

PERIODO DE PRUEBA EN EL DERECHO LABORAL

El periodo de prueba es un periodo de tiempo durante el cual el empleador puede evaluar al trabajador y determinar si es adecuado para el puesto de trabajo. Este periodo de prueba está regulado por la ley y tiene como objetivo la selección adecuada del personal y la adaptación del trabajador al puesto de trabajo.

Según el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de prueba puede ser de un máximo de tres meses para los trabajadores de plantilla y de un máximo de dos meses para los trabajadores de obra o de servicios. Este periodo de prueba puede ser prorrogado una vez por un periodo de un máximo de un mes.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tiene todos los derechos de un trabajador de plantilla, excepto el derecho a la antigüedad. El trabajador puede ser despedido durante el periodo de prueba sin necesidad de justificación alguna, pero el empleador debe comunicar al trabajador el motivo del despido.

El periodo de prueba puede ser establecido en el contrato de trabajo o en un convenio colectivo. En cualquier caso, el periodo de prueba no puede ser superior al establecido en la ley.

La duración del periodo de prueba depende del tipo de contrato de trabajo que se celebre. En el caso de un contrato de trabajo indefinido, el periodo de prueba puede ser de un máximo de tres meses. En el caso de un contrato de trabajo temporal, el periodo de prueba puede ser de un máximo de dos meses.

El periodo de prueba puede ser prorrogado una vez por un periodo de un máximo de un mes. La prórroga del periodo de prueba debe ser comunicada al trabajador antes de que finalice el primer periodo de prueba.

El trabajador puede ser despedido durante el periodo de prueba sin necesidad de justificación alguna, pero el empleador debe comunicar al trabajador el motivo del despido. Si el trabajador es despedido durante el periodo de prueba, el empleador debe pagar al trabajador una indemnización a favor del trabajador.