



Estela Martín Estebaranz

DirCom & RSC en Sincro. Abogada & Periodista y
embajadora de la red IA+Igual



El Supremo “obliga” a las empresas a mirar con lupa el periodo de prueba

Formalizar un contrato incluyendo un periodo de prueba es lo más habitual; ahora bien, que ese periodo de prueba pasase el “examen” de los tribunales (licitud de la cláusula) es otro tema. El Tribunal Supremo se ha pronunciado en diversas sentencias sobre la nulidad de las cláusulas que regulan este tiempo de prueba (la más reciente, la STS de 24 de septiembre de 2024, con remisión a STS de 12 de abril de 2023 y de 9 de diciembre de 2021).

El periodo de prueba se regula en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores y tras la última Reforma laboral (al eliminarse, entre otros cambios, el antiguo contrato de obra o servicio) se han disparado las extinciones por no superar el periodo de prueba. Esto va unido a otras cuestiones más complejas como la extinción del contrato por no superar el periodo de prueba cuando la persona trabajadora está de baja por IT y donde entra en juego la posible [declaración de nulidad del despido tras la Ley 15/2022 de igualdad de trato y no discriminación](#).

Lo ci

...

SUSCRÍBETE >

para una conversión completa a PDF |