

STJUE de 5 de febrer de 2015, assumpte C-117/14

La regulació del període de prova d'un any previst a la Ley 3/2012 no és contrària a la Directiva europea sobre treball de durada determinada (accés al text de la sentència)

Una empleada va subscriure un **contracte per temps indefinit de recolzament a emprenedors** (en la terminologia de la llei estatal, "de apoyo a los emprendedores") **amb la categoria de cuinera el 16 de gener de 2013**. En el contracte s'hi incloïa la regulació introduïda per la *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, per la qual per a aquest tipus de contractes **es preveia un període de prova d'un any**. **L'empresa li va comunicar la baixa el 31 de maig en entendre que no havia superat aquest període**. La treballadora va interposar demanda per acomiadament improcedent.

El jutjat social encarregat de resoldre l'assumpte va sol·licitar al TJUE, mitjançant una extensa argumentació, que determinés l'adequació d'aquest tipus de contractes tant a la normativa europea –en especial, a la de treball de durada determinada– com a la internacional. **El TJUE decideix declarar-se no competent per a respondre les qüestions en no poder qualificar aquests contractes com de durada determinada**, d'acord amb els següents arguments:

- El contracte objecte de discussió **no és de durada determinada perquè es va celebrar per temps indefinit**, tant en el sentit de la clàusula 3 de la *Directiva 1999/70/CE del Consell de 28 de juny de 1999 relativa a l'Acord marc de la CES, la UNICE i el CEEP sobre el treball de durada determinada* com en el de la legislació nacional.
- Igualment, el període de prova serveix per valorar l'aptitud del treballador, mentre que el contracte de durada determinada s'utilitza quan el final del contracte o relació laboral està fixat per condicions objectives. **La Directiva 1999/70/CE no regula el període de prova**.
- **Els drets fonamentals garantits per l'ordenament jurídic de la Unió s'han d'aplicar en les situacions regulades pel Dret de la Unió**. Els dos motius anteriors (en que se sosté la no aplicació de la Directiva) i el fet que el contracte es pugui finançar amb fons europeu no comporten una aplicació del Dret de la Unió. En conseqüència, **els drets fonamentals no poden regular el present cas**.
- Per últim, l'art. 151 del *Tractat de Funcionament de la Unió Europea* no imposa cap obligació sobre els períodes de prova en els contractes de treball i no li correspon pronunciar-se sobre l'adequació a d'altres normes internacionals, com els Convenis de l'OIT o la *Carta Social Europea*.