El cese durante el período de prueba



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

El período de prueba 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 (STC Nº 00891-2007-PA/TC). El establecimiento de este período implica que el trabajador carezca de protección contra el despido; en esa medida, no puede sostenerse que el cese, alegando la aplicación de este para dar por extinguida la relación laboral, suponga la ocurrencia de un despido incausado o arbitrario (STC Nº 02405-2008-PA/TC).

Nuestra legislación recoge el período de prueba en el artículo 10 del D.S. Nº 003-97-TR, señalando que este 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 a un tiempo mayor a los tres meses, este deberá 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 personal de dirección. Pero el período legal de tres meses no requiere pacto escrito. En el 2015, la Corte Suprema emitió la Casación Nº 7095-2014-Lima, en que amparó la pretensión de pago de una indemnización por daños y perjuicios a favor una trabajadora cesada durante el período de prueba, al sostener que la empresa demandada había propiciado que la extrabajadora renuncie a un anterior empleo para incorporarse a trabajar en ella.

Luego, la Corte Suprema, en las Casaciones Nº 5252-2014-Lima y Nº 6051-2016-Arequipa, modificó su criterio sobre el período de prueba, señalando que este supone "una suspensión de las restricciones legales a la facultad de extinción del contrato de trabajo". En las sentencias señaladas, la Corte sugiere atender, entre otros aspectos, la capacidad del trabajador para los cambios tecnológicos, sus posibilidades de desarrollo profesional, el grado de iniciativa para resolver situaciones imprevistas, las relaciones con el resto del personal o con sus clientes que faciliten unas relaciones cordiales entre estos. Notemos que la ausencia de estabilidad en el empleo durante el período de prueba no alcanza a las trabajadoras gestantes o dentro de los 90 días posteriores al nacimiento. En estos casos se presumirá 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.

Si bien lo señalado es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido, como lo señala el artículo 29 del D.S. Nº 003-97-TR, modificado por la Ley 31152, la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 30535-2019-LIMA estableció como doctrina jurisprudencial que no es necesario que la trabajadora comunique su embarazo para que le alcance esta protección.