
This is the **published version** of the bachelor thesis:

Paim Serrano, Blanca; Rojo Torrecilla, Eduardo, dir. El período de prueba en los contratos de trabajo. 2023. (Grau en Dret)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/287218>

under the terms of the  license



**Universitat Autònoma
de Barcelona**

EL PERÍODO DE PRUEBA EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO

TRABAJO DE FIN DE GRADO

Grado en Derecho

Curso académico 2022 - 2023

Autora: Blanca Paim Serrano

Tutor: Dr. Eduardo Rojo Torrecilla

Fecha de entrega: 14 de mayo de 2023

ÍNDICE

ÍNDICE DE ABREVIATURAS	4
RESUMEN	5
1. NOCIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA.....	7
2. FINALIDAD DEL PERÍODO DE PRUEBA.....	9
2.1 STS 12 julio 2012	10
2.1.1 <i>Voto Particular</i>	12
2.2 Resoluciones distintas.....	13
2.3 Derecho al Trabajo (art. 35.1 CE).....	14
2.4 Conclusión	16
3. REGULACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA	18
3.1 Marco normativo legal.....	18
3.2 Marco normativo convencional	21
4. FORMALIZACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA	26
5. DURACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA	29
5.1 Estatuto de los Trabajadores	29
5.2 Convenios Colectivos	29
5.3 Interrupción del período de prueba.....	30
5.4 Coincidencia entre la duración del período de prueba y la del contrato de trabajo	31
6. EFECTOS DEL PERÍODO DE PRUEBA	32
6.1 Superación de período de prueba.....	32
6.2 No superación del período de prueba	33
7. CONCLUSIONES	35

8. REFERENCIAS.....	39
9. ANEXOS	40
Anexo 1. Anexo de Convenios Colectivos	40
Anexo 2. Anexo de Jurisprudencia	42

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

- Art[s].: Artículo[s]
- BOC: Boletín Oficial de Cantabria
- BOCM: Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid
- BOCYL: Boletín Oficial de Castilla y León
- BOE: Boletín Oficial del Estado
- BOIB: Boletín Oficial de las Islas Baleares
- BOJA: Boletín Oficial de la Junta de Andalucía
- BOPA: Boletín Oficial del Principado de Asturias
- BOPT: Boletín Oficial de la Provincia de Tarragona
- BORM: Boletín Oficial de la Región de Murcia
- DOGV: Diario Oficial de la Comunidad Valenciana
- CC: Convenio colectivo
- CE: Constitución Española
- ET: Estatuto de los Trabajadores
- IT: Incapacidad Temporal
- RGSS: Régimen General de la Seguridad Social
- STC: Sentencia del Tribunal Constitucional
- STS: Sentencia del Tribunal Supremo
- STSJ: Sentencia de Tribunal Superior de Justicia
- TC: Tribunal Constitucional
- TS: Tribunal Supremo

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objeto el estudio de la institución del período de prueba en los contratos de trabajo, pues merece especial atención dado que, siendo voluntaria, la vemos en la inmensa mayoría de las relaciones laborales.

Para su estudio, analizaré el art. 14 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) y en general, la jurisprudencia, ya que, si bien los convenios colectivos tienen la facultad de establecer la duración del período de prueba en los contratos de trabajo, generalmente se limitan a remitirse al ET, o a simplemente determinar la duración del período de prueba en función del grupo o categoría en que se halle la persona trabajadora.

Como he adelantado, la constitución del período de prueba es opcional y consensuada por ambas partes, pero la realidad es que la intervención de la persona que se pretende contratar es escasa. Además, como se desprende del propio art. 14 del ET, apartado segundo, al señalar la nulidad de la resolución por parte del empresario en algunos casos determinados al tratarse de trabajadoras embarazadas, el desistimiento es acausal.

Así las cosas, ¿es una institución que realmente beneficia a la persona trabajadora?

PALABRAS CLAVE: período de prueba, extinción sin causa, artículo 14 ET, convenios colectivos, derecho al trabajo

ABSTRACT

The present work aims to study the institution of the trial period in employment contracts, as it deserves special attention given that, although voluntary, we see it in the vast majority of employment relationships.

For its study, I will analyze Article 14 of the Consolidated Text of the Workers' Statute Law (hereinafter referred to as ET) and, in general, jurisprudence, since although collective agreements have the power to establish the duration of the trial period in employment contracts, they frequently just refer to the ET or simply determining the duration of the trial period based on the group or category to which the worker belongs.

As mentioned earlier, the establishment of the trial period is optional and agreed upon by both parties, but the reality is that the involvement of the person being hired is limited. Furthermore, as can be inferred from Article 14 of the ET, second paragraph, which indicates the nullity of the termination by the employer in certain specific cases involving pregnant workers, the withdrawal is without cause.

In light of these circumstances, does this institution truly benefit the employee?

KEY WORDS: trial period, termination without cause, article 14 ET, collective agreements, right to work

1. NOCIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA

Lo primero que debe tenerse en cuenta es que no existe en nuestro ordenamiento jurídico una definición legal acerca del período de prueba, para ello debemos acudir a la jurisprudencia y a la doctrina, cobrando especial importancia el papel que han desempeñado.

Es jurisprudencia del Tribunal Supremo que:

El período de prueba es una institución que permite a cualquiera de las partes que intervienen en el contrato de trabajo rescindir unilateralmente el mismo, por su sola y exclusiva voluntad, sin necesidad de cumplir ninguna exigencia especial al respecto, bastando con que el período de prueba esté todavía vigente y que el empresario o el empleado extinga la relación laboral, sin que sea preciso llevar a cabo ninguna clase especial de comunicación, ni especificar la causa que ha determinado tal decisión finalizadora, pues su motivación es meramente subjetiva de quien la adoptó, salvo que la decisión esté motivada por razón discriminatoria que viole el art. 14 CE o vulnere cualquier otro derecho fundamental.¹

La Sala Cuarta del TS también tiene declarado que es un pacto dependiente de la voluntad de las partes², por lo que solamente es de aplicación cuando haya sido acordado como pacto escrito en el momento de la celebración del contrato³.

De lo expuesto se pueden extraer diversas ideas de la figura:

- 1) Es de constitución voluntaria;
- 2) Debe acordarse por escrito en el momento de celebración del contrato;
- 3) Faculta a un desistimiento libre y acausal a ambas partes;

¹ SSTs de 6 julio 1990 (RJ 1990, 6068), de 2 de abril de 2007 (RJ 2007, 3193), de 6 de febrero 2009 (RJ 2009, 621), entre otras.

² STS 5 octubre 2001.

³ STS 12 julio 2012.

- 4) No existe formalidad alguna al comunicar a la otra parte la decisión de rescindir el contrato de trabajo;
- 5) El motivo o la causa de la rescisión solamente se indaga si ha habido vulneración de algún derecho fundamental;

En cuanto a la constitución “voluntaria” o libre de período de prueba, considera GALLEGO MOYA⁴ que se asimila a los contratos de adhesión, puesto que “el bloque de estipulaciones no se somete, verdaderamente, a negociación entre las partes [...] no siendo [...] el período de prueba una de las materias que mayor relevancia alcance en la negociación individual de las condiciones contractuales”.

Por otro lado, BALLESTER PASTOR⁵ mantiene que “la institución del período de prueba se configura en el ordenamiento español como una figura que atribuye al empresario la prerrogativa de libre extinción de la relación de trabajo”, y es que, a pesar de que dicha facultad resolutoria la ostentan ambas partes contratantes, la parte empresaria es quien realmente resulta beneficiada. Ello es así porque la persona trabajadora, una vez finalizado este lapso temporal probatorio, sigue teniendo la facultad de rescindir la relación laboral por la vía de la dimisión del art. 49.1.d) ET⁶ estando únicamente limitada por el deber de preaviso.

Por último, aunque no es lo usual, existe algún convenio colectivo que incluye una definición en su regulación, como sería el caso del Convenio Colectivo del trabajo para las Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Tarragona para los años 2022-2025⁷, que en su art. 51 establece que *«Es la fase temporal del contrato de trabajo en el que las partes pueden someter el mismo a condición resolutoria, concertando un lapso de comprobación práctica»*.

⁴ Gallego Moya, F. (2016). *El período de prueba en el contrato de trabajo*. Aranzadi, p.147.

⁵ Ballester Pastor, M^a.A. (1995). *El periodo de prueba*. Tirant lo Blanch, p.12.

⁶ Art 49.1.d) *«El contrato de trabajo se extinguirá: Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar»*.

⁷ BOPT, de 13 de diciembre de 2022 (LEG 2022, 7138).

2. FINALIDAD DEL PERÍODO DE PRUEBA

La doctrina del Tribunal Supremo establece que la finalidad del período de prueba es “facilitar un medio o mecanismo ágil y eficaz de verificación tanto de las concretas condiciones de la ejecución del trabajo, como de la aptitud y de la adaptación del trabajador al trabajo contratado”⁸.

DE VAL TENA⁹, a su vez, señala que la finalidad “será el recíproco conocimiento en orden a valorar las aptitudes personales y profesionales de cada uno, para decidir la subsistencia o no del vínculo tras la experimentación in situ de las obligaciones asumidas”. Por ello, cuando una persona ha desempeñado previamente las funciones objeto del contrato o en la empresa, o en otra con conocimiento de la empresa, no puede pactarse un nuevo período de prueba.

Vemos un ejemplo en la STSJ Islas Canarias de 27 de abril de 2017¹⁰, en que el trabajador a pesar de ser contratado por primera vez con la categoría profesional de oficial de 1ª, se prueba que había desempeñado con anterioridad las funciones del referido puesto, por lo que la extinción de la relación por no superar el período de prueba pactado de dos meses es calificada como despido improcedente.

O también en la STSJ Islas Canarias de 14 de octubre de 2022¹¹, en la que la Sala califica como despido improcedente el cese de una relación laboral durante el período de prueba dado que las partes habían suscrito desde el año 2007 hasta el año 2020 más de 66 contratos, en el mismo grupo profesional. El argumento principal de la empresa era que se trataba de funciones que no desempeñaba desde hacía más de cinco años, hecho que la Sala no considera relevante para justificar un nuevo período de prueba.

⁸ SSTs 12 julio 2012 (rcud. 2789) y 20 enero 2014 (rcud. 375/2013).

⁹ De Val Tena, Á.L., (2021). La extinción del contrato de trabajo durante el período de prueba. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, 2021 (2), p.59.

¹⁰ Sentencia núm. 362/2017: En efecto, el trabajador es contratado doce veces bajo la modalidad de, o bien contrato eventual por circunstancias de la producción, o bien sustitución de un trabajador, siempre con la categoría profesional de peón matarife, aunque en numerosas ocasiones desempeña las funciones de oficial de 1ª (categoría superior), y es presumible que lo ha hecho durante un tiempo superior a dos meses.

¹¹ Sentencia núm. 632/2022.

En cuanto a la experimentación, es en el apartado primero del art. 14 ET donde se introduce la obligación de experimentación durante el período de prueba: *«El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba»*. De modo que autores, como FERNÁNDEZ MÁRQUEZ¹², que defienden el carácter imperativo del precepto legal, consideran que el cese durante el período de prueba debiera ser por un resultado negativo de la prueba. En la misma línea se sitúa BARREIRO GOZÁLEZ¹³ que, por su parte, señala que “sólo ante [...] la falta de valía del trabajador en el desempeño efectivo de las tareas requeridas podría el empresario prescindir lícitamente del trabajador”.

2.1 STS 12 julio 2012

No obstante, la jurisprudencia defiende a ultranza el derecho fundamental a la libertad de empresa¹⁴ en frente del derecho fundamental al trabajo al establecer el TS¹⁵ que «es el empresario titular del derecho a la libertad de empresa, y no el juez garante de la legalidad y de los derechos de todos los ciudadanos, el que debe decidir si conviene o no a su legítimo interés contractual el mantenimiento de una determinada relación de trabajo».

En efecto, y por ser una de las cuestiones planteadas en el recurso de casación, la Sala Cuarta añade que el control judicial del ejercicio de la facultad de desistimiento durante el período de prueba ha de ceñirse únicamente al respeto de los derechos fundamentales y a la lógica de economía de costes de transacción. Y continúa «más allá [...] la intervención judicial afectaría al derecho constitucional a la libertad de empresa, la cual

¹² Fernández Márquez, Ó. (2014). *El período de prueba en el contrato de trabajo: notas para un balance*. Tirant lo Blanch, p.22.

¹³ Barreiro González, G. (1983). El período de prueba. En E. Borrajo Dacruz (Dir.), *Comentarios a las leyes laborales. El estatuto de los Trabajadores* (pp. 17-91). Edersa, p. 79.

¹⁴ Art. 38 de la Constitución Española (en adelante, CE). *«Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizar y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación»*.

¹⁵ STS 12 julio 2007.

impone al juez el respeto a las decisiones empresariales, siempre que tales decisiones hayan sido a su vez respetuosas con el marco legal y constitucional».

Para poner en contexto, la citada sentencia conoce el caso de un trabajador contratado con categoría profesional de Oficial 1ª Albañil, mediante un contrato temporal por obra o servicio determinado y con un período de prueba de quince días de duración. El mismo día de la celebración del contrato, y en concreto al cabo de 3 horas, el trabajador sufre un accidente laboral y causa baja médica, y al día siguiente (al segundo día de vigencia del contrato de trabajo) la empresa le da de baja en la Seguridad Social.

La sentencia recurrida resuelve acordando que el cese es ajustado a derecho porque no se acredita que el cese obedezca a discriminación o vulneración de derecho fundamental alguno, y porque no es necesario especificar la causa de rescisión.

La Sala Cuarta del Tribunal Supremo, por su parte, apunta que la libertad de desistimiento queda limitada a que se efectúe la correspondiente comprobación de las experiencias y a que el desistimiento no comporte vulneración o lesión de derechos fundamentales. Por ello, concluye respectivamente que la experimentación debe hacerse salvo imposibilidad (como considera, es el caso) y que el desistimiento empresarial a raíz de una incapacidad temporal no constituye per se discriminación del trabajador ni vulneración de sus derechos fundamentales (ni siquiera en los hechos que se enjuician) puesto que la mera enfermedad tan siquiera figura entre los factores de discriminación enunciados en el art. 14 CE¹⁶.

Finalmente, el TS desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el trabajador, formulándose, al mismo tiempo, voto particular por la Magistrada Ponente Excm. Sra. Dña. Rosa María Virolés Piñol.

¹⁶ Art. 14 CE «*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*».

2.1.1 Voto Particular

El voto particular, aunque carece de eficacia jurídica, resulta provechoso jurisprudencialmente en un marco temporal prolongado, por lo que a continuación se examinará.

La Magistrada Rosa María Virolés Piñol, analizando la doctrina constitucional sobre la extinción contractual durante el período de prueba, cita la STC 94/1984, de 16 de octubre, que señala que, aunque la resolución durante el período de prueba consista en una decisión no motivada «ello no excluye que desde la perspectiva constitucional sea igualmente ilícita una resolución discriminatoria». El TC continúa «la facultad de resolución de la relación laboral concedida por el art. 14.2 ET [...] está limitada en el sentido de que no se puede hacer valer, por causas ajenas al propio trabajo, en contra de un derecho fundamental [...]».

La presidenta de la Sala Cuarta del TS opina que la protección legal y constitucional operante en la situación de incapacidad temporal a causa de accidente de trabajo «debe ser idéntica en los supuestos de despido que en los de extinción contractual durante el período de prueba, no pudiendo resultar soslayada la referida protección por la especialidad prevista en el art. 14.2 ET». Por ello, afirma que cuando se den las circunstancias del actor (cesado durante la vigencia del período de prueba e inmerso en una IT a causa de un accidente laboral) «la sola concurrencia de dicho estado es dato suficiente para configurar como improcedente la decisión empresarial por causa de discriminación». Aclara también que no se entra a valorar la posible calificación de despido nulo porque no se ha cuestionado en el recurso.

La Magistrada concluye que «aplicando al caso la doctrina constitucional y jurisprudencial citada, debió llegarse a distinta solución y estimación del recurso, al entender [...] que nos encontramos ante un supuesto excepcional y no ante una “mera” enfermedad, ante una decisión motivada por razón discriminatoria que viola “el artículo 14 CE o vulnere¹⁷ cualquier otro derecho fundamental”». Recuerda la

¹⁷ Usa ese tiempo verbal porque está reproduciendo las palabras del voto mayoritario en el FJ 3º, último párrafo.

existencia del informe de investigación de accidentes, el cual establece medidas correctoras consistentes en volver a formar al trabajador, dotarle de equipos de protección y proporcionar medios mecánicos para la manipulación manual de cargas, por lo que prosigue: «Ante tales circunstancias [extinción de la relación contractual pese al establecimiento de medidas correctoras por el informe], entiendo, que no cabe calificar la extinción operada como “desistimiento”, sino como despido tácito, con vulneración de derechos fundamentales del trabajador cuyos indicios son evidentes».

2.2 Resoluciones distintas

A pesar de todo lo expuesto, no son muchas las sentencias del Tribunal Supremo o de Tribunales Superiores de Justicia que se arriesgan y se salen de esta acausalidad en extinciones de la relación contractual durante el período de prueba que, no mediando vulneración de un derecho fundamental, se basan en motivos ajenos a la comprobación de las experiencias, o que mantienen una conducta fraudulenta. De hecho, se trata de casos aislados: STS de 23 septiembre 2021 y STSJ Asturias de 29 junio 2018.

La sentencia más reciente es la STS de 23 de septiembre de 2021¹⁸, conocedora del caso en que una empresa, entre el 16 de marzo y el 3 de abril de 2020, extingue 6 contratos temporales, despide a 34 personas trabajadoras por la vía del despido disciplinario por disminución del rendimiento y cesa el contrato de otras 25 por no superar el período de prueba. El TS califica las extinciones como despido colectivo, y en relación con las “no superaciones del período de prueba” considera que «constituyeron un claro abuso de derecho [...] al ser totalmente irrazonable y desproporcionado que se extinguieran un número tan alto de contratos por esta causa al mismo tiempo, sin que la empresa haya intentado acreditar mínimamente las razones de una medida tan extravagante». Asimismo, el Alto Tribunal señala que a pesar de que el art. 14 ET permita la extinción del contrato durante el período de prueba sin necesidad motivar las razones del desistimiento empresarial «dicha vía de extinción debe acomodarse obligatoriamente a las exigencias de buena fe, de conformidad con

¹⁸ Sentencia núm. 933/2021.

lo dispuesto en el art 20.1 ET¹⁹, en relación con lo dispuesto en el art 7.1 del Código Civil, subrayándose [...] que la Ley no ampara el abuso del derecho [...]».

Por otro lado, podemos ver un ejemplo de conducta fraudulenta en la STSJ Asturias de 29 de junio de 2018²⁰. La empresa preselecciona a la trabajadora para que inicie unos cursos de formación previos a su contratación, al superarlos la contrata y más adelante le hace una valoración con resultado de estar por encima de la media. Sin embargo, la empresa le comunica que no ha superado el período de prueba.

El despido es calificado como improcedente porque entre los hechos probados figura que la empresa, ante la queja por parte de los representantes de los trabajadores de la cantidad de “no superaciones” comentó que los motivos eran el descenso en el tráfico de llamadas y que no contemplaba “inicialmente más no superaciones de período de prueba”. Todo ello implica que el desistimiento es fraudulento y abusivo puesto que descansa en consideraciones que son totalmente ajenas a las experiencias de la trabajadora. Además, se constata que la empresa ha actuado en los mismos términos con anterioridad y en las mismas fechas (se trata de los hechos enjuiciados en la STSJ Asturias núm. 1029/2018, de 24 de abril, de la que también fue parte, claro está, la empresa).

2.3 Derecho al Trabajo (art. 35.1 CE)

En la institución del período de prueba se confrontan, necesariamente, dos derechos fundamentales. Por un lado, el del empresario a la libertad de empresa, consagrado en el art. 38 CE, y por otro, el de la persona trabajadora al derecho al trabajo, en el art 35.1 CE.

¹⁹ El art. 20.1 ET establece que «En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán a sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe». A su vez, el art 7.1 del Código Civil establece que «Los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe». El TS, partiendo de ambas premisas, concluye, como no puede ser de otra forma, que 25 extinciones en bloque “por no haber superado el período de prueba” constituyen abuso de derecho.

²⁰ Sentencia núm. 1740/2018.

Según la STC 22/1981²¹, el derecho al trabajo no se agota en la libertad de trabajar, «supone también el derecho a un puesto de trabajo, y como tal, presenta un doble aspecto: individual y colectivo».

Establece el TC que en su vertiente colectiva implica además un mandato a los poderes públicos para que lleven a cabo una política de empleo, en relación con el art. 40.1 CE que ordena: *«Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo»*.

En relación con la vertiente individual se concreta en dos cuestiones: «en el igual derecho de todos a un determinado puesto de trabajo si se cumplen los requisitos necesarios de capacitación», por un lado, y «en el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, a no ser despedidos si no existe una justa causa», por otro.

No obstante, el Tribunal Constitucional ha señalado que la rescisión contractual que se produce al desistir durante el período de prueba no constituye un despido²². También el Tribunal Supremo ha efectuado pronunciamientos en un sentido similar, al apuntar que durante el período de prueba no rigen las reglas comunes del despido²³.

De todos modos, en la institución del período de prueba el legislador ha optado por la acausalidad en su rescisión, por ello, como indica GALLEGO MOYA²⁴, “existirá un motivo «justo» para el desistimiento siempre que este no entrañe fraude, abuso de derecho o violación de derechos fundamentales”.

Por otro lado, el TC ha declarado en numerosas ocasiones que los derechos, ni siquiera los derechos fundamentales, son absolutos (SSTC 11/1981, de 8 de abril; 128/2007, de 4 de junio y 115/2013, de 9 de mayo). En ese sentido, respecto al derecho al trabajo del art. 35.1 CE, la STC 119/2014²⁵ estableció que «no es absoluto ni incondicional, sino

²¹ Sentencia de 2 de julio de 1981 (Pleno).

²² STC 119/2014, de 16 de julio (Pleno).

²³ STS 12 julio 2012.

²⁴ Gallego Moya, F. (2016). *El período de prueba en el contrato de trabajo*, op.cit., p.57

²⁵ Sentencia de 16 de julio de 2014.

que puede quedar sujeto a limitaciones justificadas en atención a la necesidad de preservar otros derechos o bienes constitucionales dignos de tutela».

En efecto, el TC advierte que el derecho al trabajo puede entrar en conflicto con el derecho a la libertad de empresa consagrado en el art 38 CE, que asimismo impone el mandato a los poderes públicos de garantizar y proteger su ejercicio y la defensa de la productividad. Y continúa «sin perjuicio de los límites necesarios, tales exigencias derivadas del art. 38 CE pueden legitimar el reconocimiento legal a favor del empresario de determinadas facultades de extinción del contrato de trabajo integradas en sus poderes de gestión de la empresa». Establece que entre tales facultades se encuentra, como regla general, la posibilidad de pactar un período de prueba en el contrato de trabajo, durante el cual, cualquiera de las partes puede proceder a la resolución contractual. Estipulación que considera «una excepción al carácter causal que el ordenamiento legal exige a las extinciones contractuales a iniciativa empresarial», sin perjuicio de los límites al respeto de los derechos fundamentales.

Por todo ello, el TC concluye que «una determinada restricción al derecho individual al trabajo sería constitucional siempre que con ella se asegurase la finalidad perseguida por la política de empleo [de conformidad con el art. 40.1 CE]» y que «tales posibles limitaciones, además de tener que gozar de justificación legítima, no pueden ser absolutas ni obstruir el derecho fundamental más allá de lo razonable».

Con lo que, efectivamente, el derecho fundamental al trabajo del que gozan las personas trabajadoras puede verse limitado -y se ve- en pro de los intereses empresariales.

2.4 Conclusión

En suma, lo “normal” es seguir el criterio del Tribunal Supremo contenido en la sentencia de 12 de julio de 2012 -que se ha comentado extensamente, así como el voto particular formulado- que apuntaba que solamente puede indagarse la causa que ha motivado al empresario a extinguir la relación laboral en caso de indicios de una conducta inconstitucional, abusiva o fraudulenta, no constituyendo ninguna de ellas desistir durante el período de prueba aun causando la persona trabajadora baja médica

el primer día, ni tampoco que la rescisión descansa en causas ajenas a la experimentación del trabajo.

Un claro ejemplo de esta tendencia lo podemos ver en la STSJ Islas Canarias de 27 de marzo de 2009²⁶, que considera ajustadas a derecho las extinciones de la relación laboral efectuadas a 10 personas trabajadoras por no haber superado el período de prueba, aunque se produjeran en bloque, al mismo tiempo e inmediatamente después fueran contratadas de nuevo, dado que, “no existiendo indicios de vulneración de un derecho fundamental”, la causa de la extinción resulta irrelevante.

Por lo tanto, como indica GALLEGO MOYA²⁷ “el reconocimiento, inmediatamente después de la necesidad experimental, de la facultad de desistimiento libre, viene a “descafeinar” la obligación anteriormente introducida, pues se faculta a las partes a desvincularse del contrato suscrito sin necesidad de alegar la causa”. Y es que, a pesar de la existencia del deber de experimentación, el art. 14 ET no establece como requisito para desistir de la relación contractual que la persona trabajadora no supere el período de prueba.

Aunque algunos autores, como BALLESTER PASTOR²⁸ y MONREAL BRINGSVAERD²⁹, apuntan que la exigencia estatutaria tiene sus efectos en un momento posterior, en concreto, cuando el art 52.a) ET prohíbe la extinción de la relación laboral si la causa que se pretende alegar ya existía durante el período de prueba.

En efecto, la STS 23 octubre 2008³⁰ señala que «si el trabajador no acredita la aptitud debida puede el patrono desistir del contrato libremente, pero si se supera el período de

²⁶ Sentencia núm. 460/2009. A diferencia de como se ha visto en la STS 23 septiembre de 2021 (RJ 2021, 4358), que no considera ajustadas a derecho las 25 extinciones por no superación del período de prueba que se efectúan en bloque.

²⁷ Gallego Moya, F. (2016). *El período de prueba en el contrato de trabajo*, op.cit., p.34.

²⁸ Ballester Pastor, M^a.A., (1995). *El período de prueba*, op.cit., p.48.

²⁹ Monreal Bringsvaerd, E. (2022). El ingreso del trabajador en la empresa. En J. García Ortega (Ed.), *Derecho del Trabajo* (10^a ed., pp. 213-248). Tirant lo Blanch, p.246 señala que el deber de experimentación tiene como objetivo sanar los posibles defectos en la aptitud del trabajador a la hora de la contratación (y por ende del consentimiento de la persona empleadora).

³⁰ RJ 2008, 6970

prueba, al entenderse acreditada la idoneidad, no cabe rescindir lícitamente el contrato por ineptitud, salvo que sea sobrevenida».

Pero dejando a un lado que el trabajador acredite o no la “aptitud”, la realidad es que el desistimiento durante el período de prueba está totalmente descausalizado³¹.

3. REGULACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA

3.1 Marco normativo legal

El período de prueba está regulado en el Estatuto de los Trabajadores, en concreto en el art. 14, que dice así:

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

Por tanto, para que opere el período de prueba en el contrato individual de trabajo deben darse dos requisitos³². El primero de ellos es que se concierte por escrito en el contrato de trabajo, y el segundo, que su plazo respete el límite impuesto por el Convenio colectivo aplicable, y en caso de ausencia de convenio, el límite legal.

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

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.».

Se ha abordado este tema en el punto 2 del presente trabajo, relativo a la finalidad del período de prueba, y una vez analizada la jurisprudencia se ha llegado a la conclusión

³¹ Ballester Pastor, M^a. A. (1995). *El periodo de prueba*, op.cit.,46.

³² STS 5 octubre 2001, FJ 3º.

de que esta obligación carece de sentido, al no contemplar efecto alguno en caso de incumplimiento, por ser el período de prueba una institución que no exige causa para su desistimiento.

«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.».

La jurisprudencia³³ se ha encargado de matizar este apartado y ha concluido que son válidos posteriores períodos de prueba en una misma empresa, desempeñando las mismas funciones (bajo cualquier modalidad contractual) hasta que se alcance el límite establecido convencionalmente, o en defecto, por el ET.

La citada sentencia resuelve en ese sentido al tratar un caso en que las partes concertaron un contrato de interinidad de catorce días y, tres días después, un contrato eventual por circunstancias de la producción de tres meses de duración, en el que desempeñaba las mismas funciones. El Alto Tribunal apunta que el período de prueba pactado en el segundo contrato es válido, en tanto y en cuanto la suma del primero y del segundo es inferior al límite de dos meses que establecía, en su caso, el convenio colectivo aplicable.

Por otro lado, aunque se haya alcanzado en un contrato el límite previsto convencionalmente, o en el ET, igualmente sería válido pactar otro período de prueba en la misma empresa si el objeto del contrato es el desempeño de unas funciones distintas a las del anterior contrato. Ello sucede en la STSJ Madrid de 14 de julio de 2017³⁴, en la que el trabajador había ocupado el puesto de Gestor telefónico y había superado un período de prueba de dos meses, y al año siguiente, al presentar su candidatura en otro puesto de la empresa, como Bussiness Development Assistant, se pactó entonces un período de prueba de seis meses.

³³ STS 20 enero 2014.

³⁴ Sentencia núm. 709/2017.

«2. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.».

«La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.».

«3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.».

Este apartado se trata detenidamente en el punto 6.1 del presente trabajo, por lo que solamente me detendré con relación al cómputo del periodo de prueba.

La jurisprudencia³⁵ ha entendido que a falta de determinar si el cómputo del periodo de prueba se realizará por días naturales o laborales, ha de estarse a los días naturales, ex. art. 5.1 del Código Civil, el cual establece que *«Siempre que no se establezca otra cosa, en los plazos señalados por días, a contar de uno determinado, quedará esté excluido del cómputo, el cual deberá empezar en el día siguiente; y si los plazos estuviesen fijados por meses o años, se computarán de fecha a fecha. Cuando en el mes del vencimiento no hubiera día equivalente al inicial del cómputo, se entenderá que el plazo expira el último del mes»* recuerda en su apartado segundo que *«en el cómputo civil de los plazos no se excluyen los días inhábiles»*.

Así, la STSJ Cataluña de 13 de octubre de 2020³⁶, siguiendo el proceder de la Sala años atrás, señala que el trabajador al causar baja voluntaria una vez superado el periodo de prueba, incumplió el precepto convencional que le obligaba a un preaviso de dos meses.

³⁵ STSJ Cataluña núm. 3452/2006, de 5 de mayo.

³⁶ STSJ Cataluña núm. 4327/2020, de 13 de octubre.

«Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.».

Este apartado también se trata detenidamente en un momento posterior, en el punto 5.3 del presente trabajo.

Lo más destacable de este apartado es el carácter subsidiario que presenta el art. 14 ET, pues a pesar de que el Estatuto de los Trabajadores es jerárquicamente superior a los Convenios colectivos, en lo que respecta a la duración del período de prueba, la norma estatal es considerada subsidiaria³⁷.

3.2 Marco normativo convencional

Teniendo en cuenta la configuración del art.14 ET en lo que a la duración se refiere, tal y como se ha indicado en el párrafo anterior, el papel de la negociación colectiva deviene imprescindible. Además de que, como muy bien señaló ASQUERINO LAMPARERO³⁸, las partes son quienes conocen de primera mano las peculiaridades de las relaciones laborales y concretamente las específicas necesidades laborales.

No obstante, esta habilitación de la norma estatal a favor de la convencional, que responde de manera plena al contenido constitucional del derecho a la negociación colectiva³⁹ está, en general, desaprovechada, llegando incluso a veces a situaciones de vacío normativo.

Ello es lo que sucede en la STSJ Asturias 25 julio 2019⁴⁰ que luce el caso de un contrato de trabajo temporal por circunstancias de la producción con una duración inferior a seis

³⁷ En la STSJ Cataluña núm. 8094/2011, de 15 de diciembre, la Sala recuerda que «los convenios son la primera fuente normativa a tener en cuenta a los efectos de regular la duración máxima del periodo de prueba, con preeminencia sobre cualquier otra norma incluido el propio ET que solo es de aplicación en defecto de pacto en la norma convencional».

³⁸ Asquerino Lamparero, M. J (2017). *El régimen jurídico del período de prueba en el contrato de trabajo*. Editorial Bomarzo, p.164.

³⁹ STSJ Catilla y León/Valladolid 12 diciembre 2002 (JUR 2003, 43527).

⁴⁰ Sentencia núm. 1764/2019.

meses en el cual, regido por el Convenio colectivo estatal de las Empresas de Seguridad (2017-2020)⁴¹, se pactó un período de prueba de 95 días. El problema estriba en que a pesar de que la norma estatal faculta a la negociación colectiva a establecer un plazo diferente⁴², en el presente caso el convenio colectivo no contiene una regulación específicamente aplicable a los contratos de duración determinada del art. 15 ET⁴³, por lo que se aplica el plazo máximo de un mes del art. 14.1 ET.

El referido convenio colectivo decía así: *“Artículo 13. Período de prueba. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir, por escrito, el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo. El período de prueba no podrá exceder de la siguiente duración: - Personal Directivo, Titulado y Técnico: Seis meses; - Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica: Dos meses; - Personal Cualificado: Administrativos, Mandos Intermedios y de Oficios Varios: Tres meses; - Personal Operativo: Dos meses. [...]; Personal no Cualificado: Quince días laborables.”*

Así, se desestima el recurso de suplicación y confirmando la resolución impugnada, el tribunal califica el despido como improcedente al haberse producido el cese una vez superada la duración del período de prueba.

Al hilo de la premisa efectuada relativa al poco uso que los negociadores colectivos hacen de su facultad reguladora conviene observar sus diferentes maneras de proceder.

⁴¹ BOE núm. 29, de 1 de febrero de 2018. Igualmente, el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad vigente actualmente (BOE núm. 10, de 13 de enero de 2022) mantiene la misma regulación.

⁴² Art. 14.1 ET *«En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes. Salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo».*

⁴³ A diferencia del XXV Convenio colectivo estatal de oficinas de farmacia 2022-2024, que en su artículo relativo al período de prueba contiene una cláusula aplicable a esta tipología de contratos, y además prevé una regulación diversa, haciendo, por lo tanto, uso de su facultad reguladora *«4. En los contratos de duración determinada la duración del período de prueba no excederá de un tercio de la duración total del contrato».* También el IV Convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunitat Valenciana que, por su parte, se limita a imponer la prohibición de concurrencia de período de prueba y del contrato *«No podrá establecerse en los contratos de duración determinada un periodo de prueba cuya duración coincida con la del contrato».*

Algunos convenios colectivos se limitan a remitirse al ET, ya sea de manera total o parcial, como es el caso del XXV Convenio colectivo estatal de oficinas de farmacia 2022-2024⁴⁴, que en el artículo relativo al período de prueba anuncia *«La contratación a prueba se regirá por lo establecido en el Artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, salvo lo dispuesto en los párrafos siguientes»*.

Otros convenios colectivos simplemente trasladan el contenido legal cambiando algunas palabras, como sucede con el Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024⁴⁵, que en su art. 18 señala *«Se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores»* y continúa *«La duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los Técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. Durante el período de prueba, tanto la persona contratada como la titularidad de la organización podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización. Terminado el período de prueba el trabajador o trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de organización computándose a todos los efectos dicho período. Cuando el personal temporal sea objeto de contrataciones sucesivas, no precisará período de prueba, siempre que la duración del contrato temporal anterior o contratos temporales anteriores fuese superior al período de prueba previsto para su grupo profesional. La situación de incapacidad temporal, nacimiento y adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre las partes. El trabajador o trabajadora que haya pasado un período de prueba para el ejercicio de su puesto de trabajo, no se verá sometido a otros períodos de prueba para ese mismo puesto de trabajo»*. Otro ejemplo de ello es el Convenio colectivo de ámbito nacional

⁴⁴ BOE núm. 311, de 28 de diciembre de 2022.

⁴⁵ BOE núm. 259, de 28 de octubre de 2022.

para las industrias de turrones y mazapanes⁴⁶, que en su artículo relativo al período de prueba realiza todas las previsiones en el mismo sentido que el ET.

También existen los convenios colectivos que presentan una normativa variada, tal y como sucede en el Convenio colectivo de la recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias⁴⁷, que en su art. 10 prevé la posibilidad de ampliar los plazos del período de prueba *«Para el personal administrativo y encargado y el personal obrero y subalterno, se podrá ampliar el período de prueba hasta los seis meses [...]»* equiparándolo pues, al plazo que prevé para el personal directivo y técnico. Pero lo más relevante es lo que introduce seguidamente *«[...]en este supuesto, y una vez superado el período de prueba, el contrato se convertirá en indefinido automáticamente [...]»*.

Por otro lado, están los convenios que introducen una pequeña regulación o una regulación mínima. Un ejemplo de un convenio que incluye una pequeña regulación sería el Convenio colectivo para la industria fotográfica⁴⁸ que en su art. 6.12 prevé *«Grupo profesional: Personal directivo 6 meses; Grupo profesional: Personal técnico 3 meses; Grupo profesional: Profesionales 1 mes; Grupo profesional: Personal auxiliar y de servicios 15 días.»*, ya que, a pesar de incluir dos grupos respecto del marco normativo legal, en realidad el «grupo profesional: Personal técnico» se encorsetaría dentro de lo que el ET denomina «técnicos titulados» y para lo que establece un período de seis meses. Así, está aminorando el período de prueba para dicho grupo profesional, y para los «demás trabajadores» está dentro del límite de dos meses que prevé el ET.

En cuanto a convenios que contemplan una regulación mínima, un ejemplo de ello sería el XXIII Convenio colectivo de contratas ferroviarias⁴⁹, que a pesar de su amplio ámbito de aplicación (a modo de ejemplo, regula las relaciones laborales en los sectores

⁴⁶ BOE núm. 311, de 28 de diciembre de 2022. Debido a que ya he plasmado el contenido del Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024 (que al igual que este, es prácticamente una transcripción del art. 14 ET) y debido a su extensión, no cito el precepto de este convenio.

⁴⁷ BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022.

⁴⁸ BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022.

⁴⁹ BOE núm. 154, de 28 de junio de 2022.

de desinfección, de removido de mercancías, servicios de maniobra, cambio de lunas de vehículos ferroviarios, agentes de acompañamiento en ruta de trenes, etc.) tan solo prevé una duración para el período de prueba *«Podrá concertarse por escrito un período de prueba de 2 meses de duración [...]»*, sin establecer nada acerca del régimen de la figura (solamente introduce la prohibición de someter a nuevo período de prueba a los trabajadores de un puesto análogo en la empresa), y sin remitirse al ET siquiera.

Por último, existen convenios colectivos que no hacen alusión alguna al período de prueba, como, por ejemplo, el Convenio colectivo de bebidas refrescantes de la Comunitat Valenciana 2022-2024⁵⁰ que, sin embargo, regula otros aspectos, como lo son el derecho a la desconexión digital o la pérdida del carné de conducir que, aunque sí que es cierto que algunos convenios colectivos también prevén preceptos al respecto, aparentemente en este no parecen cuestiones que tengan mucha incidencia. Otro ejemplo sería el Convenio colectivo del sector Comercio de equipos, recambios, componentes y accesorios del automóvil del Principado de Asturias⁵¹, que tampoco contiene mención alguna de la institución. O incluso convenios que, haciendo dicha alusión, en realidad no aportan nada, como el X Convenio colectivo para el sector de empresas de alquiler de Vehículos sin conductor de las Islas Baleares⁵², que en el art. 11 relativo a los ceses indica que *«Las personas trabajadoras que, una vez superado el período de prueba, quieran cesar voluntariamente en las empresas están obligadas a ponerlo en conocimiento del empresario, por escrito, con una antelación [...]»*,

En suma, citando a GALLEGO MOYA⁵³, depende del interés que muestren los negociadores colectivos que trabajadores y empresarios incorporen en el vínculo contractual una figura útil y ajustada a las necesidades de su sector o, por el contrario, se conformen con una reiteración del marco legal.

⁵⁰ DOGV núm. 9496, de 23 de diciembre de 2022.

⁵¹ BOPA núm. 199, de 17 de octubre de 2022. Actualmente se encuentra en fase de denuncia y promoción de negociación por haber transcurrido su período de vigencia de un año.

⁵² BOIB núm. 113, de 27 de agosto de 2022.

⁵³ Gallego Moya, F. (2016). *El período de prueba en el contrato de trabajo*, op.cit.,p.82.

4. FORMALIZACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA

Establece el art. 14 ET en su apartado primero que el período de prueba debe formalizarse por escrito⁵⁴, tratándose entonces de un requisito *ad solemnitatem*⁵⁵, cuya ausencia implica que el pacto relativo al período de prueba sea nulo.

Asimismo, aunque en la norma estatal no se especifica, la jurisprudencia ha aclarado que también es necesario que el pacto sobre el período de prueba se incluya en el momento de celebración del contrato⁵⁶, esto es, al inicio de la relación contractual, no siendo válida su inclusión en un momento posterior⁵⁷.

A colación de lo anterior, es preciso recordar que la relación laboral inicia cuando inicia la prestación de servicios a cambio de una retribución, aunque no se firme un contrato escrito (tratándose en tal caso de un contrato verbal). Por ello, aunque posteriormente se firmara por las partes un contrato escrito, ya no sería posible incluir una cláusula relativa al período de prueba, puesto que la relación laboral ya habría iniciado antes de formalizarse por escrito⁵⁸. La citada sentencia se ocupa de un caso en que trabajador y empleador firmaron un contrato de trabajo el 9 de septiembre de 2008 pero la relación laboral inició a principios del mes anterior, puesto que el trabajador asistió a un congreso en otro país, también a reuniones del Comité de empresa e incluso intervino en procesos de selección, todo ello dado de alta en el RGSS. La Sala acaba sentenciando que, al tratarse de un contrato verbal, no es factible aplicar un período de prueba en el contrato escrito que las partes suscriben con posterioridad, así como que el cese de la relación laboral constituye un despido improcedente.

⁵⁴ Art. 14.1 ET «*Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba*».

⁵⁵ Tal y como señala la STS 12 de marzo 1987 (RJ 1987, 1395).

⁵⁶ Así lo declararon las SSTs 12 de julio 2012 (rec. 2789/2011) y 20 de enero 2014 (rec. 375/2013), ya citadas.

⁵⁷ La STSJ Madrid nº 439/2022, de 14 de julio, declara despido improcedente la extinción de un contrato de trabajo cuyo objeto era el mantenimiento de las instalaciones del Hospital de campaña IFEMA durante la Covid 19, que fue concertado de forma verbal, dándose de alta también en la Seguridad Social al actor. Tiempo después, la parte demandada puso a disposición del actor un contrato escrito que contenía una cláusula previendo un período de prueba de un mes, pero que el actor se negó a firmar. A final del mismo mes se le comunicó al trabajador que la relación laboral finalizaba por no superar el período de prueba.

⁵⁸ STSJ de Castilla y León, Valladolid núm. 1955/2009, de 23 de diciembre.

Por otro lado, es igualmente necesario que el pacto relativo al período de prueba que se pretenda incluir en el contrato de trabajo sea manifiesto, expreso y aplicable⁵⁹ y, en este sentido, el TS⁶⁰ ha recordado que una cláusula que se remita a lo que establezca el convenio colectivo aplicable o el ET, sin delimitar en el propio contrato de trabajo individual la duración concreta de dicho período de prueba, no es válida.

Sí que sería válida, sin embargo, una remisión al convenio colectivo aplicable cuando este fijara una duración concreta del período de prueba⁶¹. Ejemplo de ello lo podemos ver en la STSJ Cataluña nº 6830/2008⁶², que declaró válida la cláusula contractual que decía “según convenio, oferta o cláusula anexa” y dicho convenio preveía un período de prueba de 60 días.

Otro ejemplo de una remisión al convenio colectivo válida podría ser la que se efectuara respecto al XXIII Convenio colectivo de contratas ferroviarias⁶³, dado que en su artículo relativo al período de prueba dice «*Podrá concertarse por escrito un período de prueba de 2 meses de duración [...]»*. O la que se hiciera respecto al IV Convenio colectivo de Supercor, SA⁶⁴, que a su vez establece «*Podrá concertarse por escrito entre Empresa y persona trabajadora un período de prueba que será: de 180 días para las personas trabajadoras del Grupo I, de 120 días para las de Grupo II, 60 días para las personas trabajadoras del Grupo III, y 30 días para las del Grupo IV [...]»*. Siempre y cuando, como indican los preceptos, se cumpla igualmente la exigencia formal de concertarse por escrito en el contrato individual de trabajo.

Finalmente, tampoco sería válido establecer un período de prueba en un contrato de trabajo basándose en la obligatoriedad prevista en el convenio colectivo aplicable de

⁵⁹ Tal y como establece la STSJ País Vasco núm. 830/2021, de 11 de mayo, al declarar despido improcedente la rescisión de la relación laboral efectuada por la empresa de un contrato de trabajo que establecía un período de prueba de “máximo que permita la ley y el convenio”.

⁶⁰ Así concluye la STS núm. 1246/2021, de 9 de diciembre, acerca del período de prueba pactado en un contrato de trabajo individual que decía “su duración será según convenio o artículo 14 del ET”. Asimismo, se reitera la doctrina en la reciente STS núm. 270/2023, de 23 de abril.

⁶¹ Tal y como recuerda la STS núm. 1246/2021, FJ 4º último párrafo.

⁶² STSJ Cataluña 18 septiembre de 2008.

⁶³ BOE núm. 154, de 28 de junio de 2022.

⁶⁴ BOE núm. 86, de 11 de abril de 2022.

establecer un período de prueba⁶⁵, puesto que el convenio colectivo “no tiene virtualidad directa y sus previsiones no son suficientes para entenderlo existente”⁶⁶. Por esa razón, si un vínculo laboral estuviera regido, por ejemplo, por el III Convenio colectivo de Lidl Supermercados, SAU⁶⁷ en ningún caso debería considerarse existente un período de prueba por contener este las siguientes cláusulas: «1. Para los contratos indefinidos se concertará por escrito un periodo de prueba que será de treinta (30) días para las personas trabajadoras del Grupo III, de cuatro (4) meses para los del Grupo II, Nivel II y III, y de seis (6) meses para las personas trabajadoras del Grupo I y del Grupo II Nivel I [...]» y «2. Los contratos de duración determinada que se realicen se concertarán con un periodo de prueba de 1/3 de su duración y sin superar en ningún caso lo previsto en el párrafo anterior con un mínimo de quince (15) días.» dado que el art. 14 ET establece como derecho mínimo del trabajador el requisito de que se concierte por escrito⁶⁸.

Ocurriría igual respecto del I Convenio colectivo de la comunidad autónoma de Andalucía de Ocio Educativo y Animación Sociocultural⁶⁹, que en su art. 27 indica «El personal de nuevo ingreso, si no hay pacto en sentido contrario, se somete a un período de prueba que debe formalizarse por escrito y que no puede exceder lo que indica la tabla siguiente [...]» o con el III Convenio colectivo de Evolutio Cloud Enabler, SAU⁷⁰ que, de manera más extrema, en su art. 12 ordena «Todo nuevo contrato de trabajo estará sujeto a periodo de prueba que quedará concertado por escrito y conforme a la legislación vigente [...]» ya que, el período de prueba se configura como un pacto típico dependiente de la voluntad de empresa y trabajador, a quienes puede interesar no pactarlo⁷¹.

⁶⁵ STS 5 octubre 2001, FJ 3º.

⁶⁶ También lo establece la STS 5 octubre 2001.

⁶⁷ BOE núm. 219, de 12 de septiembre de 2022.

⁶⁸ De nuevo, STS 5 octubre 2001, FJ 3º.

⁶⁹ BOJA núm. 93, de 18 de mayo de 2022.

⁷⁰ BOE núm. 5, de 6 de enero de 2023.

⁷¹ STS 5 octubre 2001, FJ 2º.

5. DURACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA

5.1 Estatuto de los Trabajadores

La duración del período de prueba viene establecida por el convenio colectivo aplicable a la relación laboral que se trate, y solamente en caso de ausencia de dicho convenio colectivo, regirá el plazo que prevé el ET, tal y como dispone el art. 14 en su apartado primero *«Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos»*.

La duración del período de prueba se configura, entonces, como una norma de derecho dispositivo⁷².

El Estatuto de los Trabajadores prevé en su art. 14 apartado primero, en general, un período de prueba de máximo seis meses para los técnicos titulados, y para los demás trabajadores (aquellos que no son técnicos titulados), de máximo dos meses, o de tres si se trata de empresas de menos de veinticinco trabajadores.

Por otro lado, para los contratos temporales de duración determinada del art. 15 del mismo texto legal, por tiempo no superior a seis meses, establece un período de prueba máximo de un mes, otorgando a los negociadores colectivos la facultad de determinar un plazo distinto.

5.2 Convenios Colectivos

Los convenios colectivos tienen la potestad de establecer una duración del período de prueba superior e inferior⁷³ a la que prevé la norma estatal, y desde luego, esta duración que se establezca, en su caso, no tiene porqué integrarse en su máximo en el contrato individual de trabajo, pudiendo prever este una duración menor.

Algunos ejemplos de desarrollo convencional son, por un lado, el IV Convenio colectivo del Sector de Servicios de Educación Ambiental de la comunidad de Madrid⁷⁴, que en su art. 11 prevé *«En el supuesto de contratos temporales de duración*

⁷² Viqueira Pérez, C. (2022). Las fuentes del Derecho del trabajo. En J. García Ortega (Ed.), *Derecho del Trabajo* (10ª ed., pp. 61-108). Tirant lo Blanch, p. 95.

⁷³ Tal y como estableció en su día la STSJ Islas Canarias nº 1046/2001, de 19 de diciembre, y que recientemente ha reiterado la STSJ Asturias núm. 2151/2021, de 26 de octubre, en lo que aquí respecta.

⁷⁴ BOCM núm. 258, de 29 de octubre de 2022.

determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a seis meses, el período de prueba será máximo de dos meses.» aumentando el plazo que la normativa estatutaria prevé para este tipos de contratos, y, por otro lado, el V Convenio colectivo del sector de empleados de fincas urbanas de la Comunidad de Castilla y León⁷⁵, que en su artículo relativo al período de prueba indica *«El período de prueba máximo será de 1 mes [...]»*, disminuyendo, por tanto, el plazo legal.

No obstante, al no quedar condicionada la autonomía colectiva por ningún tope máximo de carácter indispensable, pueden convenirse períodos de prueba de duración excesiva que desvirtúen la finalidad de la institución, tal y como advirtió GALLEGO MOYA⁷⁶, en la misma línea que los tribunales con anterioridad, como, por ejemplo, en la STS de 20 de julio de 2011⁷⁷ que advierte que *«la negociación colectiva no puede magnificarse hasta el extremo de admitir como válidas fórmulas convencionales que puedan resultar incompatibles con la propia finalidad y funciones del instituto del período de prueba [...]»*

5.3 Interrupción del período de prueba

El último párrafo del art. 14 ET advierte que, entre otras, la situacione de incapacidad temporal en que se encuentre la persona trabajadora durante el transcurso del período de prueba interrumpe su cómputo si así se acuerda entre las partes, por lo que, en caso de ausencia de pacto relativo a dicha interrupción, no se interrumpe.

En cuanto al acuerdo de las partes de interrumpir el período de prueba en caso de IT, es necesario que así lo reflejen en el contrato individual de trabajo, al igual que

⁷⁵ BOCYL núm. 102, de 30 de mayo de 2022.

⁷⁶ Gallego Moya, F. (2016). *El período de prueba en el contrato de trabajo*, op.cit.,p.174.

⁷⁷ En efecto, la Sala de lo social del Alto Tribunal alerta que *«[...] una regulación convencional en la que se fije una duración excesivamente dilatada de dicho período, bien puede sugerir que se está dando amparo a un resultado que, en la práctica, puede asemejarse a la funcionalidad real de los contratos temporales, lo que podría encubrir situaciones de fraude de ley al poder utilizarse para enmascarar unos fines no queridos por el citado precepto estatutario. Dichas cláusulas son radicalmente nulas por contrarias a la ley y al orden público social»*.

establecen, en su caso, el pacto de prueba. O que establezcan una remisión al convenio colectivo aplicable si este determina la interrupción de dicho cómputo⁷⁸.

Pero, a pesar de que se interrumpa el plazo del período de prueba por hallarse la persona trabajadora inmersa en una IT y que las partes lo hayan convenido así, las partes mantienen la facultad de resolver el contrato de trabajo. En ese sentido dictó el TSJ de Madrid en sentencia de 17 de noviembre de 2008⁷⁹, considerando “bien dispar” que durante dicha interrupción las partes quedaran desapoderadas de la facultad de hacer uso de los efectos que a esa figura jurídica se anudan, recordando que su constitución es libre.

También el Alto Tribunal dictó en la misma línea en la STS 12 diciembre 2008⁸⁰ al concluir que, si bien al interrumpirse el período de prueba la norma legal autoriza a que este se alargue más allá de los límites, ello no implica que la facultad empresarial de desistir de contrato quede enervada por la existencia de dicho paréntesis.

5.4 Coincidencia entre la duración del período de prueba y la del contrato de trabajo

Ateniendo a la finalidad de la institución del período de prueba, que no es otra que la comprobar sobre el terreno, durante un margen temporal, que el contrato concertado satisface los intereses de ambas partes antes de consolidar la relación laboral, puede resultar extraño aceptar que este “margen temporal” se extienda a toda la duración del contrato. O dicho de otra manera, que las partes requieran de todo el tiempo que dura el contrato para hacer dicha averiguación.

⁷⁸ En la STJS Islas Canarias núm. 662/2019, de 21 de junio se cuestionaba si la situación de IT interrumpía el cómputo del período de prueba pactado por las partes de 90 días (inferior al establecido por el CC aplicable, de seis meses). La Sala concluyó que no habiendo establecido en la cláusula particular reguladora del período de prueba expresamente que la IT interrumpía dicho período, ni tampoco una remisión al CC que sí que preveía esta interrupción (remisión que sí hicieron respecto al salario), debía calificarse como despido improcedente la extinción de la relación laboral por parte del empresario, puesto que cuando esta se produjo el actor ya había superado el plazo de 90 días.

⁷⁹ Sentencia núm. 833/2008, de 17 de noviembre.

⁸⁰ RJ 2009, 257 (FJ 2º).

El Tribunal Supremo abordó esta cuestión en la sentencia de 4 de marzo de 2008⁸¹, que trató un caso en que las partes suscribieron un contrato eventual por circunstancias de la producción con una duración de seis meses, y en aplicación del convenio colectivo correspondiente, un período de prueba de seis meses también. La sentencia recurrida admitía su validez puesto que el período de prueba respetaba los límites convencionales. El Alto Tribunal añade que para apreciar abuso de derecho se requiere que se acredite que «no es razonable admitir la necesidad de un período de prueba tan largo para advertir la capacitación profesional en una actividad de las características de la demandante», por lo que desestima el recurso y considera ajustada a derecho la rescisión de la relación laboral efectuada por la empresa.

Más recientemente ha vuelto a los tribunales este tema, en concreto, en la STSJ Islas Canarias de 20 de diciembre de 2017⁸², que, aunque el despido es declarado nulo por discriminación, en lo que aquí interesa la Sala también da por válida la coincidencia de duración del período de prueba y del contrato, en este caso de dos meses ambos.

6. EFECTOS DEL PERÍODO DE PRUEBA

6.1 Superación de período de prueba.

Tal y como señala el apartado 3 del art. 14 del ET⁸³, el transcurso íntegro del período de prueba supone la consolidación de la relación laboral, en tanto y en cuanto, el plazo del que disponían las partes para rescindir la relación laboral ha vencido. Y de este modo, el contrato surge plenos efectos jurídicos.

A partir de ese momento, si el empresario deseara extinguir la relación laboral deberá hacerlo por los cauces pertinentes, esto es, en base a un despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, contemplado en el art. 49.1.i) ET; por causas objetivas en virtud del art. 52 (que no las del apartado a, que como ya he comentado son los efectos atrasados de la obligación de experimentar); o

⁸¹ RJ 2008, 3482.

⁸² STSJ Islas Canarias/Santa Cruz de Tenerife núm. 1184/2017.

⁸³ Art. 14.3 ET «*Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa*».

bien, movido por el comportamiento grave y culpable de la persona trabajadora, con un despido disciplinario del art. 54 ET.

Por el contrario, la persona trabajadora no se encuentra “atada” a la relación laboral al gozar ex. art. 49.1.d) de la facultad de dimisión en cualquier momento, estando “limitado” únicamente por el preaviso fijado convencionalmente. Es por este motivo, principalmente, por el que se considera que a pesar de que la facultad de desistimiento se concede a ambas partes, la parte más beneficiada es la empresaria.

Por último, una vez superado el período de prueba también podría extinguirse la relación laboral por mutuo acuerdo de las partes.

6.2 No superación del período de prueba

La consecuencia directa de que la persona empleadora considere que la persona trabajadora no supera el período de prueba es que se extinga el contrato de trabajo.

Esta extinción, dado que no se rige por las reglas comunes del despido o de la dimisión del trabajador⁸⁴, no viene aparejada de indemnización alguna⁸⁵, aunque convencionalmente podría pactarse, ni tampoco debe mediar preaviso por las partes.

Por otro lado, la comunicación de la no superación no exige ninguna formalidad⁸⁶, solamente que se manifieste de manera expresa, clara y precisa⁸⁷, así como que se haga antes del cumplimiento de dicho período, ya que, de lo contrario, la extinción contractual sería considerada despido improcedente⁸⁸.

Ejemplo de ello lo vemos en la STSJ Andalucía 7 abril 2022⁸⁹, en la que, pactado un período de prueba de un mes en virtud del convenio colectivo aplicable, se comunica

⁸⁴ STS 12 julio 2012, FJ 3º.

⁸⁵ Tal y como establece la STS 12 enero 1981 al declarar que durante [el período de prueba] cualquiera de los contratantes está facultado para desistir del contrato, sin derecho a indemnización alguna.

⁸⁶ Es reiterada jurisprudencia del TS (STS 5 octubre 2001) que cualquiera de las partes puede rescindir unilateralmente el mismo [...] sin que sea preciso para llevar a cabo ninguna clase especial de comunicación. En la STS 2 abril 2007 se declara que la decisión de la empresa de dar por extinguido el contrato (por no superación de período de prueba), notificada verbalmente al trabajador respeta el art.14.2 ET.

⁸⁷ STSJ Andalucía núm. 686/2022, de 7 de abril.

⁸⁸ STSJ Galicia núm. 1999/2022, de 28 de abril.

⁸⁹ Sentencia núm. 686/2022.

al trabajador el cese de la relación laboral por no haber superado el período de prueba una vez cumplido el plazo, a pesar de que la decisión de extinción se había tomado por la empresa antes del vencimiento un mes.

O también en la STSJ Galicia 28 abril 2022⁹⁰ que, tras haberse declarado la nulidad del artículo relativo al período de prueba (de seis meses), entre otros, del convenio colectivo autonómico aplicable, pasa a ser de aplicación, en su lugar, el convenio colectivo estatal. Dicho convenio preveía un período inferior (de 75 días), el cual ya se había superado cuando se comunicó el cese de la relación laboral.

⁹⁰ Sentencia núm. 1999/2022.

7. CONCLUSIONES

En el presente trabajo de fin de grado se ha analizado la institución del período de prueba pasando por su finalidad, su desarrollo legal y convencional y, por último, la extinción del mismo (a grandes rasgos).

Mi hipótesis desde un principio era clara: el período de prueba no beneficia a la persona trabajadora. Era, pues, objeto del trabajo demostrarlo, y dado el estudio realizado he llegado a diversas conclusiones.

PRIMERA.- No puede decirse que el período de prueba beneficie a ambas partes, puesto que con independencia de la facultad de rescisión que consagra dicha institución, la persona trabajadora siempre tendrá esta facultad, esté vigente o no el período de prueba. Por ello, aunque el contrato que se celebre no contenga cláusula alguna relativa a este lapso temporal probatorio, la persona trabajadora siempre podrá causar baja voluntaria, en otros términos, optar por la dimisión. Al dimitir tampoco se exige exteriorizar la causa que le ha llevado a tomar la decisión, ni el empresario puede exigir una indemnización (salvo que se haya incluido un pacto de permanencia).

La única diferencia que existe para el trabajador es que durante la vigencia del período de prueba puede desistir en cualquier momento, mientras que si la relación está “consolidada” debe mediar el preaviso. Aunque a mi parecer, es poco relevante y no compensa en absoluto.

Por ende, quien realmente se beneficia es la parte empresaria, a quien verdaderamente se le pone a su disposición un período de tiempo durante el cual puede “evitar” todo lo que acarrea un despido común: entregar una carta de despido, alegar las causas que motivan la decisión y pagar una indemnización. Aunque sin lugar a duda, lo más favorecedor es la acausalidad que comporta, dado que, vencido el período de prueba el empresario solo puede rescindir la relación laboral por causas objetivas, por el comportamiento grave y culpable del trabajador, o bien, cuando se trate de un despido colectivo.

SEGUNDA.- La regulación legal del período de prueba contiene la obligación de experimentación, pero al no preverse ninguna consecuencia en caso de incumplimiento, carece de total eficacia. Menos transcendencia tiene el referido mandato si tenemos en cuenta que el desistimiento es totalmente acausal.

TERCERA.- A mi parecer, no hay manera de concebir la acausalidad del desistimiento como algo favorable para la persona trabajadora que, por cualquier motivo, o mejor dicho, sin motivo alguno, puede ver rescindida su relación laboral.

Sobre todo, si se tiene en cuenta el criterio de los tribunales según el cual es la parte empresaria, en virtud de su derecho a la libertad de empresa, quien debe decidir si le conviene o no el mantenimiento de una determinada relación de trabajo y que, por lo tanto, no puede indagarse la causa de la extinción si no hay indicios de conducta inconstitucional, abusiva o fraudulenta, y que, a menudo, “no concurren”.

CUARTA.- Tampoco me parece beneficioso que la facultad de desistimiento pueda ejercerse literalmente en cualquier momento durante la vigencia del período de prueba sin mediar preaviso. Para darse cuenta de la grave seguridad jurídica que ello implica, basta con “imaginarse” una relación laboral aparentemente buena y satisfactoria para ambas partes hasta que súbitamente, incluso un día antes de que venza el período de prueba, se le comunique a la persona trabajadora que no lo ha superado. Sin ni siquiera considerar el hecho de que, quizás, durante la vigencia del contrato ahora extinguido, haya podido rechazar otras opciones de empleo dada la buena previsión. Porque recordemos que es totalmente irrelevante que durante la vigencia del período de prueba no haya habido “queja” alguna por el entorno empresarial, ni que hayan existido informes con valoraciones positivas acerca del rendimiento de la persona trabajadora, como se ha visto en la jurisprudencia analizada.

QUINTA.- A mi juicio, no puede resultar favorable para la persona trabajadora que incluso habiéndose pactado la suspensión del período de prueba por haber causado una incapacidad temporal (como podría ser, por un accidente de trabajo) persista la facultad de desistir.

Resulta menos favorable que la referida extinción durante una incapacidad temporal pueda hacerse aun cuando esta se haya cursado el primer día de vigencia del contrato (lo vimos en la Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de julio de 2012). En tanto y en cuanto no ha habido “demostración” de la valía por parte de la persona trabajadora como para que la empresa pueda tomar la decisión, o darse cuenta, de que aquella relación no le conviene. Básicamente porque la persona trabajadora no ha podido, apenas, probar su aptitud.

Refería la sentencia que la decisión de la empresa es “razonable” desde el punto de vista de la gestión empresarial, puesto que la contingencia durante el período de prueba le obliga a contratar a otra persona para dar cobertura del puesto de trabajo. De nuevo, una facultad en pro de los intereses empresariales, cuya extinción resulta totalmente ajena a la experimentación del trabajo y, claro está, limita gravemente el derecho constitucional al trabajo.

SEXTA.- Por otro lado, el hecho de que se posibilite a las partes a la constitución de nuevos períodos de prueba cuando no se ha alcanzado el límite fijado legal o convencionalmente, a mi parecer, puede dar lugar a situaciones de fraude de ley. Celebrar un segundo contrato, y por ende, un segundo período de prueba, no lo considero alarmante. No obstante, cuando se acude a esta mecánica en sucesivas ocasiones porque no se llega a alcanzar dicho límite, podría pensarse que la empresa esté tratando de eludir la contratación indefinida y a su vez, las indemnizaciones que se prevén.

SÉPTIMA.- En un contexto similar, también sospecho de la licitud de establecer un período de prueba cuya duración coincida con la del propio contrato en sí. Me cuesta creer, en tal caso, que si el desistimiento se efectúa al final del contrato no se esté en realidad intentado eludir la indemnización prevista en el art. 49.1.c) ET, y por tanto, se esté incurriendo en fraude de ley.

Todo ello, sin tener en cuenta el hecho de que dicha coincidencia implica estar inmerso en una relación contractual que puede ser rescindida en cualquier momento durante toda su vigencia, sin casusa ni indemnización.

En definitiva, considero que la regulación actual del período de prueba no resulta beneficiosa para la persona trabajadora, sí para la parte empresaria, que le atribuye un gran margen de maniobra siempre que “no vulnere” ningún derecho fundamental.

8. REFERENCIAS

- Ballester Pastor, M^a.A. (1995). *El periodo de prueba*. Tirant lo Blanch.
- Barreiro González, G. (1983). El período de prueba. En E. Borrajo Dacruz (Dir.), *Comentarios a las leyes laborales. El estatuto de los Trabajadores* (pp. 17-91). Edersa, p. 79
- De Val Tena, A.L. (2021). La extinción del contrato de trabajo durante el período de prueba. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2021 (2), 56-98. doi: 10.24310/rejlss.vi2.12444.
- Fernández Márquez, Ó. (2014). *El periodo de prueba en el contrato de trabajo: notas para un balance*. Tirant lo Blanch.
- Gallego Moya, F. (2016). *El periodo de prueba en el contrato de trabajo*. Aranzadi.
- Monreal Bringsvaerd, E. (2022). El ingreso del trabajador en la empresa. En J. García Ortega (Ed.), *Derecho del Trabajo* (10^a ed., pp. 213-248). Tirant lo Blanch.
- Viqueira Pérez, C. (2022). Las fuentes del Derecho del trabajo. En J. García Ortega (Ed.), *Derecho del Trabajo* (10^a ed., pp. 61-108). Tirant lo Blanch.

9. ANEXOS

Anexo 1. Anexo de Convenios Colectivos

Convenios colectivos estatales:

- Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad 2017-2020. BOE núm. 29, de 1 de febrero de 2018.
- XXIII Convenio colectivo de contratas ferroviarias. BOE núm. 154, de 28 de junio de 2022.
- Convenio colectivo de la recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias. BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022.
- Convenio colectivo para la industria fotográfica 2022-2025. BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022.
- Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024. BOE núm. 259, de 28 de octubre de 2022.
- Convenio colectivo de ámbito nacional para las industrias de turrone y mazapanes. BOE núm. 311, de 28 de diciembre de 2022.
- XXV Convenio colectivo para oficinas de farmacia 2022-2024. BOE núm. 311, de 28 de diciembre de 2022.

Convenios colectivos autonómicos:

- I Convenio colectivo de la comunidad autónoma de Andalucía de ocio educativo y animación sociocultural. BOJA núm. 93, de 18 de mayo de 2022.
- V Convenio colectivo del sector de empleados de fincas urbanas de la comunidad autónoma de Castilla y León. BOCYL núm. 102, de 30 de mayo de 2022.
- X Convenio colectivo para el sector de empresas de alquiler de vehículos sin conductor de las Islas Baleares. BOIB núm. 113, de 27 de agosto de 2022.

- Convenio colectivo del sector Comercio de equipos, recambios, componentes y accesorios del automóvil del Principado de Asturias. BOPA núm. 199, de 17 de octubre de 2022.
- IV Convenio colectivo del sector de empresas de servicios de educación ambiental de la comunidad de Madrid. BOCM núm. 258, de 29 de octubre de 2022.
- IV Convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunitat Valenciana. DOGV núm. 9478, de 25 de noviembre de 2022.
- Convenio colectivo de bebidas refrescantes de la Comunitat Valenciana. DOGV núm. 9496, de 23 de diciembre de 2022.
- Convenio Colectivo de trabajo para las Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Tarragona para los años 2022-2025. BOPT, de 13 de diciembre de 2022.

Convenios colectivos de empresas:

- IV Convenio colectivo de Supercor, SA. BOE núm. 86, de 11 de abril de 2022.
- III Convenio colectivo de Lidl Supermercados, SAU. BOE núm. 219, de 12 de septiembre de 2022.
- III Convenio colectivo de Evolutio Cloud Enabler, SAU. BOE núm. 5, de 6 de enero de 2023.

Anexo 2. Anexo de Jurisprudencia

Sentencias del Tribunal Constitucional

- Sentencia 8 de abril 1981 (RTC 1981, 11)
- Sentencia 2 julio 1981 (RTC 1981, 22)
- Sentencia 4 junio 2007 (RTC 2007, 128)
- Sentencia 9 mayo 2013 (RTC 2013, 115)
- Sentencia 16 julio 2014 (RTC 2014, 119)

Sentencias del Tribunal Supremo:

- Sentencia 12 enero 1981 (RJ 1981, 192)
- Sentencia 12 marzo 1987 (RJ 1987, 1395)
- Sentencia 6 julio 1990 (RJ 1990, 6068)
- Sentencia 5 octubre 2001 (RJ 2001, 9590)
- Sentencia 2 abril 2007 (RJ 207, 3193)
- Sentencia 4 marzo 2008 (RJ 2008, 3482)
- Sentencia 23 octubre 2008 (RJ 2008, 6970)
- Sentencia 12 diciembre 2008 (RJ 2009, 257)
- Sentencia 6 febrero 2009 (RJ 2009, 621)
- Sentencia 20 julio 2011 (RJ 2011, 6680)
- Sentencia 12 julio 2012 (RJ 2012, 9598)
- Sentencia 20 enero 2014 (RJ 2014, 981)
- Sentencia 23 septiembre 2021 (RJ 2021, 4358)
- Sentencia 9 diciembre 2021 (RJ 2022, 116)
- Sentencia 12 abril 2023 (JUR 2023, 180545)

Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas:

- STSJ Islas Canarias/Las Palmas 19 diciembre 2001 (JUR 2002, 159598)
- STSJ Catilla y León/Valladolid 12 diciembre 2002 (JUR 2003, 43527)

- STSJ Cataluña 5 mayo 2006 (JUR 2006, 272042)
- STSJ Cataluña 18 septiembre 2008 (JUR 2009, 41517)
- STSJ Madrid 17 noviembre 2008 (JUR 2009, 91078)
- TSJ Islas Canarias/Las Palmas 27 marzo 2009 (JUR 2009, 248067)
- STSJ Castilla y León/Valladolid 23 diciembre 2009 (AS 2010, 101)
- STSJ Cataluña 15 diciembre 2011 (JUR 2012, 103161)
- STSJ Islas Canarias/Santa Cruz de Tenerife 27 abril 2017 (JUR 2017, 224062)
- STSJ Madrid 14 julio 2017 (AS 2017, 1720)
- STSJ Islas Canarias/Santa Cruz de Tenerife 20 diciembre 2017 (AS 2018, 993)
- STSJ Asturias 24 abril 2018 (JUR 2018, 150983)
- STSJ Asturias 29 junio 2018 (JUR 2018, 236474)
- STSJ Islas Canarias/Las Palmas 21 junio 2019 (JUR 2020, 12398)
- STSJ Asturias 25 julio 2019 (JUR 2020, 30175)
- STSJ Cataluña 13 octubre 2020 (JUR 2020, 340421)
- STSJ País Vasco 11 mayo 2021 (JUR 2021, 314349)
- STSJ Madrid 14 julio 2022 (JUR 2022, 284112)
- STSJ Andalucía/Granada 7 abril 2022 (JUR 2022, 257992)
- STSJ Galicia 28 abril 2022 (JUR 2022, 190718)
- STSJ Islas Canarias/Santa Cruz de Tenerife 14 octubre 2022 (JUR 2022, 352450)
- STSJ Asturias 26 octubre de 2022 (JUR 2022, 923)