

# Los tribunales rechazan el periodo de prueba de un año de la reforma laboral

El llamado contrato indefinido de apoyo al emprendedor, creado al calor de la reforma laboral de 2012, sigue generando la oposición de los jueces sobre un punto de dudosa constitucionalidad: la introducción de un periodo de prueba máximo de un año para quienes se acojan a este tipo de relación laboral -superando el límite de 6 meses que establece de forma general el Estatuto de los Trabajadores (ET)-, sin preaviso ni indemnización a su finalización.

El primero en poner freno a esta práctica fue el Juzgado de lo Social nº 2 de Barcelona, en sentencia de 19 de noviembre de 2013. En ella, la magistrada Sanz Anchuela aseguró que un periodo de prueba de tal duración vulnera la Carta Social Europea de 1961, y recordó también que un pronunciamiento anterior de la Unión Europea -Decisión de 23 de mayo de 2012, que tiene valor de jurisprudencia- para un caso idéntico relativo a Grecia ya sentó, por unanimidad, que no se podía considerar "en ningún caso como razonable un periodo de prueba de un año".

## **Posible inconstitucionalidad**

Más allá fue el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en un auto de 21 de enero de 2014, en el que decidió plantear una cuestión de inconstitucionalidad con respecto al despido libre durante un año por considerar que éste podría entrar en colisión con los artículos 9.3, 14, 24.1, 35.1 y 37.1 de la Constitución.

Es más, la misma resolución cuenta con un voto particular en el que el magistrado Eguaras Mendiridon considera que ni siquiera es necesario plantear cuestión de inconstitucionalidad alguna.

Según el voto, "no era necesaria la sustanciación, puesto que a la luz de la normativa comunitaria era de aplicación directa la misma y, por tanto, se podría prescindir de este procedimiento, teniendo por no puesta la posibilidad de que el contrato de trabajo se extinga por no superación del periodo de prueba en el primer año". Así, según razona, existe una jurisprudencia permanente que señala que los tribunales nacionales pueden aplicar

directamente la normativa comunitaria cuando la misma, de manera manifiesta, acredita una contradicción con la normativa interna.

El voto particular prosigue recordando que el Derecho comunitario aplica directamente los convenios de la OIT y, en este sentido, el convenio 158 relativo a la terminación de la relación de trabajo "establece claramente dos cuestiones: por un lado, que conforme a su artículo 4 no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio; y segundo, que se deberán garantizar las medidas frente a los contratos de trabajo de duración determinada, cuyo objetivo sea eludir la protección del convenio".

### **Nuevo fallo en Barcelona**

El último exponente se encuentra en una sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Mataró, con fecha de 29 de abril de 2014, en la que se resuelve sobre un contrato en el que el convenio colectivo aplicable -del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona- establece una mejora con respecto al Estatuto de los Trabajadores (ET), fijando un periodo de prueba máximo de un mes, en lugar de seis.

En este supuesto, el empresario pactó con el trabajador un contrato indefinido de apoyo al emprendedor, marcando un periodo de prueba de un año que agotó hasta el último día, prescindiendo luego de él por no superar dicho periodo.

Como respuesta, el Juzgado, basándose en el auto del TSJ del País Vasco, así como en la sentencia del Juzgado de lo Social nº2 de Barcelona, asegura que "el periodo de prueba resulta excesivo y carente de causa, habiéndose utilizado por la empresa demandada en manifiesto abuso de derecho". Se acusa a la empresa de haber agotado hasta el último momento el plazo anual del periodo de prueba, "decisión que había tomado de antemano amparándose en una normativa legal que en modo alguno faculta para tal actuación fraudulenta y abusiva".