

STJUE de 5 de febrero de 2015, asunto C-117/14

*La regulación del período de prueba de un año previsto en la Ley 3/2012 no es contraria a la Directiva europea sobre trabajo de duración determinada (acceso al texto de la sentencia)*

Una empleada suscribió un **contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores con la categoría de cocinera el 16 de enero de 2013**. En el contrato se incluía la regulación introducida por la *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, por la cual para este tipo de contratos **se preveía un período de prueba de un año. La empresa le comunicó la baja el 31 de mayo por entender que no había superado dicho período**. La trabajadora interpuso demanda por despido improcedente.

El juzgado de lo social encargado de resolver el asunto solicitó al TJUE, mediante una extensa argumentación, que determinase la adecuación de este tipo de contratos tanto a la normativa europea –en especial, a la de trabajo de duración determinada- como a la internacional. **El TJUE decide declararse no competente para responder las cuestiones al no poder calificar estos contratos como de duración determinada**, de acuerdo con los siguiente argumentos:

- El contrato objeto de discusión **no es de duración determinada porque se celebró por tiempo indefinido**, tanto en el sentido de la cláusula 3 de la *Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999 relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada* como en el de la legislación nacional.
- Igualmente, el período de prueba sirve para valorar la aptitud del trabajador, mientras que el contrato de duración determinada se utiliza cuando el final del contrato o relación laboral viene fijado por condiciones objetivas. **La Directiva 1999/70/CE no regula el período de prueba.**
- **Los derechos fundamentales garantizados por el ordenamiento jurídico de la Unión deben aplicarse en las situaciones reguladas por el Derecho de la Unión.** Los dos motivos anteriores (en que se sostiene la no aplicación de la Directiva) y el hecho que el contrato pueda financiarse con fondos europeos no conllevan una aplicación del Derecho de la Unión, por lo que **los derechos fundamentales no pueden regular el presente caso.**
- Por último, el art. 151 del *Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea* no impone ninguna obligación sobre los períodos de prueba en los contratos de trabajo y no le corresponde pronunciarse sobre la adecuación a otra normativa internacional, como los Convenios de la OIT o la *Carta Social Europea*.