

## El Tribunal de la UE da vía libre al contrato fijo con un año de prueba

M.Valverde/M.Serraller. Madrid El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (UE) dio ayer el último apoyo legal al contrato indefinido, con un año de prueba, que instauró la reforma laboral de 2012. Más que por un respaldo explícito, el Tribunal dice, en primer lugar, que el citado contrato y más específicamente, el período de prueba para el trabajador, “no se encuentra comprendido en el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión Europea. Por consiguiente, el Tribunal de Justicia no es competente para responder a las cuestiones planteadas” en este asunto.

La sentencia, que dio ayer a conocer el Tribunal, aclara que el polémico contrato, también conocido como el de los emprendedores, ni está re-

gulado en la Carta de Derechos Humanos de la Unión Europea ni en el Acuerdo Marco de la patronal y los sindicatos del continente sobre el trabajo temporal. Entre otras cosas, porque, según el tribunal, “no es un contrato de duración determinada comprendido en el ámbito de aplicación de la directiva” correspondiente.

Además, el Tratado Fundamental de la Unión Europea “no impone ninguna obligación concreta por lo que respecta a los periodos de prueba en los contratos de trabajo”.

**Los contratos temporales deben ser incluidos en un despido colectivo si están vigentes**

Por último, la sentencia señala que “no puede implicar una aplicación del Derecho de la UE el hecho de que el contrato de apoyo a los emprendedores puede financiarse con cargo a los fondos estructurales” comunitarios.

El Tribunal resuelve así el litigio planteado contra su empresa en España, hostelería Taberna del Marqués, por la trabajadora Nisttahuz Polcava, que fue contratada con ese contrato el 16 de enero de 2013 y despedida el 31 de mayo de 2013.

Por su parte, el abogado general del Tribunal de Luxemburgo recomienda a la citada instancia, en una próxima sentencia, que aumente la protección de los trabajadores con contrato temporal ante un caso de despido colecti-

vo. Recomienda al Tribunal que obligue al Gobierno español a incluir a estos trabajadores dentro de un expediente de regulación de empleo cuando este se produzca antes de que termine la duración del contrato. Obviamente, esta medida aumentaría automáticamente la indemnización de estos trabajadores, dado que cuando termina su contrato sólo perciben ocho días de salario por año de trabajo.

El abogado general de Luxemburgo también señala que la regulación de los despidos colectivos en el Estatuto de los Trabajadores “limita indebidamente el alcance del concepto de despido, contrariando lo dispuesto en la directiva” comunitaria correspondiente. Esto se debe a que



La ministra de Empleo y de Seguridad Social, Fátima Báñez.

este tipo de despido exige que haya causas económicas, productivas, organizativas o técnicas, a partir de un número determinado de trabajadores, y en un periodo específico.

El letrado recuerda que se-

gún la directiva comunitaria un despido colectivo es la decisión que afecta a los trabajadores por causas ajenas a los mismos. La norma de la UE no especifica cuáles deben ser esas causas.