



Javier Izaguirre Fernández

Redactor de Economist & Jurist.



El Supremo confirma la nulidad del período de prueba y del despido de una embarazada

La Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha declarado en su reciente sentencia de 9 de diciembre de 2021 que es inválida la fijación por escrito de un período de prueba en la que se hace constar una duración genérica “según convenio o [art. 14 del Estatuto de los Trabajadores](#)”.

Así, en opinión del Alto Tribunal, como el período de prueba pactado en el contrato es nulo, el cese de la trabajadora embarazada durante tal lapso **temporal sin causa justificativa alguna** también sufre de nulidad.

Hechos probados

El 2 de enero de 2018, empresa y trabajadora firmaron un contrato de trabajo indefinido, fijándose un período de prueba “según convenio o art.14 del ET”.

Asimismo, entre las cláusulas adicionales se pactó que el período de prueba se interrumpiría en caso de incapacidad temporal.

“La empresa comunicó a la trabajadora que el contrato suscrito finalizaba ese mismo día por no superar el periodo de prueba”. (Foto: Economist & Jurist)

Con carácter previo a tal acontecimiento, a cargo de una tercera empresa, se produjo el correspondiente proceso de selección de personal, **en el seno del cual la trabajadora comunicó que estaba embarazada**, haciéndoselo saber igualmente a la empresa que le iba a contratar.

El 19 de abril de 2018 ...

SUSCRÍBETE >

para una conversión completa a PDF |