

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1.ª), de 12 de julio de 2012 ([ROJ STS 5912/2012](#))

Desistimiento empresarial del contrato de trabajo durante el período de prueba

I. Antecedentes fácticos y procesales

Al realizar una actividad de carga con otro compañero un trabajador contratado temporalmente sufre, durante la tercera hora de trabajo del primer día de su prestación de servicios, un accidente laboral determinante de incapacidad temporal (IT). El contrato de trabajo contemplaba un período de prueba de quince días sin que se hubiese pactado la interrupción de su cómputo por IT. Al día siguiente del accidente la empresa cursó la baja del trabajador en la Seguridad Social, dando por extinguido el contrato de trabajo sin alegación de causa al producirse el desistimiento dentro del período de prueba; el informe de investigación de accidentes establecía medidas correctoras consistentes en volver a formar al trabajador, dotarle de equipos de protección y proporcionar a los trabajadores medios mecánicos para la manipulación manual de cargas. El trabajador había acreditado en el momento de la contratación su nivel de capacitación profesional y certificaciones sobre titulación y experiencia.

Interpuesta demanda por despido fue calificado de improcedente, solución que no comparte la Sala de suplicación al considerar el cese del trabajador ajustado a Derecho. Contra el fallo del Tribunal Superior de Justicia el trabajador formuló recurso de casación para la unificación de la doctrina que fue desestimado por el Tribunal Supremo en la sentencia objeto de este comentario; la sentencia cuenta con un voto particular.

II. Consideraciones sobre el período de prueba y argumentos del TS

La no superación del período de prueba, regulado en el artículo 14 del [Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#) (ET) es una causa extintiva de la relación laboral que puede consignarse en el contrato de trabajo [[artículo 49.1.b\) ET](#)]. Ese pacto facultativo delimita un lapso temporal, enderezado a facilitar que el trabajador y el empresario se conozcan mutuamente en el desarrollo inicial de la relación laboral, durante el cual ambas partes pueden desistir del contrato de trabajo sin que sea necesario especificar la causa que ha determinado tal decisión, observar formalidad alguna o indemnizar al otro contratante. Tan amplia facultad resolutoria, contextualizada en el marco de un ordenamiento laboral que exige un despido causal, es particularmente relevante para el empresario porque, a diferencia de lo que ocurre con el trabajador, solo durante la vigencia del período de prueba la ley atribuye al primero una libertad de desistimiento sin formalismos,

justificaciones ni consecuencias indemnizatorias, libertad que, además, le permite rescindir la relación laboral aunque el trabajador esté en situación sobrevenida de IT, de origen común o profesional, tanto si interrumpe el cómputo del período de prueba como si no lo hace, según se haya pactado ex [artículo 14.3 ET](#).

Sin embargo, la extinción del contrato de trabajo por no superación del período de prueba no puede producir resultados inconstitucionales, de manera que el libre desistimiento empresarial del [artículo 14 ET](#) no ampara conductas fraudulentas (en tanto que descansen en consideración ajena a las experiencias que constituyen el objeto de la prueba [Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 4.ª) de 27 de diciembre de 1989, [ROJ STS 11082/1989](#)]), ni lesivas de derechos fundamentales o que respondan a una discriminación del trabajador (SSTC [94/1984](#), [166/1988](#), [17/2007](#)), como tampoco cabe admitir el abuso del derecho o su ejercicio antisocial [Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1.ª) de 12 de noviembre de 2007, ROJ [STS 8661/2007](#)]. Por otro lado, la propia configuración finalista del período de prueba, esto es, que empresario y trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba ([artículo 14.1 ET](#)), conlleva también un límite, en el sentido de que «salvo imposibilidad, el desistimiento no puede producirse sin que haya tenido lugar la comprobación sobre el terreno de que el mantenimiento de la relación de trabajo no conviene a los intereses de una u otra parte del contrato» (FJ 3.º de la sentencia que se comenta). En relación con la discriminación por enfermedad del trabajador, el TS y el Tribunal Constitucional han reiterado «que la mera enfermedad ni figura entre los factores de discriminación enunciados en el [artículo 14 CE](#), ni puede ser incluida tampoco en la cláusula final genérica de dicho artículo [...]», afirmando además el TS en la sentencia que nos ocupa que «No parece dudoso que la misma conclusión ha de imponerse respecto de las dolencias (o enfermedades en sentido amplio) que tienen su origen en lesiones derivadas de accidente de trabajo, y que hayan dado lugar a una situación de incapacidad temporal».

A partir de las premisas expuestas, su proyección sobre el supuesto que se enjuicia llevará al TS a concluir que el comportamiento empresarial no ha sobrepasado ninguno de los límites apuntados. Así, se estima que el desistimiento del empleador durante el período de prueba producido a raíz del accidente laboral del trabajador no constituye discriminación ni vulneración de derechos fundamentales, sin que tampoco pueda aplicarse al caso la doctrina sobre el fraude de ley y el abuso de derecho, en tanto «una consideración atenta de la realidad social de la gestión empresarial obliga a descartar tal calificación para la conducta del empresario [...] que haya decidido rescindir la relación de trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente», al considerar que tiene una explicación razonable desde el punto de vista de la gestión de los recursos humanos de la empresa: la baja del trabajador en período de prueba puede obligar al empresario a contratar a otro para cubrir ese puesto de trabajo y, además, se verá forzado a adoptar una decisión sobre la continuación o la extinción del contrato de trabajo del accidentado, debiendo en este último caso ejercitar su facultad de desistimiento antes de que transcurra el plazo de prueba acordado (vid. FJ 4.º). En cuanto a la obligación de realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba, su omisión se ha debido, a juicio del Tribunal, «a la imposibilidad material de su realización por la situación de incapacidad temporal del trabajador, una situación de infortunio que no se deriva de incumplimientos de las partes del contrato de trabajo, pero que, en última instancia, constituye una vicisitud del contrato de trabajo por causa inherente o atinente a la persona del trabajador» (FJ 4.º, el subrayado es nuestro).

III) Análisis crítico

Como sostiene el voto particular a la sentencia, en el caso analizado no puede considerarse que estemos ante una «mera» enfermedad, sino ante una situación excepcional. Y ello por la concurrencia de unas circunstancias que, a nuestro parecer, que no fueron valoradas en todo su alcance por la Sala: que el origen de la IT del trabajador, determinante de la decisión extintiva del empresario, fue un accidente de trabajo que, tal y como se deduce del informe de investigación de accidentes, podría haberse evitado si la empresa hubiera dotado a los trabajadores de equipos de protección y les hubiera proporcionado medios mecánicos para la manipulación manual de cargas.

El mandato constitucional a los poderes públicos de velar «por la seguridad e higiene en el trabajo» ([artículo 40.2 CE](#)) se ha plasmado, entre otros, en los [artículos 4.2.d\)](#) y [19.1 ET](#) y, desde luego, en la [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención](#) de riesgos laborales (LPRL), disposiciones que a su vez engarzan con la protección de la salud del [artículo 43.1 CE](#) y, en última instancia, con el derecho fundamental a la vida y a la integridad física proclamado en el [artículo 15.1 CE](#) (vid. SSTC [62/2007](#) y [160/2007](#)), situándose la seguridad y salud en el trabajo en un lugar preeminente frente a otros derechos e intereses constitucionalmente protegidos, como la libertad de empresa. El derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, garantizándoles la seguridad y la salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo ([artículo 14.1 y 2 LPRL](#)). En cumplimiento de esa obligación, entre otros aspectos, el empresario deberá tomar en consideración las capacidades profesionales del trabajador en materia de seguridad y de salud al encomendarle las tareas, adoptar medidas preventivas efectivas ([artículo 15.2 y 4 LPRL](#)) y garantizar que reciba en el momento de su contratación una formación suficiente y adecuada en materia preventiva, cualquiera que sea la modalidad o duración del contrato ([artículo 19.1 LPRL](#)).

En el caso que nos ocupa, toda vez que no existía prueba de que el trabajador –que había acreditado su nivel de formación al ser contratado– no estuviese capacitado para el trabajo, y que tampoco pueda afirmarse que en tres horas de prestación de servicios hubiera tiempo suficiente como para que la parte empresarial pudiera apercibirse de su falta de capacitación o preparación (como se señala con valor fáctico en el FJ 3.º de la sentencia), es fácil colegir que la extinción del contrato de trabajo, revestida formalmente como un desistimiento empresarial amparado en la vigencia del período de prueba, nada tiene que ver con que el trabajador no superase las experiencias objeto de la prueba, a que se refiere el [artículo 14 ET](#), sino que trae su causa del accidente de trabajo sufrido, con sus consecuencias de incapacidad temporal para trabajar. Y como la obligación empresarial de dotar protección eficaz del trabajador en materia de seguridad y salud no parece que se hubiera cumplido de manera efectiva (a la vista de las indicaciones del informe del accidente), se estaría en realidad cesando al trabajador por unos hechos, lesivos de su salud, acaecidos a raíz de un incumplimiento empresarial.

La decisión extintiva de la empresa no atenta contra el principio de igualdad, ni incurre en discriminación prohibida en el [artículo 14 CE](#) o lesión de derechos fundamentales, por lo que no cabe hablar de despido nulo, pero sí de improcedente. Y esto es así porque la extinción del contrato de trabajo es una reacción empresarial a las consecuencias (la IT) de la actualización de un riesgo profesional que podía haber sido evitado si el empleador le hubiera proporcionado al trabajador los medios adecuados (fajas lumbalgia y carretillas) para desempeñar la tarea de carga que le fue encomendada. De manera que, coincidiendo con la afirmación del TS (FJ 4.º) de que en este caso las experiencias que constituyen el objeto del período de prueba no han podido desarrollarse debido «a la imposibilidad material de su realización por la situación de incapacidad

temporal del trabajador», no compartimos la apreciación subsiguiente, por cuanto la «situación de infortunio» del trabajador sí se deriva de incumplimientos de una de las partes del contrato de trabajo: el empleador, sin que en tales circunstancias haya que subordinar a conveniencias en la gestión de los recursos humanos o criterios de rentabilidad empresarial el derecho del trabajador a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Por último, en relación con otra cuestión suscitada en el recurso sobre el alcance y los límites del control de legalidad que los órganos judiciales pueden llevar a cabo respecto del desistimiento empresarial en período de prueba (vid. FJ 5.º), consideramos razonable que el juez, a la luz de las circunstancias que rodeaban el caso comentado, apreciase la existencia de indicios de una conducta abusiva (postura no compartida por la Sala) y, por tanto, que indagara en los motivos del desistimiento empresarial llegando finalmente, como hemos defendido, a la declaración de improcedencia del despido.

MARÍA ASCENSIÓN GARCÍA TRASCASAS
Profesora Titular EU de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Salamanca