

REPORTING
Nº 4/2006
CUESTIONES LABORALES
EL PERIODO DE PRUEBA EN LOS CONTRATOS LABORALES

En este *RepOrting*, pretendemos hacer una breve aproximación al concepto de periodo de prueba ya que, saber porqué, cómo y cuándo se puede aplicar, puede significar un ahorro importante, tanto económico como en conflictividad laboral, en sede de política de personal.

El periodo de prueba es aquel que se pacta entre empresa y trabajador al inicio de una relación laboral, con la finalidad de que el empresario pueda examinar el comportamiento y rendimiento del nuevo trabajador incorporado. En caso de que el empresario este insatisfecho con la nueva relación laboral, dentro del periodo de prueba, el empleador puede resolver el contrato de trabajo sin necesidad de alegar causa que justifique dicha decisión. En tal caso, no existe obligación de realizar preaviso ni ofrecer indemnización alguna.

El periodo de prueba es una herramienta muy útil, no obstante para que se pueda aplicar correctamente a la hora de una resolución contractual unilateral, se deben dar las siguientes particularidades:

1. La duración viene determinada por el Convenio Colectivo que sea de aplicación a la empresa, y se imputara en función de la categoría del trabajador. En caso de que el Convenio Colectivo no establezca nada al respecto se debe atender a lo dispuesto en el Artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, (6.-) seis meses para los técnicos titulados y (2.-) dos meses para el resto de trabajadores.
2. No se puede pactar un periodo de prueba con un trabajador, que con anterioridad ya haya prestado servicios en la empresa con la misma categoría. La Jurisdicción Laboral considera en estos casos el periodo de prueba como nulo y por lo tanto en caso de resolución contractual unilateral por parte del empresario, en el que se alegue no superar el periodo de prueba, esta resolución se considerará nula. Esto es así incluso cuando el trabajador ha prestado servicios para la empresa a través de una ETT y posteriormente haya sido contratado directamente por la empresa, en relación laboral.
3. Es obligatorio hacer constar en el contrato de trabajo la duración del periodo de prueba, ya que si no se hace mención expresa, se entenderá que no hay periodo de prueba, aunque en el Convenio Colectivo de aplicación en la empresa venga establecido el mismo.
4. Durante el periodo de prueba, el trabajador genera antigüedad por lo que el empresario debe cotizar por el mismo, desde el comienzo de la relación laboral.
5. La resolución contractual unilateral en periodo de prueba no necesita acreditar una justificación de la misma.

En caso de resolución contractual unilateral durante el periodo de prueba, si se da cumplimiento a lo expresado con anterioridad, no se devengará indemnización alguna a favor del trabajador. En caso de no cumplirse alguna de las particularidades anteriores la resolución contractual unilateral será considerada nula y el trabajador tendrá derecho a ser readmitido en la empresa.