

CUESTIONES SOBRE EL PERÍODO DE PRUEBA

Cuestión: Teniendo en cuenta que los convenios aplicables no contienen previsiones al respecto, valore la legalidad de los siguientes pactos de prueba y señale la consecuencia jurídica que en cada caso se produzca

1.- Raúl M., Licenciado en Ciencias de la Información, celebró el pasado 2 de noviembre un contrato en prácticas, como ayudante de redacción en un periódico, de dos años de duración. En dicho contrato se pactó un período de prueba de 6 meses.

2.- Vicente P, Licenciado en informática, celebró un contrato en prácticas con la empresa MEC SA, para ocupar el puesto de programador. En este contrato se estipuló un período de prueba de 2 meses. Vicente ha estado contratado con anterioridad en “MEC”, si bien desempeñando funciones completamente distintas a las de programación.

3.- Enrique C, Licenciado en informática, celebró un contrato indefinido con la empresa MEC SA, para ocupar el puesto de programador. En este contrato se estipuló un período de prueba de 6 meses. Enrique es un cualificado profesional que lleva 15 años trabajando como programador en una empresa de informática rival de MEC SA

4.- Amparo S, Licenciada en informática, celebró el pasado 2 de noviembre un contrato indefinido con la empresa MEC SA para ocupar el puesto de programador, estipulándose un período de prueba de 6 meses. Amparo trabajó durante 8 meses en esta empresa, ocupando idéntico puesto, en 1991.

5.- Rosa E, fue contratada en julio de 2004 bajo la modalidad de obra o servicio por una revista, con objeto de elaborar un número extraordinario sobre las Olimpiadas. La categoría y funciones a realizar fueron las de ayudante de redacción, pactándose verbalmente un período de prueba de dos meses, coincidente con la duración del contrato.

6.- En abril de 2004, Ricardo P. se vinculó a la empresa MEC SA mediante contrato eventual, para realizar funciones de operador de ordenador durante 6 meses, pactándose por escrito a los tres días de iniciada la relación contractual un período de prueba de dos meses.

7.- En septiembre de 2004, Ernesto V. firmó un contrato indefinido como Fotógrafo, pactándose en él un período de prueba de dos meses. A los 15 días de iniciar esta actividad, Ernesto sufrió un accidente de circulación que lo mantuvo en baja hasta el 10 de enero de 2002. ¿Podría hacer el empresario uso de la facultad de desistimiento que le confiere el pacto de período de prueba mientras Ernesto estaba de baja? ¿Y a los 20 días de su reincorporación a la empresa?

PRÁCTICA TIEMPO PARCIAL Y PERÍODO DE PRUEBA

1.- Consultando las bases de datos, determine qué le aconsejaría a D. Rafael M. S., contratado de forma indefinida como delineante proyectista en una determinada empresa en la que ya había trabajado realizando idénticas funciones, si bien a través de una ETT. Dicha prestación de servicios a través de una ETT, que se extendió por un total de 15 meses, finalizó dos meses antes de la contratación indefinida. En el contrato indefinido que se celebró con él se pactó un período de prueba de seis meses. Transcurridos tres meses desde el contrato, la empresa le notifica la extinción de su contrato haciendo uso de la facultad resolutoria fruto del pacto de prueba estipulado.

2.- Consultando la base de datos, determine qué le aconsejaría a Dña. Carmen A. P., quien quiere hacer uso del derecho a reducir su jornada en media hora por lactancia de un hijo menor de 9 meses. Carmen es trabajadora a tiempo parcial (realiza solamente el 50% de la jornada de un trabajador a tiempo completo) y por ello la empresa entiende que, aplicando el principio de proporcionalidad, su derecho solamente se limita a una reducción de jornada de 15 minutos.

3.- Consultando la base de datos, determine qué le aconsejaría a Dña. Carmen A. P., trabajadora a tiempo parcial que realiza el 50% de la jornada, y quien quiere hacer uso del derecho a dos días por asuntos propios previsto en su convenio. En atención a su condición de trabajadora a tiempo parcial, y en virtud del principio de proporcionalidad, la empresa solamente le reconoce un día.

El Convenio establece literalmente que: *“el trabajador podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, hasta 2 días al año, por asuntos propios y sin que sea necesaria justificación, siempre que se solicite con la antelación debida”*