

AREA LABORAL

Carrizal, a 03 de junio de 2025

CIRCULAR

EXTINCIÓN DEL CONTRATO EN PERÍODO DE PRUEBA DURANTE LA IT: CÓMO EVITAR LA NULIDAD

La extinción de un contrato durante el período de prueba es una facultad legal reconocida a ambas partes de la relación laboral (art. 14 ET). Sin embargo, cuando dicha extinción coincide con una situación de baja médica o IT del trabajador, puede surgir la duda de si esta decisión incurre en un supuesto de discriminación o vulneración de derechos fundamentales, especialmente a la luz de la Ley 15/2022 y la doctrina reciente

Este artículo analiza el estado de la cuestión y ofrece recomendaciones clave para evitar la nulidad de estas extinciones contractuales.

MARCO LEGAL

El artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores permite a cualquiera de las partes desistir del contrato durante el período de prueba sin necesidad de alegar causa, siempre que:

- Se haya pactado expresamente dicho período por escrito.
- No se incurra en fraude de ley ni en vulneración de derechos fundamentales.

Con la entrada en vigor de la Ley 15/2022, de igualdad de trato y no discriminación, se refuerza la protección de las personas trabajadoras frente a extinciones vinculadas a su estado de salud o situación de enfermedad (art. 2.1 y 4.1).



JURISPRUDENCIA RECIENTE: ¿DESISTIMIENTO O DESPIDO DISCRIMINATORIO?

Extinción válida: pruebas objetivas

- STSJ Madrid 21/11/2024: declara ajustada a derecho la extinción durante el período de prueba al quedar acreditada una valoración negativa del desempeño previa a la IT.
- STSJ Cataluña 6/03/2025: considera que la empresa desvirtúa el indicio de discriminación al probar que la decisión fue adoptada dos días antes de la baja médica y por motivos objetivos.

Extinción nula: indicio no desvirtuado

- STSJ Andalucía 10/12/2024: declara nulo el cese sin que la empresa justificara cuándo supo de la IT ni los motivos del cese.
- STSJ Baleares 23/01/2025: la empresa no justificó causa de extinción, y la cercanía temporal generó presunción de discriminación.

CÓMO EVITAR LA NULIDAD: RECOMENDACIONES PRÁCTICAS PARA EMPRESAS

- Documentar la causa del cese: evaluaciones de desempeño, informes internos, reuniones.
- Emails y comunicaciones internas que acrediten que la decisión fue previa o independiente de la baja.
- Evitar decisiones reactivas inmediatas tras la baja.
- Incluir cláusula de interrupción del período de prueba en caso de IT.
- Verificar si existe panorama indiciario antes del cese y reforzar documentación objetiva.



CONCLUSIÓN

Extinguir un contrato durante el período de prueba mientras el trabajador está de baja médica no es nulo *per se*, pero sí lo será si se demuestra que el verdadero motivo fue la enfermedad. La jurisprudencia ha dejado claro que no basta con alegar la libertad extintiva del artículo 14 ET: la empresa debe romper el indicio de discriminación mediante una motivación objetiva, acreditada y ajena al estado de salud del trabajador

Aplicar estas recomendaciones no solo reduce el riesgo de nulidad, sino que protege la imagen y la seguridad jurídica de la empresa.

Quedamos a su disposición para resolver sus dudas

Fermin Ojeda

Asefíco
CONSULTING