

EL PERIODO DE PRUEBA: FINALIDAD, DURACIÓN, FORMA Y EFECTOS EN LA RELACIÓN LABORAL

Tal y como señala el art. 14 del Estatuto de los trabajadores, el periodo de prueba pactado en el contrato de trabajo tiene como finalidad que tanto el empresario como el trabajador realicen *“las experiencias que constituyan el objeto de la prueba”*; esto es, que ambas partes comprueben si sus características, circunstancias, aptitudes y expectativas se satisfacen con la relación laboral pactada.

Su duración es variable, en función del **tipo de relación laboral** (especial u ordinaria) y de la **modalidad de contratación** (en prácticas, de apoyo a emprendedores, temporal, indefinido...). Además, depende de que **su regulación** esté contemplada en el convenio colectivo – a cuya concreción remite la norma – o, por el contrario, se rija por los límites básicos del Estatuto de los Trabajadores. Si la duración pactada excede de la establecida por el convenio o la ley, no será lícito y no producirá efectos.

El periodo de prueba debe **pactarse por escrito** por exigencia legal y al **inicio de la relación laboral**. Es frecuente, también, el acuerdo por escrito acerca de la suspensión de su cómputo en las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, etc. que no se interrumpe si no se pacta expresamente.

Es **nulo** si no está consignado por escrito y también cuando el trabajador ya ha desempeñado las *mismas funciones* con anterioridad en la empresa, si bien pueden contemplarse algunas excepciones a esta última posibilidad en función de las circunstancias concretas (tiempo trabajado en la anterior contratación, tiempo transcurrido desde su finalización, características de las tareas a desempeñar, entre otras).

El principal efecto que deriva de pactar periodo de prueba es que ambas partes y mientras esté vigente su duración lícita pueden resolver el contrato de trabajo sin causa, ya que **permite el desistimiento** a instancia de cualquiera de ellas. Incluso se ha afirmado que no es necesaria formalidad alguna para la extinción contractual, si bien es aconsejable la notificación escrita en aras de la seguridad jurídica.

Una vez transcurrido el periodo de prueba pactado, el contrato produce "*efectos plenos*", es decir, se excluye la posibilidad de desistimiento y la extinción del contrato tiene que someterse a causa legal y justificada. Por lo demás, durante el periodo de prueba se despliegan todos los derechos y obligaciones recíprocos, y específicamente se establece por la ley que el tiempo de servicios es computable a efectos de antigüedad.

(Todas las noticias publicadas en esta pagina son de elaboración propia. Queda prohibida su copia o difusión sin permiso expreso de los autores)

SERPYME // 09.06.2016