**MEJORA DE LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO RESPECTO DEL PERÍODO DE PRUEBA ANTE EL IMPACTO DEL COVID-19**

Mediante el Real Decreto-ley 15/2020, de 21-4, se les atribuye la consideración de situación legal de desempleo a aquellas personas trabajadoras cuyos contratos han sido extinguidos durante el periodo de prueba desde el 9 de marzo, así como a aquellos que lo hayan extinguido voluntariamente desde el 1 de marzo por tener una oferta laboral en firme que no ha llegado a materializarse como consecuencia del COVID-19.

Dentro del paquete de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo impulsado por el Real Decreto-ley 15/2020, de 21-4, encontramos referencia a dos colectivos hasta el momento olvidados:

- las personas trabajadoras fijas discontinuas

- aquellas personas que hayan visto extinguido su contrato durante el periodo de prueba.

El desistimiento o cese del contrato de trabajo por no superación del periodo de prueba no necesita ningún tipo de preaviso por las partes ni justificación, pero sí notificación por escrito. El trabajador se encontrará en situación legal de desempleo, por resolución de la relación laboral durante el período de prueba a instancia del empresario, siempre que la extinción de la relación laboral anterior se hubiera debido a alguno de los supuestos contemplados en el [**artículo 267 de la Ley General de la Seguridad Social**](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724#a267), o haya transcurrido un plazo de 3 meses desde dicha extinción.

Según el último Real Decreto-Ley, se les atribuye la consideración de situación legal de desempleo a aquellas personas trabajadoras cuyos contratos han sido extinguidos durante el periodo de prueba desde el 9 de marzo, así como a aquellos que lo hayan extinguido voluntariamente desde el 1 de marzo por tener una oferta laboral en firme que no ha llegado a materializarse como consecuencia del COVID-19.

En relación a la extinción del contrato durante el periodo de prueba, esta situación de necesidad se actualizó en el momento en que fue declarado el estado de alarma, que efectivamente determinó la imposibilidad de estas personas de encontrar un nuevo empleo; pero el hecho causante, de conformidad con los datos existentes, se produjo antes, durante la semana del lunes día 9 al jueves 13, para más de un 12 % de las personas afectadas.

Para el segundo de los grupos a proteger, la situación de necesidad equivale a la frustración del esperado nuevo contrato de trabajo. Sin embargo, la decisión voluntaria de rescindir el contrato previo pudo producirse, y los datos demuestran que efectivamente para muchas personas así fue, con anterioridad a la declaración del estado de alarma, a partir del 1 de marzo.

Proteger a las personas que actualmente son más vulnerables exige que, de modo excepcionalidad, dentro incluso de lo ya extraordinario de esta situación que estamos viviendo, la fecha a considerar para la construcción de estas nuevas medidas no sea la de 14 de marzo, a diferencia del resto de normas adoptadas desde la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, sino aquellas en relación con las cuales los datos indican que las medidas serán realmente efectivas.

Concretamente, el artículo 22 de la norma fija:

*«Artículo 22. Situación legal de desempleo por extinción de la relación laboral en el período de prueba producida durante la vigencia del estado de alarma.*

*La extinción de la relación laboral durante el período de prueba a instancia de la empresa, producida a partir del día 9-3-2020, tendrá la consideración de situación legal de desempleo con independencia de la causa por la que se hubiera extinguido la relación laboral anterior.*

*Asimismo, se encontrarán en situación legal de desempleo y en situación asimilada al alta, las personas trabajadoras que hubieran resuelto voluntariamente su última relación laboral a partir del día 1-3-2020, por tener un compromiso firme de suscripción de un contrato laboral por parte de otra empresa, si esta hubiera desistido del mismo como consecuencia de la crisis derivada del COVID-19. La situación legal de desempleo se acreditará mediante comunicación escrita por parte de la empresa a la persona trabajadora desistiendo de la suscripción del contrato laboral comprometido como consecuencia de la crisis derivada del COVID 19.»*

A la espera de criterio seguido por la Entidad Gestora para conceder el acceso a la prestación en este supuesto, atendiendo al texto, para el acceso a la prestación por desempleo será necesario acreditar la existencia de un "compromiso firme" de contratación que, simultáneamente, se frustre "como consecuencia" de la crisis sanitaria.