

PRECEDENTE LABORAL

Poder Judicial hace difícil el despido de trabajador en periodo de prueba

—La Corte Suprema estableció que el trabajador solo podrá ser despedido en periodo de prueba si es evaluado en el cargo que ocupa desde un inicio, dice Mauro Ugaz socio de EY.

MIGUEL ALONSO JUAPE PINTO
 miguel.juape@diariogestion.com.pe

Nuevamente otro fallo del Poder Judicial ocasiona controversia sobre la agenda laboral. Esta vez, una sentencia tendría como consecuencia hacer más difícil el despido del trabajador durante el periodo de prueba (**Cas. Lab. N° 5252-2014-Lima**).

Así, la Corte Suprema, con los votos de los magistrados Yrivarren Fallaque, Chávez Zapater, De la Rosa Bedriñana y Malca Guaylupo, confirmó la reposición de un trabajador que fue despedido durante el periodo de prueba y a que no se le evaluó en las labores para las cuales fue contratado temporalmente, explicó Mauro Ugaz, socio de EY.

La sentencia además precisa que el periodo de prueba “es un lapso de tiempo inicial en el contrato de trabajo que da la posibilidad a la parte empleadora de extinguir unilateralmente el vínculo laboral”.

Sin embargo, de acuerdo a Ugaz, el empleador solo podrá despedir en periodo de prueba si asigna al trabajador de forma inmediata el cargo estipulado en el contrato de trabajo, y a partir de ello se realiza la evaluación de sus labores y podrá establecer si cumple el perfil del cargo.

Requisitos

Por primera vez, la Corte también estableció cuatro crite-



MANUEL MELGAR

Prevalencia. El plazo del periodo de prueba corresponde al cargo que en los hechos se ejerce, dice Jorge Toyama.

PARA RECORDAR

Periodo de prueba. De acuerdo a la legislación laboral, es el plazo en que el trabajador no tiene derecho a la protección contra el despido arbitrario.

Es de tres meses por regla general, de seis meses para personal de confianza (jefaturas y similares) y doce para dirección (gerentes y otros).

rios para la evaluación del despido de un trabajador en periodo de prueba, ya que en caso contrario el trabajador podría ser repuesto, opinó Ugaz.

En primer lugar, explicó, se deberá analizar la capacidad del trabajador para los cambios tecnológicos. En segundo lugar, las posibilidades de desarrollo profesional.

Luego, el grado de iniciativa para resolver situaciones imprevistas. Y, finalmente, las relaciones con el resto del personal o sus clientes.

Rebaja de sueldos con condiciones mínimas

♦♦ La Corte Suprema estableció que una empresa puede reducir la remuneración de sus trabajadores con o sin acuerdo con su trabajador (**Cas. Lab. 489-2015-Lima**).

Así, para que el empleador pueda reducir el sueldo del trabajador de manera unilateral debe expresar los motivos por los que procede, por ejemplo, garantizar la estabilidad y el equilibrio económicos, si se realiza de forma unilateral.

Y en el caso que el empleador llegue a un acuerdo con el trabajador para la reducción del salario, tendrá que garantizar tres condiciones mínimas.

Primero, la reducción de remuneraciones no puede ir por debajo de la remuneración mínima vital (actualmente S/850),

monto mínimo indisponible. En segundo lugar, la reducción debe responder a circunstancias objetivas (económicas financieras o de otra índole debidamente sustentada).

Y en tercer lugar, debe ser autorizada por el trabajador de forma expresa, sin que deje lugar a dudas de su voluntad, lo que implica que no medie intimidación, coacción y/o violencia que vicien su manifestación de voluntad.

Este fallo deja de lado criterios anteriores respecto a la imposibilidad de reducir la remuneración, aun si esta reducción fuese consensuada, tal como se estableció en el precedente de la Corte Suprema fijado en la casación N° 1781-2005-Lima.

OPINIÓN

Jorge Toyama
 ABOGADO LABORALISTA



ES OTRO EL CRITERIO DE LA CORTE

La Corte Suprema aplicó una suerte de principio de la primacía de la realidad durante el periodo de prueba (prevalencia de lo que se verifica en los hechos en vez de lo que se ha pactado en contratos o documentos) y no fija requisitos para la validez del despido en el plazo de vigencia en periodo de prueba.

En el caso concreto, se trata de un trabajador que ganó una vacante en un concurso público para el cargo de jefatura en el que rige un periodo de prueba ampliado (de 12 meses para un cargo de dirección). Sin embargo, el trabajador nunca ocupó esa plaza sino una de nivel inferior, es decir, el de un auditor.

Por lo tanto, es correcto el fallo, cuando aplica el periodo de prueba que corresponde al cargo que ocupó en los hechos, en donde se contempla un periodo de prueba menor (6 meses) para un cargo de confianza.

De esta manera, el trabajador obtiene la reposición en el puesto de trabajo, porque ha superado el periodo de prueba del cargo que ejerció en la realidad, y del cual ha obtenido el derecho a la protección contra un despido arbitrario o injustificado.

Es decir, cuando existe un desencuentro entre las funciones del trabajador en la realidad, con lo que está establecido en el contrato de trabajo.

“El empleador para poder despedir en periodo de prueba debe asignar inmediatamente en el cargo al trabajador”.

No obstante, también existen los pronunciamientos en minoría de dos votos en discordia.

Así, para el magistrado Arévalo Vela, debido a que la contratación del trabajador se realizó de acuerdo a ley, pese a que no ejerció el cargo de jefatura, debía aplicarse el plazo del con-

trato pactado y, por lo tanto, el despido no ameritaba la reposición del trabajador.

En tanto, para el magistrado Arias Lazarte, el caso debía ser revisado nuevamente por el juzgado, ya que el trabajador pese a no ejercer el cargo recibió el pago de jefatura.