

ARTÍCULO

Período de prueba. Interrupción

En determinadas situaciones puede pactarse.

Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la empresa pueden dar por finalizado el contrato sin necesidad de alegar causa alguna (sin preaviso ni indemnización). Dicho período debe pactarse por escrito. En defecto de convenio, y en general:

- Su duración no podrá superar los seis meses en el caso de técnicos titulados, ni los dos meses para el resto de trabajadores.
- En empresas de menos de 25 empleados, no puede superar los tres meses para trabajadores que no sean técnicos titulados.
- No obstante, el período de prueba es de sólo un mes en contratos de interinidad, por obra o servicio o eventuales de duración no superior a seis meses.

El cómputo del período de prueba no se interrumpe en caso de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, salvo que así se haya pactado expresamente.

Por tanto, le conviene pactar esa interrupción, para evitar que en el momento de la reincorporación se le haya pasado el plazo.



PERÍODO DE PRUEBA

Cabe la interrupción de su cómputo si así se pacta expresamente.