



Estela Martín Estebaranz

DirCom & RSC en SincroGO. Abogada & Periodista



El Supremo insiste: no vale cualquier cláusula al fijar la duración del periodo de prueba

Tras la reforma laboral se han disparado las **extinciones de contratos por no superar el periodo de prueba**. Por ello, las sentencias sobre las cláusulas que regulan esta cuestión adquieren más relevancia que nunca. El Tribunal Supremo se acaba de volver a pronunciar sobre esta cuestión, de una manera **garantista para las personas trabajadoras**.

La regulación del periodo de prueba en el Estatuto de los Trabajadores

La regulación del periodo de prueba está establecida en el **art. 14 del Estatuto de los Trabajadores**. En concreto, en el art. 14.1 ET se dispone lo siguiente:

“**Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba**, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, **la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses** para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de 25 trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.

El empresario y el trabajador están, ...

SUSCRÍBETE >

para una conversión completa a PDF |