

# La extinción del contrato en periodo de prueba

Tendencias  
JURISPRUDENCIALES

III ARANZADI

## La extinción del contrato en periodo de prueba

El periodo de prueba del contrato de trabajo está regulado en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores y en convenios colectivos sectoriales y de empresa.

Durante este periodo, las partes pueden **desistir** del contrato de trabajo sin obligación de preavisar, de respetar una determinada formalidad, de abonar una indemnización o de alegar una causa bastando con que el periodo de prueba este vigente.

Esta extinción puede tener consecuencias en materias relativas a despidos colectivos, a la calificación de la extinción como despidos improcedentes o nulos y en la extinción de contrato trabajadores en situación de incapacidad temporal.

El art. 2.1 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, ha incluido entre las causas de discriminación la enfermedad, por lo que incide en la calificación del despido durante la situación de incapacidad temporal.

A continuación, destacamos algunas recientes resoluciones relativas a la extinción contrato en periodo de prueba y su calificación.

### 1. DESPIDO COLECTIVO

Es NULO al COMPUTAR LAS RESOLUCIONES DE CONTRATOS POR NO SUPERAR el periodo de prueba:

- • *SAN 77/2024 de 27 Jun.*

Cruz Roja. Todas las extinciones por causas objetivas a nivel de empresa que se produjeron en los 90 días anteriores a la interposición de la demanda deben ser computadas a efectos de un despido colectivo, aunque obedezcan a causas diversas que solo afecten a determinados centros de trabajo. Igualmente se considera fraudulento la resolución de al menos 28 contratos por no superación del periodo de prueba, apreciándose que todas obedecen a un mismo estereotipo "a-causal" en que no se concretan, si quiera someramente, las causas de la no superación del periodo de prueba.

- • *STS 933/2021, de 23 Sep.*

A los efectos de determinar los umbrales numéricos del art. 51.1 ET en un despido colectivo de hecho se han de incluir los despidos disciplinarios reconocidos como improcedentes, las extinciones de contratos temporales cuando la empresa no acredita la causa de las extinciones y la simultánea resolución de contratos por no superar el período de prueba cuando por su número resulta irrazonable y desproporcionada constituyendo un claro abuso de derecho.

- • *STSJ Madrid 748/2021, de 16 Dic.*

La empresa ha procedido a extinguir 17 contratos de trabajo y computan las extinciones en el periodo de prueba practicadas el mismo día que el de la trabajadora, superándose los umbrales máximos establecidos en la normativa legal aplicable.

## 2. DESPIDO IMPROCEDENTE

### A. Por NO FIJAR la DURACIÓN del periodo de prueba:

- *STS 270/2023 de 12 Abr.*

Es nulo e ineficaz un periodo de prueba pactado en el contrato en el que se hace constar que su duración será "según convenio". Esta remisión genérica, sin concretar un período concreto, provoca una inseguridad al trabajador por su indeterminación. El convenio no fija unas duraciones concretas, sino tan solo unos periodos máximos de duración en función de la categoría profesional que se ostente. La extinción del contrato constituye un despido improcedente.

- *STS 1164/2024 de 24 Sep.*

Cláusula contractual carente de validez por falta de concreción de la duración del periodo de prueba, lo que conlleva la calificación de despido improcedente. En el contrato se establece un periodo de prueba "según convenio", y en la carta de despido se comunica la extinción por no superar el periodo de prueba, pero no basta con el transcurso de 2 meses desde la fecha de contratación a la comunicación de no superación de periodo de prueba.

### B. Por establecer un periodo de prueba a TRABAJADOR QUE YA HABÍA DESEMPEÑADO LAS MISMAS FUNCIONES anteriormente en la empresa.

- *STSJ Madrid 386/2024 de 27 May.*

Es nulo el pacto que establece un periodo de prueba cuando el trabajador ha desempeñado ya las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación. El notario contrató al trabajador, parte de la plantilla del notario al que sucedió conociendo sus antecedentes profesionales. No puede aceptarse que la relación laboral fuese susceptible de someterse a periodo de prueba.

- *SJS Madrid 342/2023 de 13 Dic.*

- *STSJ Madrid 150/2022 de 7 Mar.*

Establecimiento de período de prueba no válido al haber prestado el trabajador los mismos servicios con contratos temporales anteriores, durante un periodo de 32 días, superando el tiempo máximo de prueba previsto para el personal cualificado.

- *STSJ Madrid, 338/2023 de 21 Abr.*

Es nulo el periodo de prueba fijado a una trabajadora que ya había desempeñado con otros contratos, los mismos servicios. Las funciones a desarrollar son las mismas que hizo con anterioridad como vigilante de museo y no consta que se hubieran implantado nuevos sistemas de vigilancia que exijan una cualificación especial. El

despido es improcedente y no nulo porque no hay prueba de que tuviese como motivo las dolencias físicas y psíquicas que padecía.

### C. Por establecer una DURACIÓN del periodo de prueba SUPERIOR a la legal.

- STSJ Aragón 467/2023 de 6 Jun.
- STSJ Cataluña 5032/2023 de 14 Sep.

La duración del periodo de prueba prevista en el contrato de trabajo de seis meses no es válida para el trabajador afectado al no ser un técnico titulado, por lo que esta estipulación del contrato no es válida, sin afectar al resto del contrato, y en consecuencia la decisión empresarial extintiva carece de justificación siendo un despido improcedente. NO HAY DESPIDO NULO. No hay discriminación por discapacidad que tenía el trabajador, puesto que la misma ya era conocida por el empresario desde el momento de la contratación.

- STSJ Madrid 109/2023 de 27 Feb.

No resulta aquí de aplicación el período de prueba pactado en los contratos (dos meses), que era el previsto en el art. 13 Convenio Colectivo de la Industria de la producción audiovisual, sino que ha de aplicarse el previsto en el art. 4 del RD1435/1985 de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos (15 días, al tener los contratos una duración superior a seis meses).

### D. La DECISIÓN EXTINTIVA comunicada por la empresa se produce EXCEDIDA la duración del plazo de prueba.

- STSJ Madrid 636/2024 de 17 Jul.

DESPIDO IMPROCEDENTE. Incumplimiento de los requisitos formales del despido. Ha quedado probado que la empresa ha procedido a dar de baja al trabajador en la seguridad social y le ha impedido incorporarse a su puesto de trabajo, sin entregarle comunicación alguna. El contrato de trabajo no se ha extinguido durante el periodo de prueba al haberse superado con creces el periodo de prueba de 15 días establecido en el contrato de trabajo suscrito por las partes.

### E. Falta de amparo de pacto de periodo de prueba vigente y hábil para la extinción acausal

- STSJ Cataluña 6711/2023, de 23 Nov.

Improcedente y no hay nulidad por razón de discapacidad, inexistencia de patología consolidada, estructural y permanente.

## 3. DESPIDO NULO POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

- STSJ Madrid 919/2024 de 18 Oct.

Discriminatorio por enfermedad. Aportación de un panorama indiciario por la relación de causa a efecto entre la lesión sufrida por una agresión durante el periodo de prueba que abocó en un proceso de IT, y la decisión empresarial de extinguir el contrato temporal dentro del plazo de prueba, sin demostrar que los hechos motivadores de su decisión fueron legítimos y ajenos al móvil anticonstitucional imputado. Indemnización por los daños morales

- *STSJ Castilla-La Mancha 1489/2024 de 3 Oct.*

Extinción por no superación del periodo de prueba, que es represalia vulnerándose la garantía de indemnidad, con despido nulo. Inmediatamente antes de que se entregue a la trabajadora la carta de extinción, mantuvo una conversación telefónica con la directora de oficina donde esta reconoce que lo normal es que no se cumpla el horario, que la mentalidad de la trabajadora no encaja en la de la compañía y que si no puede aceptar las condiciones referidas a jornada extraordinaria sin retribución se dará por rescindido el contrato por no superación del período de prueba. Indemnización por daños morales.

- *STSJ Canarias 1133/2024 de 25 Jul.*

Despido NULO. El cese por no superación del periodo de prueba obedeció únicamente a que el día de efectos del cese sufrió un infarto en tiempo y lugar de trabajo.

- *STSJ Galicia 3659/2024 de 23 Jul.*

Extinción nula del contrato durante el periodo de prueba por vulneración de derechos fundamentales, acoso laboral. Doctrina del TS y del TC. Efecto de la entrada en vigor en España, el 25 de mayo de 2023, del Convenio OIT 190, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El superior jerárquico, a quien se imputa la conducta y expresiones vejatorias y degradantes, es codirector de la tesis que está realizando la actora y la supervisaba y formaba. Existencia de un impacto emocional que causa graves alteraciones, siendo conocedora la entidad demandada, que se abstuvo de toda actuación. Indemnización en concepto de daños y perjuicios.

- *STSJ Castilla y León 18 Mar. 2024 (rec. 371/2024)*

Discriminación por razón de enfermedad o condición de salud; doctrina jurisprudencial. A partir del 14 de julio de 2022, por aplicación de la Ley 15/2022, de 12 de julio se considera que el despido que tenga como móvil la enfermedad del trabajador tiene naturaleza discriminatoria y debe ser declarado nulo, salvo los tres excepcionales supuestos del artículo 2.3. El despido producido a los pocos días de iniciar la baja por no haber superado el periodo de prueba fue calificado como improcedente por la sentencia de instancia.

- *STSJ Castilla-La Mancha 220/2024 de 8 Feb.*

Constatación de indicios de discriminación en la decisión de cese por desistimiento en periodo de prueba. Situación de incapacidad temporal por enfermedad común comunicada, y no habiéndose aducido causa alguna que justifique la decisión de cesarla tras mes y medio de trabajo sin incidencias, se calificar nulo como constitutivo de lesión al derecho fundamental a la integridad física art.15 CE, y causante de discriminación por razón de enfermedad o motivo de salud, art. 26, en relación con art.2.1 de la Ley 15/2022.

- *SJS Toledo 35/2023 de 31 Mar. 2023*

La extinción del contrato por no superación del período de prueba pactado vulnera el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, en su vertiente garantía de indemnidad, pues obedece negativa de la trabajadora a aceptar condiciones laborales ilegales y abusivas, en cuanto a la jornada laboral. Indemnización por daños morales derivados del despido con vulneración de derechos fundamentales.

- STSJ Cataluña 6082/2023 de 26 Oct.

Desistimiento del contrato eventual por circunstancias de la producción dentro del período de prueba de trabajador en IT. Nexo causal entre la situación de IT y la comunicación de desistimiento. Derecho a los salarios de tramitación desde la fecha de la alta médica hasta el día en que el contrato expiraba, sin derecho a la reincorporación por haber expirado el contrato temporal concertado lícitamente. Indemnización por discriminación de 10.000 €.

*"Merced a la entrada en vigor de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, sí que se recoge de forma expresa en su art. 2.1 el derecho a no sufrir discriminación por razón de enfermedad o condición de salud. Y a pesar de que dicha norma legal no contempla su aplicación retroactiva y, por tanto, no era aplicable a la fecha del desistimiento empresarial impugnado, la Sala considera que, conforme a la doctrina constitucional y con arreglo a una hermenéutica adaptada a la realidad social del tiempo exart. 3.1 Código civil, se justifica sobradamente la inclusión dentro de la cláusula genérica de cierre del art. 14 CE las circunstancias de enfermedad o razón de salud."*

- STSJ Comunidad Valenciana 594/2023 de 21 Feb.

Desistimiento empresarial durante el periodo de prueba que constituye despido nulo. Discriminación por razón de discapacidad a trabajador con trastorno del espectro autista. El empleador, en lugar de realizar los ajustes razonables para facilitar la integración laboral se limitó a cesarle.

#### 4. DESPIDO NULO POR EMBARAZO.

El empresario tendrá que acreditar de forma clara que la causa del despido o extinción no es la propia situación de embarazo, sino no haber superado el período de prueba. En caso de no acreditar causa que justifique esta extinción de la relación laboral **será considerado como despido nulo:**

- STSJ Cantabria, 905/2023 de 22 Dic.

Excedido el plazo de prueba pactado y comunicación extintiva cuando está embarazada.

- STSJ Madrid 663/2023, de 30 Jun.

Trabajadora que comunica su embarazo por whatsapp y en el mismo día se procede a extinguir el contrato por no superación del período de prueba. Indemnización de 25.000 € para cumplir la doble finalidad resarcitoria y preventiva.

- STS 1246/2021, de 9 Dic.

Trabajadora embarazada a la que se extinguió el contrato durante el periodo de prueba y en el cual no fue válida la fijación por escrito del mismo haciendo constar que su duración será «según convenio colectivo o art. 14 del ET» sin fijar una duración concreta que es un derecho mínimo del trabajador y en el citado contrato no existía concertado periodo de prueba.

**En sentido contrario, no se califica como despido:**

- STSJ Madrid 1060/2024 de 15 Nov.

Extinción del contrato por no superación del periodo de prueba. Duración del periodo de prueba de seis meses adecuado a la categoría ostentada y las experiencias llevadas a cabo correspondiente a los técnicos. La extinción no tuvo su causa en la enfermedad del trabajador de malformación en la mandíbula. La baja fue de apenas dos días y la futura intervención no consta que fuese conocida por la ni que el trabajo se viese afectado. Prueba del deficiente desempeño. Diferencia entre enfermedad y discapacidad a la doctrina del TJUE.

- *STSJ Galicia 5117/2024 de 8 Nov.*

Extinción de contrato por falta de superación del periodo de prueba. No se ha acreditado ninguna causa de nulidad. Se trata de un contrato con periodo de prueba de tres meses. El trabajador no aportó las bajas médicas, y en consecuencia la sentencia de instancia no dio por acreditada la existencia de las mismas.

- *STSJ Andalucía (Sevilla) 3185/2024 de 6 Nov.*

Extinción de contrato por falta de superación del periodo de prueba. Inexistencia de despido. Contrato en la ONCE en calidad de agente vendedor nivel 1, junior. En el contrato se estipula un periodo de prueba acorde con lo dispuesto en la norma paccionada, por lo que la extinción en tal periodo, no puede considerarse despido.

- *STSJ Madrid 227/2024 de 6 Mar.*

Inexistencia de despido. Resolución válida dentro del periodo de prueba, por no superación del mismo. La incapacidad temporal en la que ha estado el trabajador durante un periodo de catorce días, se trata de un breve periodo que no da lugar a intuir que pueda ser la causa de prescindir del trabajador, no siendo la situación protegida en el artículo 2.3 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que se refiere a "la enfermedad", porque no estamos aquí ante una persona enferma.

- *STSJ Cataluña 4761/2023 de 20 Jul.*

No hay despido nulo (no hay indicios de que el desistimiento del período de prueba responda a una situación de baja de larga duración ni de vulneración de la garantía de indemnidad y de la libertad de expresión) ni improcedente (no consta en hechos probados acuerdo entre las partes para interrumpir el período de prueba en situación de IT y, en segundo lugar, porque aunque así fuera, la interrupción del cómputo no impide el desistimiento -empresarial o del trabajador- en período de IT) en el cese de la trabajadora por desistimiento durante el periodo de prueba, mientras se hallaba en una baja de corta duración no equiparable a una discapacidad.

- *STSJ Comunidad Valenciana, 3430/2023 de 14 Dic.*

Cese conforme a derecho en periodo de prueba. No se aprecia discriminación por enfermedad porque el mismo día del cese la trabajadora comunicase una baja por ansiedad.

- *SJS Burgos 294/2023 de 2 Ago.*

No se ha producido un despido sino una válida extinción de la relación laboral por no superación del periodo de prueba; la mera coincidencia temporal entre el inicio de la IT y la extinción del contrato, es un dato objetivo que no resulta suficiente para apreciar la existencia de indicios discriminatorios por motivo de su enfermedad, máxime cuando con la prueba practicada se ha acreditado que la decisión ya se había adoptado con

anterioridad al no superar el trabajador el periodo de prueba y que en un contrato de duración de un mes, el periodo de prueba es de apenas tres o cinco días.

**Y el TSJ Madrid califica como despido procedente:**

- *STSJ Madrid Sentencia 713/2024 de 18 Nov.*

Utilización fraudulenta del canal de denuncias de la empresa con la única finalidad de blindarse ante las sospechas que el trabajador tenía de que se fuera a extinguir su relación laboral por no superación del periodo de prueba. Tras un segundo procedimiento de investigación interna por sospechas de la empresa de vulneración de los principios éticos se concluye como hipótesis más probable que la crisis de ansiedad sufrida por el trabajador se debiera a la autopercepción que tenía debido a su escaso rendimiento y posibilidad de que no fuera a superar el período de prueba, pues la baja laboral se desencadena por ansiedad cuando se le informa de su bajo rendimiento días antes.