Período de prueba para trabajadores calificados



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

El período de prueba es un lapso legal durante el cual el trabajador carece de protección contra el despido arbitrario, salvo que se trate de una trabajadora gestante o dentro de los 90 días posteriores al nacimiento (Ley 31152), o de un trabajador diagnosticado con cáncer, su tratamiento y los efectos derivados (Ley 32431). Por regla general el período de prueba es de 3 meses, pudiendo ser extendido hasta 6 para el personal de confianza o calificado y hasta 12 meses en trabajadores de dirección (artículo 10 D.S. 003-97-TR). Sobre el período de prueba, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante el Informe Técnico No. 000103-2022-SERVIR-GPGSC 6, señaló que el periodo de prueba tiene por finalidad lo siguiente: "(...)el empleador pueda efectuar una adecuada evaluación de las aptitudes del trabajador, para lo cual deberá tener en cuenta, lo siguiente: i) La capacidad del trabajador para los cambios tecnológicos; ii) Las posibilidades de desarrollo profesional; iii) El grado de iniciativa para resolver situaciones imprevistas; iv) Las relaciones con el resto del personal o con sus clientes que faciliten unas relaciones cordiales entre los mismos, etc". En cuanto al personal calificado, el segundo párrafo del artículo 10 antes señalado dispone que, "(...) 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 (...)". Luego , el artículo 17 del D.S. No. 001-96-TR señala que, "(...) el exceso del período de prueba que se pactará superando los seis meses o el año, en el caso de trabajadores calificados o de confianza, respectivamente, no surtirá efecto legal alguno (...)". Pero, ¿qué entiende nuestro ordenamiento por trabajador calificado? La legislación guarda silencio al respecto, lo que puede llevar a errores al extender el período de prueba. Sin embargo, conviene citar a manera de referencia, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema ha señalado en una reciente Casación Laboral No. 33256-2023-PUNO que, "(...) con el fin de dilucidar la controversia, este colegiado, en torno a la definición de trabajador calificado, refiere que es aquel que cuenta con estudios técnicos o profesionales para el desarrollo de una actividad compleja o especializada, así como de experiencia laboral y especialización acreditada en el área o actividad económica a desempeñarse; en tanto que el trabajador no calificado es quien efectúa tareas repetitivas o sencillas que involucra el empleo de herramientas manuales e, incluso, esfuerzo físico, no requiriéndose en ciertos casos de formación académica o experiencia previa (...)" El criterio es interesante y es bueno considerarlo, pero lo esencial consiste en evaluar en los hechos si las labores del trabajador lo hacen realmente calificado, no guiándonos solo por el nombre del puesto. A tenerlo en cuenta.