



PERIODO DE PRUEBA: VALIDEZ

El Tribunal Supremo en su sentencia de 12/04/2023 establece que es nulo el periodo de prueba fijado por remisión al convenio colectivo cuando éste únicamente contempla duraciones máximas en lugar de concretas. En el caso analizado por el Alto Tribunal, el contrato de trabajo establece el periodo de prueba según convenio colectivo de construcción de Vizcaya y, ese convenio establece varios periodos de prueba con duraciones máximas que varían entre 15 días y 6 meses, en función de la categoría profesional del trabajador. La norma colectiva no fija unas duraciones concretas de cada uno de los periodos de prueba. Se ha vulnerado, por tanto, el derecho de la trabajadora a la fijación por escrito de la duración exacta del periodo de prueba, lo que le creó una grave inseguridad jurídica en relación con el alcance de una cláusula contractual que permitía la extinción ad nutum (unilateral) del contrato de trabajo, sin indemnización alguna. Por ello, al carecer de validez el periodo de prueba, la extinción del contrato de trabajo constituye un despido improcedente.

DESPIDO POR MOTIVOS IDEOLÓGICOS

El Tribunal Constitucional en una reciente sentencia dictada el 03/07/2023 analizó un despido disciplinario de un director de una sucursal bancaria que participó en una manifestación y difundió por las redes sociales fotografías con mensajes políticos tomadas en su puesto de trabajo. Despido que se amparó en la constatación, de un uso indebido de los medios y de la imagen del banco, al haber publicado en redes sociales fotos con mensajes políticos tomadas en su puesto de trabajo que, sin embargo, constaban en la red social, en abierto, desde meses antes del inicio de la investigación. El Tribunal Constitucional consideró insuficiente la prueba aportada por la empresa para desvirtuar el panorama indiciario descrito en la demanda y, en consecuencia, determina, en último término, que los indicios aportados por el demandante despliegan toda su operatividad, declarando la vulneración del derecho a la libertad ideológica, en conexión con los derechos a la libertad de expresión y de reunión, y se confirma la nulidad del despido decretada en instancia. Es decir, el **Tribunal Constitucional establece que la existencia de una causa legal de despido no permite descartar que este sea lesivo de derechos fundamentales.**

DESPIDO OBJETIVO: NOTIFICACIÓN A LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

La comunicación de la decisión extintiva a los representantes de los trabajadores puede efectuarse con posterioridad a la notificación al trabajador despedido, así lo ha establecido el Tribunal Supremo en su sentencia dictada el 05/07/2023. El Alto Tribunal considera que el art. 53.1.c) del ET, señala por error, que debe darse copia del escrito de preaviso a la RLT para su conocimiento, pero según el TS, lo que en realidad debe entregarse es copia de la carta de despido, dado que, la voluntad de la ley consiste, por tanto, en que se produzca la entrega de una reproducción de la carta de despido que se ha entregado al trabajador, lo que evidentemente implica que la comunicación a los representantes no puede ser previa a la entrega al trabajador despedido.

DESPIDO POR UNA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

El Tribunal Supremo en la sentencia dictada el 19/07/2023 establece que **la notificación del acto de despido por una Administración pública sin indicar vía y plazo de impugnación mantiene suspendido el plazo de caducidad hasta que el trabajador recurra, aplicándose supletoriamente el plazo de prescripción de 1 año.** Razona el Alto Tribunal que *“ante una notificación defectuosa (art. 69.1 LRJS), el plazo de caducidad no se inicia hasta que el trabajador actúa mediante actos que vengán a poner de manifiesto que conoce no solo el contenido de la decisión, sino cómo actuar frente a ella”*. Al no haberse indicado el modo de combatir la decisión de despedir, el TS entiende que se mantiene suspendido el plazo de caducidad hasta que la persona afectada interponga cualquier recurso que proceda, no cumpliendo ya ese requisito la desaparecida vía de reclamación previa. De ello no cabe concluir, según palabras del TS que resulta inexistente cualquier límite temporal para que la persona afectada por un cese defectuosamente comunicado acción frente al mismo, ya que el ejercicio de la acción de despido no puede quedar sin plazo alguno, por más que le sea imputable al empleador de naturaleza pública una anomalía comunicativa. En consecuencia, tratándose de accionar frente al despido, debe estimarse que resulta procedente permitir el juego de la regla supletoria contenida en el artículo 59.1 del ET, el cual establece el plazo de prescripción de un año.

ORDENADOR DEL TRABAJADOR: DERECHO A LA INTIMIDAD

No vulnera el derecho a la intimidad el rastreo del historial de búsquedas del ordenador del trabajador cuando éste sabía que era de exclusivo uso profesional. El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en su sentencia del 26/04/2023 ha analizado un caso en el que la empresa había monitoreado aleatoriamente el uso correcto de los equipos informáticos de la plantilla. En ese caso, el trabajador era conocedor de los mensajes de advertencia por parte de la empresa, prohibiendo la utilización de los sistemas informáticos para fines personales. En consecuencia, el TSJM entendió que no existió vulneración alguna del derecho a la intimidad del trabajador, máxime cuando en absoluto ha habido una intromisión en correos o documentos por él elaborados, sino simplemente un rastreo del historial de búsqueda efectuado por su parte en el ordenador puesto a su disposición, siendo notorio que, no habiéndolo borrado, podía ser conocido por el empleador. Asimismo, el trabajador conocía que el equipo era para uso profesional, por lo que no podía tener una expectativa de que ese historial quedara protegido ante una posible investigación de la empresa. En consecuencia, el despido en ningún caso podría ser declarado nulo ni procede determinar una indemnización adicional.