

STS de 12 de julio de 2012, recurso 2789/2011

Desistimiento empresarial del contrato de trabajo durante el período de prueba cuando el empleado se encuentra en situación de IT por accidente de trabajo (acceso al texto de la sentencia)

Se examina si el desistimiento del contrato durante el período de prueba previsto en el art. 14 ET es válido cuando el empleado se encuentra en una situación de IT derivada de un accidente de trabajo.

El TS avala la decisión empresarial de desistir del contrato de trabajo, sobre la base de los siguientes argumentos:

- El TC ha declarado reiteradamente que **se exceptúan de la regla general de libre resolución del contrato los supuestos de cese durante el período de prueba que puedan producir “resultados inconstitucionales”**, como lo sería cuando se vulnera lo dispuesto en el art. 14 CE o cualquier otro derecho fundamental.
- El desistimiento empresarial del contrato durante el período de prueba producido a raíz de un accidente de trabajo sufrido por el empleado **no constituye, en principio, una discriminación del empleado ni una vulneración de sus derechos fundamentales**. Tanto el propio TS como el TC han declarado en numerosas ocasiones que la mera enfermedad ni figura entre los factores de discriminación enunciados en el art. 14 CE, ni puede ser incluida tampoco en la cláusula final genérica de dicho artículo (“cualquier otra condición o circunstancia personal o social”), limitada a aquellos otros posibles factores discriminatorios que hayan comportado o puedan comportar marginación social para un determinado grupo de personas (entre otras, SSTS de 29 de enero de 2001 y 11 de diciembre de 2007). No plantea dudas que la misma conclusión deba imponerse respecto de las dolencias o enfermedades en sentido amplio que tienen su origen en lesiones derivadas de un accidente de trabajo, y que hayan dado lugar a una situación de IT.
- **Tampoco puede considerarse que la empresa haya incurrido en fraude de ley o abuso de derecho, ya que adopta la decisión de desistimiento atendiendo a una contingencia sobrevenida en la organización del trabajo** que puede proporcionar una explicación razonable a su comportamiento desde el punto de vista de la gestión de los recursos humanos. La explicación es la siguiente: la contingencia de la baja del trabajador en período de prueba puede obligar al empresario, -y así sucederá a menudo- a la contratación de otro trabajador para la cobertura del puesto de trabajo, el cual tendría también una legítima expectativa de continuidad de su relación laboral.
- Hay que añadir que la baja del trabajador en período de prueba produce normalmente el efecto de forzar al empresario (salvo el supuesto de acuerdo de interrupción del cómputo del plazo de prueba) a adoptar una decisión sobre la continuación o la extinción del contrato de trabajo del trabajador accidentado. Pues bien, si decide la extinción en ejercicio de su facultad de desistimiento, deberá hacerlo de manera inmediata o casi inmediata; en cualquier caso, antes de que transcurra el plazo de prueba acordado.
- **En conclusión, la calificación de fraude de ley o abuso de derecho de la conducta empresarial no es sostenible** a la luz de las consideraciones descritas

de gestión empresarial. Y lo mismo cabe decir de la omisión de la obligación de realizar las experiencias que constituyen el objeto del período de prueba; omisión que se ha debido a la imposibilidad material de su realización por causa de la IT, **una situación de infortunio que no se deriva de incumplimiento de las partes del contrato, pero que, en última instancia, constituye una vicisitud del contrato de trabajo por causa inherente o atinente a la persona del trabajador.**

Finalmente, cabe destacar que esta sentencia **cuenta con un interesante voto particular.**