

Análisis del período de prueba en los contratos de trabajo

El periodo de prueba fue definido por el legislador como la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo. La doctrina, por su parte, ha hecho alusión al periodo de prueba como una garantía correlativa al interior de la relación laboral. Para el empleador, en la medida en que le permite la libre resolución contractual en caso de que el trabajador no le satisfaga, y para el empleado, pues le permite desistir del contrato en caso tal que no considere conveniente proseguir con la prestación personal del servicio.

Sin embargo, más allá de ser la etapa inicial del vínculo laboral, el periodo de prueba abarca otro tipo de situaciones que merecen especial atención en el marco de las relaciones laborales actuales. Como puede inferirse, la estipulación del periodo de prueba constituye una excepción al principio constitucional de la estabilidad en el empleo (art. 53 C.P.), en la medida que permite la terminación unilateral de la relación laboral sin que haya necesidad de comprobar la existencia de las condiciones que de conformidad con la ley constituyen justas causas para terminar el contrato de trabajo (art. 62 del CST). Ahora bien, lo anterior no implica que el empleador no tenga ninguna carga durante el periodo de prueba, por el contrario, si el mismo decide dar por terminada la relación laboral durante este interregno, deberá estar en la condición de demostrar que se dio por una causal objetiva, esto es, por la falta de aptitudes y competencias por parte del trabajador.

La Corte Constitucional ha hecho alusión en varias sentencias al periodo de prueba, otorgándole una importancia constitucional que debe ser tenida en cuenta por trabajadores y empresarios. En tal sentido, se han establecido una serie de límites constitucionales a la facultad del empleador de terminar unilateralmente el vínculo laboral bajo el entendido de que su aplicación no es absoluta en razón a que su ejercicio está limitado por los derechos del trabajador. Los principios constitucionales que sustentan esta interpretación son la igualdad de oportunidades para los trabajadores, la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos en las relaciones laborales, la protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad (Art. 53 C.P.) y las obligaciones estatales de propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los discapacitados el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones (Art. 54 C.P.)

De conformidad con lo anterior, tenemos que si bien es cierto que mientras dure el periodo de prueba cualquiera de las partes de la relación laboral puede dar por terminada la misma, sin preaviso y sin pago de indemnización alguna, también lo es que el empleador debe ser

muy cuidadoso al momento de evaluar el periodo de prueba, con el fin de mitigar cualquier reclamación administrativa y/o judicial por parte del trabajador. En otras palabras, las compañías deberán adoptar mecanismos de evaluación de este periodo que permitan establecer con certeza y claridad si el trabajador cumple o no con los requisitos del cargo para el cual fue contratado.

En criterio del máximo tribunal constitucional, la terminación unilateral durante el periodo de prueba debe fundamentarse con la comprobación objetiva de la falta de competencias mínimas para el ejercicio laboral. En este orden de ideas, tenemos que, aunque el periodo de prueba es un asunto suficientemente regulado y aparentemente claro en la legislación laboral, contienen algunos problemas jurídicos de índole constitucional que deben ser analizado por el empleador en cada caso concreto. Pensemos, por ejemplo, en el caso del trabajador que sufrió una incapacidad durante el periodo de prueba. Bajo este escenario, en caso de optar por la terminación del contrato de trabajo en la etapa del periodo de prueba, el empleador debe estar en la capacidad de demostrar que la causa o motivo de la desvinculación obedeció estrictamente a falta de aptitudes por parte del trabajador y no a su estado de salud. En caso contrario, se abrirá el escenario de discusión en el que el trabajador podrá alegar, vía acción de tutela, violación a su derecho fundamental a la igualdad, al trabajo, a la no discriminación entre otros.

Otro caso que podría presentarse comúnmente es el de las trabajadoras en estado de embarazo. En este escenario, si su empleador decide finalizar el vínculo laboral durante el periodo de prueba, sugerimos que tenga pruebas que den fe de que la decisión obedeció a la falta de aptitudes de la colaboradora, y no a su estado de gravidez, caso en el cual la compañía se vería expuesta a una eventual acción de tutela que pretenda su reintegro.

Por último, es importante que las empresas tengan en cuenta los requisitos para pactar válidamente el periodo de prueba (arts. 77 a 80 del CST), a saber:

- (i) Puede pactarse por escrito para acreditar su existencia. En caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales de trabajo.
- (ii) Tiene un término legal máximo de dos meses en contratos a término indefinido, o la quinta parte de la duración del acuerdo para los convenios a término fijo inferior a un año.
- (iii) Sólo puede pactarse por una vez mientras subsistan las mismas partes, esto es, que “cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato”.

Referencias utilizadas:

1. Código Sustantivo del Trabajo, artículo 76 y ss.
2. Albiol Montesinos, Ignacio. Camps Ruiz, Luis Miguel. López Gandía, Juan y Sala Franco, Tomás. Derecho del Trabajo. Fuentes y Contrato Individual. Tirant lo Blanch. Valencia, 2000. pp. 360 a 366.
3. Véanse, entre otras, las sentencias T-978 de 2004 (M.P. Jaime Córdoba Triviño), T-1097 de 2012 (M.P) Luis Ernesto Vargas y T-575 de 2016 (M.P Alejandro Linares).

Por: Carlos Camargo
ccamargo@scolalegal.com
Abril 23 de 2020