

Práctica 1 Blog FP

“El periodo de prueba”

¿Se puede extinguir el contrato durante el periodo de prueba si el trabajador está de baja por IT?

PREGUNTA:

Hace dos meses contratamos a un trabajador con un **contrato indefinido** en el que se fijó un periodo de *prueba de tres meses*. No estamos conformes con su rendimiento y ya nos estábamos planteando extinguir su contrato por no superación del periodo de prueba, pero esta semana nos ha presentado la baja por incapacidad temporal. ¿Podemos extinguir el contrato o tenemos que esperar a que se reincorpore?

Es posible extinguir el **contrato durante el periodo de prueba** mientras el trabajador está de baja. Y lo es incluso aunque se haya pactado expresamente en el contrato que situaciones como la incapacidad temporal interrumpirán el cómputo del periodo de prueba. Así lo determinó ya el Tribunal Supremo, que sentenció que el hecho de que el periodo de prueba quede en suspenso debido a que el trabajador esté en situación de incapacidad temporal no es impedimento para que la empresa pueda extinguir la relación laboral por no superación del periodo de prueba. Por tanto, su empresa puede extinguir el contrato del trabajador sin tener que esperar a que se reincorpore a su puesto.

Periodo de prueba: ¿si el centro de trabajo cierra unos días por Navidad se pueden descontar esos días?

PREGUNTA:

Vamos a contratar una trabajadora con la categoría de administrativa que se incorporará en diciembre. Nuestro convenio determina que para esta categoría el período de prueba es de un mes. El problema que nos encontramos es que el centro de trabajo donde va a prestar servicios cierra nueve días por vacaciones de Navidad. En este caso, ¿podemos descontar esos días del periodo de prueba?

RESPUESTA:

Lo primero que debe hacer es consultar su convenio colectivo, ya que algunos pueden disponer que el disfrute de las vacaciones, así como otras situaciones como

las bajas por incapacidad temporal o el descanso por paternidad interrumpen el cómputo del periodo de prueba.

Si su convenio no dice nada, lo que debe hacer es incorporar expresamente en la cláusula del contrato donde figure el periodo de prueba que durante esos nueve días se interrumpirá el cómputo del periodo de prueba, reanudándose después por los días restantes. Esto es perfectamente lícito, ya que el acuerdo entre las partes es fuente de derecho y así evitará que el periodo de prueba siga corriendo durante los días en que el empleado no pueda prestar servicios para su empresa y que, por tanto, no va a poder evaluarle.

Es posible fijar un periodo de prueba al mismo trabajador y para el mismo puesto en un segundo contrato

El **periodo de prueba** tiene como objetivo acreditar la aptitud del trabajador para el puesto que va a desempeñar. Por tanto, si el trabajador deja la empresa (por el motivo que sea) y estuvo tan poco tiempo que resultó imposible saber si se va adaptar al puesto, es posible suscribir en un nuevo contrato un nuevo periodo de prueba (aunque el trabajador vaya a asumir las mismas funciones). La única limitación es que el nuevo periodo de prueba, sumado al anterior fijado en el primer contrato, no supere el máximo legal o el establecido en convenio (sent. del Tribunal Supremo de 20.01.14, en unificación de doctrina).

Una trabajadora fue contratada como vendedora para prestar sus servicios en una tienda ubicada en un aeropuerto con un contrato de interinidad en el que se fijó un periodo de prueba. A los 14 días terminó el contrato de interinidad y poco después la empresa volvió a contratar a la misma trabajadora con un contrato eventual por circunstancias de la producción en el que se fijó nuevamente un periodo de prueba. Tras poco más de un mes, la empresa comunicó su extinción a la trabajadora por no superación del *periodo de prueba*.

La trabajadora recurrió a los tribunales. Aunque en primera instancia, el Juzgado de lo Social falló a favor de la empresa, no lo hizo así el TSJ, que declaró nulo el **periodo de prueba** en virtud de lo dispuesto en el ET, que declara nulo el periodo de prueba cuando el trabajador ya haya prestado las mismas funciones en la empresa (art. 14.1 del ET); por lo que condenó a la empresa a indemnizar a la trabajadora por despido.

En última instancia, el Tribunal Supremo falla a favor de la empresa. En su sentencia, deja claro que la finalidad del periodo de prueba es “conocer las aptitudes personales y profesionales del trabajador en relación con el puesto de trabajo”. Por ello, el TS sentencia que es posible pactar un nuevo periodo de prueba en un segundo contrato y para ejercer las mismas funciones y esto con independencia de cuál sea la razón por la que se haya extinguido el primer contrato de trabajo.

En este caso, debe entenderse que los 14 días “son el inicio de *periodo de prueba* y que deben sumarse a la prestación de servicios con arreglo al nuevo contrato laboral celebrado”. La clave, argumenta el Supremo, es que la suma de los dos periodos de prueba “no exceda en ningún caso la duración máxima legal (o la estipulada por convenio colectivo) establecida para el periodo de prueba”.

CONSEJO: El periodo de prueba es una gran oportunidad que tiene su empresa para comprobar in situ si realmente el nuevo trabajador al que ha contratado se ajusta al puesto y se cumplen las expectativas que tenía al contratarle. Ahora, con esta novedosa sentencia del Tribunal Supremo, tiene más herramientas a su alcance para comprobarlo, incluso si el trabajador ya ha prestado servicios en su empresa. Pero **¡atención!**, si el contrato que han firmado es temporal de duración inferior a seis meses, deberá despejar sus dudas sobre el nuevo trabajador en poco tiempo, pues sólo podrá fijar un periodo de prueba de un mes. Es una novedad que ha entrado en vigor este año (RD-Ley 16/2013) y de la que muchos empresarios no han tomado nota, con lo cual están encontrándose con que al prescindir del trabajador por no superar el periodo de prueba dentro de lo que ellos pensaban era el plazo adecuado, se está tratando en realidad de un despido improcedente.