

**LA COLUMNA DEL JUEZ**

YONY CÉSAR AQUINO QUINTANA \*

**Periodo de Prueba Laboral**

**A** ctualmente todo trabajador que inicia labores suscribe un contrato de trabajo en donde se inserta en una etapa de transición sometiéndose a una evaluación sobre su idoneidad para el puesto contratado, a esta etapa se llama periodo de prueba.

Según la Ley de Productividad y Competitividad Laboral el periodo de prueba es de tres meses para trabajadores ordinarios; seis meses para los de confianza y un año para aquellos que laboren en Alta Dirección, luego del cual el trabajador alcanza la estabilidad laboral. Es decir, se encuentra totalmente protegido contra el despido arbitrario, que significa que el empleador sólo puede dejar sin efecto el contrato laboral por causas debidamente justificadas, caso contrario, nos encontraríamos ante la figura señalada.

Hay que considerar que las partes pueden convenir un tiempo mayor a los plazos antes referidos, siempre que tenga relación con las labores que realizará el trabajador, y necesite etapas de capacitación o adaptación que, por su naturaleza misma de responsabilidad, requiere periodos mayores a los inicialmente pactados.

Sin embargo, este periodo de ampliación no debe exceder en conjunto con el periodo inicial, es decir tres o seis meses y un año más, posibilidad que necesariamente debe estar debidamente consignada en el contrato de trabajo que suscribe el trabajador, evitando así el abuso del empleador respecto a los incrementos en el periodo de prueba.

Pueden presentarse casos de suspensión o reingreso del trabajador sin que haya cumplido el periodo de prueba, es decir, un corte en su labor antes que cumpla los tres meses efectivos de ésta, sea el caso, nuestra normativa nacional señala que se suman los periodos laborados en cada oportunidad hasta completarlo, salvo que se trate de puesto cualitativamente diferente al ocupado previamente, en este caso, se computará nuevamente el periodo de prueba, porque no olvidemos que ésta tiene como premisa la idoneidad del servidor en el puesto de trabajo.

Por último, los que ingresan a laborar por concurso público, no están sujetos a ningún periodo de prueba, así lo ha dispuesto el Tribunal Constitucional, en el entendido de que dichos trabajadores habiendo pasado una serie de etapas de evaluación, poseen méritos suficientes para cubrir la plaza vacante, salvo que en el desarrollo de su trabajo demuestre bajo rendimiento, infracciones laborales u otra causa que justifique su despido.

(\*) Juez integrante del Programa Social "Justicia en tu Comunidad" de la Corte de Lima