

Período de Prueba

CARACTERÍSTICAS

A la hora de fijar el período de prueba, debe tener en cuenta lo siguiente:

POR ESCRITO. Debe concertarse por escrito, concretándose de forma expresa su duración.

DURACIÓN. No podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados o de dos meses para los demás trabajadores.

MENOS DE 25 TRABAJADORES.

En las empresas de menos de 25 trabajadores, no podrá exceder de tres meses para los que no sean técnicos titulados.

CONTRATOS TEMPORALES. Si tienen una duración inferior a seis meses, se reducirá la duración máxima del período de prueba a un mes.

CONVENIO COLECTIVO. En caso de que su convenio establezca una duración máxima distinta para el período de prueba, deberá ajustarse a ella.

PERÍODO DE PRUEBA TRABAJADOR YA HABÍA PRESTADO SERVICIOS EN LA EMPRESA

Cuando el número de días trabajados no alcanza la totalidad del período de prueba pactado inicialmente, quedaría margen para pactar un período de prueba adicional. (Hasta agotar el plazo máximo de dos meses)

NÚMERO DE DÍAS

NULO

Este segundo pacto solamente será nulo cuando llegue a superar, con acumulación de los días trabajados en el primer contrato, el período de prueba máximo establecido.

PERÍODO DE PRUEBA FIJOS DISCONTINUOS

La ley no incluye los **períodos de inactividad** por fin de llamamiento como causa de interrupción del período de prueba.

No es posible acordar la interrupción por **fin de llamamiento** o por otras causas.

1

3

2

4

Si el primer llamamiento tiene una duración de 4 meses y el siguiente se produce **en la temporada siguiente**, en este segundo llamamiento el trabajador ya no podrá ser despedido durante los dos primeros meses, pues habrán transcurrido ya más de seis meses desde el primero.

Las **causas de interrupción del período de prueba** están tasadas:

- Nacimiento
- Adopción
- Acogimiento
- Riesgo durante el embarazo
- Riesgo durante la lactancia
- Guarda con fines de adopción
- Incapacidad Temporal
- Violencia de género

PERÍODO DE PRUEBA DISCAPACIDAD

Aunque durante el período de prueba **se puede rescindir el contrato** sin necesidad de justificar la causa, antes de hacerlo se deberá intentar adaptar el puesto de trabajo.

Algunos tribunales han considerado **nulo el despido de discapacitados durante el período de prueba** porque la empresa no intentó adaptar el puesto de trabajo [TSJ Extremadura 29-01-2020]

CONTRATOS DE PRÁCTICA PROFESIONAL

A no ser que su convenio prevea otra cosa, el **período de prueba**

1 MES NO PODRÁ SER SUPERIOR A:

Si el trabajador tiene un **título de grado medio**

2 MESES NO PODRÁ SER SUPERIOR A:

Si el trabajador tiene un **título de grado superior**

PUESTO DE ALTA RESPONSABILIDAD

A la hora de determinar la **DURACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA**, lo importante es el trabajo que se va desarrollar, no la titulación:

ES POSIBLE UN PERÍODO DE PRUEBA

6 MESES

Para una **persona sin estudios** que ocupa un cargo de responsabilidad y está encuadrado en el grupo 1 o 2 de cotización.

ES POSIBLE UN PERÍODO DE PRUEBA

2 MESES

Un graduado universitario realizando tareas muy básicas

EXTINCIÓN

DURACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA

Si alguna de las partes no queda satisfecha, **podrá extinguir el contrato** de trabajo unilateralmente y no será necesario respetar ningún preaviso ni alegar causa justa para que la extinción sea procedente.

Cualquiera de las dos partes **puede abandonar la relación laboral sin necesidad de tener que comunicarlo** a la otra por escrito, o de utilizar una forma y contenido determinado. Únicamente se requiere que no exista una vulneración de derechos fundamentales.

DESEMPLEO

El cese en período de prueba a instancia del trabajador no permite al afectado acceder al desempleo.

EXCEPCIONES. Como excepción, sí **podrá acceder al paro** tras verse afectado por un **traslado**, tras sufrir una modificación sustancial que le causa un perjuicio, o tras un incumplimiento grave de su empresa (como un impago de salarios).

PERÍODO DE PRUEBA Y ACCIDENTE LABORAL

Es válido acordar en el contrato que la situación de IT no suspende el período de prueba pactado.

Se puede cesar al trabajador y será totalmente válido (lo ha confirmado el Tribunal Supremo en una reciente sentencia)

SALVO

Que **incurra en alguno de los supuestos de discriminación** previstos en la ley y sería nulo. (Despido por razón de sexo, raza, origen, religión, condición sexual, etc.)

SI SE HA PACTADO

Que la situación de IT **suspenda el período de prueba pactado**, también se podrá **rescindir el contrato por no superar el período de prueba**, a pesar de haber pactado la interrupción de dicho período en caso de IT. Pero **si no se rescinde el contrato, el plazo del período de prueba se reanuda** desde el día de la reincorporación.