

STS de 04.03.08 (Rec. 1210/2007; S. 4.<sup>a</sup>). Contrato de trabajo. Duración del contrato. Periodo de prueba//Extinción del contrato de trabajo (RI §1030799)  
28/08/2008

El TS desestima el recurso al entender que, en el presente caso, no puede considerarse como abusivo el plazo contractualmente previsto como periodo de prueba por la empresa demandada como así pretendía la parte actora. Entiende la Sala que pese a que la duración del periodo de prueba coincide con el de duración del contrato, el mismo se ajusta a lo dispuesto en el Convenio Colectivo estatal para empresas de Gestión Inmobiliaria; y, concretamente, en el caso examinado, la expiración de la relación laboral se produce antes de cumplirse el plazo de 2 meses a partir de la iniciación de la relación laboral y, por tanto tal extinción se produce dentro del plazo establecido como máximo de duración para los trabajadores que no son técnicos titulados, el cuál se recoge en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores.

## **TRIBUNAL SUPREMO**

### **Sala de lo Social**

#### **Sentencia de 04 de marzo de 2008**

RECURSO DE CASACIÓN Núm: 1210/2007

Ponente Excmo. Sr. JOSÉ MARIA BOTANA LÓPEZ

En la Villa de Madrid, a cuatro de Marzo de dos mil ocho.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Procuradora de los Tribunales D.<sup>a</sup> F.A.Z., en nombre y representación de DOÑA M., frente a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Valencia, de 23 de enero de 2007, dictada en el recurso de suplicación número 3995/2006, formulado por la aquí recurrente, contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 9 de Valencia, de 30 de junio de 2006, dictada en virtud de demanda formulada por DOÑA M., frente a S. SERVICIOS INMOBILIARIOS, en reclamación sobre despido.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. JOSÉ MARÍA BOTANA LÓPEZ

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

PRIMERO.- El día 30 de junio de 2006, el Juzgado de lo Social número 9 de Valencia dictó sentencia en virtud de demanda formulada por DOÑA M., frente a S. SERVICIOS INMOBILIARIOS, en reclamación sobre despido, en la que como hechos probados se

declaran los siguientes: "PRIMERO.- Que la actora D.<sup>a</sup> M. ha venido prestando sus servicios por cuenta y orden de la empresa demandada S. SERVICIOS INMOBILIARIOS, en virtud de contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción, desde el día 13 de enero de 2006 y duración pactada el 12 de enero de 2006, con una categoría profesional de comercial y percibiendo en nómina un salario mensual de 784,27 euros con inclusión de pagas extras. SEGUNDO.- En el contrato las partes establecieron un periodo de prueba de 6 meses. TERCERO.- Con fecha 6 de marzo de 2006, la empresa demanda comunicó a la actora de forma verbal, la extinción de la relación laboral que les unía. CUARTO.- La actora no ostenta la condición de representante legal de los trabajadores, ni la ha ostentado en el último año. QUINTO.- Se ha celebrado el preceptivo acto de conciliación ante el SMAC con el resultado de intentado y sin avenencia". Y como parte dispositiva: "Que desestimando la demanda interpuesta por D.<sup>a</sup> M. contra la empresa S. SERVICIOS INMOBILIARIOS, absuelvo a la citada demandada de los pedimentos contra ella deducidos".

SEGUNDO.- Anunciado e interpuesto recurso de suplicación contra dicha sentencia la Sala de lo Social de Valencia dictó sentencia el 23 de enero de 2007, en la que como parte dispositiva consta la siguiente: "Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de M., contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n.º. 9 de los de Valencia, de fecha 30-6-2006; y, en consecuencia, confirmamos la resolución recurrida".

TERCERO.- Contra dicha sentencia preparo y formalizo en tiempo y forma recurso de casación para unificación de doctrina, por la actora. En el mismo se denuncia la contradicción producida con la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia de 31 de marzo de 1999 (recurso 639/98).

CUARTO.- No se impugnó el recurso por el recurrido, e informó sobre el mismo el Ministerio Fiscal en el sentido de estimar procedente el recurso.

QUINTO.- Señalado día para la deliberación, votación y fallo de la sentencia, se celebró el acto de acuerdo con el señalamiento acordado.

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

PRIMERO.- La demandante formula el presente recurso de casación para unificación de doctrina contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia de 23 de enero de 2007, que desestima el de suplicación interpuesto contra la resolución de instancia desestimatoria de la demanda sobre despido. Dicha sentencia establece que "la decisión extintiva empresarial, se produjo dentro del periodo de prueba pactado expresamente en el contrato suscrito por las partes, y cuya duración se ajusta a lo previsto en la norma convencional, por lo que ni cabe calificarlo de abusivo, ni le es exigible al empresario ninguna formalidad respecto a la comunicación de tal extinción, dado que se trata de una decisión extintiva conforme a lo dispuesto en el artículo 14.2 del E.T., en relación con lo dispuesto en el artículo 49.1.2 del mismo texto legal".

Denuncia el recurso que la sentencia combatida infringe los artículos 14 y 49 del Estatuto de los Trabajadores (Texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) y, artículos 1256 y 7.2 del Código Civil, al considerar, que de conformidad con la sentencia de contraste aportada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia de 30 de marzo de 1999, tiene carácter abusivo un periodo de prueba que coincide con la duración del contrato de trabajo.

La cuestión planteada en unificación de doctrina versa sobre la posibilidad de que, en un contrato temporal, se pueda establecer un periodo de prueba igual a la duración del contrato. La sentencia recurrida admite la validez del periodo de prueba siempre que esté permitida tal duración por el Convenio Colectivo aplicable o en su defecto por la Ley. Por el contrario la sentencia de contraste estima abusivo el establecimiento de un periodo de prueba igual a la duración del contrato de trabajo y, en consecuencia considera que la cláusula es nula por aplicación de los artículos 7.2 del Código Civil y 9.1. b) del Estatuto de los Trabajadores.

A tenor de lo expuesto se cumple el presupuesto procesal de contradicción, porque las diferencias en cuanto al tipo de contrato temporal, su duración, e incluso el tiempo de trabajo antes de ser despedido en relación con el tiempo total del periodo de prueba no son circunstancias transcendentales a los efectos de desvirtuar el requisito de identidad substancial en los términos que exige el artículo 217 de la Ley de Procedimiento Laboral. Por otra parte, el escrito de formalización del recurso cumple las exigencias del artículo 222 de la Ley citada, con lo que se dan los supuestos para que la Sala pueda resolver la cuestión planteada en unificación de doctrina.

SEGUNDO.- El artículo 14.1 del Estatuto de los Trabajadores establece que:

"1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los Convenios Colectivos. En defecto de pacto en Convenio, la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación".

Por su parte el Convenio Colectivo estatal para empresas de Gestión Inmobiliaria publicado en el BOE de 15 de julio de 2003 dispone en su artículo 11 que "Los ingresos de personal cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada se considerarán sometidos a un periodo de prueba que no podrá exceder de los siguientes plazos: Personal contratado para desempeñar funciones directivas, técnicos titulados de grado superior y medio y comerciales: 6 meses. Resto de personal: 1 mes. El periodo de prueba

habrá de constar por escrito en el contrato de trabajo y durante su transcurso las partes podrán rescindir el contrato sin obligación de preaviso ni de indemnizar".

Para la debida interpretación de las normas anteriores aludidas a efectos de su aplicación al supuesto de autos, aparece en los hechos probados que la demandante inició la relación laboral, mediante contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción con la categoría profesional de comercial, con una duración del 13 de enero al 12 de julio de 2006, estableciendo un periodo de prueba de seis meses y, que con fecha 6 de marzo la empresa procedió a extinguir el contrato de trabajo. Como el plazo de duración del periodo de prueba de seis meses se ajusta a lo dispuesto en el Convenio Colectivo teniendo en cuenta los aludidos hechos probados, en ningún momento cabe entender que exista abuso de derecho manifiesto por parte del empresario, pues, para poder apreciar abuso de derecho se requiere que se hayan acreditado circunstancias que determinen que no es razonable admitir la necesidad de un periodo de prueba tan largo para advertir la capacitación profesional en una actividad de las características de la demandante.

En este sentido -existencia de circunstancias determinantes de la no razonabilidad de la duración del periodo de prueba establecido-, se ha pronunciado la sentencia de esta Sala de 12 de noviembre de 2007 (recurso 4341/07 ), en donde "La cuestión litigiosa estriba por tanto en decidir si esa cláusula de duración de dos años del periodo de prueba establecida para el Promotor de Entrada constituye o no un abuso de derecho, teniendo en cuenta que el tiempo de prueba debe adecuarse a la finalidad misma de la institución que no es otra que posibilitar el conocimiento recíproco entre las partes del contrato, de manera que el empresario pueda valorar las actitudes del trabajador y la conveniencia de mantener el vínculo contractual asumido", señalando que "no parece razonable admitir que el empresario necesite de un periodo de prueba tan largo para advertir la capacitación profesional en una actividad de estas características (la captación de clientes para anunciarse en una guía telefónica), que en principio no presenta -ni se describen- circunstancias tan particulares como para necesitar un período de prueba tan prolongado. La peculiaridad esencial a la que se refiere el propio convenio es la necesidad de llevar a cabo un período de formación adecuado, pero una formación durante tan prolongado período no se compagina bien con las características de un puesto de trabajo como el que nos ocupa, y, aparte de no hacerse constar que tal formación se haya impartido ni durante cuanto tiempo, resultaría excesiva a todas luces - a no ser que se quiera vincular el período de prueba a una formación continua- sobre todo si se compara con el resto de personal de ventas, incluidos los que ocupan puestos de mayor categoría y complejidad, para los que se establece un período de prueba de 6 meses solamente".

Estas circunstancias son por completo ajenas al supuesto de la sentencia combatida, pero es que además en este caso la relación laboral se extingue con bastante anterioridad a la expiración del periodo pactado como de prueba, concretamente antes de cumplir el plazo de 2 meses a partir de la iniciación de la relación laboral y, por tanto dentro del plazo de 2 meses establecido como máximo de duración para los trabajadores que no son técnicos titulados (titulación que no consta si es necesaria en la categoría profesional de comercial) que recoge el antes citado artículo del Estatuto de los Trabajadores, para el

supuesto en que no exista pacto sobre ello en el Convenio. Lo que hace que desde ningún punto de vista pueda considerarse abusivo el plazo pactado como el reclamante solicitaba.

TERCERO.- Todo lo razonado, determina la desestimación del recurso de casación para la unificación de doctrina, sin hacer especial pronunciamiento en cuanto a costas.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

### **FALLAMOS**

Desestimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Procuradora de los Tribunales D.<sup>a</sup> Francisca Amoros Zambrano, en nombre y representación de la demandante DOÑA M., frente a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Valencia, de 23 de enero de 2007, dictada en el recurso de suplicación número 3995/2006, formulado por la aquí recurrente, contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 9 de Valencia, de 30 de junio de 2006, dictada en virtud de demanda frente a S. SERVICIOS INMOBILIARIOS, en reclamación sobre despido. Sin hacer especial pronunciamiento en cuanto a costas.

Devuélvanse las actuaciones al organismo de procedencia, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. José María Botana López hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.