

PROCEDIMIENTO EVALUACIÓN PERÍODO DE PRUEBA

1. OBJETIVO.

Realizar una correcta evaluación del personal en período de prueba, a fin de determinar la continuidad o finalización de la relación laboral con el colaborador correspondiente, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes.

Aspectos a tener en cuenta sobre el Período de Prueba:

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, excepto cuando se trate de un contrato por trabajo por temporada, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros TRES (3) meses desde el inicio de la relación laboral.

El empleador debe registrar ante AFIP al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba.

Las partes tienen los derechos y obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones que se establecen específicamente en la legislación vigente.

Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso de 3 meses sin la necesidad de expresar una causa y sin derecho a indemnización.

Cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador, tiene la obligación de dar el preaviso de QUINCE (15) días cuando el trabajador se encuentre en período de prueba. La notificación debe realizarse de manera fehaciente (carta documento, telegrama, escribano, etc.) y los plazos correrán a partir del día siguiente de que el empleado se encuentre notificado.

Si el empleador no diese el preaviso correspondiente debe abonar al trabajador una indemnización equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador por los días de preaviso establecidos.

Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador más de una vez utilizando el período de prueba y puede ser pasible de sanciones cuando sea abusiva la utilización del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores.

2. RESPONSABLES DEL PROCESO.

Los responsables a designar deben adaptarse a la estructura y realidad de cada empresa.

Ejemplo:

- a) Recursos Humanos es el responsable de dar aviso para el comienzo de la evaluación del período de prueba, velando por el cumplimiento de la misma dentro del plazo de 3 (tres) meses desde el ingreso del empleado a la compañía.
- b) El superior jerárquico directo del empleado (en adelante, "evaluador") es el responsable de realizar la confección del formulario cumpliendo con el procedimiento establecido.

3. **PROCEDIMIENTO:**

Los pasos y responsables deben adaptarse a la estructura y realidad de cada empresa.

Ejemplo:

- a) El Responsable de Recursos Humanos informará mediante mail al evaluador el cumplimiento del plazo de 2 (dos) meses desde el inicio de la relación laboral con el empleado y determinará una fecha límite para la presentación del formulario "Evaluación del Período de Prueba".
- b) El evaluador deberá complementar el formulario correspondiente dentro de los lapsos informados por el responsable de RRHH. Dicho formulario deberá completarse de forma individual por el evaluador, el cual, en caso de requerirlo, podrá solicitar información adicional a el responsable de RRHH, tal como, detalle sobre sanciones, incumplimientos horarios, y toda aquella que considere relevante.
- c) El evaluador deberá volcar adicionalmente su decisión de continuar con la relación laboral o darla finalizada antes de que se cumpla el plazo establecido para el período de prueba.
- d) Una vez completo el formulario, y si la decisión es que la relación laboral continúe, el evaluador deberá dar conocimiento del mismo al empleado evaluado con el objetivo de brindarle una devolución de su performance en la compañía.
- e) En última instancia, el evaluador retornará el formulario completo en original al responsable de RRHH, quién está habilitado a realizar las consultas que considere pertinentes para confirmar la información registrada en el mismo, dando por finalizado el procedimiento.
- f) En caso de que la decisión sea no continuar con la relación laboral, el responsable de RRHH procederá a llevar a cabo junto con los responsables, la notificación fehaciente y comunicación al colaborador del fin de período de prueba.

Importante: el colaborador debe ser notificado fehacientemente antes del cumplimiento de los 3 meses de antigüedad.

1. **EQUIPO / HERRAMIENTAS / MATERIALES:**

El formulario y su contenido deben adaptarse a la estructura y realidad de cada empresa.

Ejemplo:

EVALUACIÓN PERIODO DE PRUEBA

Fecha:

1° Parte: Desde el ___/___/___ hasta el ___/___/___

Datos del empleado	
Apellido y nombre:	
DNI:	
Legajo	
Puesto:	
Categoría:	
Area:	
Fecha de ingreso:	

Datos del Jefe directo	
Apellido y nombre:	
Puesto:	
Area:	

¿Qué es una competencia? Práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos para cumplir una tarea determinada.

Definición de calificación	
No Demostró:	Carece de la misma y tampoco cuenta con potencial de desarrollo en la misma.
Demostró parcialmente:	Cuenta con conocimiento básico en la misma pero necesita desarrollo para adquirir un nivel de "DEMOSTRO" de la competencia.
Demostró:	Cuenta con el conocimiento necesario para desarrollar la tarea.
Demostró totalmente:	Cuenta con un nivel de competencias superior al necesario para desarrollar la tarea.

Marque con una X la opción que crea conveniente:

Competencias	No Demostró	Demostró parcialmente	Demostró	Demostró totalmente
Conocimiento del trabajo: Comprensión y entendimiento de las tareas, de los procedimientos y técnicas de trabajo.				
Responsabilidad: Compromiso en la realización de las tareas encomendadas y el resultado de las mismas.				
Búsqueda de la Excelencia: Compromiso con las cosas bien hechas y el afán por mejorar cada vez más.				
Aceptación de normas y políticas: Disposición para entender, acatar y actuar dentro de las directrices y normas organizacionales y sociales.				
Habilidades sociales: Colaboración espontánea y capacidad para establecer y mantener relaciones cordiales, recíprocas y cálidas.				
Trabajo en equipo: Capacidad de trabajar cooperativamente y de manera complementaria con otros, dentro y fuera de su área de trabajo.				

2da parte

Completar los siguientes ítems, teniendo en cuenta que debe ser medido dentro del periodo de revisión correspondiente:

Ausentismo	SI	NO	Cantidad de días:
Sanciones	SI	NO	

En el caso de que su respuesta anterior fuese afirmativa, por favor aclarar las sanciones que ha tenido:

--

Comentarios u observaciones adicionales:

--

Completar los siguientes ítems, teniendo en cuenta que debe ser medido dentro del periodo de revisión correspondiente:

Se solicita desvinculación en periodo de prueba (Indique con una cruz el casillero que corresponde):

SI

NO

Validaciones	Firma	Aclaración
1. Colaborador		
2. Jefe directo		
3. Recursos Humanos		

2. LEGISLACIÓN RELACIONADA:

REGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO. LEY N° 20.744- TEXTO ACTUALIZADO.

Art. 92 bis. — El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, excepto el referido en el artículo 96, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros TRES (3) meses de vigencia. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar según lo establecido en los artículos 231 y 232.

El período de prueba se regirá por las siguientes reglas:

1. Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba. De hacerlo, se considerará de pleno derecho, que el empleador ha renunciado al período de prueba.

2. El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo. En especial, se considerará abusiva la conducta del empleador que contratare sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.

3. El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba. Caso contrario, sin perjuicio de las consecuencias que se deriven de ese incumplimiento, se entenderá de pleno derecho que ha renunciado a dicho período.

4. Las partes tienen los derechos y obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones que se establecen en este artículo. Tal reconocimiento respecto del trabajador incluye los derechos sindicales.

5. Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social.

6. El trabajador tiene derecho, durante el período de prueba, a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo. También por accidente o enfermedad inculpable, que perdurará exclusivamente hasta la finalización del período de prueba si el empleador rescindiere el contrato de trabajo durante ese lapso. Queda excluida la aplicación de lo prescrito en el cuarto párrafo del artículo 212.

7. El período de prueba, se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad Social.

Art. 96. —Caracterización.

Habrá contrato de trabajo de temporada cuando la relación entre las partes, originada por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad.

Art. 231. —Plazos.

El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador. El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:

a) por el trabajador, de QUINCE (15) días;

b) por el empleador, de QUINCE (15) días cuando el trabajador se encontrare en período de prueba; de UN (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de CINCO (5) años y de DOS (2) meses cuando fuere superior.

Art. 232. —Indemnización substitutiva.

La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente deberá abonar a la otra una indemnización substitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados en el artículo 231.

Art. 233. —Comienzo del plazo. Integración de la indemnización con los salarios del mes del despido.

Los plazos del artículo 231 correrán a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso...

...La integración del mes de despido no procederá cuando la extinción se produzca durante el período de prueba establecido en el artículo 92 bis.