



Facultat de Ciències Jurídiques
i Econòmiques · FCJE

TRABAJO DE FINAL DE GRADO

RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

EL PERIODO DE PRUEBA

Nombre: Javier Sánchez Altaba

Nombre del tutor del TFG: Dr. María Pilar Fuentes Llopico

Área de conocimiento: Departamento de Derecho del Trabajo/SS/Eclesiástico y del Estado

Curso académico: 2017-2018

ÍNDICE

Palabras clave	1
Introducción.....	1
1. RÉGIMEN JURÍDICO	
1.1 Concepto del periodo de prueba.....	6
1.2 Duración del periodo de prueba.....	6
1.3 Forma del periodo de prueba.....	8
1.4 Efectos del periodo de prueba.....	8
1.5 Finalidad del periodo de prueba.....	9
1.6 Nulidad del periodo de prueba.....	9
1.7 Plazo para demandar en el periodo de prueba.....	10
1.8 La prestación por desempleo en el periodo de prueba.....	10
2. NATURALEZA JURÍDICA DEL PERIODO DE PRUEBA COMO CONDICIÓN RESOLUTORIA DEL CONTRATO DE TRABAJO	
2.1 Indemnización en el periodo de prueba.....	12
2.2 Antigüedad en el periodo de prueba.....	13
2.3 Interrupción en el periodo de prueba.....	14
2.4 Desistimiento en el periodo de prueba.....	15
2.5 Contratos temporales en el periodo de prueba.....	16
3. EL PERÍODO DE PRUEBA EN LAS RELACIONES LABORALES ESPECIALES	
3.1 El período de prueba en el contrato de alta dirección.....	18
3.2 El período de prueba en la relación especial con deportistas profesionales.....	19
3.3 El período de prueba en la relación especial con abogados.....	20
3.4 El período de prueba en la relación especial del servicio del hogar familiar.....	22
3.5 El período de prueba en la relación especial de trabajadores minusválidos.....	22
3.6 El período de prueba en la relación especial de los artistas.....	24

4. CONTRATO INDEFINIDO DE APOYO A EMPRENDEDORES EN EL PERIODO DE PRUEBA.....	25
5. MATERNIDAD EN EL PERIODO DE PRUEBA.....	27
6. ESTUDIO DE LA REGULACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS.....	30
7. CONCLUSIONES.....	37
8. BIBLIOGRAFIA Y WEBGRAFIA.....	40
9. RESUMEN EN INGLÉS.....	41

Palabras clave

Apoyo a emprendedores, contratos temporales, Convenio Colectivo, duración, Estatuto Trabajadores, interrupción, maternidad, nulidad, periodo prueba, relaciones laborales especiales, etc.

Introducción

La definición o concepto de una prueba, es corroborar o verificar que algo se ha realizado o se está realizando correctamente. En el ámbito laboral, hablamos de prueba, cuando se establece un periodo de prueba a un empleado, para comprobar las cualidades que ha justificado tener para desarrollar sus funciones en la empresa o por otra parte ver los defectos ocultos. Si lo llevamos a la relación laboral, diríamos que es la relación contractual entre el empresario y sus trabajadores luego de la firma de un contrato para conocerse mutuamente y en la cual los trabajadores, en el periodo estipulado, deben demostrar sus capacidades al empresario, para posteriormente continuar la relación laboral mediante un contrato. Tradicionalmente, la corroboración empresarial se ha centrado en discernir si la persona contratada está en control de las capacidades que supuestamente posee. Ciertamente, el periodo de prueba se utiliza para ver la aptitud y actitud de una persona, y su forma de comportarse antes de consumarse un compromiso definitivo entre el empresario y el trabajador.

El principal objetivo del periodo de prueba es constatar si el empleado puede ser parte de la plantilla con contrato indefinido en la empresa. Si dicho trabajador podría encajar en la forma de ejercer de la empresa, en la relación con los demás trabajadores, con sus responsables y equipo directivo de forma satisfactoria, y si podría encajar realizando correctamente todas las tareas asignadas. Esta experimentación ocurre una vez se ha perfeccionado el contrato entre las partes y coincide con el ingreso y admisión del trabajador a la relación de trabajo. De este modo, el periodo de prueba tiene una duración y finaliza cuando se ha cumplido el plazo y se supera la prueba. En el momento en el que el contrato deja de ser provisional, en cierto modo y se convierte en un contrato permanente y definitivo o bien finaliza en el momento que el empresario o el trabajador deciden desistir la relación laboral antes de que el periodo de prueba llegue a su fin.

Cuando el periodo de prueba termine de forma que no se haya superado dicho periodo, no hay ningún tipo de vinculación ni responsabilidad entre las partes. Con lo que el empresario habiendo comprobado que las capacidades del trabajador no son las suficientes para el puesto y que no se van a cumplir los requisitos necesarios para el desarrollo de la función laboral, existe la libertad suficiente para extinguir la relación

laboral sin recibir ningún tipo de efecto económico por cumplir. A lo que tampoco tiene porque informar con un preaviso al trabajador, ni deberá abonar ningún tipo de indemnización al trabajador, podemos decir que existe un desistimiento libre por ambas partes, tanto de empresario como del trabajador. Con lo cual, aunque menos frecuente el empleado tiene la misma libertad de desistir, si las condiciones de trabajo, el ambiente laboral o el trato con supervisores no le convencen.

El trabajador debe tener una actitud positiva hacia el trabajo, estar motivado, con capacidad para conseguir todos los objetivos marcados, cumplir todos los códigos de conducta de la empresa y en el caso que no cumpliera alguno de los requisitos, siempre estar dispuesto a corregirlo y mejorar. Para comprobar si está cumpliendo con los objetivos marcados el empleado se evaluara con diferentes exámenes para comprobar si está siendo apto y valido para la empresa.

El empresario deberá primeramente aportar toda la información necesaria al trabajador para poder realizar todas las tareas de la manera correcta y adecuada para facilitar la adaptación. Para comprobar que la actitud y aptitud del empleado está siendo la adecuada para el puesto permitirá que el trabajador ocupe dicho puesto y pagar los servicios del empleado que está a prueba, está prestando, siempre respetando su dignidad y cumplir con las obligaciones que la legislación laboral le dictamina en sus relaciones con los trabajadores.

Para fijar un periodo de prueba no puede venir estipulado en cualquier contrato de trabajo, por lo que tiene que estar previamente pactado por ambas partes, y en el caso que no estuviera recogido por escrito, implicaría que al no haber sido pactado no existe periodo de prueba en dicho contrato.

Así que como acabamos de mencionar el periodo de prueba debe estar fijado por escrito, desde el comienzo de la relación laboral, esto indica que si se pacta posteriormente se considerará nulo.

Legalmente debe definir la duración máxima del periodo de prueba la Negociación Colectiva, mediante los Convenios Colectivos correspondientes, y en el caso de ausencia en sus Convenios correspondientes se recurrirá al Estatuto de los Trabajadores, y más concretamente al artículo 14.

Con lo cual observamos que el Convenio colectivo no atesora ningún límite cuando se concretan los plazos del periodo de prueba, ya que dichos plazos se ha comprobado que deben pactarse según cada medio de negociación, así que se podrá instaurar la duración máxima siempre que las partes pacten dicho acuerdo según cada actividad a la que se dedica la empresa.

Si hablamos de forma jurídica el periodo de prueba tiene un carácter excepcional, ya que esta entre la línea que separa los derechos de uno con el principio de estabilidad en el empleo que defienden los diferentes convenios. Esta diferencia la observamos entre el derecho de proteger que el trabajador continúe en la empresa y por otro lado el libre desistimiento durante el periodo de prueba. En la que existe en cierto modo una facilidad de extinguir el contrato de trabajo por parte del empresario, sin embargo normalmente la normativa lo que realmente pretende es defender y proteger al trabajador siendo contrario a la extinción del contrato.

Dentro de esta naturaleza jurídica hemos podido estudiar la inexistencia de indemnización en el periodo de prueba y que la antigüedad se sigue computando desde el primer día de la formalización de la relación laboral, también hemos podido corroborar las diferentes causas que existen para concretarse la interrupción del periodo de prueba, al igual que los contratos temporales en el periodo de prueba siendo varias las opciones que tiene el empresario para contratar empleados mediante este medio.

Otro de los puntos que hemos querido estudiar es, las diferentes relaciones laborales especiales que existen, diferenciándolas entre sus características y los periodos de prueba que establecen cada uno de ellos. Los más relevantes a nuestro juicio son: el contrato de alta dirección, que son los empleados que poseen poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, los cuales conlleva a objetivos generales de la empresa, con autonomía y responsabilidad, la relación especial de los deportistas profesionales, que son los que se dedican a la práctica del deporte dentro del ámbito de organización y dirección de un club a cambio de una compensación económica, la relación especial con abogados, son los que realizan sus servicios y estén retribuidos, por su propia cuenta pero siempre con la supervisión y dirigido por el titular de un despacho de abogados, individual o colectivo, la relación especial del servicio del hogar familiar, son los trabajadores que realizan sus funciones dentro del hogar del empleador, la relación especial de trabajadores minusválidos, son considerados trabajadores minusválidos los que presentan una minusvalía igual o superior al 33 por 100, realicen sus trabajos en los Centros especiales de empleo, con un periodo de adaptación siempre supervisado por un equipo multiprofesional y por último la relación especial de los artistas, que se establece entre el empresario que organiza el espectáculo y los que realizan la actividad artística y a cambio reciben una prestación económica.

Más adelante el proyecto estudia el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores respecto al periodo de prueba en el que acogiéndonos a la Ley 3/2012 establece el nuevo contrato indefinido de apoyo a emprendedores con el que se intenta mejorar condiciones laborales para la pequeña empresa con contratos indefinidos tanto a jornada completa como con contrato a tiempo parcial, para empresas con menos de 50 trabajadores. En el que para fomentar este tipo de contrataciones la norma rige unas bonificaciones y deducciones fiscales. Estudiando los diferentes periodos de prueba en la Negociación colectiva, hemos encontrado este como el más diferente y peculiar puesto que la duración del periodo de prueba se alarga hasta 1 año y en que dicha libertad de desistimiento conlleva a usarse como técnicas para fomentar el empleo, ya que las empresas promueven la contratación mediante la libertad de despido durante el primer año de contrato.

Desarrollando el punto de la maternidad en el periodo de prueba vemos como, la mujer trabajadora que este embarazada tiene una garantía de derecho en la que se condiciona el derecho de libertad de desistir el contrato de trabajo del empresario. Puesto que el empresario tiene que demostrar que si quiere extinguir cualquier relación laboral dentro del periodo de prueba, debe justificar dicha causa objetiva, razonable y proporcionada. Ya que de otro modo se considerará el desistimiento como despido nulo, con todas sus consecuencias jurídicas. Y en el caso que se demostrara una discriminación se considera nulo radical.

Otro de los puntos del proyecto ha sido el estudio de cómo se regulan los periodos de prueba dentro de los diferentes Convenios Colectivos, tanto nacionales, como de la Comunidad Valenciana, en el que hemos podido observar la diferencia entre los sectores y sus tipos de contratos y de periodos de prueba.

Legislación utilizada para realizar el proyecto, entre otros:

- Art. 85.3 del E.T., modificado por Ley 3/2012
- Art. 49.1.b) del E.T.
- Art. 14.1 del E.T.
- Art. 14.2 del E.T.
- Art. 14 C.E. 19
- Art. 11. E.T. Contratos formativos. d)

- Art. 15. E.T. Duración del contrato
- Art. 59 E. T. Prescripción y caducidad, 3
- Art. 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del E. T.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Convenio Colectivo del Balonmano Profesional, DGE Resol 11-1-17 art.16, BOE 26-1-17
- Convenio Colectivo del Ciclismo Profesional art.11, DGTr Resol 17-3-10, BOE 1-4-10
- Convenio Colectivo del Baloncesto Profesional art.9, DGE Resol 6-10-14, BOE 17-10-14
- Convenio Colectivo del Baloncesto Profesional Liga Femenina art.16, DGTr Resol 21-12-07, BOE 15-1-08
- Artículo 2,1 a) del Estatuto de los Trabajadores considera relación laboral de carácter especial la del personal de alta dirección, esto se regula en el Real Decreto 1382/1985.
- Artículo 2,1 d) del E. T. considera relación laboral de carácter especial la de los deportistas profesionales, estableciéndose en la disp. adic. 1ª Ley 32/1984 de 2 agosto.
- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio de Hogar Familiar.
- Real Decreto 1368/1985 de 17 de Julio, por el que se regula la Relación Laboral de carácter Especial de los Minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.
- Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto de 1985, por el que se regula la Relación Laboral Especial de los Artistas en Espectáculos Públicos.
- Ley 3/2012, de 6 de julio de 2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

1. FUNDAMENTACIÓN TEORICA

1.1 Concepto del periodo de prueba

El periodo de prueba consiste en examinar principalmente al trabajador, en el inicio de la relación laboral, para averiguar y constatar los conocimientos, las capacidades, las habilidades, las destrezas, la inteligencia y su potencial para saber si es apto y competente para la relación laboral; y por otra parte sirve para que el trabajador pueda constatar las condiciones en las que se va a encontrar para desarrollar su trabajo. Esto quiere decir, que ambas partes, mientras esté en vigor este periodo de prueba, podrán resolver el contrato de trabajo sin tener que aducir causa alguna.

El periodo de prueba debe estar incluido en el contrato de trabajo para que dicho periodo sea válido.

Vemos una sentencia del Tribunal Supremo¹ en la que desestima el recurso del trabajador alegando, entre otras cosas, que la empresa está en su derecho de finalizar el contrato estando en el periodo de prueba, ya que durante ese periodo es cuando se ve si el trabajador tiene las aptitudes suficientes para desempeñar el puesto.

1.2 Duración del periodo de prueba

La duración del período de prueba suele recogerse en la negociación colectiva; y sólo en defecto de regulación, se encomendaría al Estatuto de los Trabajadores. Por lo tanto la duración máxima del periodo de prueba estará estipulada en los Convenios Colectivos del sector y categoría profesional del trabajador, y como hemos mencionado anteriormente, si no viniera reflejado la ley, en el artículo 14² del Estatuto de los Trabajadores, dicta “un periodo de prueba de seis meses para los técnicos titulados, o de dos meses para el resto de los trabajadores. Y en las empresas con menos de veinticinco trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados”.

¹ Tribunal Supremo Sala 4ª, S 12-3-1987, EDJ 1987/2037, STS Sala 4ª de 12 marzo de 1987

² Artículo 14. Estatuto Trabajadores. Periodo de prueba. “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 veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados”.

En el artículo 11.1.d)³ del Estatuto de los Trabajadores, viene recogido “un periodo máximo de prueba de un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que se encuentren en posesión del título de grado medio y de dos meses para los que posean el título de grado superior, siempre en el caso de no estar regulado en Convenio Colectivo.

En el artículo 15⁴ del Estatuto de los Trabajadores se establece que “los contratos temporales de duración determinada por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que el Convenio Colectivo indique lo contrario”.

Y en el Real Decreto-Ley 3/2012 y la posterior Ley 3/2012⁵ dicta que “el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, el periodo de prueba será de un año en todo caso”.

³ Artículo 11. E.T. Contratos formativos. d) “Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3”.

⁴ Artículo 15. E.T. Duración del contrato. “En los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores 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”.

⁵ Ley 3/2012, de 6 de Julio, Artículo 4. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores. 3. “El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de la duración del periodo de prueba a que se refiere el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, que será de un año en todo caso. No podrá establecerse un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación”.

1.3 Forma del periodo de prueba

La forma del periodo de prueba debe acordarse por escrito, y estar estipulado en el contrato de trabajo desde el inicio de las funciones que se vayan a realizar en dicho contrato, en tal caso, si posteriormente a la firma del contrato se pactase un periodo de prueba, aunque viniera recogido por escrito, sería nulo a todos sus efectos. Si no hubiera establecido periodo de prueba en el contrato de trabajo, por mucho que se haya acordado verbalmente, se considerará que no existe periodo de prueba.

En este sentido, el artículo 14.1⁶ del Estatuto de los Trabajadores in fine se expresa: “Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación⁷.”

Por último está la posibilidad que las partes puedan pactar en el contrato que no exista periodo de prueba⁸, pero deberá estar bien estipulado como cláusula en el contrato.

1.4 Efectos del periodo de prueba

Los efectos del periodo de prueba que tiene el trabajador, son exactamente los mismos derechos, deberes y obligaciones que tiene todo empleado de la empresa. Cuando haya finalizado el periodo de prueba y ninguna de las dos partes haya querido renunciar a continuar dicho contrato, éste producirá plenos efectos, y dicho periodo de prueba computará como tiempo efectivo de la antigüedad del trabajador.

⁶ Artículo 14.1 E.T. Periodo de prueba. “Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación”.

⁷ Sentencia (STS) 104/2005, Tribunal Supremo. Sala de lo Social, Madrid. Sentencia según la cual se declara despido improcedente a favor de la demandante, al quedar los hechos probados, que había superado el periodo de prueba desempeñando funciones anteriormente en la empresa.

⁸ O. FERNANDEZ MARQUEZ, El periodo de prueba en el contrato de trabajo, Tirant lo Blanch, 2014, p.18.

1.5 Finalidad del periodo de prueba

La finalidad principal del periodo de prueba es experimentar⁹ la relación laboral, de verificación de la aptitud profesional¹⁰, para conocer si el trabajador está preparado para realizar correctamente el Trabajo, esto conlleva, a que cuando finalice dicho periodo de prueba, el empresario ya no podrá dictaminar que el trabajador no estaba capacitado para desempeñar dichas tareas, ya que ha completado un periodo de prueba anteriormente. De otro modo, también indica un conocimiento al trabajador de las tareas y la empresa en las que va a desarrollar las funciones, y en todo caso, es el propio trabajador el que también puede extinguir de forma unilateral el contrato, durante dicho periodo de prueba, si no se cumplen los requisitos pactados. Por otra parte, da conocimiento a ambas partes, del aspecto personal y humano y no solo el relacionado en el ámbito laboral.

1.6 Nulidad del periodo de prueba

El periodo de prueba se considerará nulo, lo que conlleva, si se finaliza la relación laboral, a un despido improcedente, y existen varios casos; que como hemos ya mencionado anteriormente; no este estipulado por escrito en el contrato, esto significará que no existe periodo de prueba; cómo podemos observar en la Sentencia¹¹ del Tribunal Supremo de Madrid, en la que da la razón a la empleada, al ser despedida por no superar el periodo de prueba, cuando en el contrato no venía recogida ninguna cláusula con el periodo de prueba. Otro caso sería que se exceda la duración del periodo de prueba de los límites que se establecen en el contrato, ya sea pactado o los que recogen el Convenio Colectivo. También se considerara nulo a todos los efectos si se empieza una relación laboral pactando el periodo de prueba verbalmente y al tiempo de haber iniciado la actividad laboral se quiere reflejar por escrito. En el

⁹ A. MARTIN VALVERDE, El periodo de prueba en el contrato de trabajo, Monte corvo, Madrid, 1976, p.15.

¹⁰ A. MARTIN VALVERDE, El periodo de prueba en el contrato de trabajo, Monte corvo, Madrid, 1976, p.124 y 132.

¹¹ Sentencia (STS) 7579/2001, Tribunal Supremo, Madrid. Sentencia según la cual la falta de pacto escrito que acuerde el periodo de prueba no puede ser compensada por que venga recogido en el Convenio Colectivo que en los contratos de trabajo han de efectuarse con periodo de prueba.

artículo 14.1¹² del Estatuto de los Trabajadores señala que “será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación”.

Por otra parte tenemos la nulidad, en los casos que se demuestre que ha habido una acción discriminatoria, ya sea de raza, religión, sexo e incluso, el despido por maternidad, si se demuestra que ha sido el motivo detonante, el de ser madre, también se podría considerar como nulo.

1.7 Plazo para demandar en el periodo de prueba

El plazo para demandar en el despido improcedente del periodo de prueba es el mismo que en un despido normal. Y como vemos en el artículo 59¹³ del Estatuto de los Trabajadores, con título “Prescripción y caducidad”, el apartado 3 cita “el ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos”. Por lo tanto, como hemos indicado que es similar, serán 20 días hábiles siguientes al día del despido, sin contar sábados ni festivos.

1.8 La prestación por desempleo en el periodo de prueba

La normativa legislativa que se refiere a la prestación por desempleo la encontramos en Real Decreto Legislativo¹⁴ 8/2015, concretamente en el Titulo III de dicho Real Decreto en los artículos 262 hasta el 304, donde se regulan la prestación

¹² Artículo 14. E.T. Periodo de prueba. “Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación”.

¹³ Artículo 59 E. T. Prescripción y caducidad, 3. “el ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos”.

¹⁴ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

por desempleo. También el Real Decreto¹⁵ 625/1985 es importante ya que en él se desarrolla la Ley 31/1984 de Protección por Desempleo. Importante también es el Real Decreto Legislativo¹⁶ 2/2015 donde se establecen criterios de prestación por desempleo en el Estatuto de los Trabajadores. Y por último destaca el artículo 208.1.g) de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) para entrar en materia sobre la prestación por desempleo.

En el periodo de prueba existe la opción de poder cobrar la prestación por desempleo, ya que el empleado cotiza a la Seguridad Social desde el primer día, aun estando en el periodo de prueba, pero se tienen que cumplir algunos requisitos: En primer lugar e importante, el empleado deberá ser despedido, si es él, el que abandona el puesto no podrá optar a la prestación por desempleo. Si ha trabajado menos de 6 meses no le computará para cobrar prestación, tan solo optará al subsidio, y solo si es despedido tras 12 meses sí que le contará para calcular la prestación y el tiempo que cobrará, y también se tendrá en cuenta al calcular la indemnización por despido. Para acreditar dichas condiciones el empresario deberá comunicarlo de forma escrita donde se resuelve el contrato laboral en el periodo de prueba, sin que la acción del despido o la extinción del contrato impidan el derecho a prestaciones¹⁷, tal y como vemos en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia, en la Sala de lo Social de Barcelona en la que al no cumplirse los requisitos necesarios para poder cobrar la prestación por desempleo, la demanda se desestima.

El empleado tendrá derecho a la prestación por desempleo si es despedido por el empresario y que el anterior empleo hubiera finalizado hace más de 3 meses.

Se puede solicitar el derecho a prestación por desempleo, el empleado que no haya recurrido la decisión de la extinción del contrato, por ineptitud sobrevenida, después de

¹⁵ Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo.

¹⁶ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

¹⁷ Sentencia (STSJ) CAT 3870/2001, Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social, Barcelona. En esta sentencia vemos que no se cumplen los requisitos necesarios para poder cobrar la prestación por desempleo en el periodo de prueba y se desestima la demanda interpuesta por el trabajador.

finalizar el período de prueba. El Tribunal Supremo dictamina que se trata de una extinción por causa objetiva que al trabajador le da derecho a reclamar la prestación por desempleo.

En este otro caso la demandante presenta recurso de casación por la sentencia¹⁸ que rechazaba que optara a la prestación por desempleo. Había que determinar si puede considerarse en situación de desempleo a un trabajador que no recurrió la decisión empresarial de prescindir de sus servicios cuando esa decisión se produce en los días posteriores a la finalización del período de prueba. El Tribunal Superior señala que la resolución impugnada no se atiene a la buena doctrina interpretativa de las condiciones para el reconocimiento de la prestación por desempleo, y ello porque la empleada vio extinguida su relación con la empresa por una causa objetiva que le daba derecho a reclamar sin más las prestaciones por desempleo. Le da la razón finalmente a la trabajadora.

2. NATURALEZA JURÍDICA DEL PERIODO DE PRUEBA COMO CONDICIÓN RESOLUTORIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

2.1 Indemnización en el periodo de prueba

En el periodo de prueba no es obligatoria la indemnización tras el cese. En todo caso, habrá que mirar el tipo de despido que se ha realizado, ya que si el despido se llegará a considerar improcedente o nulo sí que se podría llegar a obtener una indemnización.

Y tan solo se tendrá derecho a percibir los conceptos que pertenezcan del finiquito y únicamente por el tiempo que se ha prestado servicios para la empresa y dichas cantidades se deberán adjuntar en la carta de despido, ya que en caso contrario pueden ser reclamados mediante papeleta de conciliación ante el Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación (Smac).

¹⁸ Sentencia (STS) de 27 octubre de 2000, rec. 4431/1999, Tribunal Supremo.

2.2 Antigüedad en el periodo de prueba

El artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores dictamina el derecho que tiene el trabajador que está en periodo de prueba que se le compute el tiempo trabajado a efectos de antigüedad, se entiende como tal que el derecho a percibir el complemento de antigüedad¹⁹ se mantiene con respecto al tiempo que el empleado permanezca en periodo de prueba. Esto se corresponde con la igualdad de trato que merecen los empleados que están en periodo de prueba respecto de los demás trabajadores.

Para computar la antigüedad debe finalizar el periodo prueba pero sin que se extinga el vínculo contractual ya que hay jurisprudencia que dice que mientras no se rompa ese vínculo no importa que el empleado tenga pluralidad de contratos, ya que se da por hecho que la relación laboral sigue siendo la misma. Vemos como referencia legislativa un caso acorde del Tribunal Superior de Justicia²⁰ de Cataluña donde se recurre una sentencia donde se le denegaba percibir cantidades solicitadas en concepto de antigüedad, y en el que se le denegaba a la demandante ya que no podía afirmarse que la prestación de servicios se hubiera desarrollado sin solución de continuidad, puesto que la actora prestó servicios como funcionaria interina, a la que no le es de aplicación el Convenio Colectivo laboral.

Otro caso es el del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía señala que según el Convenio Colectivo aplicable, a los efectos de antigüedad se computarán los servicios prestados en período de prueba y se hubiera integrado en este siempre y cuando se adquiriera la condición de fijo de plantilla sin solución de continuidad. Y donde se le deniega ya que solo se computa para el cómputo de la antigüedad el tiempo de servicios prestados anterior a pasar a ser fijo en plantilla y sin solución de continuidad por cuanto que los servicios han de haber estado encuadrados como precisa la norma en el marco de un Convenio Colectivo.

¹⁹ M^a A. BALLESTER PASTOR, El periodo de prueba, Tirant lo Blanch, Valencia, 1995, pág. 25.

²⁰ Sentencia (STS) 25-5-1999, nº 3960/1999. Tribunal Superior Justicia Cataluña, Sala de lo Social.

Sentencia (STS) 4-12-2000, nº 3415/2000, rec. 2097/1999, TSJ Andalucía (Granada) Sala de lo Social.

2.3 Interrupción en el periodo de prueba

Las casusas por las que se puede interrumpir un contrato según nos relata los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores son; por acuerdo entre ambas partes, las que vengan recogidas en el contrato de trabajo firmado, por Incapacidad Temporal de los empleados, por estar prestando el servicio militar, por ejercer un cargo público, por razones disciplinarias (suspensión empleo y sueldo), por excedencia forzosa, por ejercer el derecho a huelga, por cierre legal de la empresa, por ser víctima de violencia de género, por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo.

El artículo 14²¹ del Estatuto de los Trabajadores dice en el apartado 3, que si en el momento del periodo de prueba se produce una incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, el cómputo del mismo se interrumpe, siempre que ambas partes lo hayan acordado y dejándolo reflejado por escrito. Esto quiere decir que se interrumpe el cómputo, pero no se interrumpe que la empresa pueda dar por finalizada la relación laboral alegando la no superación del periodo de prueba, pero siempre y cuando dicha decisión no produzca vulneración de derechos fundamentales.

Podemos encontrar algunos ejemplos donde los Tribunales han dictaminado en algún caso de ejercer una huelga en el ámbito laboral o en el servicio militar donde las situaciones que no se especifiquen previamente interrumpen el periodo de prueba y sólo podrán finalizar el contrato cuando termine la interrupción.

También vemos una sentencia del Tribunal Superior de Justicia²² donde se desestima el recurso contra una sentencia que declaró que el contrato, en situación de incapacidad temporal, se finaliza por no superar el período de prueba, en situaciones

²¹ Artículo 14.3 E.T. Periodo de prueba. "Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes".

²² Sentencia (STS1997/15226) 19-11-1997, nº 7562/1997, rec. 2947/1997 TSJ Cataluña, Sala de lo Social. "En situaciones de incapacidad temporal que afectan al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes", y en el presente caso no ha mediado acuerdo entre las partes del cómputo del período de prueba, por lo que es legítima la rescisión del contrato de trabajo a instancia de la empresa".

de incapacidad temporal que afectan al trabajador durante el período de prueba, como hemos citado anteriormente se interrumpe el cómputo si se produce un acuerdo entre ambas partes, y en este caso no había ningún pacto entre las partes del cómputo del período de prueba, por lo que es legal la finalización del contrato de trabajo por parte de la empresa.

2.4 Desistimiento en el periodo de prueba

El momento inicial a partir del cual puede surgir el desistimiento²³ durante el periodo de prueba es en el mismo momento en el que se pactó dicha prueba. Por eso la resolución es posible, aunque no se haya incorporado el propio empleado a su puesto de trabajo.

Como ya hemos explicado anteriormente en el proyecto, el empresario puede desistir de la relación laboral cuando no se haya superado el periodo de prueba pactado, dicho escaparaté consiste en conocerse mutuamente para ver las capacidades para poder desarrollar una relación y así observar si se cumplen o no las expectativas.

El desistimiento durante el periodo de prueba puede dar lugar a varias calificaciones según situaciones, por ejemplo, extinción no causal del contrato cuando el periodo de prueba se ha declarado fraudulento o con abuso de derecho (despido improcedente) o extinción con principio de no discriminación o atentando a derechos fundamentales (despido nulo)²⁴. Por tanto, la decisión de desistimiento no debe comportar una discriminación o lesión de derechos fundamentales.

Por ejemplo un trabajador en la que el empleador ya conocía el desarrollo de las mismas funciones con anteriores contratos laborales hace que el desistimiento en el periodo de prueba sea considerado nulo.

Vemos un caso en el que el Tribunal Superior²⁵ de Justicia de Madrid estima recurso de suplicación ya que declara correcta la extinción de la relación laboral por

²³ M^a A. BALLESTER PASTOR, El periodo de prueba, Tirant lo Blanch, Valencia, 1995, pág. 65.

²⁴ Sentencia (STC) de 3 de Mayo de 1983, Ar/3845.

²⁵ Sentencia (STSJ 2014/169328) de 26 Mayo de 2014, sec. 6^a, nº 421/2014, rec. 274/2014, Sala de lo Social Madrid. “La extinción durante el periodo de prueba no se califica como nula si no existen indicios de discriminación o si, existiendo, la empresa acredita que el cese produjo por causas razonables y justificadas”.

desistimiento en el periodo de prueba a una mujer embarazada, ya que no se han aportado pruebas que conlleven a la discriminación, ante este hecho el empresario no necesita dar los motivos del desistimiento.

Por otro lado el Tribunal Superior²⁶ de Justicia de Cataluña da la razón al empresario, en la cual el empleado presentaba recurso de suplicación para concretar si la comunicación de desistimiento del empresario durante el período de prueba necesitaba que fuera con formalidades especiales. A lo que concluyen que el desistimiento del período de prueba no requiere de forma especial ni de preaviso, sin o pacto por ambos en el contrato de trabajo.

2.5 Contratos temporales en el periodo de prueba

Podemos observar en el Real Decreto 2720/1998²⁷, de 18 de diciembre, en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores el tema relacionado con los contratos temporales.

Se pueden celebrar contratos eventuales, para realizar un servicio u obra determinada, cuando existe acumulación de pedidos según circunstancias del mercado o para sustitución de trabajadores con derecho a que se les guarde su puesto de trabajo (excedencia, maternidad, paternidad...)

En el supuesto de contrato temporal por obra o servicio no podrán sobrepasar los tres años ampliables hasta doce meses más por convenio colectivo. Cuando hayan pasado dichos plazos, los empleados se convertirán automáticamente en trabajadores fijos de la empresa.

Cuando sea por acumulación de tareas o exceso de pedidos según mercado, los contratos tendrán una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses. Existe la posibilidad de realizar una excepción donde el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, y siempre sin superar las tres cuartas partes del periodo establecido, máximo doce meses.

²⁶ Sentencia (STSJ 2001/36932), de 27 Julio de 2001, nº 6652/2001, rec. 1061/2000, STSJ Cataluña, Sala de lo Social.

²⁷ Real Decreto 2720/1998, de 18 de Diciembre, artículo 15 del E. T. contratos de duración determinada.

Si el contrato tuviera una duración inferior a la máxima legal establecida, existe la posibilidad de aumentarse, siempre y cuando este pactado por ambas partes y sin que la duración total del contrato supere la duración máxima.

El artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores²⁸ prevé la duración de los contratos, el punto 2 dentro del mismo artículo, establece que los trabajadores que no han sido dados de alta a la Seguridad Social, siempre que se hayan cumplido los plazos fijados para el periodo de prueba, obtendrán un contrato por tiempo indefinido.

El periodo de prueba en los contratos temporales viene recogido en el artículo 14 de los Estatutos de los Trabajadores que dice que los contratos eventuales de determinada duración que no superen los seis meses, el periodo de prueba no podrá sobrepasar los límites de un mes, o que en el Convenio Colectivo viniera recogido de otra forma.

Si se diera el caso, como hemos podido ver anteriormente, de una sucesión de contratos temporales, cuando finalice dicho contrato o se convierte en contrato indefinido se deberá tener en cuenta para la antigüedad la fecha del primer contrato temporal.

Vemos el ejemplo de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña²⁹ donde el Ayuntamiento al que había demandado el trabajador recurre en suplicación la sentencia que había declarado un despido improcedente. El Tribunal Superior de Justicia desestima el recurso ya que se demuestra que la forma en la que se había procedido a la contratación temporal del trabajador por obra o servicio lo fue en fraude de ley, ya que como hemos visto anteriormente para este caso se debe justificar que existe la causa por la que se reclama el contrato temporal para dicha obra o servicio.

Otro caso interesante es el del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia donde la empleada recurre en suplicación ante la sentencia que denegó la reclamación por despido. El Tribunal Superior de Justicia aceptó dicho recurso ya que consideraba que la contratación de la trabajadora con sucesivos contratos temporales lo fue en fraude de ley, ya que no se demostró las causas por las que el contrato era temporal y superó el tiempo de la permanencia que se permite legalmente en estos

²⁸ Artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del E. T.

²⁹ Sentencia (STS 2007/138308) de 10 julio de 2007, sec. 1ª, S 10-7-2007, nº 5173/2007, rec. 2948/2007, TSJ Cataluña Sala de lo Social.

casos, con lo cual dicho contrato debe establecerse como indefinido y su extinción considerarla improcedente ya que no había ninguna causa justificada. Y la antigüedad se debe contabilizar desde el primer contrato.

3. EL PERÍODO DE PRUEBA EN LAS RELACIONES LABORALES ESPECIALES

3.1 El período de prueba en el contrato de alta dirección

El artículo 2,1 a) del Estatuto de los Trabajadores³⁰ considera relación laboral de carácter especial la del personal de alta dirección, esto se regula en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

El artículo 1 en el apartado 2 del Real Decreto³¹ anteriormente citado considera personal de alta dirección a los empleados que poseen poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, los cuales conlleva a objetivos generales de la empresa, con autonomía y responsabilidad, tan solo deberá recibir instrucciones directas de la persona que ocupe un grado mayor de responsabilidad en la empresa. La relación laboral especial del personal de alta dirección se caracteriza por la confianza de las partes, ejerciendo sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe.

El contrato especial del trabajo del personal de alta dirección quedará estipulado por escrito, en duplicado, uno para cada parte. En el caso que no hubiera un pacto escrito, se considerará empleado personal de alta dirección cuando se

³⁰ Artículo 2,1 a) del Estatuto de los Trabajadores considera relación laboral de carácter especial la del personal de alta dirección, esto se regula en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

³¹ Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la Relación Laboral de carácter Especial del personal de Alta Dirección. 2. "Se considera personal de alta dirección a aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad".

cumpla el art. 8,1 del Estatuto de los Trabajadores y la prestación profesional coincida con el artículo 1,2 del Real Decreto.

El artículo 5 del citado Real Decreto³² estipula que en el contrato especial de trabajo del personal de alta dirección se puede pactar un período de prueba como máximo de 9 meses, si el contrato es indefinido, y como cita el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores si finaliza dicho periodo de prueba sin desistimiento se producirá plenos efectos en el contrato, contabilizando la antigüedad del trabajador.

3.2 El período de prueba en la relación especial con deportistas profesionales

Según recoge el artículo 2,1 d) del Estatuto de los Trabajadores³³, y donde se establece, que los deportistas profesionales están considerados como relación laboral de carácter especial. Tal relación especial de los deportistas profesionales viene regulada por el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio³⁴, a la que se refiere en el artículo anteriormente citado.

El artículo 1³⁵, apartado 2 de este Real decreto nos define quienes se consideran deportistas profesionales; los cuales son los que se dedican a la práctica del deporte dentro del ámbito de organización y dirección de un club a cambio de una compensación económica.

El período de prueba en la relación especial con deportistas profesionales se puede estipular por escrito y que ambas partes puedan finalizar la actividad laboral sin tener

³² Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la Relación Laboral de carácter Especial del personal de Alta Dirección. 5. "En el contrato especial de trabajo del personal de alta dirección podrá concertarse un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de nueve meses, si su duración es indefinida".

³³ Artículo 2,1 d) del E. T. considera relación laboral de carácter especial la de los deportistas profesionales, estableciéndose en la disp. adic. 1ª Ley 32/1984 de 2 agosto.

³⁴ Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la Relación Laboral Especial de los Deportistas Profesionales.

³⁵ Artículo 1. Apartado 2. "Son deportistas profesionales quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución".

que alegar causa alguna, sin necesidad de preaviso ni indemnización por escrito. Y en la que su duración no podrá sobrepasar de los 3 meses.

En el fútbol³⁶ profesional solo puede establecerse un período de prueba por escrito en contratos de trabajo firmados cuando ya haya empezado la competición oficial, con una duración máxima de 15 días. Los jugadores de fútbol sala³⁷ profesional, tienen un periodo de prueba de un mes si el jugador participa por primera vez en la Liga Nacional de Fútbol Sala, y de máximo 15 días, en el resto de casos. Para los jugadores de balonmano³⁸, el periodo de prueba tiene que venir estipulado por escrito, y no puede superar los 3 meses desde la incorporación a los entrenamientos. Por otra parte los ciclistas³⁹ profesionales no se puede introducir en el contrato período de prueba. Los jugadores de baloncesto⁴⁰, pueden establecer en el contrato un periodo de prueba de un mes. Y por el contrario las jugadoras⁴¹ de baloncesto el periodo de prueba no puede superar los dos meses, y siempre por escrito en el contrato. En el caso de Incapacidad Temporal, maternidad, adopción o acogimiento de la jugadora en el periodo de prueba, interrumpen el cómputo pero debe ser por mutuo acuerdo.

3.3 El período de prueba en la relación especial con abogados

El artículo 2,1 a) del Estatuto de los Trabajadores dictamina que, bajo algunas condiciones, los abogados en despachos profesionales están considerados como relación laboral de carácter especial. El Real Decreto 1331/2006 es el que regula dicha relación laboral especial de los abogados.

La actividad profesional de los abogados está considerada relación laboral especial cuando los abogados realicen sus servicios y estén retribuidos, por su propia cuenta pero siempre con la supervisión y dirigido por el titular de un despacho de abogados,

³⁶ Convenio Colectivo del Fútbol Profesional art.13, DGE Resol 23-11-15, BOE 8-12-15.

³⁷ Convenio Colectivo del Fútbol Sala Profesional, DGE Resol 22-3-17, BOE 5-4-17.

³⁸ Convenio Colectivo del Balonmano Profesional, DGE Resol 11-1-17 art.16, BOE 26-1-17

³⁹ Convenio Colectivo del Ciclismo Profesional art.11, DGTr Resol 17-3-10, BOE 1-4-10

⁴⁰ Convenio Colectivo del Baloncesto Profesional art.9, DGE Resol 6-10-14, BOE 17-10-14

⁴¹ Convenio Colectivo del Baloncesto Profesional Liga Femenina art.16, DGTr Resol 21-12-07, BOE 15-1-08

individual o colectivo. Para que esta relación laboral especial exista se deben cumplir varios requisitos; que el abogado no sea quien dirija ni organice el despacho de abogados y que la prestación que reciba el abogado por los trabajos realizados no esté ligada en su totalidad a los honorarios que vayan a cobrar en el despacho de abogados por realizar dichos trabajos.

Quedarían excluidos de pertenecer a las características de relación laboral especial los abogados que realicen su trabajo por su propia cuenta, los abogados que trabajen de forma simultánea en algún caso pero que los despachos sean independientes, los abogados que trabajen en un despacho con el empresario y tengan una relación parental hasta segundo grado de consanguinidad, etc. También están excluidos los trabajos de pasantía o formación para después ejercer de abogado ya que no pueden estar dentro de la relación laboral especial de los abogados que desarrollan sus funciones laborales en despachos.

En el artículo 8 del mencionado Real Decreto⁴² prevé que el periodo de prueba debe venir recogido siempre por escrito y no puede sobrepasar los 6 meses si el contrato se realiza para indefinidos y en el caso de los contratos eventuales el periodo de prueba no podría exceder de 2 meses, excepto que el Convenio Colectivo dictaminara lo contrario.

La Sentencia del Tribunal Superior Justicia⁴³ de Murcia dispone la desestimación del caso en contra del trabajador por el despido ya que dictamina que no existe relación laboral especial. Porque como ya hemos explicado anteriormente los trabajos de pasantía o formación para realizar las funciones de abogado no se consideran relación laboral especial de los abogados.

En este otro caso la Sentencia del Tribunal Superior Justicia⁴⁴ de Asturias declara que sí que hay una relación laboral especial cuando constata que existen servicios retribuidos realizados por su propia cuenta pero en la organización y dirección del titular de un despacho. Con lo cual cuando no existe la posibilidad de acogerse a

⁴³ Sentencia (STS 2012/289358) de 10 diciembre de 2012, sec. 1ª, nº 1040/2012, rec. 783/2012 TSJ Región de Murcia Sala de lo Social.

⁴⁴ Sentencia (STS 2017/238490) de 17 octubre de 2017, sec. 1ª, nº 2307/2017, rec. 1997/2017 TSJ Asturias Sala de lo Social.

ningún Convenio Colectivo para establecer la cantidad que se le debe, se atiende al Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

3.4 El período de prueba en la relación especial del servicio del hogar familiar.

El Real Decreto⁴⁵ por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio de Hogar Familiar dicta que en el servicio del hogar familiar el periodo de prueba se puede pactar por escrito según recoge el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores y con una duración de 2 meses máximo, salvo que el convenio colectivo establezca lo contrario. El empleado del hogar y contratante estarán obligados a cumplir los requisitos pactados y si decidieran resolver la relación laboral, deberán cumplir con el preaviso pactado sin exceder los siete días naturales.

Como vemos en la sentencia del Tribunal⁴⁶ Superior de Justicia de Cataluña si no se cumplen los requisitos establecidos en contrato o en su defecto en Convenio Colectivo se está incurriendo es un despido improcedente, en tal caso, se comunicó el despido verbalmente y sin un preaviso, lo que conlleva al empleado a demandar como despido improcedente. El TSJ estima que el demandado dio de baja en la Seguridad Social al empleado el mismo día en que éste aclara que fue despedido verbalmente y, decir a un trabajador que no vuelva, cuenta como un despido; con lo que se concluye que es un despido improcedente, ya que el empleador no ha seguido los requisitos para realizar el despido de la forma correcta.

3.5 El período de prueba en la relación especial de trabajadores minusválidos

El Real Decreto⁴⁷ regula la relación laboral especial de los minusválidos y establece un periodo de adaptación al trabajo de características parecidas al periodo de prueba que tienen las demás relaciones de trabajo.

⁴⁵ Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio de Hogar Familiar. En el artículo 6 se establece lo referente al periodo de prueba.

⁴⁶ Sentencia (STS) 7-3-2003, nº 1590/2003, rec. 6208/2002, TSJ Cataluña Sala de lo Social.

⁴⁷ Real Decreto 1368/1985 de 17 de Julio, por el que se regula la Relación Laboral de carácter Especial de los Minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

Según este Real Decreto son considerados trabajadores minusválidos los que presentan una minusvalía igual o superior al 33 por 100, y realicen sus trabajos en los Centros especiales de empleo como se refleja en el artículo 42 Ley de Integración Social de los Minusválidos⁴⁸.

Para poder adaptarse mejor el trabajador minusválido en las funciones que vaya a desenvolver en el trabajo, se puede pactar un período de adaptación, en el que también se considera como período de prueba. Si el trabajador minusválido debe realizar un período de adaptación dichas condiciones las debe dirimir un equipo multiprofesional, pero nunca podrá sobrepasar de los 6 meses.

Pero los trabajadores minusválidos que estén en el periodo de adaptación o a prueba sólo pueden ser cesados si no se adaptan al empleo, y si, los despiden por alguna reivindicación laboral se considerará como despido nulo.

El contrato de trabajo siempre vendrá recogido por escritos e puede estipular tanto indefinido como de duración determinada, como exige el artículo 15 del Estatuto Trabajadores. Y dicho contrato deberá registrarse en la Oficina de Empleo en 10 días máximo después de su firma y enviando una copia al equipo multiprofesional.

Vemos en esta sentencia que el Tribunal Superior Justicia de Cataluña⁴⁹ ordena como nulo un periodo de prueba en la relación laboral especial para minusválidos porque no existía ningún dictamen del equipo multiprofesional por lo que el despido es declarado improcedente, ya que solo puede existir una duración mayor del periodo de prueba cuando el equipo multiprofesional lo admita.

Otra sentencia, esta del Tribunal Superior⁵⁰ Justicia de Castilla La Mancha dispone si el periodo de prueba establecido es válido, ya que según hemos relatado anteriormente el Real Decreto 1368/1985 exige un periodo de prueba de 6 meses pero el trabajador minusválido estaba realizando unas laborales en las que el equipo

⁴⁸ Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero, por el que se establece y regula el Sistema Especial de Prestaciones Sociales y Económicas previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.

⁴⁹ Sentencia (STS) del 24 de Febrero de 2000, EDJ 4319 TSJ Cataluña.

Sentencia (STS) del 11 de Enero de 2001, EDJ 10123 TSJ Comunidad Valenciana.

⁵⁰ Sentencia (STS) del 26 de Noviembre de 2002, nº 1917/2002, rec. 1191/2002, TSJ Castilla-La Mancha Sala de lo Social

multiprofesional no había dejado constancia de existir periodo de adaptación o de prueba. Con lo cual el Tribunal ha establecido que el periodo de prueba que se había pactado no era el adecuado, ya que entre otras cosas no lo había autorizado el equipo multiprofesional. Dándole la razón al trabajador minusválido.

3.6 El período de prueba en la relación especial de los artistas

El artículo 1 del Real Decreto 1435/1985⁵¹ dispone que la relación especial laboral de los artistas es la que se establece entre el empresario que organiza el espectáculo y los que realizan la actividad artística y a cambio reciben una prestación económica. Se considera relación laboral especial por su peculiaridad en el ámbito relativas al folklore, teatro, circo, mundo musical, doblaje y donde se pueden desarrollar en radio, televisión o acciones de publicidad, entre otras.

El contrato siempre se ejecutará por escrito, y en tres partes. Un contrato será para el trabajador, el otro para el empresario o contratante y el tercero para entregarlo al Instituto Nacional de Empleo (INEM).

Los contratos con una duración inferior a 10 días no admiten periodo de prueba. La duración del período de prueba no podrá sobrepasar los 5 días en los contratos inferiores a 2 meses, periodo de prueba de 10 días en los contratos con una duración inferior a 6 meses, y de 15 días para el resto de contratos. Si no se establece nada en Convenio Colectivo habrá que dirigirse a lo que estipule el Estatuto de los Trabajadores.

La Sentencia del Tribunal Superior⁵² Justicia de Cataluña recoge el recurso por una sentencia que declaraba el despido improcedente del actor. Tal recurso se debe aceptar ya que los contratos de relación laboral especial para los artistas se debe pactar su temporalidad por las circunstancias de tal actividad un tanto peculiares respecto a otro tipo de contratos más definidos, ya que la naturaleza de la actividad y como se desarrolla no se pueden tomar como referencia la normativa general y es preciso observar que prevé la normativa del citado anteriormente RD 1435/85 en la que, contra la regla general del contrato indefinido, se impone la temporalidad como norma general de aplicación.

⁵¹ Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto de 1985, por el que se regula la Relación Laboral Especial de los Artistas en Espectáculos Públicos.

⁵² Sentencia (STS 2003/42172) de 21 mayo de 2003, nº 3266/2003, rec. 755/2003, TSJ Cataluña Sala de lo Social.

4. CONTRATO INDEFINIDO DE APOYO A EMPRENDEDORES EN EL PERIODO DE PRUEBA.

La Ley 3/2012⁵³, establece el nuevo contrato indefinido de apoyo a emprendedores con el que se intenta mejorar condiciones laborales para la pequeña empresa con contratos indefinidos a jornada completa y desde el 22 de Diciembre de 2013, es posible celebrar este contrato a tiempo parcial⁵⁴, pero solo para empresas con 50 trabajadores o menos. Para fomentar este tipo de contrataciones la norma rige unas bonificaciones y deducciones fiscales.

El punto 4⁵⁵ del artículo 4 de la Ley 3/2012 anteriormente citada narra que los contratos tendrán incentivos fiscales⁵⁶. Como por ejemplo que el empleado con jornada laboral a tiempo completo que percibiera la prestación por desempleo, al menos, 3 meses, podrá percibir junto con el sueldo, el 25 por ciento⁵⁷ de la cantidad de la prestación que tuviera pendiente de recibir, solicitándolo en un plazo de 15 días desde la contratación para poder percibirlo.

El primer trabajador menor de 30 años que se contrate por la empresa, ésta percibirá una deducción de 3.000 euros de la cuota íntegra que corresponde con la finalización del período de prueba de un año como se exige en el contrato. Pero con la obligación por parte de la empresa de mantener al trabajador 3 años desde la firma del contrato. Y en el caso de no cumplir dichas obligaciones la empresa deberá devolver los

⁵³ Ley 3/2012, de 6 de julio de 2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

⁵⁴ Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre. Se introduce contratos a tiempo parcial. En este caso, las bonificaciones e incentivos fiscales se disfrutarán de modo proporcional a la jornada pactada.

⁵⁵ Artículo 4.4, Ley 3/2012, de 6 de julio “Estos contratos gozarán de los incentivos fiscales contemplados en el artículo 43 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo. En el supuesto de que el contrato se celebre a tiempo parcial, tales incentivos fiscales se disfrutarán de modo proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

⁵⁶ Artículo 43 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo. Los incentivos fiscales.

⁵⁷ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

incentivos recibidos. Las empresas también se beneficiarían de costes sociales y de tributación más baratos.

El periodo de prueba es el más diferente de todos los que hemos visto hasta ahora y estas particularidades hacen que dicho periodo de prueba puede haber favorecido⁵⁸ a la empresa para que lo utilice como promoción o fomento de la contratación del trabajador sabiendo que tal periodo de prueba se puede utilizar como forma de despido, digamos que se le da libertad a la extinción del contrato laboral durante todo el primer año de vigencia de dicho contrato.

Las condiciones del contrato indefinido de apoyo a emprendedores son, contrato indefinido, jornada laboral a tiempo completo o parcial, siempre por escrito y con la limitación de solo a las empresas de menos de 50 trabajadores. El artículo 4 de la Ley 3/2012 dispondrá el mismo régimen jurídico que el Estatuto de los Trabajadores pero con la excepción de la duración del periodo de prueba que será de 1 año y se excluirá dicho periodo de prueba si el trabajador ya ha ejercido funciones iguales o similares con anterioridad en la empresa con cualquier tipo de contrato.

En resumen de lo que anteriormente hemos explicado brevemente, las diferencias existentes entre el periodo de prueba en el contrato indefinido de apoyo a emprendedores y los restantes; se considera que las modificaciones normativas afectan a la esencia principal del periodo de prueba, que no es otra que la de verificar mediante ese periodo las cualidades del trabajador y con estas nuevas modificaciones básicamente lo que se promueve es la libertad de extinguir sin causa del contrato durante un periodo de un año, donde en mucho menos tiempo el empleador ya ha sido consciente si el trabajador tenía las cualidades suficientes para ejercer dicho puesto, lo que hace muy suculento hacia muchas empresas la utilización de este tipo de contratos. Y esto conlleva a usarse como técnicas para fomentar el empleo, ya que las empresas promueven la contratación mediante la libertad de despido durante el primer año de contrato.

⁵⁸ O. FERNANDEZ MÁRQUEZ, El periodo de prueba en el contrato de trabajo, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, pág. 94. “Las particularidades del periodo de prueba en el contrato indefinido de apoyo a emprendedores no se proyectan solo en la corteza de la institución (no son solo accidentales) sino que atraviesan y llegan al núcleo o esencia de la misma (son sustanciales).

Tenemos como ejemplo la Sentencia⁵⁹ del TSJ de Navarra en la que se extingue el contrato indefinido de apoyo a emprendedores por no superar el periodo de prueba. Y en la que el TSJ acepta por válido la duración de un año del período de prueba, que tiene como condición los contratos indefinidos de apoyo a los emprendedores, al contrario que había dictaminado el Juzgado de lo Social, por lo que consideraba ese periodo excesivo y que no se correspondía a la realidad. El TSJ dispone que es una medida que se estableció por la crisis económica, hasta que la tasa de desempleo disminuyera. Con lo cual su principal objetivo es el de facilitar la contratación.

Esta Sentencia⁶⁰ del Tribunal Superior de Justicia de Asturias ordena sobre una extinción del contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, y por el que el demandante reclama la improcedencia del despido por no respetar el plazo de preaviso. Dicho Tribunal confirma que el despido es procedente. Ya que durante el período de prueba no se exige tener que justificar la causa de tal extinción como si ocurre en un despido.

5. MATERNIDAD EN EL PERIODO DE PRUEBA

Para estudiar la maternidad en el periodo de prueba hemos recogido la información aportada, en primer lugar el artículo 14 de la Constitución Española⁶¹ que nos prevé que todos los españoles están en igualdad de condiciones ante la ley, en la que está totalmente prohibido la discriminación, ya sea por sexo, raza religión u otra condición ya sea social o personal. En segundo lugar tomamos como referencia el Real Decreto⁶² Legislativo 2/2015 que aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

⁵⁹ Sentencia (STS 2000/44309) de 18 Junio de 2015, sec. 1ª, nº 263/2015, TSJ Navarra Sala de lo Social.

⁶⁰ Sentencia (STS 2014/241305) de 28 Noviembre de 2014, sec. 1ª, S 28-11-2014, nº 2537/2014, rec. 2485/2014, STSJ Asturias Sala de lo Social.

⁶¹ Artículo 14. Constitución Española aprobada el 31 de octubre de 1978, cita textualmente “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

⁶² Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 14 cita textualmente “Las situaciones de

y en él nos explica en el artículo 14, que durante el periodo de prueba, las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, se interrumpirán inmediatamente, el mismo día de la baja, los días contabilizados como prueba de contrato, pero siempre que estén las dos partes, tanto empleador como trabajador de acuerdo. Y por último hemos estudiado el artículo 53⁶³ del citado Estatuto de los Trabajadores en el que hace referencia sobre la forma y los efectos de la extinción del contrato por causas objetivas, y cita que la extinción del contrato se considerará nula en el supuesto de casos que suspendan el contrato por maternidad (que es el caso que nos atañe), adopción, etc.

No es lo mismo despedir a una trabajadora que esta embarazada, que desistir su contrato durante el periodo de prueba, y como hemos mencionado, se declarará nulo dicha extinción del contrato y sobre todo una nulidad radical cuando exista discriminación. Con lo que es importante que la empresa esté al tanto de todo el trascurso del embarazo.

Entonces pese a que el empresario puede rescindir el contrato de trabajo en todo el transcurso del periodo de prueba sin tener que aportar ningún motivo ni justificación, en el caso que fuera el desistimiento de una mujer embarazada no se puede hacer valer en contra de un derecho fundamental; con lo cual el despido ya se considera nulo por discriminación durante el periodo de prueba en el que coincide con bajas laborales con motivo del embarazo de la trabajadora, o si la empresa no justifica con pruebas que se están incumpliendo los objetivos pactados con la empleada. En todo caso esto no quiere decir que todas las extinciones de contratos de mujeres embarazadas durante el periodo de prueba vayan a considerarse nulos, ya que deben

incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes”.

⁶³ Artículo 53. E.T. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas. Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos: a) La de los trabajadores durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refieren los artículos 45.1.d) y e) o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

aportarse como hemos dicho pruebas que indiquen que ha habido discriminación o aun habiendo, la empresa justifique que el desistimiento se produce por hechos justificados.

Esta garantía de derecho que tiene la trabajadora embarazada condiciona el derecho de libertad de desistir el contrato de trabajo del empresario. Ya que el empleador ha de demostrar que si quiere extinguir cualquier relación laboral dentro del periodo de prueba, debe tener una causa objetiva, razonable y proporcionada. Puesto que de otro modo se considerará el desistimiento como despido nulo, con todas sus consecuencias jurídicas.

Vemos un ejemplo de una Sentencia del Tribunal Constitucional⁶⁴, sobre el desistimiento de un contrato en periodo de prueba de una trabajadora embarazada. Por lo que, como hemos explicado anteriormente si el empresario extingue el contrato de una mujer embarazada durante el periodo de prueba e incurre en una situación de discriminación por razón de sexo será nula. Con lo cual, la trabajadora es quien deberá justificar que hay algún tipo de discriminación por el cual ha sido despedida por estar embarazada, y esto conlleva a que el empresario deberá justificar que no existe tal discriminación y que solo se debe a motivos laborales de incumplimiento de objetivos.

Con todo esto en el juicio se acredita que al extinguir el contrato alegando que no se supera el periodo de prueba la mujer estaba embarazada, pero la empresa justifica que no había discriminación alguna puesto que no tenían conocimiento ni de que la mujer estaba embarazada, y que la trabajadora no había logrado los objetivos pactados. Finalmente el TC ha rechazado en su sentencia, razonando que no hay tales indicios de discriminación, y entre varios motivos, uno era la falta de justificación del conocimiento por parte del empresario del embarazo."

⁶⁴ Sentencia 173/2013 de 10 de octubre de 2013, del Tribunal Constitucional (TC) en Pleno se pronunció sobre la extinción del contrato de trabajo durante el periodo de prueba de una trabajadora embarazada.

6. ESTUDIO DE LA REGULACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

6.1 Convenios Colectivos Nacionales

- Resolución de 25 de Enero de 2018, del Convenio Colectivo nacional⁶⁵ para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición. En el artículo 13 resalta el periodo de prueba, donde establece el periodo de prueba de 1 mes para el grupo I, periodo de prueba de 2 meses para el grupo II, periodo de prueba de 3 meses para el grupo III y periodo de prueba de 6 meses para el grupo IV.

Dicho periodo de prueba tendrá que estar reflejado por escrito para así poder resolver libremente el contrato sin tener que dar un preaviso ni indemnizar. Cabe la posibilidad de pacto entre ambas partes para periodos de prueba inferiores, siempre que los contratos sean temporales.

- Resolución de 14 de junio de 2013, del Convenio Colectivo estatal⁶⁶ del sector de desinfección, desinsectación y desratización. El artículo 19 dictamina el periodo de prueba, que será de 6 meses para los técnicos titulados, periodo de prueba de 1 mes para el personal administrativo y periodo de prueba de 2 meses para los demás. El periodo de prueba vendrá recogido en el contrato de trabajo por escrito y no podrá superar el 50% del tiempo que dure el contrato de trabajo.

En el transcurso del periodo de prueba, el empleado poseerá similares derechos y obligaciones que el resto de los trabajadores de la empresa. Si se diera el caso de incapacidad temporal, maternidad, adopción se interrumpe el periodo de prueba hasta la reincorporación. Y si el trabajador ya ha desarrollado funciones similares en la

⁶⁵ Resolución de 25 de enero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición. Publicado en Boletín Oficial del Estado de 08 de Febrero de 2018 para el Sector Estatal y con validez desde 01 de Enero de 2017.

⁶⁶ Resolución de 14 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización. Publicado en Boletín Oficial del Estado de 10 de Abril de 2018 para el Sector Estatal y con validez desde 01 de Enero de 2017.

empresa, se considerara nulo establecer un periodo de prueba, en todo tipo de contrataciones.

- Resolución de 22 de febrero de 2018, del Convenio colectivo nacional⁶⁷ para el sector de contratas ferroviarias. El artículo 12 establece que el período de prueba para los empleados de los niveles I, II y III será de 2 meses de duración y para los demás el periodo de prueba será máximo de 1 mes en contratos temporales y de 2 meses para los contratos indefinidos. Como estamos viendo en la mayoría de Convenios existe el libre desistimiento por ambas partes sin necesidad de preaviso ni indemnización y que los trabajadores que hayan desarrollado funciones similares de empleo en la misma empresa, están libres del periodo de prueba.

- Resolución de 8 de enero de 2018, del Convenio colectivo general⁶⁸ de la industria salinera. El artículo 13 ordena el período de prueba y dice que se podrá pactar por escrito y con una duración de 6 meses para los Técnicos titulados, periodo de prueba de 2 meses para los administrativos, periodo de prueba de 1 mes para el personal subalterno, periodo de prueba de 4 semanas para el personal de oficio, periodo de prueba de 4 semanas para los especialistas y para el resto de peones de la empresa un periodo de prueba de 15 días.

⁶⁷ Resolución de 22 de febrero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para el sector de contratas ferroviarias. Publicado en Boletín Oficial del Estado de 06 de Marzo de 2018 para el Sector Estatal y con validez desde 07 de Marzo de 2018.

⁶⁸ Resolución de 8 de enero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo general de la industria salinera. Publicado en Boletín Oficial del Estado de 19 de Enero de 2018 para el Sector Estatal y con validez desde 01 de Enero de 2017.

- Resolución de 19 de enero de 2018, del Convenio colectivo estatal⁶⁹ de las empresas de seguridad. El artículo 13 prevé que el período de prueba se realizará por escrito, y en el que ambas partes podrán finiquitar el contrato solicitándolo por escrito, y sin ningún tipo de indemnización. El período de prueba será de 6 meses para directivos, titulados y técnicos, periodo de prueba de 2 meses para el personal de seguridad mecánico – electrónica, periodo de prueba de 3 meses para los administrativos y mandos intermedios, periodo de prueba de 2 meses para el personal Operativo, con la excepción de estos últimos, que si la empresa los vuelve a contratar antes de 2 años no existirá periodo de prueba y el periodo de prueba para el personal No Cualificado corresponderá a 15 días.

- Resolución de 3 de Agosto de 2015 del Convenio Colectivo general⁷⁰ de la industria química. El artículo 12 dispone que para el periodo de prueba dependerá según grupo profesional, para los grupos profesionales 7 y 8 corresponderá un periodo de prueba que no supere los 6 meses, para los grupos profesionales 5 y 6 no podrá exceder el periodo de prueba de los 4 meses, para grupos profesionales 3 y 4 les corresponde un periodo de prueba de 3 meses, los grupos profesionales 2 dispondrán de 2 meses de periodo de prueba y los grupos profesionales 1 será un periodo de prueba de 1 mes. En el caso de los trabajadores que dispongan un título de grado medio el periodo de prueba no podrá exceder de 1 mes, celebrándose el contrato en prácticas, y por otra parte los que obtengan la titulación de grado superior, los contratos en prácticas tendrán un periodo de prueba de máximo 2 meses. Y como ya venimos viendo en casos anteriores, de darse el caso que el trabajador después de terminar su contrato de prácticas, decidieran ambas partes continuar en la empresa, ya no se podrá establecer un periodo de prueba nuevo, ya que se considera que lo ha superado. Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al periodo de prueba si así consta por escrito. Durante el transcurso del periodo de prueba, tanto empleador como trabajador podrán desistir sin la necesidad de un preaviso ni indemnización para

⁶⁹ Resolución de 19 de enero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad. Publicado en Boletín Oficial del Estado de 01 de Febrero de 2018 para el Sector Estatal y con validez desde 01 de Enero de 2017.

⁷⁰ Resolución de 3 de Agosto de 2015, presentado por la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo general de la industria química. Publicado en Boletín Oficial del Estado de 19 de Agosto de 2015 para el Sector Estatal y con validez desde 19 de Agosto de 2015.

ninguna de las dos partes, pero siempre que no se considere un desistimiento por algún hecho que se haya incumplido un derecho fundamental. Al finalizar el citado periodo de prueba, los empleados pasaran con los mismos derechos que el resto de plantilla. En el caso de una situación de incapacidad temporal, maternidad, adopción.. Se interrumpirá el periodo de prueba hasta que se vuelvan a incorporar al trabajo y desde esa fecha continuara computándose los días para el periodo de prueba. Si la empresa realizara algún cursillo de formación dicho tiempo se computará como tiempo del periodo de prueba.

6.1 Convenios Colectivos Comunidad Valenciana

- Resolución de 21 de Mayo de 2018, del Convenio colectivo de Trabajo⁷¹ para las empresas de Construcción, obras públicas e industrias auxiliares de la provincia de Castellón. En su artículo 29 establece que el periodo de prueba se formalizará por escrito con la duración de 6 meses para el técnico titulado superior y medio, periodo de prueba de 3 meses para los niveles III, IV y V, periodo de prueba de 2 meses para los niveles VI al X, periodo de prueba de 15 días para el demás personal, periodo de prueba para el personal operario, si son encargados o capataces de 1 mes y para el resto de personal serán 15 días de periodo de prueba. En el transcurso del periodo de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos que si tuviera contrato indefinido en plantilla, salvo en la resolución del contrato, en la que tanto empleador como trabajador podrán desistir sin tener que preavisar y sin tener ni que abonar ni recibir indemnización alguna pero siempre estipulándolo de forma escrita. Al finalizar el periodo de prueba sin que ninguna de las dos partes haya desistido, el contrato producirá plenos efectos, y se contabilizara el tiempo de antigüedad. Los trabajadores que posean la Tarjeta Profesional de la Construcción de la Fundación Laboral de la Construcción, ya sea con contrato temporal o indefinido, no tendrán estipulado periodo de prueba en sus contratos, siempre y cuando recoja su tarjeta profesional que ha cumplido ya un periodo de prueba en cualquier empresa anterior.

⁷¹ Resolución de 21 de Mayo de 2018, presentado en esta Dirección Territorial por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Trabajo para las empresas de Construcción, obras públicas e industrias auxiliares de la provincia de Castellón, publicado en el Boletín Oficial del Estado (BOP de 2 Junio de 2018 en la provincia de Castellón de la Plana).

- Resolución de 28 de Septiembre de 2017, del Convenio colectivo de Sector Provincial⁷² para las empresas de la industria del metal de Valencia. En el artículo 5 se recoge que el periodo de prueba de dicho sector bien estipulado por lo que dictamina la negociación colectiva de ámbito estatal. Con lo cual el artículo 25 del Convenio colectivo Estatal⁷³ para la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal, el periodo de prueba es el inicio de un contrato donde ambas partes pueden resolver el contrato de forma definitiva sin necesidad de indemnización y solo será válido dicho periodo de prueba si ambas partes lo hacen constar por escrito.

El periodo de prueba no podrá exceder los 6 meses para el grupo 1 y 2 de cotización, para el grupo 3 serán máximo 12 meses de periodo de prueba, por otra parte no podrá sobrepasar 1 mes de prueba los grupos de cotización 4 y 5, y por último los grupos de cotización 7 y 8 tendrán un periodo de prueba de 15 días. Otro caso son los contratos en prácticas, ya que el período de prueba no podrá exceder de 1 mes para los empleados con certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni superar el periodo de prueba de 2 meses si tienen certificado de nivel 3, 4 o 5.

En el caso de que el trabajador hubiera estado inicialmente en la empresa con un contrato de prácticas, dicho tiempo contabilizará para el período de prueba, con lo que si al finalizar dicho contrato de prácticas el trabajador continuara con un nuevo contrato en la empresa, se considerará que ya ha realizado el periodo de prueba anteriormente, con lo que quedará excluido.

- Resolución de 23 de Marzo de 2015, del Convenio colectivo de Sector Provincial⁷⁴ de comercio textil de Alicante. El artículo 11 establece el período de prueba de la siguiente manera; 4 meses de periodo de prueba para los grupos profesionales I y II,

⁷² Resolución de 28 de Septiembre de 2017, del Convenio colectivo de Sector Provincial⁷² para las empresas de la industria del metal de Valencia con validez desde 01 de Enero de 2017 en adelante. (BOP de 6 de Marzo de 2018, Valencia).

⁷³ Resolución del 19 de Junio de 2017, del Convenio colectivo estatal para la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal, recogido en los artículos del 25 al 29.

⁷⁴ Resolución del 23 marzo de 2015, del Convenio Colectivo de Comercio Textil de la Provincia de Alicante con validez desde el 01 de Enero de 2014. (BOP de 27 de marzo de 2015, Alicante)

periodo de prueba de 3 meses para el III grupo profesional y para el grupo profesional IV el periodo de prueba será de 1 mes.

Cuando el empleado ya haya realizado funciones similares en la empresa anteriormente, ya sea con contrato temporal, indefinido, de formación o de practicas el pacto entre ambas partes para establecer periodo de prueba será nulo. Y en el transcurso del período de prueba podrán rescindir el contrato tanto el empleador como el trabajador sin necesidad de preaviso y tal desistimiento no producirá indemnización en ninguna de las dos partes.

- Resolución de 16 de Mayo de 2017, del Convenio Colectivo⁷⁵ de Comunidades de Regantes de la Provincia de Castellón. En el artículo 8 de dicho Convenio se ordena que el período de prueba para los técnicos y administrativos no pueda exceder de 1 mes y para los demás trabajadores será un periodo de prueba de 15 días.

- Resolución de 08 de Octubre de 2010, del Convenio Colectivo⁷⁶ de Odontólogos y Estomatólogos de la Provincia de Castellón. En el artículo 11 se determina un período de prueba que no puede exceder los 6 meses para los técnicos superiores, el periodo de prueba para los técnicos de grado medio será de máximo 2 meses, los administrativos y FP II dispondrán de un periodo de prueba de 1 mes y finalmente para los demás será un periodo de prueba de 15 días.

Como estamos viendo en la mayoría de Convenios, en los que se suelen acoger al artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores por lo que las características entre ellos son muy similares y en este en concreto también el período de prueba deberá estar estipulado por escrito, y en el que tanto empleador como trabajador podrán desistir del contrato sin ningún tipo de necesidad de preavisar, ni de recibir indemnización ninguna de las dos partes.

⁷⁵ Resolución de 16 de Mayo de 2017, del Convenio Colectivo de Comunidades de Regantes de la Provincia de Castellón, validez desde el 01 de Enero de 2017, (BOP de 25 de Mayo de 2017, Castellón de la Plana).

⁷⁶ Resolución de 08 de Octubre de 2010, del Convenio Colectivo de Odontólogos y Estomatólogos de la Provincia de Castellón, validez desde el 01 de Enero del 2010, (BOP de 30 de Julio de 2011, Castellón de la Plana).

- Resolución de 23 de Marzo de 2017, del Convenio Colectivo⁷⁷ de empleados de fincas urbanas de Cataluña para el sector de empelados de fincas urbanas de Castellón de la Plana. El artículo 29 exige que en el periodo de prueba para porteros y conserjes de las fincas el tiempo no exceda de 1 mes y que se les abonara el salario que indica dicho Convenio colectivo. También detalla que en el trascurso del periodo de prueba el portero no dispondrá de vivienda gratuita.

- Resolución de 3 de Diciembre de 2013, del Convenio Colectivo⁷⁸ de sector de la industria de la madera, corcho, chapas y tableros. El artículo 10 dicta que el periodo de prueba se podrá acordar por escrito y con una duración máxima de 6 meses para los grupos 1 y 2, un periodo de prueba de 2 meses para los grupos 3 y 4, una duración de 1 mes de periodo de prueba para los grupos 5 y finalmente para los grupos 6 y 7 dispondrán de 15 días de periodo de prueba. Todos los trabajadores que realicen varios contratos temporales seguidos en un tiempo de 2 años, no necesitan pactar periodo de prueba, ya que con el primer contrato temporal ya ha superado dicho periodo. En el caso que el contrato de trabajo fuera inferior a 3 meses, no se podrá sobrepasar del 50% de la duración pactada inicialmente.

⁷⁷ Resolución de 23 de Marzo de 2017, del Convenio Colectivo⁷⁷ de empleados de fincas urbanas de Cataluña para el sector provincial de empelados de fincas urbanas de Castellón de la Plana, validez desde 17 de Octubre de 2016, (BOP de 23 de Marzo de 2017, Castellón de la Plana)

⁷⁸ Resolución de 3 de Diciembre de 2013, del Convenio Colectivo de sector de la industria de la madera, corcho, chapas y tableros, validez desde 01 de Enero de 2012, (BOP de 03 de Diciembre de 2013, Castellón de la Plana)

- Resolución de 06 de Febrero de 2018, del Convenio Colectivo⁷⁹ de sector de las empresas consignatarias de buques, estibadoras, transitarios y agentes de aduana. El artículo 27 prevé que el periodo de prueba podrá establecerse en una duración de 6 meses para los técnicos titulados y un periodo de prueba sin exceder los 3 meses para todos los demás trabajadores que no tengan titulación.

7. CONCLUSIONES

PRIMERA.- Habiendo estudiado la naturaleza jurídica del período de prueba podemos decir que es una cláusula contractual pactada en el inicio de la relación laboral, en la que la Ley lo protege.

SEGUNDA.- El periodo de prueba se utiliza para poder demostrar que el empleado tiene la capacidad y habilidad que ha expuesto en la entrevista previa, esto conlleva a si se supera el periodo de prueba se continúe con la relación laboral iniciada. Consiste en el conocimiento mutuo entre las partes del contrato laboral y comprobar el empresario si el trabajador desarrolla todas sus funciones correctamente y si no es así, permitir la evolución de las cualidades del trabajador para que se vea realmente su preparación profesional y su buen hacer.

TERCERA.- El período de prueba es un instrumento muy beneficioso y útil para el empresario, el cual tiene la potestad durante todo el periodo de prueba de extinguir sin justificar causa alguna la relación laboral. Realmente es la ocasión que tiene el empresario de corroborar que estaba en lo cierto o no, en su primer análisis hacia el trabajador, y afirmamos que es la herramienta más apropiada para que el empresario pueda verificar si el trabajador es habilidoso y con la destreza suficiente para desarrollar el puesto y también ver las facultades personales que ofrece el trabajador si son oportunas para la prestación de la relación laboral.

CUARTA.- Por parte del trabajador podemos afirmar que también dispone de la opción de no continuar proporcionando su trabajo a la empresa sin la necesidad de concretar

⁷⁹ Resolución de 06 de Febrero de 2018, del Convenio Colectivo⁷⁹ de sector de las empresas consignatarias de buques, estibadoras, transitarios y agentes de aduana, validez desde 16 de Enero de 2018, (BOP de 06 de Febrero de 2018, Castellón de la Plana)

un preaviso como le empara el Estatuto de los Trabajadores. Simplemente con la voluntad del trabajador de extinguir la relación laboral es suficiente para que el contrato finalice.

QUINTA.- Una de las condiciones principales del periodo de prueba es la obligación de que el contrato se manifieste por escrito individualmente anteriormente a que empiece la relación laboral. El período de prueba que viene recogido en la legislación no se aplica a todas las relaciones laborales. Y esto conlleva a que si ya se ha iniciado la prestación de servicios, no se puede pactar periodo de prueba posteriormente.

SEXTA.- Una de las conclusiones que sacamos es que cuando el trabajador ya hubiera desarrollado sus funciones mediante una relación laboral con anterioridad en la empresa esto conlleva a la inviabilidad de pactar periodo de prueba.

SEPTIMA.- El trabajador dispone los mismos derechos y obligaciones de su puesto de trabajo que desarrolle que los propios empleados de la plantilla y si al finalizar el pacto e prueba ninguna de las parte ha desistido, el contrato se convertirá en pleno derecho, contabilizando todo este tiempo para la antigüedad del trabajador en la empresa.

OCTAVA.- El período de prueba está sujeto a una duración máxima que indica el Convenio colectivo, en los que se podrá regular la duración sin exceder el límite recogido en la Ley y con la incapacidad de incidir en situaciones abusivas de los derechos. Todo se rige según tamaño de la empresa, de la duración del contrato -si este viene estipulado en el art.15 del E.T. y del destino laboral del trabajador.

NOVENA,- Si hablamos de la suspensión del contrato durante el periodo de prueba, para que se efectúe la detención del período de prueba será obligatorio que ambas partes lo hayan pactado de esa forma. No es necesario que se pacte al inicio de la relación laboral. En el momento que se interrumpe el contrato de trabajo no computan para el tiempo estipulado de periodo de prueba, puesto que se entienden como una interrupción natural, y seguirán contabilizándose a partir del primer día que se incorporen de la interrupción del contrato.

DECIMA.- Hemos podido observar que ante diferentes situaciones y especialidades se ha decidido conceder un régimen particular para el período de prueba, adaptando todos estos casos a su duración del contrato o a la dificultad de las tareas desarrolladas. Como por ejemplo cuando estamos ante una relación laboral especial

del Estatuto. En resumen de las relaciones laborales especiales que hemos estudiado la mayoría de su fundamento es similar al período de prueba general del art.14 del Estatuto.

UNDECIMA.- Sin embargo si vemos como peculiar y particular el contrato indefinido de apoyo a emprendedores, donde su período de prueba se precisa contrario a comprensión jurídica del periodo de prueba ordinario. Esta situación nos hace recapacitar que estamos ante un periodo de prueba totalmente diferente y diferenciada al que hemos analizado hasta el momento, éste es un periodo de prueba en el que se permite al empresario el libre desistimiento durante todo un año sin necesidad de justificar motivo alguno. Nuestra opinión es que denominarlo periodo de prueba es incorrecto y que esto va más allá del periodo de prueba para el contrato indefinido de apoyo a emprendedores puesto que hace recapacitar la figura del periodo de prueba del artículo 14 E.T. en el futuro.

Eso sí, como mecanismo para técnicas efectivas de contratación sí que tuvo algún sentido, puesto que las empresas se animaban más con estas condiciones a contratar a pesar que la estabilidad a futuro del trabajador se veía más afectada.

DUODECIMA.- Estudiando la maternidad en el periodo de prueba hemos visto que el empresario tiene una pequeña problemática ya que puede rescindir el contrato de trabajo en todo el transcurso del periodo de prueba sin tener que aportar ningún motivo, pero en el caso que fuera el desistimiento de una mujer embarazada no se puede hacer valer en contra de un derecho fundamental y pasa a ser despido nulo por discriminación durante el periodo de prueba con motivo del embarazo de la trabajadora, esto conlleva que si el empresario no justifica con pruebas que la empleada ha incumplido objetivos pactados o por motivos laborales, pasa a ser automáticamente nulo. Por este hecho vemos que la empleada trabajadora tiene unos argumentos para acogerse en los que la Ley la respalda, pese que no siempre el empresario está desistiendo la relación laboral por discriminación o por el embarazo.

DECIMOTERCERA.- Finalmente reconocemos que pese a tratarse de una institución clásica dentro del ordenamiento jurídico, es un hecho que hoy en día sigue sin estar resuelta ni clara la postura del periodo de prueba, puesto que como se observa del Estatuto de los Trabajadores donde prevé que el periodo de prueba puede estar situado a descubrir las capacidades y aptitudes del trabajador no acaba de compenetrarse con otra interpretación, que no es otra que la de la libre extinción del contrato.

8. BIBLIOGRAFIA Y WEBGRAFIA

- O. FERNANDEZ MARQUEZ, "El periodo de prueba en el contrato de trabajo", Tirant lo Blanch, 2014.
- A. MARTIN VALVERDE, "El periodo de prueba en el contrato de trabajo", Monte corvo, Madrid, 1976.
- M^a A. BALLESTER PASTOR, "El periodo de prueba", Tirant lo Blanch, Valencia, 1995.
- M. C. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, "El periodo de prueba", Revista Española de Derecho del Trabajo, 2000.
- A. L. DE VAL TENA, "Pacto de prueba y contrato de trabajo", Civitas, Madrid, 1998.
- J. M. MIRANDA BOTO, "El nuevo contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores". Actualidad Laboral, 2012.
- <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>
- <http://www.cuestioneslaborales.es/el-periodo-de-prueba/#concepto>
- <http://www.gcarles.com/es/periodos-de-prueba-contratos-laborales/>
- www.iberley.es/noticias/casos-particulares-periodo-prueba-contratacion-laboral-27239?term=Antigüedad+en+el+periodo+de+prueba&query=Antigüedad+en+el+periodo+de+prueba&noIndex
- <http://www.moranteasesores.es/interrumpir-periodo-prueba-contrato/>
- http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAUUMDcyMTtbLUouLM_DxblwMDCwNjQwuQQGZapUt-ckhIQaptWmJOcSoAV2xFKzUAAAA=WKE
- https://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar_empleo/normativa/pdf/guia_contratos.pdf
- http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/index.htm
- <http://www.sepe.es/LegislativaWeb/buscarInformacionLeg.do?tipo=espPROC>
- <http://www.ugt.es/ugt/SitePages/legislacion.aspx>
- https://www.iberley.es/convenios/?page_number=1&input_filtrar=comunidad+valenciana&tipo=Sector
- <https://acceso.qmemento.com/seleccionProducto.do?producto=UNIVERSAL&nref=2011/255449&acotacion=#presentar.do%3Fhref%3D7df2ca30%26producto%3DA%26anchor%3DART.2>
- <https://bop.dipc.as/PortalBOP/buscarConvenios.do>

- <https://www.planificacion-juridica.com/es/2016/07/problematika-los-periodos-prueba-materia-laboral/>
- https://www.iberley.es/convenios/?tipo=Sector&query=%28comunidad+valenciana%29&filtrar%5B0%5D=comunidad+valenciana&page_number=2

9. RESUMEN EN INGLÉS

The definition or concept of a test is to corroborate or verify that something has been done or is being done correctly. In the workplace, we talk about proof, when a trial period is established for an employee, to check the qualities that he has justified having to perform his functions in the company or on the other hand to see the hidden defects. If we take it to the employment relationship, we would say that it is the contractual relationship between the employer and its workers after the signing of a contract to know each other and in which the workers, in the stipulated period, must demonstrate their skills to the employer, to subsequently continue the employment relationship through a contract. Traditionally, corporate corroboration has focused on discerning whether the person hired is in control of the capabilities that supposedly possesses. Certainly, the trial period is used to see the aptitude and attitude of a person, and how to behave before consummating a final commitment between the employer and the worker.

The main objective of the trial period is to verify if the employee can be part of the staff with indefinite contract in the company. If said worker could fit in the way of exercising the company, in the relationship with other workers, with its managers and management team in a satisfactory manner, and if it could fit correctly performing all assigned tasks. This experimentation occurs once the contract between the parties has been perfected and coincides with the entry and admission of the worker to the employment relationship. In this way, the trial period lasts and ends when the deadline has passed and the test is passed. At the moment in which the contract ceases to be provisional, in a certain way and becomes a permanent and definitive contract or ends at the time that the employer or employee decides to withdraw the employment relationship before the trial period arrives to its end.

When the trial period ends so that this period has not been exceeded, there is no type of relationship or responsibility between the parties. With what the employer having proven that the worker's skills are not sufficient for the position and that they are not going to meet the requirements necessary for the development of the job function,

there is sufficient freedom to terminate the employment relationship without receiving any type of economic effect to comply. To which it does not have either to inform with a warning to the worker, nor will have to pay any type of compensation to the worker, we can say that there is a free withdrawal by both parties, both businessman and worker. With this, although less frequent, the employee has the same freedom to desist, if the working conditions, the work environment or the dealings with supervisors do not convince him.

The worker must have a positive attitude towards work, be motivated, be able to achieve all the objectives set, comply with all the codes of conduct of the company and in the event that it does not meet any of the requirements, always be willing to correct it and to get better. To check if it is fulfilling the objectives set, the employee will be evaluated with different exams to check if it is suitable and valid for the company.

The employer must first provide all the necessary information to the worker to be able to perform all the tasks in the correct and adequate way to facilitate the adaptation. To verify that the attitude and aptitude of the employee is being adequate for the position will allow the worker to occupy that position and pay for the services of the employee who is on trial, is providing, always respecting their dignity and complying with the obligations that the labor legislation it dictates to him in his relations with the workers.

To set a trial period can not be stipulated in any work contract, so it must be previously agreed by both parties, and if not collected in writing, it would imply that since it was not agreed there is no period of proof in that contract.

So as we just mentioned the trial period must be set in writing, from the beginning of the employment relationship, this indicates that if it is agreed later will be considered null.

Legally, the maximum duration of the collective bargaining period must be defined by means of the corresponding Collective Agreements, and in the case of absence in its corresponding Agreements, the Workers' Statute will be used, and more specifically, article 14.

With which we observe that the Collective Agreement does not contain any limit when the terms of the trial period are specified, since said terms have been proven to be agreed according to each means of negotiation, so the maximum duration can be established provided that the parties Agree this agreement according to each activity to which the company is dedicated.

If we speak in a legal way, the trial period is exceptional, since it is between the line that separates one's rights and the principle of stability in employment that different agreements defend. This difference is observed between the right to protect that the worker continues in the company and on the other hand the free withdrawal during the trial period. In which there is in some way a facility to extinguish the employment contract by the employer, however normally the regulations what is really intended is to defend and protect the worker being contrary to the termination of the contract.

Within this legal nature we have been able to study the absence of compensation in the trial period and that seniority continues to be computed from the first day of the formalization of the employment relationship, we have also been able to corroborate the different causes that exist to materialize the interruption of the trial period, as well as temporary contracts in the trial period being several options that the employer has to hire employees through this means.

Another point we wanted to study is the different special labor relations that exist, differentiating between their characteristics and the test periods established by each of them. The most relevant in our opinion are: the senior management contract, which are the employees that have inherent powers to the legal ownership of the company, which leads to the general objectives of the company, with autonomy and responsibility, the special relationship of the professional athletes, who are those who are engaged in the practice of sport within the scope of organization and management of a club in exchange for financial compensation, the special relationship with lawyers, are those who perform their services and are paid, by their own account but always with the supervision and directed by the owner of a law firm, individual or collective, the special relationship of the family home service, are the workers who perform their duties within the employer's home, the special relationship of disabled workers, Disabled workers are considered to be those with a handicap of 33% or more, in their jobs in the Special Employment Centers, with a period of adaptation always supervised by a multiprofessional team and finally the special relationship of the artists, which is established between the entrepreneur who organizes the show and those who perform the artistic activity and in return they receive an economic benefit.

Later on, the project studies the indefinite contract of support for entrepreneurs regarding the trial period in which, under Law 3/2012, it establishes the new indefinite contract to support entrepreneurs with which it is tried to improve working conditions for small businesses with permanent contracts both full-time and part-time contracts, for companies with less than 50 workers. In which to encourage this type of contracting the

rule governs some tax rebates and deductions. Studying the different test periods in the collective bargaining, we have found this as the most different and peculiar since the duration of the trial period is extended up to 1 year and in which said freedom of withdrawal leads to be used as techniques to encourage employment, since companies promote hiring through the freedom of dismissal during the first year of contract.

Developing the point of motherhood in the trial period we see as, the working woman who is pregnant has a guarantee of right in which the right to freedom of desisting the employment contract of the employer is conditioned. Since the employer has to prove that if he wants to terminate any employment relationship within the trial period, he must justify that objective, reasonable and proportionate cause. Since otherwise it will be considered the withdrawal as null dismissal, with all its legal consequences. And in the event that discrimination is demonstrated, it is considered null and void.

Another point of the project has been the study of how the trial periods are regulated within the different Collective Agreements, both national, and of the Valencian Community, in which we have been able to observe the difference between the sectors and their types of contracts. and of trial periods.

As main conclusions of the project we highlight, - Having studied the legal nature of the trial period, we can say that it is a contractual clause agreed upon at the beginning of the employment relationship, in which the Law protects it.

The trial period is used to demonstrate that the employee has the ability and skill that has been exposed in the previous interview, this leads to if the probationary period is exceeded continue with the employment relationship started. It consists of mutual knowledge between the parties of the employment contract and check the employer if the worker develops all its functions correctly and if not, allow the evolution of the qualities of the worker so that you really see their professional preparation and good work.

The trial period is a very beneficial and useful instrument for the employer, who has the power during the entire trial period to terminate without justifying any cause the employment relationship. It is really the occasion that the employer has to corroborate that he was right or not, in his first analysis towards the worker, and we affirm that it is the most appropriate tool so that the employer can verify if the worker is skillful and with sufficient skill to develop the position and also see the personal faculties that the worker offers if they are opportune for the provision of the labor relation.

On the part of the worker we can affirm that he also has the option of not continuing to provide his work to the company without the need to specify a notice as it is amended by the Workers' Statute. Simply with the will of the worker to terminate the employment relationship is sufficient for the contract to end.

One of the main conditions of the trial period is the obligation that the contract be manifested in writing individually before the employment relationship begins. The trial period that is included in the legislation does not apply to all labor relations. And this leads to the fact that if the provision of services has already begun, it is not possible to agree on a trial period later.

One of the conclusions that we draw is that when the worker had already developed his functions through a labor relationship previously in the company, this leads to the inability to agree on a trial period.

The worker has the same rights and obligations of his job that he develops that the employees of the staff and if at the end of the pact and test none of the parties has given up, the contract will become full right, counting everything this time for the seniority of the worker in the company.

The trial period is subject to a maximum duration indicated by the collective agreement, in which the duration may be regulated without exceeding the limit set forth in the Law and with the inability to influence abusive situations of rights. Everything is governed according to the size of the company, the duration of the contract -if this is stipulated in art.15 of the E.T. and the work destination of the worker.

If we talk about the suspension of the contract during the trial period, for the detention of the trial period to be carried out, it will be mandatory that both parties have agreed to it in this way. It is not necessary to agree at the beginning of the employment relationship. At the moment that the work contract is interrupted, they do not compute for the stipulated time of the trial period, since they are understood as a natural interruption, and they will continue to be counted from the first day they are incorporated of the interruption of the contract.

We have been able to observe that before different situations and specialties it has been decided to grant a particular regime for the trial period, adapting all these cases to their duration of the contract or to the difficulty of the tasks developed. As for example when we are facing a special employment relationship of the Statute. In summary of the special labor relations that we have studied most of its foundation is similar to the general test period of Article 14 of the Statute.

However, if we see as peculiar and particular the indefinite contract of support for entrepreneurs, where their trial period is necessary contrary to the legal understanding of the ordinary trial period. This situation makes us reconsider that we are facing a totally different and different test period to which we have analyzed so far, this is a trial period in which the entrepreneur is allowed free withdrawal for a whole year without needing to justify any reason . Our opinion is that the term "trial period" is incorrect and that this goes beyond the trial period for the indefinite contract to support entrepreneurs, since it makes us think about the test period of article 14 E.T. in the future.

However, as a mechanism for effective hiring techniques, it did make some sense, since companies were more encouraged with these conditions to hire, despite the fact that the worker's future stability was more affected.

Studying maternity in the trial period we have seen that the employer has a small problem because it can terminate the work contract throughout the trial period without having to provide any reason, but in the case that was the withdrawal of a pregnant woman can not be asserted against a fundamental right and becomes null for discrimination during the trial period because of the pregnancy of the worker, this entails that if the employer does not justify with evidence that the employee has failed to meet agreed objectives or for work reasons, automatically becomes null. For this reason, we see that the employee has some arguments to take refuge in those that the Law endorses, although the employer is not always abandoning the employment relationship due to discrimination or pregnancy.

We finally recognize that despite being a classic institution within the legal system, it is a fact that the position of the trial period is still not resolved or clear, since as it is observed in the Statute of Workers where it foresees that the probationary period may be situated to discover the abilities and aptitudes of the worker does not finish competing with another interpretation, which is none other than that of the free extinction of the contract.