Expansión & EMPLEO

Nº y fecha de publicación : 111015 - 15/10/2011
Difusión : 41550
Periodicidad : Semanal
Expansio_111015_10_9.pdf
VPB : 3953€
Web Site: www.expansion.com
Página : 10
Tamaño : 100 %
316 cm2

LA SENTENCIA El Tribunal Supremo analiza un caso en el que un trabajador demanda a su empresa por prescindir de sus servicios durante el tiempo estipulado en el convenio y en el contrato para verificar su idoneidad para el puesto.

La rescisión de un contrato en periodo de prueba puede ser despido

El trabajador fue contratado fijándose un periodo de prueba de un año, como indicaba el convenio colectivo de la empresa. Cuando quedaban apenas cinco días para que expirara ese tiempo, la compañía extinguió el contrato por entender que no lo había superado con éxito, no siendo adecuado para el puesto. El empleado la demandó alegando que en realidad era un despido por haberse fijado un período de prueba desorbitado.

El caso tuvo diferentes resoluciones, llegando finalmente al Tribunal Supremo. Éste analiza en su sentencia el contenido del artículo en cuestión del convenio colectivo, que por su interés reproducimos: "Todo el personal de nuevo ingreso estará sujeto a un periodo de prueba de trabajo efectivo, de acuerdo con la normativa siguiente: Personal Técnico: cinco meses. Personal Grupo Ventas: Dadas las características inherentes al desempeño del puesto, la duración de una campaña de ventas y la necesidad de llevar a cabo un periodo de formación adecuado que permita al trabajador adquirir la experiencia que como vendedor debe poseer, se establece para el personal de este grupo un periodo de prueba de un año. Personal Grupos Administrativos y de Oficios Varios: dos meses. Personal Grupo de Edificios: quince días".

El Supremo ya en 2007 tuvo un caso de la misma empresa, si bien el período de prueba fijado en aquel momento había sido de dos años. En esa sentencia declaraba que el período de prueba de dos años de un convenio anterior era nulo porque no era razonable que el empresario necesite un período tan prolongado para advertir la capacitación profesional en una actividad que no presentaba circunstancias tan particulares.

El empleado cesado ganó el pleito por considerarse inadecuada la actuación de la empresa

Ante la sentencia contraria a la compañía, cuando se negoció el nuevo convenio empresa y sindicatos acordaron rebajar a la mitad el período de prueba.

Ante este nuevo caso del mismo empleador, el Supremo emitió la presente sentencia ratificando los argumentos ya expuestos, para defender que, el sometimiento al periodo de prueba de un año de duración le continúa pareciendo a todas luces excesivo, ya que el objeto de la prueba puede satisfacerse sobradamente en un lapso temporal más reducido.

Por esta razón, vuelve a considerar la extinción del contrato como un despido, dado que carecía de causa, improcedente **(sentencia completa en *www.expansion.com/empleo/desarrollo-de-carrera/asesor_laboral.html*).**