



### Contrato de trabajo indefinido de apoyo a emprendedores. Análisis del periodo de prueba.

Conforme a una sentencia dictada por la Magistrada Sanz Anchuela del Juzgado de lo Social nº 2 de Barcelona la extinción del contrato de trabajo de un trabajador **justo antes de finalizar el año del periodo de prueba** establecido en el Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores regulado en el art 4 del [Real Decreto-Ley 3/2012](#) constituye un **despido improcedente**.

Este **amplio periodo de prueba** –recordamos de un año- fue **cuestionado** por expertos en Derecho Laboral debido a que la **finalidad del periodo de prueba** es verificar la adecuación del puesto de trabajo ofertado al trabajador contratado y viceversa y, en este supuesto, al ampliar hasta un año la duración del mismo sin tener en cuenta el trabajo a llevar a cabo ni la cualificación necesaria, se desvirtúa su finalidad.

En definitiva lo que **se buscaba era fomentar el empleo** dando al empresario un plazo de hasta un año para poder desistir del contrato sin causa y, por tanto, justificación ni abono de indemnización.

El profesor MOLINA NAVARRETE, en el artículo publicado en la *RTSS.CEF* del mes de marzo de 2012 [“De las «reformas laborales» a un nuevo, e irreconocible, «Estatuto del Trabajo subordinado»](#) ya apuntaba que es “... **extremadamente dudosa la legitimidad constitucional** [...] *de la clausula legal de empleo relativa al periodo de prueba* ...” ya que implica una “... **situación de libre desistimiento** durante un **plazo prolongado – por tanto sin causa ni indemnización** ...”. A este respecto, la [STS de 20 de junio de 2007](#) ya abordó el asunto de periodos de prueba prolongados (2 años en este caso) señalando que eran abusivos y por lo tanto nulos, siendo el despido improcedente.

El Magistrado ARAMENDI SÁNCHEZ en su artículo “Nota de urgencia sobre el RDL 3/2012” (AS Mayo 2012), llega a la conclusión que *“si se idea un contrato que en un principio se califica como indefinido pero con un periodo de prueba de un año [...] se produce la paradoja que este contrato es menos oneroso que los actuales contratos temporales, por lo que sin duda el empleador preferirá acogerse a ésta modalidad que a los clásicos [...] del art 15 ET”*.

Igualmente, el Magistrado PRECIADO DOMENECH en su artículo rubricado “Comentarios al RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medida urgentes para la reforma del mercado laboral” (*Revista Jueces para la Democracia*), también entiende de dudosa constitucionalidad este prolongado periodo, planteando una interesante cuestión sobre la **posible discriminación con respecto al resto de trabajadores** puesto que si el periodo de prueba es de un año en todo caso, implica que no se vincula a la dificultad del puesto, como debería ser a tenor del artículo 14 ET, por lo que la desigualdad no estaría justificada, siendo contrario al artículo 14 CE.

Volviendo a la sentencia comentada, la Magistrada entiende que el periodo de prueba de un año **vulnera la Carta Social Europea** - BOE 26/6/1980- pues no fija ni plazo de preaviso ni indemnización por finalización del contrato durante el mismo. Así el artículo 4.3 del RDL 3/2012 *“no puede ser aplicado por **contravenir una norma de rango superior pues no fija ni preaviso ni indemnización por finalización de una contrato indefinido dentro del periodo de prueba de un año, plazo que es excesivo y carente de causa** y en consecuencia lo que debe **aplicarse es el ET** que remite al convenio colectivo de aplicación en la materia”*. Por lo que el despido del trabajador, transcurrido casi un año desde la suscripción del contrato constituye despido improcedente por no poder entenderse como razonable un plazo de prueba de dicho periodo para el puesto del actor –peón-.

Otra sentencia que ya trató el tema del periodo de prueba en este contrato es [la STSJ de Cataluña de 6 de junio de 2013](#). En este supuesto la empresa procedió a extinguir el contrato que le vinculaba con el trabajador pasados 45 días desde su suscripción, aunque no es el mismo supuesto que el comentado en la sentencia del Juzgado de lo Social, sí que el Magistrado SOLER FERRER entra a analizar esta *“novedosa figura contractual”* entendiendo que este contrato se rige por el **régimen jurídico**



de los contratos a tiempo indefinido con la “única excepción de la duración del periodo de prueba a que se refiere el art 14 ET [...] precepto que únicamente ha sido modificado respecto de su duración pero no respecto al resto de su régimen jurídico”.

Así, en este supuesto el Magistrado no entendió que careciera de amparo legal el desistimiento del empresario a los 45 días pues dicho plazo se encontraba dentro del establecido en el convenio, pero para lo que al respecto de este tema nos interesa, finaliza la fundamentación jurídica diciendo que “*un eventual desajuste a la Constitución del plazo fijado en la novedosa figura contractual [...] no determinaría la nulidad total de la cláusula sobre periodo de prueba pactada [...] pues solo quedaría, en su caso, afectado por la nulidad el exceso de duración respecto de la establecida convencionalmente, quedando rectificada la cláusula mediante el ajuste de este aspecto a la regulación del convenio colectivo como un supuesto de nulidad parcial regulada en el art 9.1 ET. No desaparece, pues, el pacto del periodo de prueba sino solamente en lo relativo a la duración que exceda de la legal o convencionalmente aplicable*”.