

Trabajo pedirá más requisitos al contrato que fije periodos de prueba de más de seis meses

El Gobierno aprobará el martes la trasposición de la directiva que impone a los empresarios que aporten más información contractual a los empleados

EMILIO SÁNCHEZ HIDALGO
MADRID

El Consejo de Ministros del próximo martes aprobará un decreto que obligará a los empresarios a aportar más información a los trabajadores sobre sus condiciones laborales. Con ese texto, el Gobierno traspone una directiva europea aprobada en 2019 (relativa a condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea) que debía haber quedado sellada en la normativa española como tarde en 2022.

Cuatro años después, fuentes del Ministerio de Trabajo anuncian que se aprobará el próximo martes y que la tardanza (que aún no se ha traducido en una multa comunitaria) se debe a que han intentado afinar el contenido y recoger las aportaciones de los agentes sociales.

Una de las principales novedades que introduce el decreto es que las empresas tendrán que justificar con más argumentos cuando se establezcan periodos de prueba superiores a seis meses, de manera que Trabajo espera que este tipo de acuerdos resulten menos frecuentes.

El Estatuto de los Trabajadores da margen a los convenios colectivos para establecer cualquier periodo de prueba, pero esto no es lo común. Lo habitual es que esos acuerdos entre sindicatos y patronales ya limiten los periodos de prueba, como mucho, a lo que establece la ley cuando no hay acuerdo por convenio.

Es decir, un máximo de seis meses para los técnicos titulados con contratación indefinida; dos meses para el resto de contratados en empresas de más de 25 empleados y tres meses en las de plantillas menores; y un mes para relaciones laborales inferiores a seis meses.

Pese a esta determinación cuando no hay convenio, la ley deja margen para que el acuerdo colectivo establezca otros umbrales. Lo que busca el nuevo decreto de Trabajo, que al no tener rango de



La ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, en julio durante una comparecencia tras el Consejo de Ministros.

CLAUDIO ÁLVAREZ

ley no exige la aprobación del Parlamento, es que sin ese pacto entre sindicatos y patronales los empresarios estén obligados a justificar mucho mejor los periodos de prueba que superen los seis meses. El ministerio no detalla en cuántos convenios o a cuántas relaciones laborales afecta este escenario.

Campañas específicas

El nuevo texto establece que la empresa deberá informar de la duración concreta del periodo de prueba, “ya se encuentre dentro del límite de seis meses previsto legalmente o se trate de un periodo superior fijado por convenio colectivo en los casos justificados por la naturaleza del empleo, por el interés de la persona trabajadora o, por la necesidad de realizar la evaluación de la idoneidad de la persona trabajadora en caso de suspensión de la relación laboral”.

El decreto también obligará a las compañías a aportar “la información relativa a las obligaciones

respectivas de la empresa y de la persona trabajadora de realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba”.

Trabajo considera que los periodos de prueba abusivos, aunque no estén generalizados, siguen presentes en muchas relaciones laborales, especialmente en los colectivos más precarios, como la hostelería.

El departamento de Yolanda Díaz lleva tiempo poniendo el foco en este apartado, dado el aumento en el fin de relaciones laborales por el periodo de prueba, con campañas específicas al respecto de Inspección.

La reforma laboral y el límite que impuso a la contratación temporal ha hecho que más contratos que antes se resolvían simplemente porque duraban unos pocos meses ahora lo hagan en base a ese periodo de prueba.

La idea original de Trabajo era establecer una limitación más restrictiva por ley, de manera que el convenio colectivo no pu-

diera ampliar los periodos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Sin embargo, ese proyecto de ley, aprobado por el Consejo de Ministros en 2024, está bloqueado desde entonces en la Comisión de Trabajo del Parlamento por falta de apoyos.

Más allá de este precepto, el decreto agrega nuevas obligaciones a las empresas en su aportación de información a los empleados.

“La directiva busca configurar un nuevo sistema que mejore la transparencia y previsibilidad en las relaciones de trabajo y que se adecúe a las nuevas realidades productivas y empresariales”, indica el texto que pasó por audiencia pública en marzo.

El texto completo del decreto que irá al Consejo de Ministros el martes no ha sido difundido por Trabajo, solo la parte referente a los periodos de prueba. La medida entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el *Boletín Oficial del Estado*, según confirmó el Ministerio.