



## ALERTA LABORAL

# Corte Suprema precisa criterios para validez de la ampliación del periodo de prueba

Casación N° 22563-2022 Arequipa

- Antecedentes
- Análisis de la Corte Suprema
- ¿Qué deben tener en cuenta los empleadores?

## Antecedentes



- En el presente caso, el trabajador reclamaba la reposición a su puesto de trabajo. Para ello, pretendía que se declare la nulidad del periodo de prueba ampliado en el contrato de trabajo, por el plazo de 5 meses y 27 días, además de la desnaturalización de contratos a plazo fijo.



- El trabajador alegaba que le correspondía el periodo de prueba ordinario de 3 meses, pues no se encontraba en ninguna de las situaciones excepcionales previstas en la norma para la ampliación del periodo de prueba.



- En primera instancia, se declaró fundada la demanda, pero la sentencia fue revocada por la Corte Superior de Arequipa, y se declaró infundada la demanda en todos sus extremos.

## Análisis de la Corte Suprema



- Para resolver el caso, la Corte Suprema toma en cuenta que las normas disponen que el plazo del periodo de prueba es de 3 meses, pero que este puede ampliarse, por acuerdo entre las partes, atendiendo a la complejidad de las labores a realizar o si estas requieren de una capacitación o adaptación especial o, que por su naturaleza o grado de responsabilidad para su desempeño lo justifique. Sin embargo, dicha ampliación no puede superar los seis meses para personal de confianza o calificado (que requiera una capacitación o adaptación especial) y un año para personal de dirección.



- En el contrato de trabajo se pactó un periodo de prueba de 05 meses y 27 días. La empresa pretendió sustentar la ampliación del periodo de prueba en que, por la alta complejidad de las labores, era necesario un periodo de capacitación y/o especialización.



- Al respecto, la Corte determinó que no se desarrolló mayor información en el contrato de trabajo respecto a la necesidad de la capacitación, ni tampoco se aportó dicha información al proceso. De forma adicional, la Corte consideró que no se pudo identificar la complejidad del puesto a desempeñar, luego de valorar la descripción del puesto, así como las capacitaciones recibidas por el trabajador.



- Así, la Corte Suprema resaltó que no bastaba con identificar la causalidad de la ampliación del periodo de prueba, sino que se debían proporcionar elementos adicionales que den cuenta de tal calificación de la labor a desempeñar.



- En suma, al no haberse probado la complejidad del cargo ni la necesidad del periodo de prueba extendido, la Corte Suprema declaró nula la ampliación del periodo de prueba. En la medida en que también concluyó la desnaturalización del contrato a plazo fijo, se ordenó la reposición del trabajador.

### A tener en cuenta:



- Las normas establecen que los trabajadores tiene protección contra el despido arbitrario luego de superar el periodo de prueba. Ello obedece a que este periodo tiene como objetivo que se evalúe si el trabajador tiene las aptitudes y capacidades para desempeñar el puesto.



- El periodo de prueba legal (regla) es de tres meses; no obstante, por excepción es posible pactar un plazo mayor que no exceda de seis meses, en caso las labores requieran de un periodo de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación resulte justificada. Para ello, no bastará con hacer referencia a uno de los supuestos de la norma, sino que se debe contar con los elementos que permitan sustentar la necesidad de la ampliación (por ejemplo, capacitaciones especializadas a lo largo de todo el periodo de prueba).



- Adicionalmente, las normas también precisan que la ampliación del periodo de prueba no puede exceder de 6 meses para trabajadores de confianza y, de un año para trabajadores de dirección.



- En los casos en que corresponda la ampliación del periodo de prueba, esto se debe pactar por escrito, ya sea en el contrato de trabajo o documentos adicionales.

Para más información o asesoría sobre este tema, comunicarse con:



**Ary Alcántara**  
aalcantara@osterlingfirm.com



**Joyce Cieza**  
jcieza@osterlingfirm.com



**Patricia Medina**  
lmedina@osterlingfirm.com



**Sonia Alcántara**  
salcantara@osterlingfirm.com



**Fernanda Monty**  
fmonty@osterlingfirm.com