



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

EL PERIODO DE PRUEBA.
*Análisis y uso fraudulento tras la Reforma
Laboral de 2021*

Autor/es

MARINA GARCÍA BORRAJO

Director/es

ÁNGEL LUIS DE VAL TENA

Facultad de Derecho – Universidad de Zaragoza
2024

Título: El periodo de prueba. Análisis y uso fraudulento tras la Reforma Laboral de 2021.

Title: *The probationary period. Analysis and fraudulent use after the 2021 Labour Reform.*

Autor: Marina García Borrajo

Director: Ángel Luis de Val Tena

Titulación: Doble Grado en Derecho y Administración y Dirección de Empresas.

Departamento de Derecho del Trabajo

Facultad de Derecho - Universidad de Zaragoza.

LISTA DE ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS:

- CC : Código Civil
- ET : Estatuto de los Trabajadores
- ETT: Empresa de Trabajo Temporal
- IT: Incapacidad Temporal
- ITSS : Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- LRJS: Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
- RDL: Real Decreto Legislativo
- RD-Ley : Real Decreto Ley
- STS: Sentencia del Tribunal Supremo
- STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
- SJSO: Sentencia del Juzgado de lo Social
- TS: Tribunal Supremo
- TSJ: Tribunal Superior de Justicia

***NOTA:** Toda la **jurisprudencia** se ha obtenido a través de la plataforma: **Centro de Documentación Judicial (CENDOJ)**, órgano técnico del Consejo General del Poder Judicial. Cada sentencia que aparece en este trabajo se puede buscar a través de su ECLI en: <https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. Marco jurídico del periodo de prueba	5
2.1. Definición y regulación	5
2.2. Breve análisis del artículo 14 por apartados	5
3. Duración del periodo de prueba	10
3.1. Modo de fijación y límites máximos	10
3.2. <u>Novedad</u> : Proyecto de Ley para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019	16
4. Cómputo del plazo	17
4.1. Cómputo en días naturales.	18
4.2. Cómputo en días efectivamente trabajados	20
4.3. Cómputo en meses	21
5. Finalización del periodo de prueba	22
5.1. Consolidación de la relación laboral.	22
5.2. Extinción de la relación laboral	23
5.2.1. Durante el periodo de prueba	25
5.2.2. Tras finalizar el periodo de prueba..	25
5.3. Ausencia de derechos y obligaciones relacionados con la resolución de la relación laboral..	26
6. Análisis jurídico tras la Reforma Laboral de 2021	27
6.1. Cambios respecto a la temporalidad	27
6.2. Uso fraudulento del periodo de prueba tras la reforma.	29
7. Intervención de la Inspección de Trabajo contra los abusos en el periodo de prueba.	35
8. BIBLIOGRAFÍA, WEBGRAFÍA	38
9. ANEXOS.	41
<i>Anexo I.</i> Texto artículo 14 RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.	41
<i>Anexo II.</i> Tabla comparativa texto artículo 15 RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, antes y después de la Reforma Laboral de 2021.	42

1. INTRODUCCIÓN

La posibilidad de pactar un periodo de prueba, como fase previa a la consolidación de la relación laboral, reviste de gran importancia tanto para el empresario como para la persona trabajadora. En esta fase se evalúa la idoneidad y compatibilidad entre ambas partes. Desde una perspectiva legal, el periodo de prueba se establece como una herramienta que permite a ambas partes incrementar su conocimiento mutuo antes de comprometerse a una relación laboral a largo plazo. Y, en el contexto del Derecho Laboral, este periodo adquiere especial relevancia, regido también por normativas convencionales, como son los convenios colectivos, busca garantizar la equidad y protección de los derechos de ambas partes.

Principalmente se caracteriza por su flexibilidad o su duración, la cual puede variar según lo estipulado en el convenio o legislación laboral. Durante este tiempo, la persona trabajadora evalúa conforme a sus habilidades y competencias su adaptación al entorno de trabajo de la empresa, mientras que el empresario tiene la oportunidad de valorar el desempeño e idoneidad del trabajador para el puesto.

Por otro lado, hay que destacar que durante dicho periodo el trabajador no ve minorados sus derechos laborales, sino que goza de los mismos al igual que los trabajadores contratados, salvo el régimen extintivo del contrato. De esta forma, el salario, por ejemplo, es el mismo que el de un trabajador contratado. A su vez, cualquier decisión tomada durante este tiempo se debe basar también en criterios objetivos y estar justificada adecuadamente para evitar posibles conflictos.

En este contexto, el presente Trabajo de Fin de Grado busca analizar el marco jurídico que regula el periodo de prueba. Centrado en aspectos concretos como son la duración, el cómputo y la finalización del periodo, complementados con las interpretaciones de la jurisprudencia. Seguidamente, se analizan también los cambios y repercusiones que produjo la reforma laboral, incorporada por el RD-Ley 32/2021, sobre este periodo, tanto en términos de duración como en términos de estabilidad. Y finalmente, se dedica un apartado al supuesto uso fraudulento del periodo por las empresas, como alternativa a los contratos temporales y otro a la nueva intervención de la Inspección de Trabajo para frenar esa práctica.

2. MARCO JURÍDICO DEL PERIODO DE PRUEBA.

2.1. Definición y regulación

La figura del periodo de prueba en el contrato de trabajo en España la encontramos regulada en el **artículo 14** del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del **Estatuto de los Trabajadores**¹ (en adelante ET). Como podemos ver en el ET, el artículo se enmarca en la Sección 1ª (de la duración del contrato), del Capítulo II (contenido del contrato de trabajo), del Título I de la relación individual del trabajo. Dicho artículo establece las condiciones generales para la aplicación del periodo de prueba.

Este periodo podría definirse como el espacio de tiempo previo a la consolidación del contrato de trabajo, pactado voluntariamente por ambas partes, durante el cual tanto el empresario como el trabajador pueden evaluar si el puesto de trabajo y la empresa son adecuados y cumplen sus expectativas. Por ello, es considerado como “un medio para la consecución de un fin, facilitando al empresario y al trabajador el ensayo práctico para confirmar si la relación iniciada satisface o no sus intereses”²

2.2. Breve análisis del artículo 14 por apartados

A continuación, completo esta definición analizando cada apartado del artículo 14 ET en el que encontramos los requisitos de dicho periodo de prueba:

Apartado 1

1) En su apartado primero, el artículo establece que *puede estar pactado por escrito* en el contrato de trabajo, con los límites de duración que se determinen en el convenio colectivo aplicable.

De esta forma vemos que, en un primer momento, **no impone la obligatoriedad de este periodo, pero en la práctica es bastante habitual**. Además, concretamente utiliza los términos “podrá concertarse por escrito” lo que nos lleva a pensar que el

¹ Texto del citado artículo transcrito en [Anexo I](#) para facilidad de seguimiento.

² Vid. DE VAL TENA, A.L., *Pacto de prueba y contrato de trabajo*, Estudios de Derecho Laboral, Civitas, Madrid, 1998, p.23.

hecho de que fuera por escrito se tratara de una posibilidad y que, en otro caso, podría pactarse verbalmente. Sin embargo, esto no es así.

La jurisprudencia ha determinado que la posibilidad que ofrece es el pactar un periodo de prueba como tal, pero que sea **por escrito va unido obligatoriamente a que se opte por pactar dicho periodo.**³

Por otro lado, vemos que, en cuanto a la duración del periodo, el artículo remite a lo que primero establezca el convenio colectivo de aplicación y en su defecto a los límites máximos que determina el artículo. Esto lo desarrollaré en el punto 3, analizando lo que ha determinado la jurisprudencia.

2) Así, sigue el artículo con los límites máximos de duración del periodo, *en defecto de regulación por convenio*:

- El periodo de prueba no podrá exceder de *los seis meses para los técnicos titulados*.
- No podrá exceder de *dos meses para los demás trabajadores*.
- En empresas con menos de veinticinco trabajadores: no podrá exceder de *tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados*. Recordemos que para los técnicos titulado el límite máximo es de seis meses.
- El artículo menciona que para los *contratos temporales de duración determinada* previstos en el artículo 15, por tiempo no superior a 6 meses, el límite máximo del periodo de prueba es de *un mes, salvo que se dispusiera otra cosa en convenio colectivo*. Es decir, en estos casos a través del convenio colectivo se podría superar un mes de periodo de prueba, siendo éste el único supuesto en el que se puede incrementar el límite máximo impuesto por el artículo.

3) Siguiendo con el tercer párrafo del primer apartado: se impone la obligación tanto del empresario como del trabajador de *realizar las experiencias que constituyan el objeto de prueba*. Es decir, que el trabajador realice las tareas asignadas como parte del puesto de trabajo que pretende ocupar y que, el empresario le proporcione las condiciones e instrucciones necesarias para que pueda desempeñar el trabajo

³ STS núm. 1246/2021, de 9 de diciembre de 2021 (Rec. 3340/2019) - ECLI:ES:TS:2021:4760, con doctrina reiterada: “el período de prueba debe concertarse, siempre, por escrito.”

adecuadamente. Esta sería la naturaleza del periodo de prueba que permite que posteriormente se consolide la relación laboral de manera transparente, habiéndose experimentado ya un ensayo previo de ésta.⁴

4) Este primer apartado termina estableciendo que *si el trabajador hubiera desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa el periodo de prueba sería nulo*. Esto habría que matizarlo teniendo en cuenta que no se considerará nulo un periodo de prueba que se pacte con un trabajador que anteriormente ya había estado sometido a periodo de prueba para mismo puesto, pero éste había desistido del periodo quedándose sin constatar su aptitud para el puesto. Mientras se pruebe que no quedó acreditada su idoneidad, por desistir el trabajador de periodo de prueba o por no superarlo.

El Tribunal Supremo estima esto en su sentencia de 23 de octubre de 2008⁵ en virtud del recurso de casación para unificación de doctrina. Así, establece que, si no quedó constatada la idoneidad o aptitud del trabajador para el puesto de trabajo convenido, en caso de otro contrato en el futuro con el mismo trabajador para mismo puesto de trabajo se podría volver a pactar un periodo de prueba.

En la sentencia que se recurría⁶ se consideró que la posibilidad de quedar acreditada la idoneidad del trabajador para el puesto de trabajo, ya se había dado en el primer contrato, porque el periodo de prueba se había extinguido en una fecha muy próxima a su fin. Por tanto, sería nulo un periodo de prueba en el nuevo contrato cuando la empresa ya conocía las aptitudes del trabajador.

Sin embargo, esto lo desvirtúa el TS ya que se habla de una posibilidad, de algo que “podría haber pasado” pero que no queda del todo acreditado y, en conclusión, si no se constata que la empresa pudo evaluar la idoneidad del trabajador el nuevo periodo de prueba no será nulo. La naturaleza y objetivo último de este periodo es que ambas

⁴ Vid. GALLEGU MOYA, F., *El periodo de prueba en el contrato de trabajo: Problemas actuales a la luz de la jurisprudencia y de los convenios colectivos*, Aranzadi, Pamplona, 2016, p.83: Utiliza la definición de “prueba” de la Real Academia de la Lengua para definir el periodo de prueba como “la fase durante la que se experimenta la relación de trabajo al objeto de decidir sobre su consolidación.”

⁵ STS núm.6510/2008, de 23 de octubre de 2008 (Rec. 2423/2007) - ECLI:ES:TS:2008:6510

⁶ STSJ País Vasco núm.1311/2007, de 2 de mayo de 2007 (Rec. 560/2007) - ECLI:ES:TSJPV:2007:2733

partes conozcan a la otra parte y puedan evaluar si son aptos para el puesto de trabajo o no.

Apartado 2

1) Siguiendo con el apartado dos del artículo, éste reviste de gran importancia y es objeto de habitual problemática, resultando clave para la explicación del apartado 6 este trabajo. En este apartado se resalta que los trabajadores que estén bajo el periodo de prueba tienen los **mismos derechos y obligaciones del puesto** que los trabajadores contratados en la plantilla. Es decir, en esta fase previa se le equipararía a un trabajador normal de la empresa en cuanto a que el empresario debe cumplir con todas las obligaciones laborales y de Seguridad Social desde el primer día y el trabajador goza de los mismos derechos de igualdad, seguridad, salario por los días trabajados, huelga, descansos, etc.

Sin embargo, **no tendrá los mismos derechos respecto a los derivados por resolución de la relación laboral**. Es decir, los derechos y obligaciones (como, por ejemplo, la indemnización por despido) que habitualmente surgen cuando se extingue un contrato no existirán cuando se ponga fin a la relación laboral durante el periodo de prueba. Así, podría decir que el empresario no tendrá que soportar los gastos habituales por despido de trabajador.

Por otro lado, termina el primer párrafo del apartado estableciendo que la **resolución de la relación laboral bajo periodo de prueba se podrá producir a instancia de cualquiera de las partes**. Como he dicho al inicio, este periodo se configura como una fase previa que es voluntaria para ambas partes y que han pactado con libre consentimiento y, por tanto, poseen esa misma libertad para finalizarlo, si lo consideran, antes de consolidar el contrato de trabajo.

2) Siguiendo con este segundo apartado, el artículo introduce una especificación en cuanto la resolución de la relación laboral a instancia empresarial, para el caso de maternidad o trabajadoras embarazadas. Determina que si por parte del empresario se resuelve el periodo de prueba antes de su finalización por razón de embarazo de la trabajadora o en algún momento desde la fecha de inicio del embarazo hasta el

comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4 ET (*suspensión del puesto de trabajo con reserva de puesto en los casos de nacimiento, desde el parto y cuidado del menor de doce meses*) o maternidad, dicha resolución será nula. Es importante que el empresario tenga en cuenta estas situaciones, pero en este caso no me voy a detener en este tema.

Apartado 3

1) En el apartado 3 del artículo, se determina que, *tras la finalización del periodo de prueba, el contrato produce plenos efectos*, pasando el trabajador a formar parte de la plantilla de la empresa, consolidándose el contrato de trabajo para el puesto que se hubiera determinado. Además, incluye que *el tiempo de servicios prestados durante el periodo de prueba computan en términos de antigüedad del trabajador en la empresa*. Algo positivo, teniendo en cuenta que la antigüedad puede influir en los derechos laborales, como indemnizaciones por despido, vacaciones, y otro beneficios. Así, en el tiempo trabajado desde el inicio de contrato se entenderá incluido el periodo de prueba si en su caso hubiera existido.

Esto será de gran relevancia, ya que, transcurrido el periodo, la empresa no podrá alegar despido del trabajador por no superación del periodo de prueba, teniéndolo que haber hecho durante el periodo. De esta forma, en el punto 5 del presente trabajo explico que toda resolución del contrato tras el periodo pactado o cuando se haya superado su duración máxima, se considerará despido de trabajo al uso causando derecho a indemnización por extinción de la relación laboral. Idea que influye en los puntos 6 y 7 de este trabajo en cuanto que existen casos de empresas que extinguen el contrato por no superar el periodo de prueba tras la finalización del mismo con el objetivo de no tener que soportar la indemnización por despido correspondiente. Recordemos que la resolución del contrato durante el periodo de prueba no implica indemnización ni ningún derecho ni obligación para ninguna de las dos partes derivados de la extinción de la relación laboral.

2) Finalmente, el artículo añade casos de interrupción del cómputo del periodo de prueba, necesariamente por acuerdo de ambas partes, cuando el trabajador se encuentre *bajo determinadas situaciones: de incapacidad temporal, nacimiento,*

adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género. Así, cuando estas situaciones concretas afecten al trabajador durante el periodo de prueba, dicho periodo puede ser interrumpido, lo que significa que el tiempo que dure alguna de estas situaciones no se contará dentro del periodo de prueba, siempre y cuando haya un acuerdo sobre ello entre trabajador y empleador. De esta manera, se protegen los derechos de los trabajadores al asegurar que no sean penalizados por situaciones personales o de salud que requieran de su atención, promoviendo el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Tras este primer análisis de la regulación del periodo de prueba en el Estatuto de los Trabajadores, voy a desarrollar en los siguientes apartados 3, 4 y 5, los aspectos relacionados con la duración, cómputo del plazo y finalización del periodo de prueba:

3. DURACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA

3.1. Modo de fijación y límites máximos

En cuanto a la duración del periodo de prueba, como hemos visto en el anterior apartado, el artículo establece que, en primer lugar, **debe sujetarse a los límites de duración establecidos en el convenio colectivo** y, en segundo lugar, **si no existe disposición específica** sobre dichos límites en el convenio, el periodo **no puede exceder de los límites máximos establecidos en el artículo**. Lo mismo determina para los contratos temporales.

De esta redacción del artículo se puede extraer que a través de pacto en el convenio colectivo se podrían superar los límites máximos previstos en el ET. Por otro lado, nada dice de cómo y de qué forma se debe fijar la duración exacta del periodo. Algo que ha suscitado muchas dudas, sobre todo, desde el punto de vista del trabajador en cuanto a la previsibilidad y seguridad jurídica.

Esto lleva a plantearme las siguientes cuestiones:

- 1) ¿Es válido que el contrato remita directamente al convenio colectivo para determinar la duración del periodo de prueba? Ejemplos:
 - Caso de remisión a convenio en el que se establece la duración exacta del periodo.
 - Caso de remisión a convenio en el que no se establece la duración exacta, sino que lo único que se determina es un límite de duración máxima del periodo.
 - Caso de remisión a convenio en el que no hay ninguna disposición relativa a la duración del periodo.
- 2) ¿Es válido que el contrato remita directamente al artículo 14 del ET para determinar la duración del periodo de prueba?
- 3) ¿Debe aparecer la duración exacta del periodo por escrito en el contrato?

Además, hay que tener en cuenta que esto tiene **repercusión** cuando se produzcan **despidos durante el periodo de prueba**, porque los trabajadores pueden considerar vulnerados sus derechos si no se pactó correctamente. El tribunal en estos casos valora de qué forma se pactó el periodo de prueba para determinar si el despido o extinción de la relación laboral es procedente o no. Por ello, donde cobran importancia estas cuestiones son en los casos de despido, en los que las empresas consideran que han extinguido la relación durante el periodo de prueba, pero los trabajadores alegan que dicho periodo no se había concretado exactamente o es el tribunal el que advierte de la posible vulneración de los derechos de los trabajadores por parte de la empresa.

Para ello, disponemos de distintas interpretaciones de la jurisprudencia según los casos concretos. A continuación, analizo **qué determina la jurisprudencia sobre estas cuestiones a través de casos de despido durante el periodo de prueba:**

Una de las sentencias más importantes que encontramos es la sentencia del **Tribunal Supremo de 9 de diciembre de 2021**⁷, en virtud de recurso de casación para la unificación de doctrina, con posterior doctrina reiterada. Con las interpretaciones y valoraciones del tribunal puedo responder a varias de las cuestiones surgidas:

⁷ STS núm.1246/2021, de 9 de diciembre de 2021 (Rec. 3340/2019) - ECLI:ES:TS:2021:4760

1) **¿Es válido que el contrato remita directamente al convenio colectivo para determinar la duración del periodo de prueba?**

- Caso de remisión a convenio en el que se establece la duración exacta del periodo:

Se entiende que no hay problema y será dicho periodo. Si el convenio colectivo fijara una duración concreta del período de prueba y no una duración máxima, sí sería válida la cláusula contractual que concretara el período de prueba por remisión al convenio colectivo.

- Caso de remisión a convenio en el que no se establece la duración exacta, sino que lo único que se determina es un límite de duración máximo del periodo:

Cuando, en el convenio colectivo o normativa convencional no exista una disposición específica en la que se determine la duración exacta del periodo de prueba, sino un límite máximo, **en el contrato deberá aparecer concretada por escrito dicha duración exacta.**

Es decir, si el contrato remite al convenio para determinar la duración y en el convenio solo se prevén los límites máximos, **esos límites máximos no constituyen la duración exacta del periodo.** Por ejemplo, si en el convenio se estableciera que *“la duración del periodo de prueba no podrá exceder de cuatro meses”* ello no supone que la duración exacta del periodo de prueba sea de 4 meses. En esos casos se está determinando una duración máxima pero no se está concretando la duración exacta del periodo. El tribunal entiende que se **crea inseguridad jurídica y no hay previsibilidad para el trabajador**, vulnerándose su derecho a conocer la duración exacta de su periodo de prueba.

Esto se ha confirmado también en otros casos, como, por ejemplo, en la sentencia del **Tribunal Supremo de 12 de abril de 2023⁸** que estimó el recurso de casación para la unificación de doctrina, siendo un **caso de nulidad del periodo de prueba por remisión del contrato de trabajo al convenio colectivo en el cual se**

⁸ STS (Sala 4ª) núm. 270/2023, de 12 de abril de 2023 (Rec. 1269/2022) - ECLI:ES:TS:2023:1563. Doctrina reiterada de la sentencia ya vista (STS 1246/2021)

fijaba solo la duración máxima del periodo. En el recurso se suplicaba que se declarara la improcedencia de un despido que se había producido, según el empresario, por no superación del periodo de prueba.

Una de las cuestiones que se planteaba era si sería válido el periodo de prueba cuya duración se pactara en el contrato de trabajo “*según convenio o artículo 14 del ET*”, a lo que el tribunal responde que no determinar la duración exacta del periodo de prueba sino solo una mera remisión al convenio colectivo que determina los límites máximos supondrá que el despido sea calificado de improcedente por periodo de prueba inválido.

De hecho, en el presente supuesto, finalmente se declaró improcedente el despido y se reconoció a la trabajadora las indemnizaciones correspondientes por cese de contrato conforme a las reglas de los artículos 110.1 LRJS y 56.1 ET. Considerando que se **vulnera el derecho de la trabajadora a que se fije por escrito la duración exacta del periodo de prueba**, (derecho que se reconoce por STS 1246/2021, de 9 de diciembre) no pudiendo determinarse cuándo finaliza dentro de la horquilla entre la duración mínima y máxima marcada en convenio.

Cuestión que ya se había tratado en la sentencia del **Tribunal Supremo de 9 de diciembre de 2021**, pero a la que no se había mucho caso ya que, en los contratos se han seguido remitiendo a convenios que fijaban solo una duración máxima o una horquilla entre la duración mínima y máxima del periodo⁹.

En definitiva, cuando se estipule la duración del periodo de prueba haciendo una mera remisión al artículo 14, que fija solo los límites máximos, o al convenio colectivo en el que únicamente se fija la duración máxima o una horquilla entre la duración mínima y máxima sin concretar dicho periodo, dicha remisión se entenderá como no puesta. Y, en caso de extinción de la relación laboral durante ese tiempo, se considerará como despido improcedente o nulo, según el supuesto, y no como extinción de la relación laboral durante periodo de prueba.

⁹ CANO GALÁN, Y. “Invalidez del período de prueba por remisión del contrato de trabajo al convenio colectivo que fija sólo su duración máxima”, Comentario de Jurisprudencia en *Diario LA LEY* [Estudios doctrinales], n.º 10295, Editorial LA LEY. Mayo de 2023.

De esta forma, la sentencia nos deja claro que se podrá remitir al convenio colectivo o a norma convencional si en éste se determina exactamente la duración del período.

Esto ha generado, distintas opiniones. Por ejemplo, para algunos esto es una medida desmesurada y entienden que si el contrato remite al convenio que solo fija un plazo máximo del periodo de prueba, dicha duración máxima debería aplicarse. El periodo de prueba comenzaría en la fecha pactada hasta dicho plazo máximo.¹⁰

En mi opinión, no considero que sea una medida desmesurada. Con la interpretación del tribunal, se advierten de las complicaciones que pueden surgir al remitir directamente a un convenio colectivo sin verificar si éste establece una duración exacta.

De acuerdo con el tribunal, la falta de claridad en la duración generaría inseguridad jurídica para el trabajador. Considero que los términos del periodo de prueba deben estar claramente definidos en el contrato para proteger los derechos del trabajador y asegurar que ambas partes entienden las condiciones del contrato y del trabajo. **Si no están claros, el desistimiento por parte del empresario podría ser arbitrario**, permitiéndole considerar al trabajador en periodo de prueba hasta el límite máximo determinado en el convenio al no estar pactada la duración expresamente. Por tanto, podría dar lugar a conductas fraudulentas, en tanto el empresario podría decidir cuándo finalizar la relación laboral amparándose en la no superación del periodo de prueba sin que se genere derecho a indemnización por extinción de la relación laboral.

Así entiendo que, no habría problema en el caso en que se remitiera a un convenio en el que se determina exactamente la duración del periodo de prueba, o se puede determinar la duración dentro de una horquilla de duración mínima y máxima marcada en el convenio.

¹⁰ CANO GALÁN, Y. “Invalidez del período de prueba ...”

- Caso de remisión a convenio en el que no hay ninguna disposición relativa a la duración del periodo:

Considero que está claro que si el contrato remite a un convenio en el que nada se dispone sobre la duración del periodo de prueba, en primer lugar, se tendrán en cuenta los límites máximos establecidos en el artículo 14 ET y, en segundo lugar, se deberá pactar por escrito en el contrato la duración exacta del periodo. Si el contrato estuviera firmado sin determinar la duración exacta del periodo de prueba y se produjera el desistimiento a iniciativa del empresario de la relación laboral durante dicho periodo, el trabajador podría demandar por despido improcedente y el tribunal podría considerar el periodo de prueba inválido confirmando el despido improcedente, o nulo en su caso, del trabajador con derecho a las indemnizaciones previstas.

2) ¿Es válido que el contrato remita directamente al artículo 14 del ET para determinar la duración del periodo de prueba?

Sería inválido ya que se debe concretar la duración exacta del periodo de prueba, no pudiendo remitir genéricamente al artículo 14 ET. En estos supuestos se seguiría la misma interpretación que remisión al convenio donde solo se establecen los límites máximos o una horquilla entre duración mínima y máxima del periodo. Con las ya nombradas **sentencias del Tribunal Supremo de 9 de diciembre de 2021 y de 12 de abril de 2023** queda claro que no cabrá remitir genéricamente al artículo 14 ET, porque éste solo fija los límites máximos, pero no lo concreta. Se podrá hacer remisión a dicho artículo si además en el contrato se fija la duración exacta.

En conclusión, además de pactarse obligatoriamente por escrito con confirmación libre y voluntaria de ambas partes, se debe determinar expresamente en cláusula contractual la duración del periodo de prueba, si en el convenio solo se determinan los límites máximos, configurándose ello como un derecho del trabajador.

3.2. Novedad: Proyecto de Ley para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019.

Hasta ahora, con la actual redacción del artículo, a través del convenio colectivo se podía fijar un periodo de prueba de mayor duración que la duración máxima prevista en el ET. Con la nueva redacción del artículo propuesta en el **Proyecto de Ley para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, esto ya no será así y se deberá **estar a los límites máximos previstos en el Estatuto sin poder superar el periodo de prueba esa duración a través de pacto en convenio colectivo**. Los límites del ET se imponen como límites máximos que en ningún caso se podrán superar.

Como en el mismo texto del proyecto de Ley se dispone, lo que se pretende con ello es cumplir las exigencias europeas previstas en la Directiva (UE) 2019/1152, para proteger el derecho de los trabajadores a un mínimo de previsibilidad, transparencia y adopción de cautelas para evitar situaciones abusivas.¹¹

De esta forma, incluye una modificación al artículo 14.1 del ET, en cumplimiento con la Directiva. La modificación mantiene los límites máximos de los periodos de prueba que, se deben cumplir a no ser que en convenio colectivo se fije un límite máximo inferior pero nunca se podrá fijar uno superior al determinado por el artículo.

¹¹ “Se modifica el artículo 4.2, referente a los derechos de las personas trabajadoras en la relación laboral, con una nueva redacción de la letra h), que establece el derecho de la persona trabajadora a conocer por escrito los aspectos esenciales de la relación laboral y a que sus condiciones de trabajo sean previsibles, con tal de garantizar la integración de un principio básico de la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, en el marco de los derechos y las obligaciones de la empresa y de las personas trabajadoras” Modificación a la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

“Se modifica el artículo 14.1, para dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 8 de la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, que establece la obligación de que los Estados Miembros velen por que el periodo de prueba no sea superior a seis meses, de manera que se establece este límite máximo. En el caso de los contratos temporales y de duración determinada, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes si el contrato tiene una duración igual o superior a 6 meses, periodo que se reducirá para contratos de duración inferior en la proporción que corresponda, cumpliéndose así la previsión conforme a la cual el periodo de prueba debe ser proporcional a la duración del contrato y a la naturaleza del trabajo.”

Redacción con el Proyecto de Ley: *“Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba de conformidad con lo establecido en convenio colectivo. En todo caso, dicho periodo de prueba habrá de respetar los límites recogidos en este artículo.”* Se remite al convenio colectivo y enfatiza el cumplimiento de los límites establecidos por el artículo .

Actual redacción: *“Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de...”* Da a entender que a través del convenio se puede fijar un periodo de prueba de duración superior a los límites previstos en el artículo.

En el momento en que sea aprobada esta nueva redacción del artículo, ningún convenio colectivo podrá determinar un periodo de prueba superior al establecido en el ET y aquellos convenios que así lo tengan estipulado deberán modificarlo para ajustarse a la nueva legalidad. Habrá que esperar a lo que finalmente se apruebe para ver qué sucede también con aquellos trabajadores que puedan estar bajo un periodo de prueba que exceda a los límites del ET cuando se apruebe el proyecto de ley y ver qué establece como régimen transitorio a la nueva redacción del artículo.

Además, para el **caso de los contratos de duración determinada** se busca evitar que el periodo de prueba pueda ser superior al tiempo para el que está determinado el contrato una vez se consolide la relación laboral. (ex artículo 15 ET, contratos de duración máxima de 6 meses, no tendría sentido que el periodo de prueba fuera superior)

4. CÓMPUTO DEL PLAZO

Tras haber analizado cómo se debe determinar la duración del periodo de prueba, considero también importante dedicar un apartado al cómputo del plazo, dado que el artículo 14 del ET no establece nada al respecto.

Fijar la forma en que se computan los días o meses es de gran importancia, ya que influye en la determinación del marco temporal exacto durante el cual tanto la empresa como el trabajador, pueden evaluar la idoneidad para el puesto atendiendo cada uno a su posición, como paso previo a comprometerse a una relación laboral a largo plazo. Otra vez desde la perspectiva de la seguridad jurídica y previsibilidad, el trabajador debe conocer la duración del periodo como la forma de computar los días o meses.

Hay que tener en cuenta que, en algunos casos, el cómputo del periodo de una forma u otra, incluyendo un tipo de días u otros, computando los meses de fecha a fecha desde la fecha de inicio de la relación, incluyendo o no los días inhábiles en dichos meses, llevará a determinar que, en su caso, la extinción de la relación constituya un despido con sus correspondientes efectos o un válido desistimiento de la empresa dentro del periodo de prueba.

Ante esto, los tribunales mantienen criterios divergentes:

4.1. Cómputo en días naturales

Ante el planteamiento de si debe computarse en días laborales o en días naturales el periodo de prueba pactado en días de trabajo efectivo, si un convenio colectivo determina un periodo de prueba de 30 días sin especificar el tipo de días que se computan, éste se debe entender como 30 días naturales. En estos casos se establece que, **al no existir una normativa específica, legal o convencional, que regule cómo se debe calcular el periodo de prueba estipulado en días, se debe recurrir a la legislación civil de aplicación supletoria** ¹². Y, en esta se establece que, en el cálculo de los plazos se incluyen los días inhábiles.

En un supuesto concreto, se despidió a la trabajadora tras no superar el período de prueba de 30 días de trabajo efectivo pactado en el contrato, entendiéndose que se hacía dentro de dicho periodo por producirse el día 28, se habían tenido en cuenta solo los días trabajados. Sin embargo, la trabajadora denunció que la extinción del contrato

¹² Artículo 5.2 Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil : “En el cómputo civil de los plazos no se excluyen los días inhábiles”.

se produjo tras 39 días naturales, por lo que no estaríamos hablando de un desistimiento de la empresa dentro del periodo sino de un despido dentro de la relación laboral.¹³

El tribunal determina que, como en primer lugar, el ET especifica cómo deben computarse los días y remite al convenio colectivo de aplicación, si dicho convenio tampoco determina cómo deben computarse los días, se entenderán computados por días naturales aplicando la legislación civil supletoriamente. De esto se entiende que de determinar el convenio el modo de cómputo de los días se atenderá a lo establecido por este último.

Por nombrar otros casos donde utilizaron este criterio:

- **STSJ AR 1221/2006, de 21 de diciembre¹⁴** : *“No añade la redacción del Convenio ningún calificativo respecto de la naturaleza de esos días y, por consiguiente, tampoco hay razón jurídica alguna para sustraer el cómputo del indicado plazo, en cuanto establecido para el ejercicio de un derecho potestativo del empleador como es el de rescindir el contrato, de la norma general del artículo 5.2 del Código Civil , conforme al cual en el cómputo civil de los plazos no se excluyen los días inhábiles”*
- **STSJ AND 1466/2000, de 17 de mayo¹⁵** : A falta de indicación de cómo debe realizarse el computo del plazo fijado en días, se debe aplicar la norma general del código civil.

Por ello, a menos que el convenio colectivo aplicable especifique otra cosa, el periodo de prueba debe contarse en días naturales, incluyendo los fines de semana y festivos y días inhábiles. Esto será importante que lo conozca el empresario ya que, al contarse los días naturales la duración del periodo se alargaría en términos de tiempo real. Esta actualmente es la regla general en España, en ausencia de disposición específica en el convenio colectivo.

¹³ STSJ de Cantabria (Sala de lo Social, Secc. 1ª), núm. 42/2024, de 26 de enero de 2024, (Rec. 867/2023) - ECLI:ES:TSJCANT:2024:28

¹⁴ STSJ de Aragón (Sala de lo Social, Secc. 1ª), núm. 1221/2006, de 21 de diciembre de 2006 (Rec. 1129/2006) - ECLI:ES:TSJAR:2006:1456

¹⁵ STSJ de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Secc. 1ª), núm. 1466/2000, de 17 de mayo de 2000 (Rec. 507/2000) - ECLI:ES:TSJAND:2000:7342

4.2. Cómputo en días efectivamente trabajados

Por otro lado, partiendo del objetivo del periodo de prueba según su naturaleza, existe otra opinión sobre qué días se deberían considerar incluidos en el periodo. Desde esta perspectiva, es en los días efectivamente trabajados cuando se cumple la naturaleza del periodo, es decir, cuando la empresa puede conocer las aptitudes y la idoneidad para el puesto del trabajador y por su parte el trabajador conoce también sobre la empresa antes de que se consolide la relación laboral, etc. Por ello, en estos supuestos **se consideran incluidos solo los días efectivamente trabajados a efectos del cómputo del periodo.**

Si partimos de esta interpretación, se excluirían tanto los días inhábiles como los días de descanso o posibles ausencias del trabajador. Así lo han determinado los siguientes tribunales:

- **STSJ CAT 8164/2009, de 10 de noviembre**¹⁶: Parte la naturaleza voluntaria de realizar un periodo de prueba previo a la relación laboral y aplica una interpretación teleológica considerando que se deben considerar los días efectivamente trabajados: *“tiene por objeto el que las partes conozcan las aptitudes, condiciones y circunstancias de la otra antes de que la relación laboral adquiera carácter de permanencia, resulta coherente que tal prueba se circunscriba a los días efectivamente trabajados pues es en ellos donde las partes pueden realizar las experiencias que les servirán de base para mantener o, en su caso, desistir de la relación laboral recientemente iniciada”*.
- Misma interpretación hace la **STSJ CV 686/2003 de 14 de febrero**¹⁷.

Podría decir que, en estos casos, al incluirse solo los días efectivamente trabajados, se protegen las expectativas de ambas partes, permitiendo una transición transparente a la relación laboral.

¹⁶ STSJ de Cataluña (Sala de lo Social, Secc. 1ª), núm. 8164/2009, de 10 de noviembre de 2009, (Rec. 4974/2009) - ECLI:ES:TSJCAT:2009:12929

¹⁷ STSJ de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social, Secc. 1ª) núm. 686/2003, de 14 de febrero de 2003 (Rec. 3361/2002) - ECLI:ES:TSJCV:2003:1229

Por otro lado, como en el anterior apartado, si la legislación convencional o convenio colectivo determinara el tipo de días que se computan se atendería a lo establecido en dicho convenio.

4.3. Cómputo en meses

Tras lo analizado para los casos en los que la duración se pacta en días, entiendo que también sería supletoria de la normativa civil cuando se pacta la duración en meses y no se determina convencionalmente la forma de computarlos. Por ejemplo, cuando en el convenio colectivo que fuera de aplicación no se hiciera distinción de los tipos de días a computarse en los meses, en principio entendería que, el cómputo del periodo se realizaría de fecha en fecha, contando desde el inicio de la prestación efectiva del trabajo hasta el mismo día del mes correspondiente al final del periodo pactado.

Por otro lado, si existiera disposición en el convenio colectivo que determinara cómo computar este periodo, esta normativa prevalecería. De esta forma, en convenio se podría establecer que los meses se consideraran de 30 días o que se siguiera el calendario exacto considerando los meses con 28, 29, 30 o 31 días.

Como criterio general seguido por la jurisprudencia, cuando el periodo de prueba se fija en meses, ya sea en contrato o en el convenio, los meses se entienden contados de fecha a fecha, incluyendo todos los días naturales. (Por ejemplo, si en convenio se establece que el periodo de prueba será de 4 meses y el trabajador comienza la prestación efectiva de trabajo el 4 de febrero, cada mes se contaría a 4 de marzo, 4 de abril, 4 de mayo y último día el 4 de junio). Esto se determina en las siguientes sentencias:

- **STSJ CAT 9145/2000, de 7 de noviembre¹⁸**: *“En este caso precisamente de la aplicación del art. 5 del Código Civil, que el recurrente alega, y que indica, cuando los plazos estuvieran fijados por meses o por años se computaran de fecha a fecha”*. Se aplica la normativa civil supletoriamente para fijar plazos en el ámbito laboral.

¹⁸ STSJ de Cataluña (Sala de lo Social, Secc. 1ª), núm. 9145/2000, de 7 de noviembre de 2000 (Rec. 4631/2000) - ECLI:ES:TSJCAT:2000:14080

- **STSJ ICAN 569/2000 de 15 de septiembre**¹⁹: *“Los llamados descansos -que se califican como interrupciones de trabajo- diferentes a la suspensión, son, en puridad, tiempo libre, que la empresa está obligada a retribuir a constituir- artículo 26 de E.T, período de descanso computable como de trabajo, por lo que no sirve para interrumpir y alargar el período de prueba. Además, el cómputo del plazo se inicia con la prestación del trabajo efectivo y se cuenta - contrariamente a lo que se señala en el recurso- de fecha a fecha si está estipulado como en este caso- en meses, de acuerdo con el art. 5 del Código Civil, conforme al cual en el cómputo de los plazos no se excluye lo días inhábiles”*. Por un lado, establece que los descansos no interrumpen el periodo de prueba y por otro, que al fijarse en meses el periodo de prueba, se aplica supletoriamente la normativa civil y no excluyen los días inhábiles.

Por ello, para el cómputo del periodo pactado en meses se sigue la misma interpretación que cuando se pacta en días, teniéndose en cuenta lo días naturales, sin que esté especificado en convenio cómo deben computarse porque si no se estará a lo establecido en este último.

5. FINALIZACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA

En este apartado distinguiré entre la finalización del periodo de prueba por transcurso del tiempo y consiguiente consolidación de la relación laboral y, por otro lado, la finalización del periodo por voluntad de cualquiera de las dos partes y consiguiente extinción del contrato. Con especial énfasis en la ausencia de derechos y obligaciones relacionados con la resolución laboral en el caso de desistimiento del periodo de prueba.

5.1. Consolidación de la relación laboral

En primer lugar, como establece el artículo 14.3 ET, si ninguna de las dos partes desiste durante el periodo, una vez finalizado, el contrato produce plenos efectos,

¹⁹ STSJ de Canarias, Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social, Secc. 1ª), núm. 569/2000, de 15 de septiembre de 2000 (Rec. 523/2000) - ECLI:ES:TSJICAN:2000:2966

consolidándose así la relación laboral. Esto implica que el trabajador adquiere todos los derechos y obligaciones inherentes a su puesto y, el tiempo trabajado durante el periodo de prueba, se computa en su antigüedad.

Esto en principio no daría lugar a dudas porque, como hemos visto, ese es el fin del periodo de prueba: una fase previa que se pacta voluntariamente y tras la cual se consolida el contrato de trabajo, si no ha habido un libre desistimiento durante ésta.

Sin embargo, los problemas se generan en los casos de extinción de la relación ya sea durante el periodo o tras finalizarlo, donde influyen la duración pactada del periodo, el cómputo de los días, situaciones especiales del trabajador, etc. Lo vemos en el siguiente apartado.

5.2. Extinción de la relación laboral

5.2.1. Durante el periodo de prueba:

La relación laboral se extingue cuando el periodo de prueba finaliza por desistimiento a voluntad de cualquiera de las dos partes. Además, no exige preaviso ni que se justifique, mientras quede claro que se ha realizado conforme a la legalidad y que, en el caso de desistimiento a instancia del empresario, la causa sea la no superación del periodo de prueba y no otras razones. Así, el trabajador pasaría directamente a situación legal de desempleo.

Aunque el empresario no tenga que alegar justa causa de la prescindencia del trabajador antes del transcurso del periodo de prueba, el despido no siempre es válido. Con la sentencia del Tribunal Supremo de 12 de abril de 2023²⁰ se confirma que cuando el periodo de prueba carece de validez (en este supuesto porque no se fijó por escrito la duración exacta del periodo), la extinción de la relación constituye un despido improcedente. Es decir, para estos casos esa extinción se trata como un despido en relación consolidada y se despliegan los correspondientes efectos de calificarlo como improcedente.

²⁰ STS (Sala 4ª) núm. 270/2023, de 12 de abril de 2023 (Rec. 1269/2022) - ECLI: ES:TS:2023:1563

En cuanto a la **forma de comunicarlo**, podríamos suponer que debe hacerse también por escrito dada la exigencia de pactar siempre el periodo por escrito. Sin embargo, se ha determinado que las partes pueden desistir de la relación sin tener que comunicarlo a la otra parte por escrito y sin necesidad de usar una forma determinada. Obviamente, todo ello sujeto a que no se vulneren los derechos fundamentales. (STSJ AND 1349/2022, de 8 de septiembre de 2022 ²¹). Aunque, pese a que no se exija, sí que me parecería adecuado comunicar a la otra parte el desistimiento durante el periodo mediante notificación formal, algo que sería esperable dentro de una relación laboral.

Siguiendo con situaciones concretas en las que se puede encontrar el trabajador, **la empresa no puede desistir del contrato por iniciar el trabajador situación de IT durante el periodo de prueba**. En estos casos las empresas alegan que el trabajador no ha superado el periodo de prueba, pero en realidad la causa real es la situación especial del trabajador, por ejemplo, el inicio de una situación de IT. Cuando claramente en el artículo 14 ET establece que es nulo el desistimiento a instancia de la empresa por causa exclusiva de embarazo y que el artículo finaliza estableciendo que determinadas situaciones (IT, nacimiento, adopción, etc.) que afecten a la persona trabajadora interrumpen el cómputo del periodo de prueba, cuando haya acuerdo por ambas partes, hasta que termine dicha situación.

La jurisprudencia considera que cuando la decisión de extinción del contrato se toma en base a estas situaciones en las que puede encontrarse el trabajador, se tratan de casos discriminatorios y, por tanto, despidos nulos:

➔ Si el empresario extingue la relación durante el periodo de prueba estando el trabajador en situación de IT, la empresa debe **justificar que no se debe a dicha situación**. Por tanto, en estos casos sí que se exigirá que la empresa lo pruebe, no que alegue causa razonada de la decisión de la resolución del contrato, sino que, alegue que no hay relación con la situación de IT del trabajador. Si no queda

²¹ STSJ de Andalucía (Sala de lo Social, Secc. 1ª) núm.1349/2022, de 8 de septiembre de 2022 (Rec. 154/2022) - ECLI:ES:TSJAND:2022:11237 : “...comunica al trabajador su cese durante el periodo de prueba, lo hace en virtud del libre desistimiento que se permite durante este periodo a ambas partes del contrato, al no cumplir el actor con las expectativas de la demandada. Y, como hemos visto, este desistimiento no requiere de ninguna exigencia formal ni causal, más allá de que no se produzca vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, lo cual, en este caso, no consta que haya tenido lugar...”

probado la extinción del contrato se considera despido nulo por discriminación por enfermedad ya que, se debería haber interrumpido el periodo de prueba y no haber despedido al trabajador. (STSJ GAL 410/2024, de 24 de enero de 2024²²).

- ➔ En otros casos, esta extinción fraudulenta se constata cuando el trabajador inicia situación de IT al principio del periodo de prueba. Por ejemplo, cuando la empresa extingue la relación al comienzo del periodo de prueba y 3 días después de haber iniciado el trabajador una situación de IT se prueba que no existía causa de no superación del periodo de prueba, sino que se cesó al trabajador como consecuencia de la baja por IT y por tanto el cese es declarado nulo. (STSJ BAL 31/2023, de 24 de enero de 2023²³)
- ➔ Como ejemplo distinto a situaciones de baja por IT también puedo nombrar las de por razón de embarazo. El empresario no puede desistir del periodo de prueba por no superación del periodo cuando la causa real es el embarazo de la trabajadora. Esto se deberá analizar caso por caso, porque hay situaciones que eximen al empresario si no conocía el embarazo de la trabajadora. En un supuesto se confirmó el despido de la trabajadora embarazada durante la suspensión del periodo de prueba por situación de IT, por no superación del mismo dado que, se probó que la decisión del desistimiento se produjo antes de que la empresa tuviera conocimiento del embarazo de la trabajadora. (SJSO Logroño 42/2020, de 10 de febrero de 2020²⁴).

5.2.2. Tras finalizar el periodo de prueba:

Una vez finalizado válidamente el periodo de prueba, el contrato produce plenos efectos. Sin embargo, surge la duda de si la empresa podría despedir al trabajador por no superar el periodo de prueba una vez concluido dicho periodo. Considero que esto no debería ser posible ya que, se debe proteger al trabajador evitando de lo que podrían ser despidos injustificados basados en circunstancias previas que se debían haber valorado durante el periodo de prueba.

²² STSJ Galicia (Sala de lo Social, sección 1) núm. 410/2024, de 24 de enero de 2024 (Rec. 4500/2023) - ECLI:ES:TSJGAL:2024:271

²³ STSJ Baleares (Sala de lo Social, sección 1) núm. 31/2023, de 24 de enero de 2023 (Rec. 407/2022) - ECLI:ES:TSJBAL:2023:97

²⁴ SJSO Logroño (Sección 2), núm. 42/2020, de 10 de febrero de 2020 (Rec. 535/2019) - ECLI:ES:JSO:2020:614

Esta interpretación la recoge también la jurisprudencia, en la **sentencia del Tribunal Supremo de 23 de febrero de 2022**²⁵ en virtud de recurso de casación para la unificación de doctrina. En ella se determina **que la ineptitud de un trabajador, si ya existía antes de finalizar el periodo de prueba, no puede ser utilizada como motivo de despido una vez que dicho periodo ha concluido**. Además, el tribunal interpreta qué se considera ineptitud del trabajador. El fin de esto es asegurar que el trabajador no sea despedido por razones que debieron ser evaluadas durante el periodo de prueba. Que esto suceda podrá ser posterior objeto de demanda por despido improcedente por el trabajador que ha visto vulnerado sus derechos. Durante el proceso de estas demandas, será el tribunal el que analice el periodo de prueba, en cuanto a cómo se pactó, la duración, el cómputo, etc. De estos casos es de dónde obtenemos todas las interpretaciones de la jurisprudencia sobre lo que se considera válido o no del periodo, sobre aspectos formales como materiales.

5.3. Ausencia de derechos y obligaciones relacionados con la resolución de la relación laboral

En el apartado 2 del artículo 14 del ET se especifica que las personas trabajadoras durante el periodo de prueba poseen los mismos derechos y obligaciones que cualquier otro trabajador contratado en la plantilla de la empresa. Sin embargo, no poseen los mismos derechos y obligaciones relacionados con la resolución de la relación laboral, es decir, no se crea el derecho a indemnización por despido

Destaco esto porque aquí es donde cobran importancia las polémicas surgidas tras la reforma laboral de 2021 y el supuesto uso fraudulento del periodo de prueba por las empresas tras la reducción de la temporalidad. Podríamos sintetizarlo en que a las

²⁵ STS (Sala de lo Social, sección 991) núm.177/2022, de 23 de febrero de 2022 (Rec. 3259/2020) - ECLI:ES:TS:2022:1015 : *QUINTO*. -1. El art. 52.a ET dispone que el contrato "podrá extinguirse por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento. La noción de ineptitud sobrevenida [...] se ha asociado a una falta de habilidad para el desempeño de la actividad laboral [...] Se puede relacionar con una disminución de las condiciones físicas o psíquicas del trabajador o con la ausencia o disminución de facultades, condiciones, destrezas y otros recursos personales necesarios para el desarrollo del trabajo en términos de normalidad y eficiencia[...]. Cabe, a estos efectos, dentro del concepto de ineptitud la ausencia o falta de una condición legal o requisito específico, como puede ser la pérdida de una autorización o título habilitante para el ejercicio de la actividad, como la privación del permiso de conducir cuando sea exigible conducir para el ejercicio del puesto de trabajo."

empresas les sale “barato” despedir durante el periodo de prueba ya que no tienen que soportar los gastos por indemnización de despido. Esto lo desarrollo en los siguientes apartados.

6. ANÁLISIS JURÍDICO TRAS LA REFORMA LABORAL 2021.

6.1. Cambios respecto a la temporalidad

Me centro ahora en la Reforma Laboral de 2021²⁶, la cual introdujo importantes cambios relacionados con el contrato de trabajo. En concreto, me interesan las modificaciones en el artículo 15 ET, en el que se determina la duración del contrato de trabajo. **En el [ANEXO II](#), presento una tabla comparativa entre la redacción de algunos apartados de dicho artículo antes y después de la reforma, para entenderlo de forma más visual.**

El objetivo principal de la reforma laboral fue reducir la precariedad y temporalidad en el empleo. Introduciendo modificaciones tanto en la redacción de la regulación como en aspectos materiales o formales de las distintas modalidades de contratos, en especial en relación con los contratos temporales o de duración determinada y los contratos indefinidos.

En primer lugar, se incluyó la **presunción de contrato indefinido**, priorizándose esta modalidad de duración en el contrato. Se simplificaron y redujeron las otras modalidades contractuales para que éste fuera el tipo habitual de contrato. Por otro lado, también se establecieron bonificaciones a las empresas por utilizar este tipo de contratos. Visto como el contrato que dota de mayor estabilidad y expectativas de futuro al trabajador, en estos contratos no hay establecida una duración determinada ni se fija una fecha de finalización de contrato, dándose por finalizado, en su caso, a través de alguna de las modalidades previstas. A su vez, lleva asociado unas indemnizaciones en casos de despido (por ejemplo, por causa justificada o por despido improcedente) para incentivar la estabilidad en la relación laboral.

²⁶ Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Con entrada en vigor el 30 de marzo de 2022.

Como he dicho con la reforma se pretendió fomentar este tipo de contrato y se **limitó el uso de los contrato temporales o duración determinada a dos estrictos casos:**

- Aumento imprevisible de la actividad, por circunstancias de la producción: duración no superior a 6 meses (ampliable hasta 12 meses por convenio colectivo). Y en otros casos, para situaciones ocasionales, previsibles y de duración reducida, como pueden ser los casos de campañas de navidad, rebajas, campañas agrícolas, solo pueden usarlo como máximo 90 días anuales no consecutivos.
- Necesidad por sustitución de persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo: El sustituto puede comenzar la prestación hasta un máximo de 15 días previos a la sustitución, permitiendo que el trabajador conozca mejor las funciones del puesto de trabajo.

Por tanto, se dotó a los **contratos de duración determinada de un carácter residual**, debiéndose justificar su uso por alguna de las dos causas. Además, en caso de que se incumpliera el artículo, por falta de justificación o adecuación a los requisitos, el trabajador adquiriría la condición de fijo. Por otro lado, si hubiera pactado un periodo de prueba y éste se finalizara sin dar de alta en la Seguridad Social al trabajador contratado temporalmente, éste adquiriría también la condición de fijo.

En conclusión, podría decir que el legislador pretendía resaltar el **carácter excepcional** de esta modalidad de contratos. Por ello, las empresas deberían distinguir bien si lo que necesitan es un contrato de duración determinada o uno indefinido, dado que se precisa que en el contrato se refleje la justificación de la temporalidad para evitar posibles fraudes.

En cuanto a la concatenación de contratos temporales o de duración determinada, con la nueva redacción del artículo, el legislador redujo los límites de tiempo para adquirir el trabajador la condición de fijo. De esta forma, se reduce tanto el espacio temporal durante el cual debe darse el periodo de contratación temporal, como el tiempo que debe estar contratado el trabajador temporalmente mediante dos o más contratos de duración determinada con la misma empresa. Antes se establecía que el

límite era de 24 meses en un espacio temporal de 30 meses y, tras la reforma, se **reduce a que el trabajador esté contratado por dos o más contratos temporales en un periodo de 18 meses en un espacio temporal de 24 meses para pasar a considerarse indefinido**. Es decir, si se superan estos límites, el contrato temporal se convierte automáticamente en contrato indefinido y si se incumple, el trabajador adquiriría la condición de fijo. En caso de que eso se diera, si la empresa despidiera al trabajador regirían las indemnizaciones previstas para despido bajo contrato indefinido. Con la reforma se mantuvo que los trabajadores con contrato de duración determinada tuvieran los mismos derechos que aquellos con contratos indefinidos menos en materia de extinción de contratos.

Por último, se plasmó la promoción de la estabilidad laboral al hacer el legislador una remisión a los **convenios colectivos para que a través de ellos se puedan establecer planes de reducción de la temporalidad**. Así, se les otorga la capacidad de crear planes específicos y desarrollar criterios y porcentajes para mantener una relación adecuada entre la plantilla y el número de contratos temporales, convertir contratos temporales en indefinidos, establecer límites máximos de temporalidad, etc.

También me gustaría nombrar otra herramienta que se introdujo con la reforma para reducir la temporalidad, estos son los **contratos fijos-discontinuos**, regulados en el artículo 16 ET. Esta figura se dirigió a los que habían recurrido a la contratación temporal, en concreto como medida para desincentivarla. Dirigidos a los trabajos que son estables, pero no continuos, es decir, que se repiten en determinadas fechas dentro del año. (sectores donde la demanda de trabajo varía según la temporada: agricultura, turismo, etc.). Las personas trabajadoras con este contrato tendrían los mismos derechos que las amparadas por el contrato indefinido, incluyendo la indemnización por despido. Puede ser usado por ETT y otros casos como contratas y subcontratas y actividad temporada o estacional.

Pero ¿qué tiene que ver todo esto con el periodo de prueba y por qué se habla de un auge del uso fraudulento por las empresas tras la reforma? Lo vemos en el siguiente apartado.

6.2. Uso fraudulento del periodo de prueba tras la reforma laboral

En los últimos dos años, la introducción de un control más estricto de la temporalidad, limitando el uso de los contratos de duración determinada, ha tenido un impacto en el fin para el que se usa el periodo de prueba, el cual sintetizo en las siguientes ideas:

- **La reducción de la temporalidad:** lleva a las empresas a buscar otras vías o formas de sortear la estabilidad y contratación indefinida fomentada por la reforma.

Aquellas empresas, cuya actividad o situación no encaja en los supuestos de contratación temporal y no pretenden contratar indefinidamente, utilizan el **periodo de prueba** para realmente **encubrir contratos temporales**. Es decir, hablamos de una alternativa a la temporalidad, en vista del control más estricto de los contratos de duración determinada y de las posibles sanciones en caso de usarlos de forma ilegal.

En muchos casos se había constatado que los contratos temporales eran usados por los empresarios, incluso en fraude de ley, por las ventajas que les otorgaban. Esta modalidad de contrato les permitía ajustar la plantilla según las necesidades del negocio, contratando personal solo cuando consideraran necesario. Esto les proporcionaba una mayor flexibilidad laboral y que los procesos de contratación fueran menos selectivos. También suponían una reducción de costes ya que, por ejemplo, implican menores indemnizaciones tras finalizar la relación laboral. Además, se asume un menor compromiso, facilitando la terminación del contrato sin necesidad de preaviso o justificación de despido, lo que evitaría conflictos laborales.

Tras la reforma, al limitarse este tipo de contratos, priorizarse los indefinidos e imponerse sanciones significativas en casos de incumplimiento, las empresas buscarían **otras formas de sortear la ley para obtener las mismas ventajas organizativas y económicas que antes conseguían con los contratos temporales**. Una de estas formas ha sido utilizar los periodos de prueba fraudulentamente.

- Esto se ha plasmado al constatarse un **gran incremento de extinciones de la relación laboral durante el periodo de prueba por iniciativa de los empresarios**.

No es que sea algo nuevo, pues esta práctica fraudulenta ya existía antes de la reforma, pero ahora se ha aumentado. Además, podría decir que es una **es una forma “más barata” de contratar**, porque como he explicado en el apartado 5, la **extinción de la relación laboral durante el periodo de prueba no conlleva indemnización ni crea ningún derecho ni obligación** que existirían de tratarse de un despido normal de trabajador contratado en la plantilla. Además, **usar esta práctica por las empresas se ve favorecido por el hecho de que no exija alegar justa causa de extinción de la relación**. Esto permite al empresario contratar como indefinido y luego despedir durante el periodo de prueba, ajustando la plantilla según le convenga, sin tener que soportar gastos de despido.

Esto me lleva a establecer una posible relación causa – efecto. Podría decir que, como consecuencia de la reforma, algunas empresas han incrementado el uso fraudulento del periodo de prueba para obtener las mismas ventajas de flexibilidad en la gestión de los recursos humanos, reducción de costes y menores compromisos. Es decir, están replicando los beneficios de los contratos temporales al utilizar, de forma ilegal, el periodo de prueba como alternativa, siendo que bajo el periodo de prueba las empresas pueden finalizar la relación laboral sin justificación ni indemnización.

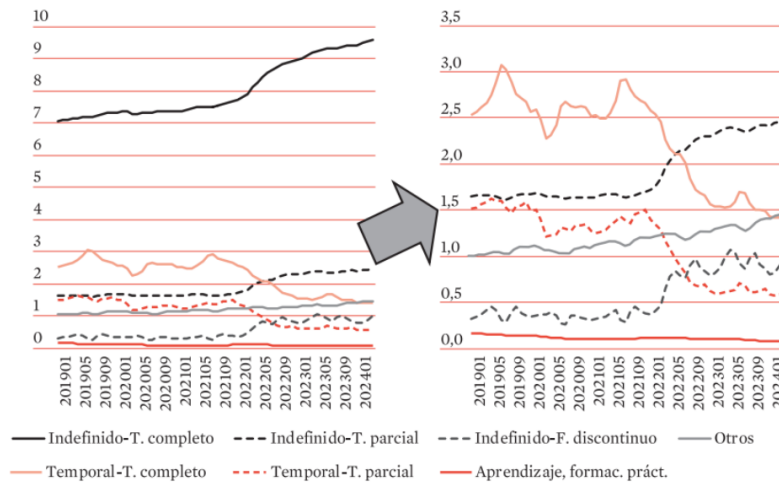
Todo ello crea inseguridad laboral y precariedad, afectando negativamente a la estabilidad de los trabajadores. Las empresas estarían actuando en su propio beneficio, evitando responsabilidades y compromisos con los trabajadores, incumpliendo la promoción de un entorno de trabajo justo. Además, estarían contraviniendo el espíritu de la reforma que apuntaba hacia la estabilidad laboral.

Para justificarlo con datos, en la **Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España en el año 2023**²⁷, elaborada por el Consejo Económico y Social de España (ente de derecho público de carácter consultivo del Gobierno en materia

²⁷ Consejo Económico y Social De España. “Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España (Año 2023)”. [Capítulo II. Empleo y relaciones laborales. Punto 1.3. Efectos de la reforma laboral: temporalidad y ERTE] Publicada en junio de 2024. Disponible en: https://www.ces.es/documents/10180/5311931/Memoria_CES_2023-Web.pdf/32a72521-03b6-abe7-9f51-f7f3710af68b

socioeconómica y laboral), encontramos un apartado relativo a los efectos de la reforma laboral en la temporalidad, comparando estos dos últimos años (2022 y 2023) con los años anteriores a la reforma.

GRÁFICO 11. AFILIACIÓN AL RÉGIMEN GENERAL POR TIPO DE CONTRATO TRAS LA REFORMA
(Millones de personas, medias mensuales)

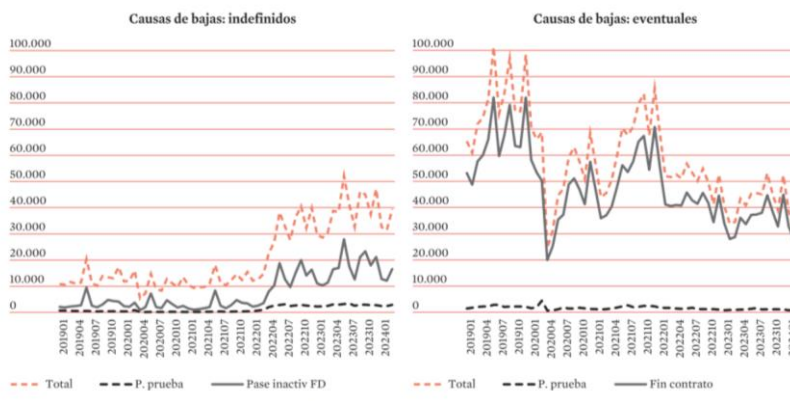


Fuente: elaboración propia con la base de datos de afiliación PX-Web de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Fuente: Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España (Año 2023). p.188.

Queda constatado el aumento del contrato indefinido como modalidad contractual principal. Se puede apreciar tanto el aumento del contrato indefinido a tiempo completo como a tiempo parcial tras la reforma. A su vez, se observa la reducción significativa de los contratos temporales. Por lo que se podría decir que la reforma laboral cumplió su objetivo.

GRÁFICO 13. FLUJOS DE ALTAS Y BAJAS EN LA AFILIACIÓN AL RÉGIMEN GENERAL TRAS LA REFORMA, POR TIPO DE CONTRATO Y CAUSA

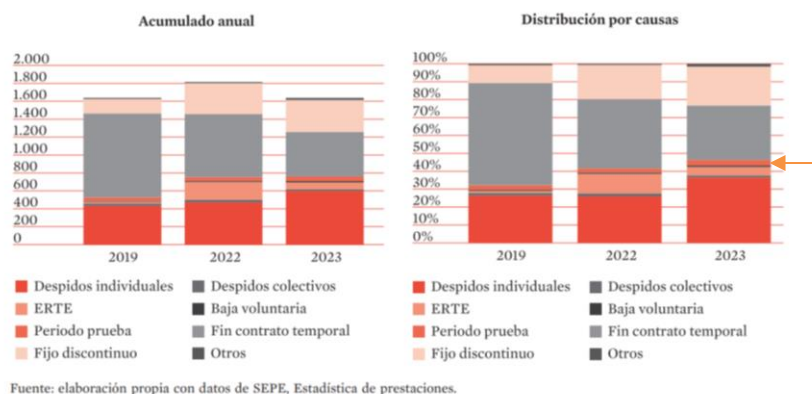


Fuente: elaboración propia con la base de datos de afiliación PX-Web de la Tesorería General de la Seguridad Social

Fuente: Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España (Año 2023). p.191.

En este gráfico se ve un ligero incremento de las bajas en los contratos indefinidos con causa de cese durante el periodo de prueba. Como se determina en la Memoria, el alza del fin de contrato durante el periodo de prueba se advirtió en 2022 (primer año tras la reforma) y se ha hecho más pronunciado en 2023 (segundo año tras la reforma).

GRÁFICO 14. SALIDAS DEL EMPLEO, POR VÍAS, 2017-2023



Fuente: Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España (Año 2023). p.192.

Aunque no tiene tanto peso como otras causas de salidas del empleo, se puede apreciar también el ligero aumento del cese durante el periodo de prueba como causa de salida del empleo, comparando las columnas de 2019 (antes de la reforma) con la del último año de 2023 (tras la reforma).

Por otro lado, en algunos medios de comunicación han publicado datos orientativos y en el Ministerio de Trabajo y Economía Social ya se ha hecho eco del uso de esta práctica.

Según un artículo del periódico ABC²⁸, **tras la aprobación de la reforma laboral de 2021, los ceses por no superar el periodo de prueba se han incrementado en un 80%**. Algo que levanta sospechas, teniendo en cuenta que con dicha reforma se redujo la temporalidad y fomentó la estabilidad laboral. Registrándose en 2021 un total de 26.397 ceses, mientras que en 2023 se registraron 47.432 ceses durante el periodo de

²⁸ ABC Economía. “Yolanda Díaz acota el periodo de prueba tras dispararse los despidos un 80%”. Publicación: 13/02/2024. Última consulta: 24/06/2024. Disponible en: <https://www.abc.es/economia/yolanda-diaz-acota-periodo-pruebas-tras-disparase-20240213200953-nt.html>

prueba. Es verdad que los contratos indefinidos se han aumentado como consecuencia directa tras la reforma, pero también se han disparado los despidos bajo el periodo de prueba en comparación con los años anteriores a la reforma. Se ha llegado a la conclusión de que las empresas contratan pactando un periodo de prueba y posteriormente cesan al trabajador por no superación del periodo de prueba, no consolidándose así la relación laboral.

Según otros medios²⁹, en septiembre de 2022, un año después de la aprobación de la reforma laboral, el número de bajas por no superar el periodo de prueba, de trabajadores contratados indefinidamente, se multiplicó por 7 respecto al año anterior.

Finalmente, esta situación lleva a preguntarme **en qué casos se podría controlar o constatar este abuso**. Teniendo en cuenta que lo que prima es la protección de la parte débil del contrato, es decir, los trabajadores, estas situaciones fraudulentas vulneran sus derechos laborales y expectativas de futuro. Así, distinguiría los siguientes posibles casos:

- Empresas que despiden tras finalizar el periodo de prueba alegando la no superación de éste.
- Empresas que despiden en un momento muy próximo al fin del periodo de prueba. Aunque esto no lo consideraría del todo suficiente por lo que le sumaría que fuera una conducta repetitiva por la empresa.
- Empresas que han pactado un periodo de prueba con un trabajador que ya había prestado los mismos servicios para la misma empresa (lo que se consideraría nulo según el artículo 14.1), pero se alega que el periodo de prueba es para distinto puesto de trabajo, cuando en realidad va a desempeñar funciones idénticas a las desempeñadas anteriormente. Por ello, ya no se debería pactar el

²⁹ Business Insider. “Despidos en periodo de prueba que se disparan un 700% y contratos de menos de 45 días”. Publicación: 16/11/2022. Última consulta: 24/06/2024.
Disponibile en: <https://www.businessinsider.es/despidos-periodo-prueba-suben-duracion-contratos-cae-1156119>

periodo de adaptación previo a la contratación, porque no estaría cumpliendo la naturaleza y fin mismo del periodo.

En conclusión, con la reforma queda claro que el periodo de prueba de un contrato indefinido debe tener clara su duración. Si en otro contrato temporal el trabajador ha desempeñado las mismas funciones en la empresa el periodo de prueba será nulo. La reforma laboral limitó el uso del contrato temporal para evitar el abuso de esta modalidad contractual.

Todo este análisis se ha seguido con la perspectiva del uso fraudulento del periodo de prueba desde el punto de vista del encubrimiento de la temporalidad. Esto no quita que haya otras formas de usar indebidamente la figura del periodo de prueba, como son, por ejemplo, los casos de encubrimiento de despidos colectivos³⁰, donde superándose los umbrales del despido colectivo se produce un elevado número de despidos entre los que puede estar la causa de no superación del periodo de prueba, que resultan realizados en fraude de ley, declarándose nulos con obligación de readmisión, por tratarse de un despido colectivo encubierto.

En el siguiente apartado, vemos que desde el Ministerio de Trabajo y Economía Social ya se ha lanzado una nueva campaña especial para controlar estos abusos.

7. INTERVENCIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO CONTRA LOS ABUSOS EN EL PERIODO DE PRUEBA

Este pasado mes de abril de 2024, la vicepresidenta y ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, comunicó que la Inspección de Trabajo desarrollaría en los próximos meses una **campaña especial de vigilancia** para comprobar posibles incumplimientos en relación con el periodo de prueba.

³⁰ STS núm.449/2023, de 22 de junio de 2023 (Rec. 223/2022) - ECLI:ES:TS:2023:2860. Con esta sentencia se puede concluir que para computar el umbral del despido colectivo se tienen en cuenta los que obedezcan a la iniciativa de la parte empresarial sin motivo inherente al trabajador, como podría ser un alto número de extinciones por no superación del periodo de prueba.

Esta campaña busca asegurar la correcta utilización de los periodos de prueba, **especialmente a raíz de los cambios legislativos impuestos por la reforma laboral del RD-Ley 32/2021** que incrementaron la contratación indefinida. Es verdad que en la mayoría de estos contratos se supera el periodo de prueba, pero esto no significa que no se deba controlar las prácticas fraudulentas ya que, como he visto se está constatando su incremento. Como he explicado en el anterior apartado, tras la reforma laboral de 2021, se buscó reducir la precariedad laboral promoviendo los derechos de los trabajadores a obtener un empleo estable y fomentándose así la contratación indefinida. Ante esta situación, algunas empresas recurrieron a prácticas fraudulentas, utilizando el periodo de prueba de manera abusiva o indebida para evitar la obligación de formalizar contratos indefinidos y encubrir la temporalidad bajo esa modalidad.

Por ello, esta nueva acción será clave para evitar que el periodo de prueba se convierta en una herramienta de explotación y fraude, garantizando así una competencia justa entre empresas y la protección de los trabajadores. La campaña de la Inspección es una medida clara para reforzar la protección de los derechos laborales y asegurar que el periodo de prueba se utilice de manera justa, de forma que cumpla su objetivo de servir únicamente para evaluar las aptitudes del empleado y su adaptación en la empresa, una evaluación recíproca.

Con la **Herramienta de Lucha contra el Fraude**³¹, como mecanismo de control y supervisión, se buscará garantizar el cumplimiento de la normativa laboral. Gracias a esta herramienta, se pueden identificar patrones y detectar irregularidades en los contratos, analizando datos masivos para señalar posibles abusos, como por ejemplo la terminación repetida de contratos al final del periodo de prueba en una misma empresa o la terminación injustificada bajo la excusa del periodo de prueba.

Destaca así, el compromiso del Ministerio de Trabajo y Economía social con la creación de un entorno laboral equitativo y el mantenimiento de la estabilidad laboral, comprobando que dicho periodo no se ha utilizado para encubrir contratos de naturaleza temporal o para realizar despidos que no se ajustan a la legalidad.

³¹ Aprobada en sus presupuestos en el Programa presupuestario 291A, prorrogados cada año. p.3.
Disponible en: https://www.congreso.es/docu/pge2023/pge_2023-web/PGE-ROM/doc/1/3/18/3/2/19/N_23_A_R_31_119_1_2_3_1291A_C_1.PDF

En mi opinión, puedo entender que cuando el despido se produce en un momento cercano al final del periodo de prueba, podría levantar sospechas sobre la verdadera intención del empresario, sobre todo si se observa un patrón por parte de la empresa de contratación de sucesivos empleados bajo la misma modalidad o para el mismo puesto de trabajo, sin intención de mantener una relación laboral estable. En estos casos, la Inspección intervendría para investigar si el empresario está utilizando el periodo de manera abusiva para eludir la obligación de contratar temporal o indefinidamente, evitándose posibles indemnizaciones por despido que se darían si el trabajador estuviera bajo relación contractual laboral y no en periodo de prueba.

Así, entiendo que se debería centrar en comprobar tanto aquellas relaciones laborales que:

- se hayan **extinguido durante el periodo de prueba en un momento próximo a su fin** (detectando posibles patrones sospechosos por la empresa),
- como las de los trabajadores que no superan el periodo de prueba, aunque hubieran realizado las **mismas funciones con anterioridad**.
- y, las que se extinguen bajo la excusa de “no superación del periodo de prueba”, **cuando ha finalizado** dicho periodo **a pesar de haber excedido su duración máxima** y la empresa determina que el trabajador no lo ha superado, no consolidándose el contrato de trabajo.

De momento, se ha determinado que la Inspección se centrará en aquellos contratos que se extinguen por no superación del periodo de prueba cuando este ya ha finalizado o se ha superado su duración máxima y, por otro lado, los que se extinguen por no superación del periodo de prueba cuando el trabajador ya había realizado las mismas funciones anteriormente.

8. BIBLIOGRAFÍA, WEBGRAFÍA

LIBROS:

DE VAL TENA, A.L., *Pacto de prueba y contrato de trabajo*, Estudios de Derecho Laboral, Civitas, Madrid, 1998.

GALLEGO MOYA, F., *El periodo de prueba en el contrato de trabajo: Problemas actuales a la luz de la jurisprudencia y de los convenios colectivos*, Aranzadi, Pamplona, 2016.

REVISTAS ELECTRÓNICAS

CANO GALÁN, Y. «Invalidez del período de prueba por remisión del contrato de trabajo al convenio colectivo que fija solo su duración máxima», Comentario de Jurisprudencia en *Diario LA LEY* [Estudios doctrinales], n.º 10295, Editorial LA LEY. Mayo de 2023. [consultada el 26 de junio de 2024].

Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/631228>
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8955961>

CATALÁ POQUET, R. «Aspectos conflictivos de la resolución del contrato durante el período de prueba», en *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales* [revista electrónica], nº90, Editorial La Ley [consultada el 26 de junio de 2024]. Disponible en: <https://web.laley.es/revistas-laley/trabajo-y-derecho/>
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=22997>

DOCUMENTOS

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA. “Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España (Año 2023)”. Capítulo II. Empleo y relaciones laborales. Punto 1.3. Efectos de la reforma laboral: temporalidad y ERTE, p.185. Aprobada en la sesión ordinaria del pleno del Consejo Económico y Social celebrada el 29 de mayo de 2024. Publicación : junio 2024.

Disponible en: https://www.ces.es/documents/10180/5311931/Memoria_CES_2023-Web.pdf/32a72521-03b6-abe7-9f51-f7f3710af68b

LEGISLACIÓN:

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del **Estatuto de los Trabajadores**. «BOE» núm. 255, de 24/10/2015.

Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de **medidas urgentes para la reforma laboral**, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. «BOE» núm. 313, de 30/12/2021.

Proyecto de Ley por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y otras disposiciones en materia laboral, para la **transposición de la Directiva (UE) 2019/1152** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, publicado en el «BOCG. Congreso de los Diputados», serie A, núm. 8-1, de 16 de febrero de 2024. (Boletín Oficial de las Cortes Generales)

Toda la **jurisprudencia** se ha obtenido a través de la plataforma: **Centro de Documentación Judicial (CENDOJ)**, órgano técnico del Consejo General del Poder Judicial. Cada sentencia que aparece en este trabajo se puede buscar a través de su ECLI en: <https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>

NOTICIAS ELECTRÓNICAS:

ABC Economía. “Yolanda Díaz acota el periodo de prueba tras dispararse los despidos un 80%”. Publicación: 13/02/2024. Última consulta: 20/06/2024.

Disponible en:

<https://www.abc.es/economia/yolanda-diaz-acota-periodo-pruebas-tras-disparase-20240213200953-nt.html>

Business Insider. “Despidos en periodo de prueba que se disparan un 700% y contratos de menos de 45 días”. Publicación: 16/11/2022. Última consulta: 24/06/2024.

Disponible en:

<https://www.businessinsider.es/despidos-periodo-prueba-suben-duracion-contratos-cae-1156119>

La Moncloa. “La Inspección de Trabajo actuará contra posibles abusos en el periodo de prueba de los contratos de trabajo.” Publicación: 24/04/2024. Última consulta: 27/05/2024.

Disponible en:

<https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Paginas/2024/240424-inspeccion-de-trabajo-periodo-prueba.aspx#:~:text=De%20acuerdo%20con%20el%20art%C3%ADculo,excepci%C3%B3n%20de%20los%20t%C3%A9cnicos%20titulados>

Cuatrecasas. “Los períodos de prueba en el punto de mira de la Inspección de Trabajo”. Publicación: 26/04/2024. Última consulta: 27/05/2024.

Disponible en:

<https://www.cuatrecasas.com/es/spain/laboral/art/periodos-prueba-inspeccion-trabajo>

Las Provincias. “La Inspección de Trabajo advierte de que pone en marcha una campaña especial de vigilancia”. Publicación: 03/05/2024. Última consulta: 27/05/2024.

Disponible en:

<https://www.lasprovincias.es/economia/inspeccion-trabajo-advierte-pone-marcha-campana-especial-20240502005045-nt.html>

Heraldo de Aragón. “La Inspección de Trabajo actuará contra abusos en el periodo de prueba de los contratos”. Publicación: 24/04/2024. Última consulta: 27/05/2024.

Disponible en:

<https://www.heraldo.es/noticias/economia/2024/04/24/inspeccion-trabajo-actuara-abusos-periodo-prueba-contratos-1728663.html>

9. ANEXOS

Anexo I. Texto artículo 14 RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

“Artículo 14. Periodo de prueba.

1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

2. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.”

Anexo II. Tabla comparativa de elaboración propia, texto **artículo 15** RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, **antes y después de la Reforma Laboral de 2021:**

Redacción pre-reforma (texto original publicado 24/10/2015, en vigor a partir 13/11/2015)	Redacción post reforma (texto original publicado 30/12/2021, en vigor a partir 30/03/2022)	OBSERVACIONES
<p>1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.</p> <p>Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:</p> <p>a) <i>Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados [...]</i></p> <p>b) <i>Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran [...]</i></p> <p>c) <i>Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo [...]</i></p>	<p>1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.</p> <p>El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.</p> <p>Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.</p> <p>2. [...] Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año.</p> <p>[...] para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada[...] Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las</p>	<p>INTRODUCCIÓN DE PRESUNCIÓN DE CONTRATO INDEFINIDO – OBJETIVO DE ESTABILIDAD LABORAL Y EXPECTATIVAS DE FUTURO. Se cambia de una redacción de opción de un tipo de contrato u otro a una presunción de contrato pactado por tiempo indefinido.</p> <p>“podrá concertarse por... o ... por” a “se presume concertado a tiempo indefinido”</p> <p>LIMITACIÓN DEL CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA (O DE CARÁCTER TEMPORAL) Se cambia de una redacción de posibilidad de celebrar el contrato de duración determinada para concretas situaciones, a redactarlo de forma que quedan claros los dos supuestos que se deben justificar para pactar este tipo de contrato. “solo podrá celebrarse por...”</p> <p>Se eliminan los contratos de obra o servicio determinado.</p> <p>DEBE HABER CAUSA JUSTIFICADA PARA USAR TEMPORALIDAD. SE DEBE JUSTIFICAR LA TEMPORALIDAD EN EL CONTRATO DE TRABAJO.</p> <p>En los nuevos apartados 2 y 3 se desarrollan las circunstancias que deben justificarse y los límites de duración.</p>

<p>2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, [...] los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.</p> <p>3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.</p> <p>5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3, los trabajadores que en un periodo de 30 treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta</p>	<p>personas trabajadoras que sean necesarias [...]</p> <p>3. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.</p> <p>[...] para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora.</p> <p>[...] podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo.</p> <p>4. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.</p> <p>También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.</p> <p>5. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de 24 veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 18 dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a</p>	<p>Se mantiene la adquisición de condición de fijo tanto si se incumple lo legalmente previsto o no se da de alta en la Seguridad Social al trabajador tras la superación del periodo de prueba.</p> <p>Se elimina la excepción relacionada con la naturaleza temporal de las actividades / servicios, lo que implica una aplicación más estricta y refuerzo de la protección de los trabajadores temporales.</p> <p>CONCATENACIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES: se reduce el periodo exigido para adquirir condición de trabajador indefinido.</p>
--	--	--

<p>a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.</p> <p>Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.</p> <p>Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal. [...]</p> <p>6. Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado. [...]</p>	<p>través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.</p> <p>Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de 18 dieciocho meses en un periodo de 24 veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.</p> <p>6. Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las <u>particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato</u> y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado. [...]</p>	<p>Reduce periodo exigido para adquirir condición de trabajador indefinido.</p> <p>Se mantienen los mismos derechos que los trabajadores con contrato de duración indefinida.</p>
--	--	---

<p>7. [...] Los convenios podrán establecer criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.</p>	<p>8. Los convenios colectivos podrán establecer planes de reducción de la temporalidad, [...] fijar criterios generales [...] adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa, criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, así como fijar porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas del incumplimiento de los mismos.</p> <p>Asimismo, los convenios colectivos podrán establecer criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición.</p>	<p>REMISIÓN A CONVENIOS COLECTIVOS PARA ESTABLECER PLANES DE REDUCCIÓN DE TEMPORALIDAD. Se vuelve a plasmar y se desarrolla la importancia que han querido dar a reducir la temporalidad y fomentar el contrato indefinido.</p>
---	---	---