

DERECHOS LABORALES

¿Es el periodo de prueba la nueva tapadera de falsos contratos temporales?

Los ceses por ese motivo se han incrementado un 352% después de la reforma laboral



Varias personas trabajan en una calle de Santander. **CELIA AGÜERO PEREDA (EFE)**
CARLOS CAPA

La estadística oficial del [Ministerio de Trabajo y Economía Social](#) (MITES) refleja que los contratos indefinidos se rompen cada vez antes y que una de las causas principales es no superar el periodo de prueba. Entre enero y junio de 2025, se registraron 350.459 bajas de trabajadores indefinidos por este motivo frente a las 77.454 en el mismo periodo de 2019; un incremento del 352%.

La reforma laboral de 2022 supuso la eliminación del contrato por obra o servicio y del eventual, haciendo muy limitadas las posibilidades de realizar contratos temporales y restringiéndolos a situaciones como la [sustitución de un trabajador de baja](#) o a determinadas circunstancias de la producción.

¿Emplean las empresas de forma abusiva el periodo de prueba para realizar falsos contratos temporales o, simplemente, son más exigentes que antes en la selección de su personal en este nuevo escenario de relaciones laborales?

Para entender el fenómeno, [hay que atender a su naturaleza](#): el periodo de prueba permite a la empresa (y al empleado) extinguir el contrato unilateralmente sin alegar causa alguna, sin preaviso y sin que se origine derecho de indemnización para ninguna de las partes. Aunque la ley fija máximos de dos o seis meses de periodo de prueba —según el nivel profesional— son frecuentes los convenios colectivos que amplían ese plazo o lo adaptan según el sector. En todo caso, la Directiva 2019/1152 prohíbe que se superen los 180 días. La Comisión Europea llevó el pasado junio a España [ante el Tribunal de Justicia de la UE](#) por no garantizar condiciones laborales transparentes y previsibles.

El presidente del [Consejo de Graduados Sociales](#) (Cgcogse), **Joaquín Merchán**, pide tratar el asunto desde el principio de precaución. “Las relaciones laborales son un territorio delicado en el que hay que actuar con prudencia porque es fácilmente inflamable”, señala, reconociendo, no obstante, que “seguro que hay casos de abusos, pero también los había antes de la reforma laboral”. Merchán recuerda que, ante posibles atropellos, los trabajadores pueden recurrir a la Inspección de Trabajo o a la jurisdicción social, y señala que “ningún cese discriminatorio o que vulnere derechos fundamentales está amparado por la ley y es recurrible ante la jurisdicción social”.

Así, el Tribunal Superior de Justicia de Baleares sentenció en marzo pasado la nulidad de un despido por discriminatorio, al ponerse enfermo el empleado durante el periodo de prueba.

Todo ha cambiado desde la reforma laboral y eso debe tenerse en cuenta para hacer un análisis riguroso, [como opina la CEOE](#). “Todas las causas de baja de un trabajador indefinido aumentan, desde el pase a la situación de jubilación, pasando por los despidos o la no superación del período de prueba”. Dice la patronal que “un análisis riguroso tiene que comparar cuánto crece cada variable que se quiere estudiar en relación con el incremento de los contratos indefinidos para saber si hay o no un comportamiento anómalo, o si es el simple efecto aritmético del enorme incremento de la contratación indefinida”.

Indefinidos

[Más del 40% de los nuevos contratos son indefinidos](#), una cifra históricamente elevada que a priori significa una mayor estabilidad en el empleo. En 2019 se hicieron 2,1 millones en contratos indefinidos y en 2025 la cifra se eleva a 6,4 millones. Sin embargo, bajo la superficie del dato hay otros que resultan llamativos, como que el 45 % de las salidas de contratos indefinidos se produzcan durante el período de prueba, el doble que hace seis años.

Para el abogado y director de Canalda Legal, Víctor M. Canalda, “no resulta razonable ni verosímil que se haya producido tal incremento exponencial de las resoluciones contractuales bajo esta fórmula, a menos que se esté pervirtiendo su naturaleza jurídica y convirtiendo, de facto, el contrato indefinido en un contrato temporal camuflado”. En su opinión, “se trata de una triquiñuela que, aun cuando pueda no vulnerar la literalidad de la norma, sí entra en franca colisión con su espíritu y finalidad”. “Estamos ante un síntoma más de la incapacidad del sistema normativo

para articular una respuesta coherente y efectiva a la disyuntiva entre flexibilidad y seguridad laboral”, agrega, y apuesta por el modelo de *flexiseguridad* en el que “se compatibiliza la adaptabilidad empresarial con un robusto sistema de garantías para los trabajadores”.

Esta receta empleada en los países nórdicos se asienta en tres columnas: flexibilidad en la contratación y el despido, fuerte protección social y políticas activas de formación y reinserción laboral.

El socio director de la Labormatters, Alfredo Aspra, apunta que “la reforma de la contratación temporal supone una mayor puesta en valor del periodo de prueba y se justifica, sin la menor duda, por un mayor celo empresarial a la hora de constatar la concurrencia de las aptitudes y actitudes deseadas en la persona contratada”. Para Aspra, “la posibilidad de desistir durante el periodo de prueba resulta igualmente beneficiosa para el trabajador, pues le exime de cumplir determinados requisitos como el preaviso exonerándole de cualquier responsabilidad pecuniaria por no respetar el plazo para el mismo”.

El director de Labormatters recomienda a las empresas que hagan constar por escrito en los contratos el periodo de prueba fijando su duración máxima atendiendo a los límites legales o convencionales. “También es importante”, indica Aspra, “asegurarse de si el trabajador ya desempeñó las mismas funciones antes en la empresa (o grupo) bajo cualquier modalidad contractual y si situaciones como la incapacidad temporal (IT), nacimiento o adopción u otras pueden o no interrumpir el cómputo”.

El periodo de prueba pone en cuestión la contratación indefinida. Los ceses por ese motivo se han incrementado un 352% después de la reforma laboral



Varias personas trabajan en una calle de Santander. CELIA AGÜERO PEREDA (EFE)

Por Carlos Capa

La estadística oficial del Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITES) refleja que los contratos indefinidos se rompen cada vez antes y que una de las causas principales es no superar el periodo de prueba. Entre enero y junio de 2025 se registraron 350.459 bajas de trabajadores indefinidos por este motivo, frente a las 77.454 en el mismo periodo de 2019; un incremento del 352%.

La reforma laboral de 2022 supuso la eliminación del contrato por obra o servicio y del eventual, haciendo muy limitadas las posibilidades de realizar contratos temporales y restringiéndolos a situaciones como la sustitución de un trabajador de baja o a determinadas circunstancias de la producción.

¿Emplean las empresas de forma abusiva el periodo de prueba para realizar falsos contratos temporales o, simplemente, son más exigentes que antes en la selección de su personal en este nuevo escenario de relaciones laborales?

Para entender el fenómeno, hay que atender a su naturaleza: el periodo de prueba permite a la empresa (y al empleado) extinguir el contrato unilateralmente sin alegar causa alguna, sin preaviso y sin que se origine derecho de indemnización para ninguna de las partes. Aunque la ley fija máximos de dos o seis meses de periodo de prueba —según el nivel profesional— son frecuentes los convenios colectivos que amplían ese plazo o lo adaptan según el sector. En todo caso, la Directiva 2019/1152 prohíbe que se superen los 180 días. La Comisión Europea llevó el pasado junio a España ante el Tribunal de Justicia de la UE por no garantizar condiciones laborales transparentes y previsibles.

El presidente del Consejo de Graduados Sociales

(Cgcoogse), Joaquín Merchán, pide tratar el asunto desde el principio de precaución. “Las relaciones laborales son un territorio delicado en el que hay que actuar con prudencia porque es fácilmente inflamable”, señala, reconociendo, no obstante, que “seguro que hay casos de abusos, pero también los había antes de la reforma laboral”. Merchán recuerda que, ante posibles atropellos, los trabajadores pueden recurrir a la Inspección de Trabajo o a la jurisdicción social, y señala que “ningún cese discriminatorio o que vulnere derechos fundamentales está amparado por la ley y es recurrible ante la jurisdicción social”.

Así, el Tribunal Superior de Justicia de Baleares sentenció en marzo pasado la nulidad de un despido por discriminatorio, al ponerse enfermo el empleado durante el periodo de prueba.

CLAVES

El debate de la causalidad

Joaquín Merchán, presidente del Consejo de Graduados Sociales, defiende una modificación legal que introduzca la obligación de causalizar el cese en periodo de prueba para reforzar la seguridad jurídica. En muchos casos la justificación de los motivos del cese “se realiza de forma verbal por el empleador”, aunque cree que esto es insuficiente y reivindica que la Inspección haga un seguimiento de esta realidad. Alfredo Aspra (Labormatters) dice, en cambio, que “una excesiva causalización del desistimiento podría ser contraproducente al ser casi imposible determinar toda la casuística para desistir de la relación laboral”.

Todo ha cambiado desde la reforma laboral y eso debe tenerse en cuenta para hacer un análisis riguroso, como opina la CEOE. “Todas las causas de baja de un trabajador indefinido aumentan, desde el pase a la situación de jubilación, pasando por los despidos o la no superación del periodo de prueba”. Dice la patronal que “un análisis riguroso tiene que comparar cuánto crece cada variable que se quiere estudiar en relación con el incremento de los contratos indefinidos para saber si hay o no un comportamiento anómalo, o si es el simple efecto aritmético del enorme incremento de la contratación indefinida”.

El doble que hace seis años

Más del 40% de los nuevos contratos son indefinidos, una cifra históricamente elevada que, *a priori*, significa una mayor estabilidad en el empleo. En 2019 se hicieron 2,1 millones en contratos indefinidos y en 2025 la cifra se eleva a 6,4 millones. Sin embargo, bajo la superficie del dato hay otros que resultan llamativos, como que el 45% de las salidas de contratos indefinidos se produzcan durante el periodo de prueba, el doble que hace seis años.

Para el abogado y director de Canalda Legal, Víctor M. Canalda, “no resulta razonable ni verosímil que se

haya producido tal incremento exponencial de las resoluciones contractuales bajo esta fórmula, a menos que se esté pervirtiendo su naturaleza jurídica y convirtiendo, *de facto*, el contrato indefinido en un contrato temporal camuflado”. En su opinión, “se trata de una triquiñuela que, aun cuando pueda no vulnerar la literalidad de la norma, sí entra en franca colisión con su espíritu y finalidad”. “Estamos ante un síntoma más de la incapacidad del sistema normativo para articular una respuesta coherente y efectiva a la disyuntiva entre flexibilidad y seguridad laboral”, agrega, y apuesta por el modelo de flexiseguridad en el que “se compatibiliza la adaptabilidad empresarial con un robusto sistema de garantías para los trabajadores”.

Esta receta empleada en los países nórdicos se asienta en tres columnas: flexibilidad en la contratación y el despido, fuerte protección social, y políticas activas de formación e inserción laboral.

El socio director de la Labormatters, Alfredo Aspra, apunta que “la reforma de la contratación temporal supone una mayor puesta en valor del periodo de prueba y se justifica, sin la menor duda, por un mayor celo empresarial a la hora de constatar la concurrencia de las aptitudes y actitudes deseadas en la persona contratada”. Para Aspra, “la posibilidad de desistir durante el periodo de prueba resulta igualmente beneficiosa para el trabajador, pues le exime de cumplir determinados requisitos como el preaviso, exonerándole de cualquier responsabilidad pecuniaria por no respetar el plazo para el mismo”.

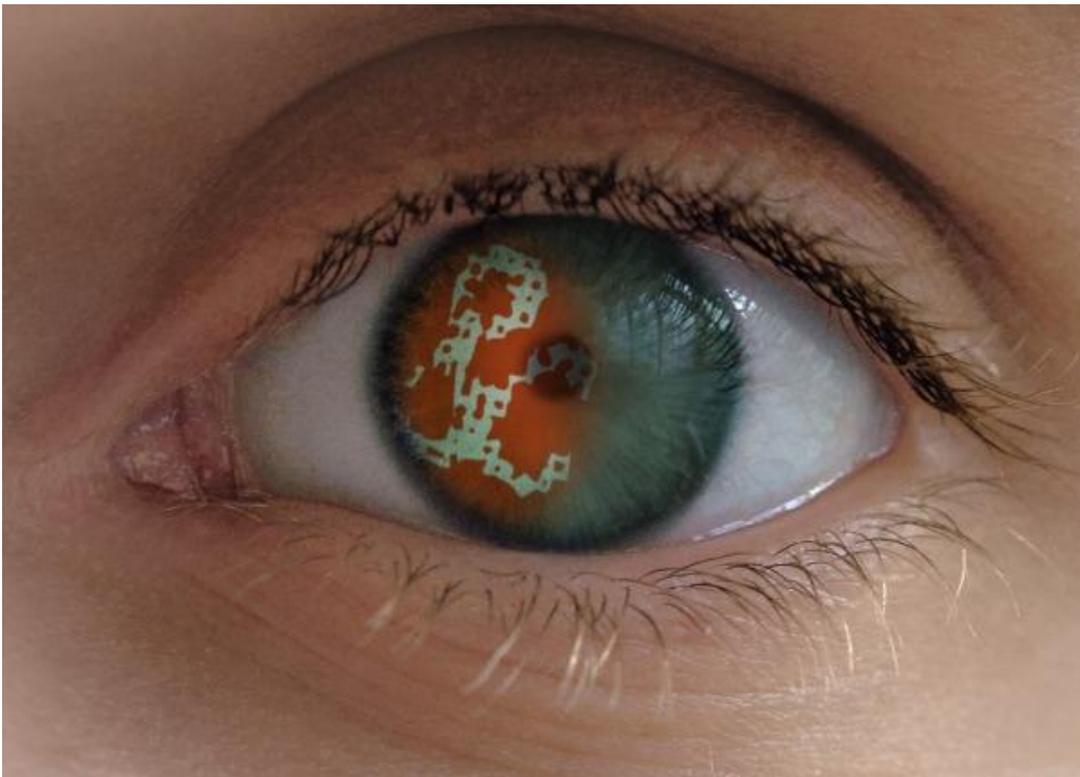
El director de Labormatters recomienda a las empresas que hagan constar por escrito en los contratos el periodo de prueba fijando su duración máxima atendiendo a los límites legales o convencionales. “También es importante”, indica Aspra, “asegurarse de si el trabajador ya desempeñó las mismas funciones antes en la empresa (o grupo) bajo cualquier modalidad contractual y si situaciones como la incapacidad temporal (IT), nacimiento o adopción u otras pueden o no interrumpir el cómputo”.

“**No es verosímil tal incremento a menos que se esté pervirtiendo la naturaleza jurídica del contrato”, según Víctor M. Canalda**

[Estas aquí](#) [Home](#) > [Colectivos Empresariales](#) > [El periodo de prueba, ¿una nueva forma de disfrazar contratos temporales?](#)

El periodo de prueba, ¿una nueva forma de disfrazar contratos temporales?

- [Colectivos Empresariales](#) 14 septiembre, 2025



Las estadísticas del **Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITES)** han revelado un aumento alarmante en la ruptura de contratos indefinidos durante el periodo de prueba, que ha pasado de **77 454** en el primer semestre de **2019** a **350 459** en el mismo periodo de **2025**, lo que representa un incremento del **352%**. Este fenómeno suscita interrogantes sobre si las empresas están abusando de esta modalidad para enmascarar contratos temporales.

La reforma laboral de **2022** eliminó la posibilidad de contratos por obra o servicio, limitando los temporales a casos específicos como sustituciones o circunstancias de producción. En este contexto, el periodo de prueba permite a las empresas extinguir contratos sin necesidad de justificar la causa, lo que ha llevado a un incremento notable en las bajas durante este periodo.

La modificación del marco laboral y sus efectos

El marco legal establece un máximo de dos a seis meses para los periodos de prueba, aunque muchos convenios colectivos amplían estos plazos. La **Directiva 2019/1152** prohíbe que se superen los **180 días**. Sin embargo, la **Comisión Europea** llevó a España ante el Tribunal de Justicia de la UE en junio pasado por no garantizar condiciones laborales transparentes. Joaquín Merchan, presidente del Consejo de Graduados Sociales, advierte que las relaciones laborales son delicadas y que, aunque hay casos de abuso, muchos ya existían antes de la reforma.

Merchan también señala que los trabajadores tienen la opción de recurrir a la **Inspección de Trabajo** si consideran que sus derechos han sido vulnerados. Un ejemplo de ello es la sentencia del **Tribunal Superior de Justicia de Baleares** que declaró nulo un despido por discriminación en un empleado que cayó enfermo durante su periodo de prueba.

Un análisis más profundo del aumento de bajas

La **CEOE** ha destacado que el aumento de bajas en contratos indefinidos abarca diversas causas, desde jubilaciones hasta despidos. Para entender el fenómeno, es crucial comparar el crecimiento de cada variable en relación con el aumento de contratos indefinidos, que ha pasado de **2,1 millones** en **2019** a **6,4 millones** en **2025**, lo que representa más del **40%** de nuevos contratos.

Sin embargo, el **45%** de las salidas de contratos indefinidos se producen durante el periodo de prueba, el doble que hace seis años. El abogado Víctor M. Canalda critica el aumento de las resoluciones contractuales bajo esta fórmula, sugiriendo que podría estar convirtiendo los contratos indefinidos en temporales encubiertos.

Canalda argumenta que esta situación refleja una incapacidad del sistema normativo para equilibrar flexibilidad y seguridad laboral. En contraste, el modelo de flexiseguridad, utilizado en los países nórdicos, combina flexibilidad en la contratación con una sólida protección social.

Alfredo Aspra, director de Labormatters, señala que la reforma del contrato temporal ha dado un mayor valor al periodo de prueba, justificando un mayor rigor en la selección de personal. Aspra también recomienda que las empresas documenten por escrito los periodos de prueba y consideren si los

////////////////////////////////////

PROPÓSITO REDACCIÓN PUBLICAR EVENTO #VLC_BUSINESS

trabajadores han desempeñado funciones similares anteriormente en la misma empresa.

En resumen, el aumento de bajas durante el periodo de prueba plantea interrogantes sobre la naturaleza de los contratos indefinidos y su aplicación en el contexto laboral actual. Es fundamental que se tomen medidas para asegurar que estos contratos no se utilicen de forma abusiva, garantizando así un entorno laboral justo y equitativo.