

El període de prova en el contracte de treball

En termes generals, el període de prova és un temps inicial que es pacta a l'inici de la vigència d'un contracte de treball amb la finalitat que, tant l'empresa com la persona treballadora, puguin valorar si, per la part empresarial, aquesta persona té les habilitats i aptituds necessàries per al lloc de treball i, per la part de la persona treballadora, si s'adapta bé a la feina i l'empresa compleix amb les seves expectatives.

En els últims anys, diverses sentències judicials, en totes les instàncies, s'han pronunciat i establert doctrina, amb relació als requisits formals que han de concórrer per a la correcta formalització d'aquesta clàusula contractual; quin ha de ser el contingut de la pràctica empresarial durant aquest període de prova, en relació amb la prova i, per acabar, com convé comunicar el resultat de l'activitat a la finalització d'aquest període.

I. La voluntarietat de la clàusula del període de prova dins el contracte de treball.

L'article 14.1 de l'Estatut dels Treballadors faculta a l'empresa i a la persona treballadora que formalitzin la relació de treball mitjançant un contracte de treball per escrit, a pactar un període de prova. En aquest sentit, estableix el següent:

“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”.

Així doncs, el període de prova es pot pactar, però no s'ha de pactar.

Aquesta voluntarietat, però, només és predicable respecte de la concertació, o no, de la clàusula. Un cop realitzat aquest exercici de voluntarietat, si la nostra decisió és la de pactar un període de prova, aquest període haurà de complir obligatòriament amb els requisits formals i materials que estableixen la llei i els convenis col·lectius.

Aquest àmbit d'obligacions també comprendrà l'obligació de fer la prova.

Així ho estableix el mateix article 14.1 de l'Estatut dels Treballadors al que abans fèiem referència quan disposa:

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

Per tant, pactat el període de prova per voluntat de les parts, aquestes estan obligades a realitzar les experiències que constitueixen l'objecte de la prova.

II. Requisits per a la seva vàlida constitució.

Per a la seva vàlida constitució, la clàusula del període de prova haurà de complir amb els següents requisits:

1. Requisits per a la vàlida constitució: que la persona treballadora contractada no hagi prestat serveis amb anterioritat exercint les mateixes funcions per a les quals es pretengui la concertació del període de prova.
2. Forma: la forma ha de ser escrita, no essent vàlida la forma verbal.
3. Contingut mínim: la clàusula ha de contenir l'expressió de voluntat clara de les parts de concertar el període de prova i, així mateix, la concreció clara del període de la prova. En aquest sentit, diverses sentències del Tribunal Suprem es pronuncien sobre aquesta qüestió, entre elles la sentència 1246/2021, del Tribunal Suprem, de 9 de desembre de 2021, que estableix que:

“La fijación por escrito de la duración exacta del periodo de prueba se erige en un derecho mínimo del trabajador cuya motivación tiene su causa, en las consecuencias inherentes a dicho periodo ya que durante el mismo, cualquiera de los contratantes está facultado para desistir del contrato, sin derecho a indemnización alguna, consecuencia particularmente grave para el trabajador que puede ver extinguido su contrato de trabajo sin derecho a indemnización”.

En relació amb la durada d'aquest període de prova, l'Estatut dels Treballadors limita la seva durada màxima i remet per a la regulació d'aquesta durada als convenis col·lectius i, si no n'hi ha, es podran pactar els previstos en el mateix Estatut dels Treballadors.

La durada màxima, en general, és la següent:

1. Tècnics titulats: sis mesos.
2. Resta persones treballadores: dos mesos.

En les empreses de menys de 25 persones treballadores el període per a les persones treballadores no que no siguin tècnics titulats serà de dos mesos.

En els contractes de durada determinada de menys de sis mesos, el període màxim del període de prova serà d'un mes, llevat que el conveni col·lectiu aplicable estableixi una altra durada.

Dins d'aquests límits establerts per l'Estatut dels Treballadors, amb caràcter general, els convenis col·lectius podran determinar la durada màxima que en cada cas, atenint-nos a les peculiaritats i característiques de la branca d'activitat econòmica del seu àmbit d'aplicació creguin més idònies i convenients.

III. L'objecte de la prova.

Com dèiem a l'inici, l'objecte de la prova és que les parts, tant l'empresa, com la persona treballadora puguin valorar si, per una part aquesta té les habilitats i aptitud necessàries per al lloc de treball que ocupa i si l'empresa compleix amb les expectatives de la persona treballadora.

En aquest sentit, i pel que més endavant direm en relació amb un eventual desistiment empresarial del contracte de treball, és convenient i constitueix una bona pràctica empresarial la concreció de l'objecte de la prova i la designació de la persona responsable que verificarà tot aquest procés de la prova.

Aquesta verificació haurà de contemplar, per a cada part de la relació laboral els següents aspectes:

Durant el **període de prova**, tant l'empresa com el treballador han de verificar diferents aspectes per assegurar que la relació laboral és adequada per a totes dues parts. Els punts més rellevants que convé avaluar són:

Per part de l'empresa:

1. **Adequació del treballador al lloc de treball.**
 1. Comprovar si el treballador **té les competències tècniques** necessàries per exercir les seves funcions.
 2. Verificar si **s'adapta als procediments, eines i dinàmiques** de l'empresa.
2. **Capacitat d'aprenentatge i autonomia.**
 1. Avaluar la rapidesa i eficàcia amb què el treballador aprèn noves tasques.

2. Valorar la seva capacitat per gestionar responsabilitats sense supervisió constant.
3. **Rendiment i productivitat.**
 1. Mesurar si el treballador **compleix els objectius o estàndards de qualitat** exigits per l'empresa.
 2. Identificar possibles punts febles en la seva execució.
4. **Integració en l'equip i actitud.**
 1. Observar com interactua amb companys, superiors i subordinats.
 2. Valorar la seva capacitat per treballar en equip, així com la seva disposició per col·laborar i resoldre problemes.
5. **Compliment de normes i cultura empresarial.**
 1. Analitzar si el treballador **respecta les polítiques internes**, horaris, normes de seguretat i protocols de l'empresa.
 2. Valorar si comparteix els valors i la cultura corporativa.

Per part de la persona treballadora:

1. **Compatibilitat amb les condicions laborals.**
 1. Verificar si l'**horari, la càrrega de treball i les condicions de l'entorn laboral** són adequades i sostenibles a llarg termini.
 2. Valorar si la ubicació i els desplaçaments són assumibles.
2. **Adequació del contingut de la feina.**
 1. Comprovar si les tasques dutes a terme **s'ajusten al pactat en el contracte**.
 2. Analitzar si les responsabilitats són compatibles amb les seves expectatives professionals.
3. **Ambient laboral i relacions professionals.**
 1. Avaluar la qualitat de la relació amb companys i superiors.
 2. Observar si hi ha un clima de treball sa, amb bona comunicació i sense conflictes.

4. **Perspectives de futur.**
 1. Identificar si hi ha possibilitats de desenvolupament professional dins l'empresa.
 2. Analitzar si la feina ofereix estabilitat o si pot ser una etapa temporal.
5. **Condicions econòmiques i avantatges.**
 1. Comprovar que el salari i beneficis acordats es respecten.
 2. Valorar si hi ha incentius, formació o millores futures interessants.

Naturalment, totes aquestes activitats d'observació, d'anàlisi, de verificació, d'avaluació, etc., a realitzar durant el període de prova les ha de dur a terme, per la part empresarial, alguna persona designada per l'empresa, respecte a les que li pertoquen a l'empresa i, per part de la persona treballadora serà ella mateixa que realitzi les verificacions i valoracions que li pertoquin.

IV. Verificació de l'objecte de la prova

La verificació de l'objecte del període de prova consisteix en l'activitat que ha de dur a terme la persona designada per l'empresa per tal fer el seguiment i verificació de l'objecte de la prova, traslladant els resultats a la persona responsable de la continuïtat, o no, de la relació laboral transcorregut el període de prova pactat.

Això pot comportar, i és convenient fer-ho, l'establiment d'una metodologia que ens permeti protocol·litzar aquesta activitat.

Per **avaluar i verificar l'objecte de la prova** en cada cas concret durant el període de prova, cal establir un sistema d'anàlisi objectiu i estructurat. Aquest procés ha de garantir que tant l'empresa com el treballador puguin prendre una decisió fonamentada sobre la continuïtat de la relació laboral.

1. Per part de l'empresa: Metodologia per avaluar el treballador.

L'empresa ha de definir **critèris objectius** per determinar si el treballador compleix les expectatives del lloc. Per fer-ho, pot seguir aquestes estratègies:

A. Establir indicadors de rendiment (KPI)

1. Definir objectius mesurables segons el lloc de treball. Per exemple:

1. **Producció o eficiència:** nombre de tasques completades dins el termini previst.
2. **Qualitat del treball:** grau d'exactitud o errors en la feina feta.
3. **Compliment de normatives:** seguiment de protocols i normes internes.

B. Supervisió i feedback continu

1. Assignar un responsable (cap directe o mentor) que supervisi el treballador durant aquest període.
2. Realitzar **entrevistes o reunions periòdiques** (setmanals o quinzenals) per valorar:
 1. Nivell d'adaptació al lloc de treball.
 2. Capacitat d'aprenentatge i autonomia.
 3. Integració a l'equip i relacions professionals.

C. Registre d'incidències i millores

1. Documentar situacions destacables: èxits, dificultats, errors recurrents o actituds inadequades.
2. Identificar possibles àrees de millora i si el treballador les assumeix.

D. Proves tècniques o d'adaptació

1. En llocs qualificats, es poden fer proves pràctiques o exercicis per avaluar el coneixement i les habilitats.
2. En llocs amb contacte amb clients, es poden analitzar simulacions o interaccions reals.

E. Informe final de valoració

1. Un cop finalitzat el període de prova, l'empresa pot fer una **avaluació final** basada en:
 1. Compliment d'objectius.
 2. Adaptació a la cultura empresarial.
 3. Avaluació de competències professionals i personals.

2. Per part del treballador: Com verificar les condicions laborals.

El treballador també ha d'analitzar si la feina s'ajusta a les seves expectatives i condicions pactades. Pot fer-ho seguint aquests passos:

A. Comparació entre condicions reals i pactades

1. Revisar si el sou, horari, tasques i beneficis coincideixen amb el contracte.
2. Identificar possibles desviacions i si són puntuals o estructurals.

B. Valoració del clima laboral

1. Analitzar la comunicació amb companys i superiors.
2. Determinar si l'ambient de treball és sa i motivador.

C. Autoavaluació del rendiment

1. Reflexionar sobre el mateix aprenentatge i adaptació al lloc.
2. Identificar dificultats i si hi ha eines o formació per millorar.

D. Reunió final amb l'empresa

1. Sol·licitar feedback sobre el seu rendiment.
2. Expressar dubtes o inquietuds abans d'acceptar la continuïtat definitiva.

Així doncs, per garantir que el període de prova compleix la seva funció, cal fer una **avaluació objectiva i basada en evidències**. L'empresa ha d'analitzar el rendiment i integració del treballador, mentre que aquest ha de verificar que la feina i les condicions laborals són les esperades. Aquest procés ajuda a prendre decisions informades i a evitar contractacions errònies o situacions laborals insatisfactòries.

Òbviament, depenent de la grandària de l'empresa, de la seva branca d'activitat econòmica, dels seus recursos, etc., podrà donar més o menys contingut a totes aquestes activitats, però, amb independència del contingut i de l'aplicació d'aquests procediments de verificació, el que sí que és important i molt recomanable és que l'empresa sempre pugui justificar la presa de decisió respecte a la superació o no superació del període de prova pactat en un contracte de treball. Potser en una gran empresa hi haurà un responsable d'aquests procediments, en una empresa petita serà el mateix encarregat i en una micro potser o haurà de fer el mateix empresari, però el rellevant és que, en qualsevol cas, puguem explicar el perquè de la decisió de superació, o no, del període de prova.

V. Comunicació de la finalització del període de prova.

Sigui quin sigui el resultat de l'avaluació final del període de prova sempre és recomanable informar a la persona treballadora d'aquest resultat, que resultarà obligat en el supòsit que el resultat final de l'avaluació sigui negatiu i que, per part de l'empresa es decideixi desistir del contracte de treball per trobar-se en període de prova.

Si el resultat de **l'avaluació final és positiva**, és recomanable duu a terme les següents actuacions:

A. Comunicació formal i reconeixement

1. **Forma:** Es pot fer mitjançant una reunió amb el responsable directe o per escrit (per correu electrònic o carta formal).
2. **Missatge:** Expressar **agraïment i reconeixement** per l'esforç i la bona adaptació del treballador al lloc.
3. **Claredat:** Confirmar-li que ha superat el període de prova i que la seva continuïtat a l'empresa és efectiva.

B. Oferir feedback constructiu

1. Tot i que l'avaluació sigui positiva, és útil donar al treballador un **feedback detallat** sobre els seus punts forts i possibles àrees de millora.
2. Això motiva el treballador i ajuda a establir objectius de desenvolupament dins l'empresa.

C. Presentació de noves expectatives i objectius

1. Un cop superat el període de prova, és recomanable explicar al treballador **quines són les seves expectatives a llarg termini**.
2. Es pot parlar de possibles plans de carrera, formacions o responsabilitats futures.

Si el resultat de **l'avaluació final es negativa**, és imprescindible duu a terme les següents actuacions

A. Comunicació clara i formal

1. La decisió ha de ser comunicada **personalment en una reunió**, acompanyada d'una notificació escrita.
2. **S'ha d'evitar fer-ho de manera abrupta o despersonalitzada** (com per correu sense cap explicació prèvia).
3. Tot i que legalment **no cal justificar la decisió**, és recomanable donar una explicació general per evitar conflictes, que contingui les conclusions de l'avaluació final.

B. Donar una explicació objectiva i professional

1. **No entrar en discussions subjectives**, sinó centrar-se en criteris objectius com el **rendiment, adaptació al lloc, o expectatives no completes**.
2. No utilitzar expressions negatives o desqualificacions personals.

C. Actuar amb respecte i oferir suport

1. Si escau, es pot oferir una carta de recomanació si el treballador ha demostrat bones actituds, però no ha encaixat en el lloc.
2. Si és possible, donar orientació sobre altres oportunitats laborals.

D. Complir amb les obligacions legals

1. Notificar per escrit la resolució del contracte.
2. Liquidar els dies treballats i els drets pendents (vacances generades i no gaudides, si escau).
3. Cal informar el treballador dels tràmits necessaris (per exemple, en cas d'accés a la prestació d'atur si hi té dret).

VI. Escenaris d'impugnació del desistiment del contracte de treball en període de prova.

L'article 14.2 de l'Estatut dels Treballadors estableix, respecte a la resolució del contracte de treball, que qualsevol de les parts podrà resoldre el contracte de treball durant el transcurs del període de prova, mentre aquest període mantingui la seva vigència temporal.

En general, s'entén com a desistiment d'un contracte la facultat de les parts d'un contracte de deixar el mateix sense efectes, notificant-ho a l'altra part, en un termini establert, sense necessitat de justificar la decisió i sense cap classe de penalització.

En aquest sentit, donat que durant el període de prova les parts poden desistir del contracte de treball, en comunicar a l'altra part la seva decisió de resoldre la relació laboral, en principi, no han de justificar la seva decisió.

Per això hem de ser molt conscients dels escenaris d'impugnació que es poden donar en un desistiment del contracte de treball en període de prova.

Anem a veure'ls.

A. Impugnació per raons materials.

En aquest escenari, la persona treballadora impugna el desistiment empresarial del contracte de treball per alguna de les següents raons:

1. Inexistència de clàusula de període de prova en el contracte de treball.
2. Defecte formal en la clàusula del període de prova:
 1. Relativa al seu redactat.
 2. Relativa a la seva durada.
 3. Relativa a l'exercici de les funcions contractades amb anterioritat, a la mateixa empresa, en un període anterior.

En cas de provar-se en seu judicial alguna d'aquestes atlegacions, la sentència declararà l'extinció del contracte de treball improcedent, sempre que no concorri cap de les causes que analitzarem en els apartats següents, el que comportarà el dret de l'empresa a escollir entre l'extinció del contracte de treball, amb abonament de la indemnització per acomiadament improcedent o bé, alternativament, la reincorporació de la persona treballadora en el seu lloc de treball, amb abonament dels salaris de tràmit.

Si aquest dret d'opció el tingués la persona treballadora, seria ella que l'exerciria.

B. Impugnació per concórrer causa de nul·litat objectiva.

En aquest escenari, la persona treballadora impugna el desistiment empresarial del contracte de treball perquè entén que aquest desistiment empresarial no està justificat i concórrer alguna de les causes que la llei preveu com de nul·litat objectiva.

En aquest supòsit, el mateix article 14.1 de l'Estatut dels Treballadors estableix que:

“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 período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad”.

Aquest escenari comporta, en la pràctica, que en cas de no quedar provada la causa de la no superació en període de prova empresarial, la sentència declararà nul·la la rescissió del contracte de treball, condemnant a l'empresa a la immediata incorporació de la persona treballadora en el seu lloc de treball, amb abonament dels salaris de tràmit meritats, des de l'endemà de l'extinció del contracte de treball fins al dia de la reincorporació de la persona treballadora en el seu lloc de treball.

C. Impugnació per concórrer causa de nul·litat per vulneració de dret fonamental.

En aquest escenari, la persona treballadora impugna el desistiment empresarial del contracte de treball perquè entén que aquest desistiment empresarial no està justificat i concorren alguna de les causes que la llei preveu com vulneració de Dret Fonamental.

En aquests supòsits, la persona treballadora haurà de presentar indicis que l'empresa ha pogut vulnerar algun dels següents Drets Fonamentals, entre d'altres:

1. Dret a la igualtat i no discriminació.
2. Dret a la tutela judicial efectiva: el dret d'indemnitat.
3. Dret de llibertat ideològica, d'expressió i informació.
4. Dret a la intimitat i a la mateixa imatge.
5. Dret a la integritat física.

Aquest escenari comporta, en la pràctica, que en cas de no quedar provada la causa de la no superació en període de prova empresarial, la sentència declararà nul·la la rescissió del contracte de treball, condemnant a l'empresa a la immediata incorporació de la persona treballadora en el seu lloc de treball, amb abonament dels salaris de tràmit meritats, des de l'endemà de l'extinció del contracte de treball fins al dia de la reincorporació de la persona treballadora en el seu lloc de treball.

A més, en aquests supòsits, i amb tota probabilitat, la petició de nul·litat vindrà acompanyada per a la petició d'una indemnització per danys i perjudicis o per danys morals que, amb caràcter general, es va acceptant de forma pacífica pels tribunals que es quantifiqui fent servir com a criteri de quantificació del seu import amb el qual correspongui d'acord amb els criteris de la LISOS per a la quantificació de les sancions previstes en aquesta norma respecte dels comportaments i conductes empresarials que eventualment hagin possibilitat la vulneració dels Drets Fonamentals.

VII. Conclusions.

Podem concloure, doncs, que en relació amb el període de prova del contracte de treball que l'Estatut dels Treballadors ens permet pactar és molt important respectar les formalitats legals i convencionals en aquesta matèria i, al mateix temps, gestionar adequadament l'objecte que constituirà la prova per tal de minimitzar els riscos derivats d'una eventual impugnació del desistiment del contracte de treball en aquest període de prova.

Dins l'apartat de sentències, hi trobareu un recull de sentències relacionades amb el tema tractat, que us podrien interessar.

Assessorament Laboral | **Josep M. Bosch** | laboral@cecot.org