

# CUANTO ES EL TIEMPO ESTABLECIDO PARA EL PERIODO DE PRUEBA Y QUE ASPECTOS LEGALES CONLLEVA

## CAFÉ LEGAL

Vol. 40



La legislación colombiana pactó unos criterios de temporalidad claros y muy específicos para el periodo de prueba, los cuales nos indican que el tiempo máximo no puede exceder los dos (02) meses, independiente de la duración del contrato con dos excepciones, la primera los contratos a término fijo inferior a un año no podrán exceder la quinta parte del tiempo que se pactó para la duración del contrato, teniendo siempre como máximo dos (2) meses de duración, la segunda excepción la encontramos en los contratos del servicio domestico donde el periodo de prueba no podrá ser mayor a quince (15) días.

(...) Período de prueba es 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. (...)”

Art. 76 Código Sustantivo del Trabajo.



# EJEMPLO

Se contrato un trabajador por cinco (05) meses, esto es un contrato fijo inferior a un año, esto quiere decir que el máximo de tiempo para el periodo de prueba, teniendo en cuenta la regla de la quinta parte es de un (01) mes.

En los casos donde se prorroga el contrato este no tiene periodo de prueba, así este sea por un año o inferior, ya que si se está realizando la contratación nuevamente del trabajador es en ocasión a que este demostró estar calificado para desarrollar las actividades encomendadas por el empleador.

El periodo de prueba en Colombia, goza de unas particularidades que deben ser tenidas en cuenta tanto por empleadores como por los trabajadores, mismas que encontramos en los artículos 76 al 80 del Código Sustantivo del trabajo.



## PARTICULARIDADES

1.

El periodo de prueba puede estar pactado por escrito, en caso contrario nos regiremos a lo establecido en la norma (art. 78 C.S.T.)

2.

Este tiempo debe ser pagado de acuerdo al salario pactado entre las partes en el contrato de trabajo, ya sea escrito o verbal respetando el principio de que a trabajo igual a salario igual.

3.

El trabajador debe estar afiliado al sistema de seguridad integral.

# 04

Al trabajador se le deberá cancelar todas y cada una de las prestaciones de ley.

# 05

El tiempo del periodo de prueba puede ser prolongado, siempre que el pactado inicialmente sea inferior al máximo legal, al ser prolongado se debe tener en cuenta que lo pactado inicialmente más la prórroga, no puede exceder el máximo permitido.

Así mismo, los empleadores deben tener en cuenta que la terminación del contrato dentro de los términos del periodo de prueba, debe estar justificado por la falta de aptitud del trabajador, ya que este tiempo le es otorgado al empleador para que conozca y evalúe si este cumple con lo requerido para desempeñar el cargo para el cual fue contratado, artículo 76 del Código sustantivo del trabajo "tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las actitudes del trabajador. De no ser de esta manera y al no estar justificado el despido por alguna causal objetiva diferente podríamos estar configurando un despido ilegal, recordemos que la Corte Constitucional en Sentencia T- 1097 de 2012 nos habla de la terminación del contrato en periodo de prueba refiriéndose sobre el particular en los siguientes términos.

# 06

Así mismo, el tiempo puede darse por terminado de manera unilateral, si el empleador considera que, en el tiempo transcurrido, pudieron evaluar las actitudes del trabajador contratado.

# 07

Para efectos de la liquidación e indemnizaciones, se deberá tener en cuenta el periodo de prueba desde la fecha en la cual inicio este.





“(…) De esta manera, la terminación unilateral del contrato de trabajo durante la vigencia del periodo de prueba por parte del empleador, -

(41) si bien es una facultad discrecional, no puede ser entendida como una licencia para la arbitrariedad, sino que, en contrario, debe fundarse, de acuerdo con las normas legales que regulan la materia, en la comprobación cierta de la falta de aptitudes suficientes por parte del trabajador para el desempeño de la labor encomendada.

Por consiguiente, la Corporación ha sintetizado que no puede concederle los efectos legales propios al periodo de prueba, cuando se ha ejercido en contra de los derechos de los trabajadores. Una conclusión contraria a la señalada llevaría a vulnerar normas constitucionales, en concreto derechos fundamentales. (...)” Negrilla y subrayado fuera del texto.

Si la terminación del contrato se da en ocasión a la falta de actitud del trabajador para desempeñar el cargo para el cual fue contratado o incurre en alguna de las causales objetivas podrá ser despedido sin reconocimiento al pago de indemnización alguna.

Por último, se deberá realizar el despido dentro del periodo de prueba, desde el inicio de este y se podrá hacer sin necesidad del preaviso.



## CONTÁCTANOS



OFICINAS

BOGOTÁ, CALLE 127 No 14-54

TELÉFONO

310 0849

EMAIL

RADICACION@FYALEGAL.COM