

¿Protección contra el despido en período de prueba?



Por: César Puntriano, Abogado laboralista

Si bien nuestra regulación laboral en materia de protección contra el despido no ha sufrido importantes cambios desde la reforma emprendida en la década de los noventa con la emisión del Decreto Legislativo 728, la gran modificación al régimen de protección ha tenido como actores fundamentales a nuestros magistrados, tanto laborales como constitucionales.

En efecto, el viraje de timón hacia una mayor protección al trabajador se inicia con el Tribunal Constitucional (expediente N°1124-2001-AA/TC y expediente N°976-2001-AA/TC), siendo la posta tomada luego por la Corte Suprema a través de Plenos Jurisdiccionales o ejecutorias supremas.

En un reciente pronunciamiento la Corte Suprema de Justicia ha extendido la protección contra el despido al cese de un trabajador ocurrido en período de prueba. La sentencia nos llama la atención pues justamente el período de prueba ha sido diseñado para que el empleador evalúe el desempeño de su trabajador, por lo que es coherente que carezca de protección contra el despido.

En el presente artículo comentaremos la señalada sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la República.



Objeto del período de prueba

Como lo ha señalado el Tribunal Constitucional (Expediente No. 00891-2007-PA/TC), el periodo de prueba es una institución importante del Derecho del Trabajo pues 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 realizarse el servicio- antes de otorgar a dicha relación un grado mayor de permanencia y seguridad.

El establecimiento de este período implica que el trabajador carezca de protección contra el despido, no pudiendo en esa medida sostenerse que el cese alegando la aplicación del mismo para dar por extinguida la relación laboral

suponga la ocurrencia de un despido incausado o arbitrario (sentencia del TC en el Expediente No. 02405-2008-PA/TC).

Nuestra normativa recoge al período de prueba en el artículo 10 del Decreto Supremo No. 003-97-TR, señalando que éste tiene una duración de hasta tres meses, pudiendo las partes pactar un término adicional si las labores requieren un período de capacitación o adaptación mayor; cuando se derive de la propia naturaleza o de su grado de responsabilidad.

Así, en caso se amplíe el periodo de prueba a un tiempo mayor a los tres meses, éste deberá constar por escrito y no podrá exceder en conjunto con el periodo inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.