

Área Laboral

¿Se puede fijar un periodo de prueba con un alto directivo?

Estimado/a cliente/a:

Si va a contratar a un trabajador con la modalidad especial de contrato de alta dirección, puede plantearse si es posible fijar un período de prueba.

Pues bien, sepa que de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y su normativa específica para este tipo de contratos, el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de Alta Dirección, Al igual que con cualquier otro trabajador, su empresa puede pactar un periodo de prueba con el alto directivo.

En concreto debe saber que en el contrato especial de trabajo del personal de alta dirección podrá concertarse un período de prueba que **en ningún caso podrá exceder de nueve meses**, si su duración es indefinida.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador de alta dirección de la Empresa.

Si el futuro alto directivo se niega a aceptar un periodo de prueba, su empresa puede intentar pactar, como requisito para asegurarle la permanencia en la empresa, que consiga cierto nivel de resultados mínimos, que debería alcanzar en un determinado periodo de tiempo (por ejemplo, en los primeros seis meses). Y si no los alcanza, poder dar por rescindido el contrato por incumplimiento de objetivos (condición resolutoria).

Promoción interna

Si el nuevo alto directivo accede a su puesto por promoción interna desde un puesto de inferior categoría, aunque el trabajador ya lleve tiempo en su empresa también es posible fijar con él un periodo de prueba, ya que se trata de un nuevo puesto con nuevas funciones y responsabilidades distintas a las que venía desempeñando.

En concreto, la norma exige que:

- Deberá formalizarse el contrato escrito en los supuestos en que el trabajador vinculado a una Empresa por una relación laboral común promocionase el ejercicio de actividades de alta dirección en esa misma Empresa o en otra que mantuviese con ella relaciones de grupo u otra forma asociativa similar.
- En tales supuestos en el contrato se especificará si la nueva relación especial sustituye a la común anterior, o si esta última se suspende. Caso de no existir en el contrato especificación expresa al respecto se entenderá que la relación laboral común queda suspendida. Si se optase por la sustitución de la relación laboral común por la especial, tal novación sólo producirá efectos una vez transcurridos dos años desde el correspondiente acuerdo novatorio.

En caso de simple suspensión de la relación laboral común anterior, al extinguirse la relación laboral especial, el trabajador tendrá la opción de reanudar la relación laboral de origen, sin perjuicio de las indemnizaciones a que pueda tener derecho a resultas de dicha extinción. Se exceptúa de esta regla el supuesto de la extinción del contrato especial de alta dirección por despido disciplinario declarado procedente.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Guía “Directrices para la gestión preventiva en las pymes”

Todos en la empresa tienen responsabilidades en prevención de riesgos laborales (PRL). No obstante, el empresario es el máximo garante de que la actividad laboral en la empresa se desarrolle en condiciones de seguridad y salud. Ello lleva consigo el desarrollo de una serie de actuaciones preventivas claves.

La prevención de riesgos laborales debe estar organizada y sistematizada, al igual que cualquier otro aspecto de la actividad empresarial. Asumir y liderar la gestión de la actividad empresarial incorporando los aspectos preventivos evitará accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, daños y pérdidas materiales derivados de errores o imprevistos.

Los comportamientos seguros y saludables de los trabajadores dependen en gran medida del interés mostrado por los directivos y mandos en el cumplimiento de lo reglamentado y de que los trabajos se realicen adecuadamente.

Ello repercute ineludiblemente en la calidad de los productos y procesos, en la innovación y aporte de ideas de mejora y, finalmente, en la eficiencia y productividad, factores de excelencia y de competitividad.

Pues bien, con el objetivo de proporcionar a las pymes unas orientaciones sencillas y claras para mejorar la gestión de la prevención, el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT) ha elaborado **la Guía “Directrices para la gestión preventiva en las pymes”**.

Éstas son las 10 principales acciones preventivas que se deben desarrollar para tratar de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores:

1. Organizar la prevención.
2. Contar con los trabajadores.
3. Actuar frente a los riesgos.
4. Facilitar la información y la formación necesarias a los trabajadores.
5. Anticiparse a los cambios.
6. Cuidar la salud de los trabajadores.
7. Investigar los daños para evitar su repetición.
8. Prever la actuación frente a las emergencias.

9. Verificar que se están haciendo las cosas bien.
10. Gestionar eficazmente la prevención de riesgos, documentando lo necesario. En este sentido, hay que tener en cuenta que la documentación no es un fin, sino un medio para conseguir una adecuada integración de la prevención en el empresa.

Para más información:

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/DirectricesParaLaGestionPreventivaPYME.pdf>

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,