

# El abuso del periodo de prueba en los trabajos

Las empresas recurren a este método para ahorrar en caso de despido, pero puede acarrear problemas legales



Un camarero atiende la terraza de un restaurante en Palma, el 11 de diciembre. CLARA MARGAS (GETTY)

POR JORGE VELASCO

Desde la entrada en vigor de la reforma laboral, el número de contratos temporales se ha reducido. Sin embargo, se ha abierto otro cauce para emplear a trabajadores de manera eventual. Disminuir las contrataciones de duración determinada ha provocado que las rescisiones de contrato por no superar el periodo de prueba se incrementen considerablemente. Según un reciente informe de la Confederación General de Trabajo (CGT), estos ceses han pasado del 5% antes de la reforma en 2021, a representar entre un 20% y un 25%. Y desde la Seguridad Social, apuntan que en los 10 primeros meses de este año han dado de baja a cerca de 825.000 personas por este motivo. Con estos datos, el periodo de prueba está bajo sospecha, ya que algunas empresas lo están utilizando de manera fraudulenta para esconder lo que, en realidad, es un contrato temporal.

Las empresas ven el periodo de prueba como una oportunidad de oro para acrecentar su negocio. La fórmula es sencilla: contratan de forma indefinida y antes de cumplir el plazo de prueba establecido legalmente (seis meses para los técnicos titulados, dos meses para el resto de los trabajadores y un mes para contratos temporales de duración inferior a seis meses) cesan al empleado. Mediante este *modus operandi* se ahorran las indemnizaciones por despido. Una situación que ocurre principalmente, concreta la CGT, en aquellas empresas cuya actividad requiere de asalariados de baja cualificación. "Podría haber sectores en los que se esté utilizando esta práctica operando con mano de obra intercambiable a la

que apenas hay que formar, trabajadores que tras su incorporación a la empresa pueden ser rápidamente rentables, y cuya baja por no superar el periodo de prueba responde al interés de la empresa de no acumular costes por indemnizaciones", señala el sindicato.

El hecho de que haya un gran número de perjudicados por esta práctica se debe, en parte, a la necesidad de los negocios de recurrir a los contratos temporales en función de los servicios que prestan. Por ejemplo, sectores como la hostelería o la moda requieren de trabajadores temporales para cubrir la alta demanda de sus negocios en fechas como verano o rebajas. En opinión de Nuria Alamillo, abogada directora de legal en ETL Global, la reforma laboral no atendió a esta realidad y ello ha conllevado a las empresas a camuflar la temporalidad con el periodo de prueba. "La necesidad del empresario sigue siendo la misma y tiene que buscar una salida para cubrirla", señala. "La solución es clara", afirma la abogada, "concertan el contrato indefinido y una vez que la empresa ha cubierto sus exigencias, comunican al trabajador que no ha superado el periodo de prueba".

Las empresas tienen el derecho legítimo a prescindir de los trabajadores si consideran que sus cualidades no son aptas para cubrir un puesto de trabajo. Pero no pueden dar de baja a los empleados a su libre albedrío. La

capacidad del empresario de cesar a sus empleados tiene su límite en los derechos fundamentales de los trabajadores. En caso de que una persona considere que su cese es un abuso laboral, podrá reclamar ante los tribunales. De hecho, con el incremento en el número de bajas por esta práctica, los órganos judiciales han observado un aumento en las reclamaciones para declarar la nulidad o la improcedencia de este tipo de ceses.

## Batalla en los tribunales

A las puertas de 2024, ya se han dictado sentencias en las que los órganos judiciales han declarado la invalidez de estos ceses. Tal y como declara Alfredo Aspra, abogado laboralista y socio de Labor-matters Abogados, hay determinados pronunciamientos judiciales que han coincidido en afirmar como abusivos aquellos ceses que, "en atención al poco tiempo transcurrido desde el inicio, se considera que el empresario no ha tenido oportunidad de constatar realmente la idoneidad del trabajador". Y en caso de demostrar que, efectivamente, la finalización del periodo de prueba responde a una causa discriminatoria, "tal decisión podría ser anulada", asevera.

El Tribunal Supremo también se ha pronunciado en un caso similar. Una reciente sentencia del pasado mes de abril declaró como improcedente el cese de un empleado porque la empresa no estableció la duración exacta del periodo de prueba. El Alto Tribunal avala que conocer la fecha de inicio y de fin del periodo de prueba es un derecho mínimo del empleado. Desconocer esa información puede generar incertidumbre e inseguridad jurídica en los trabajadores. Ante este escenario, el Supremo resuelve que las empresas tienen la obligación de estipular una duración concreta en su convenio colectivo o de especificar el periodo de tiempo que aparece regulado en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de no definir su duración, la justicia obliga a readmitir o indemnizar al empleado.

Al fin y al cabo, una empresa siempre va a querer probar las habilidades del empleado y, a su vez, el trabajador dará por hecho que reúne las cualidades necesarias para cubrir el puesto. Una solución para regular estos posibles ceses, plantea Victoria Caldevilla, socia de laboral en Andersen, es que las empresas ofrezcan "una justificación que exponga las razones por las que no se ha superado el periodo de prueba". De esta manera, la baja del empleado se haría "más transparente", lo que podría moderar el elevado número de ceses y limitar la argucia de las empresas de usar el periodo de prueba como espejo de los contratos temporales.

“**Algunas compañías usan esta fórmula para esconder lo que en realidad es un contrato temporal**”

## CLAVES

### Más inspecciones

Otra de las medidas más efectivas para prevenir un posible abuso laboral durante el periodo de prueba puede ser la de aumentar el número de inspecciones por parte del Ministerio de Trabajo. Y es que, según indica Nuria Alamillo, abogada de ETL Global, la amenaza de una demanda indemnizatoria por parte del trabajador no es una medida suficiente para disuadir a la empresa, ya que "la cantidad

es mínima, y al empresario le compensa seguir con esta estrategia puesto que no todos los trabajadores se aventuran a una reclamación que se va a prolongar bastante en los juzgados". Por ello, "la Inspección de Trabajo debería actuar con una campaña específica, para sancionar a las empresas que incurren en esta práctica, que ya es candente y actual", sostiene la letrada.