

## LOS PERÍODOS DE PRUEBA EN EL PUNTO DE MIRA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

El Ministerio de Trabajo ha publicado el 24 de abril de 2024 una nota de prensa informando sobre el inicio de una campaña de la Inspección de Trabajo (ITSS) que tendrá por objetivo comprobar, en relación con los períodos de prueba, "los incumplimientos más comunes que se dan tanto en contratos indefinidos a tiempo parcial como de jornada completa".

Esta campaña pone, por tanto, el foco en la correcta utilización de los indicados periodos de prueba, especialmente tras los mayores obstáculos a la contratación temporal impuestos por la reforma laboral llevada a cabo a través del Real Decreto-ley 32/2021, y verse por ello forzadas las empresas a la contratación por tiempo indefinido.

En concreto, se anuncia que la ITSS verificará especialmente los contratos de trabajo, ya sean a tiempo parcial o jornada completa, que se extinguen por no superar el periodo de prueba a pesar de haber excedido su duración máxima, así como los despidos de personas trabajadoras que no superan el periodo de prueba a pesar de haber sido contratada previamente para realizar las mismas funciones.

Respecto a la duración del período de prueba, conviene recordar que, según el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, la duración de dicho período se regirá por lo dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación, estableciéndose, en defecto de convenio, lo siguiente:

- Una duración máxima de seis meses para técnicos titulados (dos meses en caso contrario).
- En las empresas con menos de 25 trabajadores será tres meses a excepción de los técnicos titulados.
- En los contratos temporales de seis meses o menos, no puede exceder de un mes.
- Si la persona trabajadora ya desempeñó las mismas funciones con anterioridad no se someterá a un nuevo periodo de prueba.

Las extinciones de contratos de trabajo, al amparo de la no superación del período de prueba más allá de su duración máxima, constituirían despidos improcedentes, al tiempo que un incumplimiento de la norma legal o convencional aplicable.

El diseño de la campaña incluye el uso de la Herramienta de Lucha contra el Fraude que permitirá la identificación y selección masivas de empresas con posibles irregularidades en este ámbito. En concreto, se centrará la realización de actuaciones inspectoras en extinciones de contratos de trabajo por no superación del período de prueba que la Herramienta detecte que hayan estado precedidos de una duración excesiva de aquel o que afecten a trabajadores que hayan estado contratados anteriormente en la misma empresa para realizar las mismas funciones. Deberán estar, pues, alerta las empresas en las que puedan concurrir estos indicios.

**PARA MAYOR INFORMACION, CONSULTE CON  
NUESTRO EQUIPO DE PROFESIONALES**