

## ENFOQUE CORPORATIVO

**Carlos Alberto Cornejo Vargas**

PROFESOR EN MAESTRÍA EN ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE PERSONAS DE ESAN

### Período de prueba: tiempo de evaluación

La existencia de un mundo competitivo obliga a las empresas a contar con el personal idóneo para lograr sus objetivos, siempre mediante los mecanismos legales adecuados. La legislación laboral no es ajena a esta necesidad y regula el período de prueba. Este lapso al inicio del contrato permite al empleador evaluar el desempeño de los trabajadores para prescindir de aquellos que carezcan del rendimiento deseado y mantener a los que sí respondan a sus expectativas. Este período no está

pensado para que el trabajador evalúe el desempeño de su empleador, pues siempre podrá extinguir su contrato con una carta de renuncia. Una vez que finalice este tiempo, el empleador solo podrá despedir al colaborador por causa justa, sin posibilidad de ejecutar un despido arbitrario y pagar la compensación económica fijada por ley, ya que la jurisprudencia constitucional ha fijado que el daño generado por despido arbitrario solo puede ser reparado con la reposición en el trabajo. La legislación laboral

establece que el período de prueba es de tres meses. Una vez superado, el trabajador adquiere protección contra el despido arbitrario, sea contratado a plazo indeterminado como fijo. La excepción son los colaboradores a tiempo parcial, que no tienen esta protección. Es posible ampliar el período de prueba a seis meses si se trata de trabajadores de confianza o técnicos especializados, y a 12 meses si son trabajadores de dirección. El objeto es permitir al empleador corroborar la idoneidad de los trabajadores

para ocupar ciertos puestos de trabajo y cumplir sus funciones respectivas. No se trata de un período para el despido libre, como la jurisprudencia lo ha entendido por equivocación. La autoridad jurisdiccional ha señalado en reiteradas ocasiones que este período es un plazo durante el cual el empleador puede dar por terminada la relación laboral sin necesidad de expresar causa justa prevista en la ley. En atención al fin del período de prueba, es necesario que las empresas implementen

un proceso interno y especial para evaluar a los trabajadores en período de prueba, con periodicidad mensual, y darles la posibilidad de superar las deficiencias que se identifiquen. Luego se puede proceder con la extinción del contrato, sin incurrir en riesgos legales. Este proceso es de singular importancia, si observamos que la Corte Suprema reconoció el pago de indemnización por daño moral a una trabajadora contratada a plazo indeterminado y despedida durante el período de prueba.