbitraria y desproporcional, todo lo contrario, ante un despido ilegal que no responda a causa justa como es el fin de la obra, el cierre de la obra u otro aplicable, el trabajador tiene expedito su derecho de recurrir a la vía del amparo para reclamar la protección que resulte adecuada.



5. Bibliografía:

- i. ARCE, Elmer
2018 *Periodo de prueba en el contrato del artista.* vlex Perú. Lima
- ii. ARCE, Elmer
2013 *Derecho individual del trabajo en el Perú.* Lima: Palestra Editores.
- iii. ARCE, Elmer
2006 *Estabilidad Laboral y Contratos Temporales.* Departamento Académico de Derecho de la PUCP. Lima
- iv. ASESOR EMPRESARIAL
2018 *Regimen de Construcción Civil.* Consulta: 10 de octubre 2018. Sitio web:
https://mep.pe/intranetvirtual/Constitucion-y-Fomalizacion/tramites_tributarios/MEP_Contabilidad_TramitesTributario_RegimenDeConstruccionCivil.pdf
- v. BENDEZU, Mario
1983 *Derecho del Trabajo en construcción civil.* Primera edición. Lima: Servicio Nacional para la Industria de la Construcción Civil - SENCICO.
- vi. BLANCAS, Carlos
2013 *El Despido en el Derecho Laboral Peruano.* Tercera edición. Lima: Jurista Editores.
- vii. BUEN, Néstor de
1986 *Derecho del Trabajo.* Sexta edición. México, Porrúa

- viii. CATÁLOGO BIBLIOGRÁFICO PUCP
2013 *Constitucionalidad del despido dentro del periodo de prueba*. Lima
- iv. INSTITUTO PACÍFICO
2014 *Manual de los regímenes laborales especiales*. Primera edición. Lima: Instituto Pacífico.
- v. JARA, José Luis
2017 *El periodo de prueba laboral en el Perú*. Primera edición. Lima: Grupo Editorial Lex & Iuris.
- vi. REAÑO, Julia
1983 *El periodo de prueba*. Lima
- vii. PASCO, Mario
1987 *La extinción de la relación laboral: perspectiva Iberoamericana*. AELE. Lima
- viii. PIMENTEL, Elio
1974 *Régimen laboral de construcción civil: comentarios, legislación, pactos colectivos, jurisprudencia*. Nueva Edición. Chimbote
- ix. TOYAMA, Jorge y VINATEA, Luis
2013 *Guía Laboral*. Gaceta Jurídica. Sexta edición. Lima
- x. VALDERRAMA, Luis y TOVALINO, Fiorella
2014 *Despido arbitrario: nuevos criterios jurisprudenciales sobre su calificación*. Gaceta Jurídica. Lima
- xi. VILELA, Anna

- 2010 *Extinción de la relación laboral: condiciones y procedimientos para el despido*. Asesoramiento y análisis laborales. Lima
- xii. VILLAVICENCIO, Alfredo
2013 *El derecho al trabajo: en tránsito del despido libre al derecho constitucional garantizado*. Derecho y Sociedad. Lima
- xiii. ZAMORA, Mariana
2014 *Régimen laboral de construcción civil*. Gaceta Jurídica. Lima

