

Díaz endurece los despidos durante el periodo de prueba

REAL DECRETO/ Obligará a que los contratos detallen la duración y qué elementos están sujetos a examen. La medida abre la puerta a más reclamaciones judiciales por parte de los trabajadores ante los ceses.

Gonzalo D. Velarde. Madrid
El Gobierno endurecerá los despidos durante el periodo de prueba. Aunque no se reformará la ley que regula las condiciones de estos meses en los que el trabajador está a examen de la empresa, Trabajo lanzará en el próximo Consejo de Ministros un real decreto sobre transparencia en las condiciones contractuales que incluirá un apéndice en el que se obligará a informar tanto de la duración concreta de la prueba como de qué aspectos del desempeño laboral serán examinados. De este modo, la norma con rango reglamentario reforzará el armazón legal para que el empleado que sea objeto de un cese en los primeros meses de trabajo pueda, eventualmente, reclamar su cese ante la Justicia, ya que el empresario deberá hacer constar el hecho causante del despido en periodo de prueba según las condiciones detalladas en el contrato.

El periodo de prueba está regulado legalmente en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores. Para que sea plenamente válido, debe constar obligatoriamente por escrito en el contrato de trabajo, ya que de lo contrario se considerará que la relación laboral comenzó sin fase de prueba. Y, en cuanto a su duración, la ley fija unos límites máximos de seis meses para los técnicos titulados y de dos meses para el resto de los trabajadores, reduciéndose a tres meses para estos últimos en las empresas que tengan menos de veinticinco empleados –con excepciones de mayor duración según el convenio colectivo–.

Durante este periodo, tanto el empresario como el trabajador pueden extinguir la relación laboral sin alegar causa, sin indemnización y sin preaviso, siempre que el desistimiento se produzca dentro del plazo pactado y cumpliendo estrictamente los requisitos del Estatuto de los Trabajadores. Lo que hace ahora el departamento dirigido por la vicepresidenta segunda, Yolanda Díaz, es incluir un deber de información de los empresarios explicitado en el contrato sobre las condicio-



La vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz.

Trabajo monitoriza el IPC para el alza del SMI

El departamento de la vicepresidenta Yolanda Díaz está decidido a que la nueva subida del salario mínimo interprofesional (SMI) cubra el fuerte repunte de precios que está provocando la guerra en Oriente Próximo, especialmente sobre los carburantes. Un encarecimiento que ha llevado al IPC a escalar al 4,3% en agosto y que amenaza con erosionar más si cabe el poder adquisitivo de los trabajadores, tanto de quienes están sujetos al SMI

como de quienes tienen la revalorización pactada por convenio. En este sentido, fuentes del Ministerio de Trabajo aseguran a EXPANSIÓN que están “monitorizando” el avance de la inflación de cara a la próxima subida del SMI prevista para comienzos de 2027. Pese a haber cerrado la puerta a una revisión semestral por la desviación entre el incremento efectuado a comienzos de año, el 3,1% hasta los 1.221 euros mensuales en catorce

pagas –como reclaman los sindicatos– y el IPC, sí que parece claro que el aumento de cara a 2027 será contundente para compensar el aumento de los precios de consumo. No obstante, desde el Gobierno apuntan que esperan una moderación de la inflación en los próximos meses. Sin concretar fecha, el departamento de Díaz confirma que próximamente convocará al comité de expertos para fijar el nivel de la subida.

se realicen las “experiencias” que motivan la prueba, Trabajo interpreta que la empresa no puede limitarse a “observar” de forma pasiva al empleado; debe definir qué va a evaluar y cómo. La consecuencia inmediata de omitir esta información o de fijar periodos de prueba injustificados recaerá sobre la empresa, por lo que si el empleador no describe las pruebas de evaluación o extingue el contrato con la fórmula genérica de “no superación del periodo de prueba” sin haber realizado prueba alguna, la carencia operará judicialmente en su contra. Los tribunales podrán considerar que el cese carece de causa objetiva y calificarlo como despido improcedente (o incluso nulo).

Salario y jornada laboral

El real decreto que transpondrá la Directiva europea sobre condiciones laborales transparentes y previsibles (Directiva UE 2019/1152) –tenía que haber sido incorporada antes de agosto de 2022, lo que ha supuesto que la Comisión abra un expediente sancionador a España– busca así consagrar el derecho del trabajador a recibir una información transparente y exhaustiva.

Se exigirá el máximo nivel de detalle en materia retributiva y de jornada laboral. En el plano salarial, ya no será admisible reflejar cantidades globales, sino que el contrato –o documento anexo– deberá desglosar de forma separada el salario base y cada uno de los complementos correspondientes (variables, bonus o primas por objetivos) especificando con exactitud el método de cálculo y criterios de asignación. En relación con el tiempo de trabajo, el empleador deberá definir la duración y distribución ordinaria de la jornada diaria, semanal y anual, así como los criterios para los supuestos de turnicidad o de que la jornada se reparta de forma irregular.

Para los contratos ya en vigor, se habilita un régimen transitorio por el cual la plantilla podrá solicitar dicha acreditación por escrito, disponiendo la compañía de un plazo de 30 días hábiles para dar respuesta.

nes del periodo de prueba. Lo cual, ante una eventual reclamación judicial, estrecha los márgenes para el despido al tener que estar vinculado al incumplimiento de alguno de los elementos específicos objeto de examen.

Fuentes de trabajo consultadas por EXPANSIÓN señalan que el reglamento recoge-

Los contratos tendrán que desglosar cada componente de la retribución

rá concretamente que la información incluirá la duración concreta, 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. Y a esto se añade la obligación expresa de detallar por escrito cuáles son las obligaciones y experiencias concretas que componen la evaluación durante dicho periodo, en desarrollo del artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Es decir, las empresas ya no podrán remitirse a fórmulas

estandarizadas como “periodo de prueba según convenio” sino que deberán auditar sus contratos de trabajo para fijar la duración exacta y el plan de acogida y evaluación de cada puesto.

Posibilidad de litigar

De este modo, aunque el artículo 14 del Estatuto exige que

Para los que ya están en vigor, la empresa tiene 30 días para informar a petición del trabajador