Mundo Jurídico

El período de prueba no es una licencia para despedir

JOAO PEREIRA
Abogado del área Laboral del Estudio Muñiz Piura



En el ámbito empresarial persiste la idea de que, durante el período de prueba, el empleador puede poner fin a la relación laboral sin mayor análisis ni contingencia legal. Ello debido a que nuestra legislación laboral reconoce que, en esta etapa, el trabajador no cuenta con protección frente al despido arbitrario. No obstante, en la actualidad, el Poder Judicial viene consolidando criterios en el sentido de que el período de prueba no puede ser utilizado como un mecanismo para despedir sin una mínima verificación del desempeño, las aptitudes o la adaptación del trabajador al puesto. En efecto, los jueces exigen que esta etapa cumpla su función natural, esto es, que el empleador realice una evaluación real, razonable y coherente con las funciones asignadas al trabajador. Cuando la extinción del vínculo se produce de forma inmediata o sin que exista evidencia alguna de evaluación, se genera un riesgo legal para el empleador, pues, aunque el trabajador aún no cuente con protección frente al despido arbitrario, ello no excluye la posibilidad de que se configure responsabilidad civil por una actuación contraria a la buena fe contractual.

En ese escenario, el empleador puede verse expuesto a reclamos indemnizatorios por daños y perjuicios, como lucro cesante y daño moral, con consecuencias económicas y reputacionales. En consecuencia, el empleador debe tener claro que una eventual decisión de cese durante el período de prueba debe gestionarse previamente y no improvisarse. Ello implica documentar procesos de inducción, asignar funciones claras, realizar evaluaciones razonables y actuar con coherencia entre lo pactado y lo ejecutado. Estas medidas resultan indispensables para una adecuada gestión laboral.