

Contracte de treball i període de prova

En uns moments de crisi econòmica generalitzada, amb un índex d'atur tan deplorable com el que pateix el nostre país, un 20 per cent de la població activa, no hem d'oblidar, ni hem de deixar d'exigir el compliment de la legislació vigent. És cert que es tendeix a modificar les lleis, que no són inalterables sinó que són producte de les circumstàncies concretes d'un temps i d'un país. Però mentre no siguin modificades, és responsabilitat de tots el fer-les complir. Del contrari estariem consentint una situació de hipocresia i de doble moral.

I en l'àmbit de les relacions laborals cal remarcar que des del moment en que un treballador comença a prestar serveis per a una empresa ha de gaudir de tots els drets i obligacions inherents al contracte de treball. I la llei preveu que abans d'establir-se una relació laboral de caràcter fix o indefinit es pugui concertar un període de prova.

D'acord amb el que disposa l'article 14 de l'Estatut dels Treballadors, sempre es podrà concertar un període de prova amb les condicions següents:

a) Que es faci constar per escrit. No és vàlid fer un acord verbal, ineludiblement ha de figurar per escrit, com a contracte a part o com a clàusula específica dintre de qualsevol altre tipus de contracte.

b) Que sigui limitat en el temps: no pot ser superior a 6 mesos per als tècnics titulats, ni superar els 3 mesos per als demés treballadors qualificats, ni 15 dies laborables pels treballadors no qualificats.

Val a dir que durant el temps que duri el període de prova el treballador tindrà tots els drets i obligacions corresponents a la seva categoria professional i lloc de treball, com si fos de plantilla. Per tant se l'ha de donar d'Alta a la Seguretat Social i se li ha d'abonar el salari corresponent.

Durant el temps de prova es podrà resoldre la relació laboral tant per part del treballador com de l'empresari sense necessitat de preavis ni d'indemnització.

I un cop superat el període de prova el temps que hagi durat aquesta es computarà a tots els efectes de l'antigüetat de l'empresa. Treballador i empresari podran preveure que en cas de que el treballador es posi malalt o pateixi un accident quedi interromput el període de prova.

És important tenir present que el contracte de treball, com a contracte específic i especial en l'àmbit jurídic, neix des del moment en que algú treballa per un altre, sotmès a la seva disciplina i percebent un salari, i que la formalitat escrita no és necessari ni imprescindible.

I de moment, la Llei d'entrada presumeix que el contracte de treball és per temps indefinit. Concretament en l'article 15, apartat 5 de l'Estatut dels Treballadors, i en relació al període de prova de que hem parlat s'indica que el treballador que no hagi estat donat d'Alta a la Seguretat Social durant el període màxim de temps de prova adquirirà la condició de treballador fix de plantilla, excepte si de la naturalesa dels treballs contractats es dedueix clarament el caràcter temporal dels mateixos.

Penso que les conseqüències negatives que se'n deriven de l'incompliment de la normativa laboral han de ser suficient estímul per evitar la temptació d'actuar al marge de la Llei. Seria desitjable que tots els ciutadans actuessim correctament, impulsats per la nostra responsabilitat moral i social, però donat que la realitat ens demostra que no es així, en molts dels casos, la por a la llei o al que diran també son un frè que evita actuacions al marge de la Llei.

Ramón Llorente Varela