

DESISTIMIENTO DURANTE EL PERIODO DE PRUEBA ESTANDO EL TRABAJADOR DE BAJA POR INCAPACIDAD TEMPORAL

Conforme establece el Art. 14.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET) *“podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos”*.

Por su parte el número 2 del mismo precepto viene a disponer que habiéndose pactado un periodo de prueba la resolución de la relación laboral *“podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso”*.

Esta última previsión vino siendo interpretada por la doctrina de la Sala de lo social del Tribunal Supremo en el sentido de que el periodo de prueba es *“una institución que permite a cualquiera de las partes que intervienen en el contrato de trabajo rescindir unilateralmente el mismo, por su sola y exclusiva voluntad, sin necesidad de cumplir ninguna exigencia especial al respecto, bastando con que el periodo de prueba este todavía vigente y que el empresario o el empleado extinga la relación laboral, sin que sea preciso para ello llevar a cabo ninguna clase especial de comunicación, ni especificar la causa que ha determinado tal decisión finalizadora, pues su motivación es meramente subjetiva de quien la adoptó”*, señalando que *“el desistimiento empresarial del contrato de trabajo durante el período de prueba producido a raíz de accidente de trabajo sufrido por el trabajador no constituye de entrada discriminación del trabajador ni vulneración de sus derechos fundamentales”* (STS de 12 de julio de 2012 – RCUd nº 2789/2011)

De esta forma, la doctrina jurisprudencial tradicional venía admitiendo la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo por no superación del periodo de prueba aunque el trabajador estuviera de baja por incapacidad temporal (IT).

Ahora bien, esta solución, aplicable hasta no hace mucho, debe ser matizada en la actualidad como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 15/2022 de 12 de julio integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que ha supuesto un cambio normativo en materia de despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo, al introducir la enfermedad y las condiciones de salud como una posible causa discriminatoria de las personas trabajadoras en el ámbito de las relaciones laborales.

En la actualidad, por lo tanto, la enfermedad constituye una causa autónoma de discriminación, sin necesidad de su vinculación con la discapacidad, suponiendo una ampliación de la tutela antidiscriminatoria frente a los despidos y a otras causas de extinción del contrato de trabajo, deparando la nulidad de los tratos desfavorables fundados en dicha circunstancia.

En consecuencia, de proceder la empresa a la extinción del contrato de trabajo del trabajador pese a encontrarse de baja por IT, siempre existirá la sospecha de que la causa real del cese, aunque se alegue la *“no superación del periodo de prueba”*, es la enfermedad (o el accidente, laboral o no) del trabajador, de ahí que de ser impugnada por el trabajador la extinción de su contrato de trabajo siempre existirá el riesgo de que dicho cese sea calificado como un despido nulo por discriminatorio (Art. 55.5 ET).

A estos efectos puede resultar muy ilustrativa la STSJ de Madrid de 20 de febrero de 2025 (RSUP nº 770/2024) que en el caso de una trabajadora que *“inició un proceso de baja por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo el 5 de agosto del 2023 y fue cesada por la empresa alegando no haber superado el periodo de prueba el 12 de septiembre del 2023”* vino a señalar que *“dicho periodo de incapacidad temporal constituye un indicio de que la trabajadora presentaba algún tipo de dolencia*

o enfermedad y ante tal circunstancia, y el hecho de que fuera cesada encontrándose en tal situación de incapacidad temporal refuerza tal indicio". En contra de las alegaciones de la empresa, de que la trabajadora "fue cesada la actora dentro del periodo de prueba, no consta circunstancia alguna que hubiera llevado a la empresa a considerar que la demandante no había superado tal periodo de prueba. No es que se exija que se justifique la causa del cese sino que ante el panorama indiciario la empresa debió aportar alguna justificación más o menos razonable del cese acordado. Sin embargo, únicamente se alega por la empresa que el cese tuvo lugar dentro del indicado periodo de prueba, extremo éste que no sirve para desvirtuar el panorama indiciario".

Concluye por ello la Sentencia citada que *"la empresa no ha desvirtuado en modo alguno los indicados indicios y ello nos lleva a declarar que el cese de la trabajadora constituye un despido nulo que tiene como consecuencia la readmisión de la trabajadora en su puesto de trabajo con abono de los salarios de tramitación devengados".*

En el mismo sentido se pronunció la STSJ de Baleares de 23 de enero de 2025 (RSUP nº 483/2024) que, en el caso de *"un trabajador contratado el 12 de junio de 2023 que cuatro días después, el 16 de junio de 2023, causa baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y el día 20 la empresa le comunica su decisión de desistir del contrato de trabajo por no considerar, conforme al tenor de la comunicación escrita, satisfactoria su prestación de servicios",* la Sala de Suplicación señaló que *"en tales circunstancias es obligado apreciar la existencia de fundados indicios de vulneración del derecho a la discriminación por razón de la enfermedad dado el escaso tiempo transcurrido desde la contratación y la situación de baja y el no menos escaso tiempo transcurrido entre esta situación y el desistimiento empresarial"* no habiendo aportado la empresa *"ninguna justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad para desvirtuar los fundados indicios de discriminación por razón de la enfermedad"*, concluyendo en definitiva que *"la extinción del contrato de trabajo adoptada unilateralmente por la empresa" es "equiparable al despido que debe declararse nulo por haber incurrido en discriminación por razón de la enfermedad"*.

En definitiva, cualquier decisión adoptada por la empresa que afecte a un trabajador enfermo (o accidentado), constituirá un indicio de que dicha decisión tiene por causa esa enfermedad y no una razón objetiva que la justifique, de manera que, de proceder a la extinción del contrato de trabajo, aunque sea por la no superación del periodo de prueba, ese panorama indiciario exigirá que la empresa esté en disposición de acreditar alguna justificación más o menos razonable del cese adoptado, ya que de no hacerlo podrá calificarse como nulo por discriminatorio.