

STS de 12 de juliol de 2012, recurs 2789/2011.

Desistiment empresarial del contracte de treball durant el període de prova quan l'empleat es troba en situació d'IT per accident de treball (accés al text de la sentència)

S'examina si el desistiment del contracte durant el període de prova previst en l'art. 14 ET és vàlid quan l'empleat es troba en una situació d'IT derivada d'un accident de treball.

El TS avala la decisió empresarial de desistir del contracte de treball, sobre la base dels següents arguments:

- El TC ha declarat reiteradament que **s'exceptuen de la regla general de lliure resolució del contracte els supòsits de cessament durant el període de prova que puguin produir "resultats inconstitucionals"**, com seria quan es vulnera el que disposa l'art. 14 CE o qualsevol altre dret fonamental.
- El desistiment empresarial del contracte durant el període de prova produït arran d'un accident de treball sofert per l'empleat **no constitueix, en principi, una discriminació de l'empleat ni una vulneració dels seus drets fonamentals**. Tant el propi TS com el TC han declarat, en nombroses ocasions que la simple malaltia ni figura entre els factors de discriminació enunciats en l'art. 14 CE, ni pot ser inclosa tampoc en la clàusula final genèrica d'aquest article ("qualsevol altra condició o circumstància personal o social"), limitada a aquells altres possibles factors discriminatoris que hagin comportat o puguin comportar marginació social per a un determinat grup de persones (entre d'altres, SSTS de 29 de gener de 2001 i 11 de desembre de 2007). No sembla irraonable que la mateixa conclusió s'hagi d'imposar respecte de les dolències o malalties en sentit ampli que tenen el seu origen en lesions derivades d'un accident de treball i que hagin donat lloc a una situació d'IT.
- **Tampoc es pot considerar que l'empresa hagi incorregut en frau de llei o abús de dret, ja que adopta la decisió de desistiment atenent a una contingència sobrevinguda en l'organització del treball** que pot proporcionar una explicació raonable al seu comportament des del punt de vista de la gestió dels recursos humans. L'explicació és la següent: la contingència de la baixa del treballador en període de prova pot obligar l'empresari -i així succeirà sovint- a la contractació d'un altre treballador per a la cobertura del lloc de treball, el qual tindria també una legítima expectativa de continuïtat de la seva relació laboral.
- Cal afegir que la baixa del treballador en període de prova produeix normalment l'efecte de forçar l'empresari (excepte el supòsit d'acord d'interrupció del còmput del termini de prova) a adoptar una decisió sobre la continuació o l'extinció del contracte de treball del treballador accidentat. Doncs bé, si decideix l'extinció en exercici de la seva facultat de desistiment, ho haurà de fer de manera immediata o gairebé immediata; en qualsevol cas, abans que transcorri el termini de prova acordat.
- **En conclusió, la qualificació de frau de llei o abús de dret de la conducta empresarial no és sostenible** a la llum de les consideracions descrites de gestió empresarial. I el mateix cal dir de l'omissió de l'obligació de realitzar les experiències que constitueixen l'objecte del període de prova; ommissió que és causada per la impossibilitat material de la seva realització per raó de la IT, **una situació d'infortuni que no sorgeix d'incompliment de les parts del contracte, però**

que, en darrera instància, constitueix una vicissitud del contracte de treball per causa inherent a la persona del treballador.

Finalment, cal destacar que aquesta sentència **compta amb un interessant vot particular.**