

DUDAS SOBRE EL PERIODO DE PRUEBA DEL CONTRATO DE EMPRENDEDORES

J. Manuel Díaz-Arias

Un contrato con problemas

De todas las controversias que ha suscitado la reciente reforma del mercado de trabajo aprobada en febrero por el Gobierno, una de las más significativas es la relativa al nuevo contrato de emprendedores y, en especial, a su principal característica, el periodo de prueba.

El contrato indefinido de apoyo a emprendedores es una nueva modalidad contractual que pueden firmar las pymes (empresas de menos de 50 trabajadores) para contratar trabajadores por tiempo indefinido y a jornada completa, con derecho a importantes bonificaciones e incentivos, siempre que se reúnan determinados requisitos adicionales (se trate de trabajadores de los colectivos señalados, el empleo se mantenga cierto tiempo...).

Su régimen jurídico es el de cualquier otro contrato por tiempo indefinido, **salvo el periodo de prueba que será, en todo caso, de un año.**

La duración del periodo de prueba en nuestro derecho no puede exceder, por regla general, de 6 meses para los titulados y 2 o 3 meses para el resto de trabajadores. Su finalidad es permitir al empresario comprobar la aptitud profesional del trabajador, pudiendo durante el mismo extinguir el contrato sin necesidad de abonarle una indemnización.

De ahí que la jurisprudencia haya estimado abusivos los periodos de prueba de duración excesiva, por contrarios a la naturaleza misma de esta figura. “El tiempo de prueba deberá adecuarse a la finalidad de la institución que no es otra que posibilitar el conocimiento recíproco entre las partes del contrato. **No parece razonable admitir que el empresario necesite de un periodo de prueba tan largo para advertir la capacitación profesional en una actividad**”, declaró en su momento el Tribunal Supremo.

No resultan, por tanto, de extrañar las críticas suscitadas. La mayoría de los autores consideran que, sea cual sea la denominación que se le haya dado a estos contratos, lo que esconden en realidad es un **contrato temporal sin causa.**

Por su parte, para los sindicatos, supone **la implantación del despido libre** en el derecho español. Se ha llegado a asegurar, incluso, que estaríamos ante una figura “inconstitucional” por vulnerar el “derecho al trabajo” que conlleva un **“derecho a la estabilidad en el empleo y a no ser despedido sin justa causa**”, derecho que solo puede limitarse cuando exista una finalidad legítima.

Algunos pensaban que la tramitación de la reforma en el Congreso permitiría corregir las dudas suscitadas en torno a este contrato de nueva creación pero, por el momento, la única novedad introducida ha sido vincular el mantenimiento de estos contratos al descenso del desempleo por debajo del 15%.