



Roj: **STS 7579/2001** - ECLI: **ES:TS:2001:7579**

Id Cendoj: **28079140012001100862**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **05/10/2001**

Nº de Recurso: **4438/2000**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Recurso de casación. Unificación de doctrina**

Ponente: **JOSE MARIA BOTANA LOPEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

## SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a cinco de Octubre de dos mil uno.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. José Luis Barca Sebastián, en nombre y representación de D<sup>a</sup> Rocío , frente a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, de fecha 10 de octubre de 2000, dictada en el recurso de suplicación 1949/2000, formulado por la aquí recurrente, contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Valladolid, de fecha 27 de abril de 2000, dictada en virtud de demanda formulada por D<sup>a</sup> Rocío contra SPYCENTER S.L. sobre despido.

## ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El día 27 de abril de 2000, el Juzgado de lo Social nº 1 de Valladolid, dictó sentencia en virtud de demanda formulada por D<sup>a</sup> Rocío , contra la empresa SPYCENTER S.L., en reclamación de despido, en la que como hechos probados se declaran los siguientes: "Primero.- La demandante, Doña Rocío , comenzó a prestar servicios para la empresa demandada, Spycenter S.L., el día 1 de febrero de 2000, con la categoría profesional de Ayudante de Dependiente, en el centro de trabajo sito en Valladolid, C/ Recondo 7, en virtud de un contrato de duración determinada concertado al amparo del Art. 12 del Estatuto de los Trabajadores, a tiempo parcial, media jornada, percibiendo un salario de 1.812 pesetas diarias, incluido el prorrateo de pagas extras. 2º) Con fecha 11 de febrero de 2000, la trabajadora demandante firma un recibo de finiquito, por importe de 5.489 pesetas, de liquidación de su contrato, siendo del siguiente tenor literal: "El trabajador suscrito cesa en la prestación de sus servicios por cuenta de la empresa arriba indicada, por causa de NO SUPERACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA, y recibe en este acto la liquidación de partes proporcionales en la cuantía y detalle que se expresa al pie, con cuyo percibo reconoce hallarse saldado y finiquitado por todos los conceptos con la referida empresa, comprometiéndose a nada más pedir ni reclamar". 3º) No consta que, la actora, ostente o haya ostentado la cualidad de representante de los trabajadores. 4º) En fecha 14 de febrero de 2000, presentó papeleta de demanda de conciliación ante la UMAC, habiéndose celebrado el acto, en fecha 28 de febrero de 2000, con el resultado de "sin avenencia". 5º) En fecha 7 de marzo de 2000 presentó demanda ante el Juzgado Decano, siendo turnada a este Juzgado el día 9 del mismo mes." Y como parte dispositiva: " Desestimando la demanda interpuesta por Doña Rocío , frente a la Empresa SPYCENTER, S.L., en reclamación por despido, absuelvo a la demandada de los pedimentos de la demanda en su contra formulada".

SEGUNDO.- Anunciado e interpuesto recurso de suplicación contra dicha sentencia, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, dictó sentencia con fecha 10 de octubre de 2000, en la que como parte dispositiva figura la siguiente: "Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por D<sup>a</sup> Rocío , contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. Uno de los de Valladolid, de fecha veintisiete de abril de dos mil, en Autos núm. 142/2000, seguidos a instancias de indicada recurrente contra la Empresa SPYCENTER S.L., sobre despido, y en consecuencia, debemos confirmar y confirmamos la sentencia recurrida."



TERCERO.- Contra dicha sentencia preparó la representación letrada de D<sup>a</sup> Rocío , en tiempo y forma e interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina. En el mismo se denuncia la contradicción producida con la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla de fecha 18 de septiembre de 1998, (recurso 808/98).

CUARTO.- Se impugnó el recurso por el recurrido, e informó sobre el mismo el Ministerio Fiscal que lo estima improcedente.

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 parte actora formula recurso de casación para la unificación de doctrina, contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede en Valladolid, de 10 de octubre de 2000, desestimatoria de la pretensión sobre despido, denunciando infracción de los artículos, 14.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y, 34 del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial para el comercio de Valladolid y, seleccionando como sentencia de contraste la del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla, de fecha 18 de septiembre de 1998 (recurso 808/98). Tanto la parte demandada en el escrito de impugnación del recurso, como el Ministerio Fiscal en su preceptivo dictamen, alegan la falta del requisito de contradicción en los términos del artículo 217 de la Ley de Procedimiento Laboral para la admisibilidad a trámite del recurso.

SEGUNDO.- La sentencia de instancia desestimó la pretensión actora "al no constar la concurrencia de vicio alguno de consentimiento [en el finiquito] y contener una declaración inequívoca de aceptar la extinción de la relación laboral ... independientemente de que en el contrato suscrito entre las partes no haga constar un **periodo** probatorio, requisito exigido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores". La sentencia de suplicación aunque desestima este recurso, lo hace en base a fundamentación distinta a la de la resolución de instancia, por cuanto argumenta, que con independencia del valor que deba atribuirse al recibo finiquito suscrito por la demandante tras la comunicación de cese, es lo cierto que el recurso debe decaer, y ello porque la decisión empresarial extintiva del contrato de trabajo basada en la no superación del **periodo de prueba** "debe reputarse ajustada a derecho, habida cuenta que en el Convenio Colectivo aplicable, según expresa conformidad de las partes, impone como obligatorio el **periodo de prueba** (obligatoriedad no contraria al artículo 14.1 del Estatuto de los Trabajadores) para toda contratación".

La sentencia de contraste confirma la correspondiente de instancia sobre despido improcedente, razonando que "las previsiones del Convenio Colectivo no pueden considerarse suficientes para entender existente el **periodo de prueba** en el caso, ya que este se ha configurado siempre como un pacto típico en el inicio del contrato, dependiente de la voluntad de empresa y trabajador, a quienes puede interesar no pactarlo o puede resultarles prohibido por trabajos anteriores; junto a ello hay que destacar que el artículo 14.1 ET impone que exista el pacto y que se formalice por escrito, siendo esto último requisito de validez. La Ley no permite que los Convenios Colectivos alteren ese régimen, sino solo que establezcan límites de duración, siendo indudable que el Convenio esta sometido a la norma legal conforme recuerda el artículo 85.1 E.T., de manera que solo puede interpretarse la norma convencional en el sentido de previsión general de que existirá **periodo de prueba**, más ello requiere pacto expreso y escrito, lo cual priva de relevancia a las alegaciones de que se pactó verbalmente y de que ello no resultó probado por el medio probatorio intentado".

A tenor de lo antes expuesto, resulta que entre las sentencias existe contradicción, pues la impugnada desestima la pretensión sobre despido, al entender que vincula el **periodo de prueba** recogido en el Convenio aún cuando éste no se haya plasmado en el contrato de trabajo, en cambio, la sentencia de contraste estima la pretensión de despido al entender que no existe **periodo de prueba**, al no aparecer pactado en el contrato de trabajo, aun cuando a él alude el correspondiente Convenio Colectivo.

TERCERO.- El artículo 14.1 del Estatuto de los Trabajadores dispone que "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". Esta redacción del texto legal, exige para que opere el **periodo de prueba** en el contrato de trabajo, los siguientes requisitos 1) que se concierte por escrito en el contrato de trabajo; 2) que en su caso, la duración del **periodo de prueba** esté dentro de los límites que establezcan los Convenios Colectivos. La expresión "podrá concertarse por escrito un **periodo de prueba**", implica una facultad que como tal, se podrá o no utilizar en los contratos de trabajo y, en el supuesto de que no se haga uso de esta facultad en el contrato de trabajo, ha de entenderse que no existe **periodo de prueba**.

Por ello, el contenido del artículo 34 del Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito provincial, para el comercio en general (excepto alimentación) de Valladolid publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de 13 de marzo



de 1999, en cuanto dispone que, "Se establece un **periodo de prueba** para los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, de la siguiente duración: 1.- Para el Grupo Profesional I: un **periodo de prueba** de un mes. 2.- Para el Grupo Profesional II: un **periodo de prueba** de dos meses. 3.- Para el Grupo Profesional III: un **periodo de prueba** de seis meses", ejerce la facultad que reconoce a la negociación colectiva el citado artículo 14 de establecer los límites de duración máxima del **periodo de prueba** en las distintas categorías profesionales que pueda pactarse en los contratos de trabajo.

El artículo 14 establece, como derecho mínimo del trabajador, el requisito de que "se concierte por escrito", porque el **periodo de prueba** recogido en los Convenios Colectivos no tiene virtualidad directa, y sus previsiones no son suficientes para entenderlo existente, ya que se ha configurado siempre como un pacto típico en el inicio del contrato, dependiente de la voluntad de empresa y trabajador, a quienes puede interesar o no pactarlo, o puede como dice la sentencia de contraste, resultar prohibido como consecuencia de trabajos anteriores. Por lo que recordando la doctrina del extinto Tribunal Central de Trabajo en sentencia de 20 de septiembre de 1983, no cabe entender la existencia de **periodo de prueba** porque así se prevea de manera genérica en el Convenio Colectivo sino existe pacto expreso y escrito, criterio que también han mantenido las distintas Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia como la de Andalucía (Sevilla), Aragón, Cantabria, Galicia y Canarias (Las Palmas) en sus sentencias respectivamente de 18 de septiembre de 1998, 18 de febrero de 1998, 11 de noviembre de 1998, 13 de octubre de 1998 y 28 de abril de 2000, y esta Sala ya desde antiguas sentencias, como las de 16 de noviembre de 1978 y 12 de enero de 1981.

CUARTO.- Por lo expuesto procede la estimación del recurso de casación para la unificación de doctrina formulado y, se ha de concluir resolviendo en suplicación, que el cese acordado por la empresa implica despido improcedente, sin que la existencia del recibo finiquito implique conformidad a la extinción de la relación laboral como entendió el Juzgador de instancia, pues según recoge el hecho probado segundo es del siguiente tenor literal "El trabajador suscrito cesa en la prestación de sus servicios por cuenta de la empresa arriba indicada, por causa de no superación del **periodo de prueba**, y recibe en este acto la liquidación de partes proporcionales en la cuantía y detalle que se expresa al pie, con cuyo percibo reconoce hallarse saldado y finiquitado por todos los conceptos con la referida empresa, comprometiéndose a nada más pedir ni reclamar", lo que implica conformidad a la liquidación efectuada pero no al cese en la prestación de servicios.

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

## FALLAMOS

Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. José Luis Barca Sebastián, en nombre y representación de D<sup>a</sup> Rocío , frente a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, de fecha 10 de octubre de 2000 que casamos y anulamos y, resolviendo en suplicación revocamos la sentencia de instancia y estimando la demanda declaramos la existencia de despido improcedente condenando a la empresa a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido en el plazo de cinco días desde la notificación de esta resolución o, a elección de aquella a una indemnización de 45 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los **periodos** de tiempo inferiores a un año, así como al abono de los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la notificación de esta sentencia, sin perjuicio de que se probase por el empresario lo percibido por otro empleo, para su descuento de dichos salarios.

Devuélvanse las actuaciones al Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León con sede en Valladolid ,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.