

DIA. Ha abierto su tienda on line en Amazon y de esta forma los clientes que lo deseen pueden realizar su compra a través de este nuevo establecimiento virtual, abierto los 7 días de la semana. Los pedidos se prepararán desde una única tienda de La Plaza de DIA en Madrid, cuyo personal se ha reforzado con 47 trabajadores.

CÁMARA DE COMERCIO. Vuelve a acoger en su vestíbulo una exposición dedicada a una empresa con solera. Después de la exitosa muestra de Balay, ahora es CEFA la que muestra sus 70 años de vida como proveedora de piezas para la automoción. Estará abierta hasta el 30 de noviembre de 9 a 14 y de 17 a 21 horas.

BANTIERRA. Hizo entrega esta pasada semana al Banco de Alimentos de Huesca de más de 1.000 kg de comida recogida gracias a la participación popular en la 'Bicicleta Solidaria' celebrada en Sabiñánigo, donde se recorrieron más de mil kilómetros que se han reconvertido en productos alimenticios de primera necesidad.



FERSA BEARINGS. En una jornada de puertas abiertas en su sede en Plaza, la empresa compartió con unos 20 empresarios aragoneses las buenas prácticas por las que obtuvo el Sello de Oro Aragón Empresa que concede el Gobierno de Aragón tras superar los 500 puntos en el modelo europeo EFQM de eficiencia empresarial.

Tribunales

Cataclismo sociolaboral

La sentencia que obliga a igualar la indemnización de los contratos temporales e indefinidos causa polémica

Aún perdura el enorme revuelo que ha causado la publicación de la sentencia dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de fecha 14 de septiembre de 2016, que, en síntesis, declara que la indemnización prevista en los despidos objetivos de los contratos indefinidos (20 días por cada año de servicio) debe ser igualmente abonada por el empresario a la finalización de los contratos de interinidad, a pesar de que la normativa española vigente no contempla este derecho.

Este fallo enjuicia un supuesto de impugnación a la finalización del último contrato de interinidad que una trabajadora española le vinculaba con Defensa, habiendo prestado sus servicios como secretaria en diversas subdirecciones de dicho Ministerio, al amparo de diversos contratos de interinidad, no percibiendo indemnización tras la extinción de dicha relación laboral.

Antes de llegar a esta sentencia, el Juzgado de lo Social número uno de Madrid desestimó la demanda de la trabajadora, confirmando que las finalizaciones de los contratos de interinidad no gozan del derecho al percibo de indemnización alguna, dado que así lo regula la normativa española.

Sin embargo, la trabajadora recurrió dicha sentencia ante la sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, quien se preguntó si era ajustado al derecho comunitario la diferencia de trato que el derecho español realiza entre la indemnización que el empresario debe abonar en caso de extinción legal de los contratos indefinidos por despido objetivo (20 días de salario por año trabajado) y la que se regula para los contratos de duración determinada, fijada en 12 días de salario por año trabajado. Esta desigualdad se agudiza respecto a los trabajadores con contrato de interinidad, a los que la normativa nacional no reconoce indemnización alguna cuando dicho contrato finaliza.

Ante estas circunstancias, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid suspendió el procedimiento y le planteó al Tribunal de Justicia de la Unión Europea una cuestión prejudicial (el pronunciamiento respecto a la posible colisión entre la aplicación del derecho nacional y el comunitario) sobre las interrogantes suscitadas por el tribunal español.

Así las cosas, la afamada sentencia dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de fecha 14 de septiembre de 2016, considera discriminatorio la diferencia de trato entre las indemnizaciones previstas para los despidos objetivos de los contratos indefinidos (20 días por año de servicio) y las indemnizaciones previstas para las finalizaciones



La entrada del edificio de la Comisión Europea, en Bruselas. F. L./REUTERS

de los contratos de duración determinada (12 días por año de servicio), evidenciando, más si cabe, el trato desigual respecto a la inexistente indemnización prevista para la finalización de los contratos de interinidad.

Esta sentencia establece un nuevo criterio armonizador de la normativa española con respecto a la normativa comunitaria, homogeneizando la indemnización de la finalización de los contratos de interinidad con la indemnización prevista en los des-

pidos objetivos de contratos indefinidos (20 días por año de servicio).

A pesar de que en el asunto enjuiciado se trataba de un contrato de interinidad, a lo largo de la fundamentación jurídica de dicha sentencia se realizan continuas alusiones al trato desigual de las condiciones indemnizatorias a la finalización de los contratos de duración determinada que, según la normativa española, prevé una indemnización de 12 días por año de servicio; decla-

rando, tangencialmente, una equiparación de la indemnización correspondiente a los despidos objetivos de los contratos indefinidos (20 días por año de servicio) con la indemnización que le debería corresponder a la finalización tanto de los contratos de interinidad como de los contratos de duración determinada.

Reclamaciones

Esta conclusión suscitará innumerables reclamaciones de trabajadores que se encuentren a resultados de la finalización de sus contratos de interinidad o de duración determinada, así como el planteamiento de este pronunciamiento en los procedimientos que en la actualidad se encuentren pendientes de resolución judicial.

En definitiva, este fallo ha generado un cataclismo sociolaboral a los empresarios que estén vinculados a través de estas modalidades contractuales, al encontrarse con unas nuevas consecuencias no acordadas ni reguladas en el momento de suscribir cada uno de estos contratos, así como a aquellos empresarios que pudieran tener la intención de acudir a estas modalidades contractuales, con la finalidad de crear empleo, como fórmula más acorde a las necesidades productivas de su compañía.

Dicho escenario se ve agravado además por las limitaciones legislativas en las que se encuentra un Gobierno en funciones, el cual se ve impedido para poder abordar de forma eficiente las posibles vías de solución de tan delicada situación, ya que lo aconsejable sería llevar a cabo una nueva regulación de este tipo de contratos, acorde con la normativa comunitaria, con el objeto de apaciguar esta convulsa situación laboral.

E. J. ISLA VALLÉS

La opinión

Asun Cano Escorriaza

Capacidades diferentes

Se ha publicado recientemente el Atlas Laboral de Personas con Discapacidad en España 2016, que presenta una amplia radiografía sobre la realidad laboral actual de las personas con capacidades diferentes.

En comparación con la población general, las personas con alguna discapacidad registran mayor tasa de desempleo, se encuentran relegadas a trabajos de una menor categoría, reciben menos ingresos por el mismo puesto de trabajo y rama de actividad y siguen optando mayo-

oritariamente al empleo de carácter protegido frente al ordinario.

Se observa un bajo nivel de cumplimiento por parte de las empresas, tanto públicas como de carácter privadas, de la cuota de reserva que establece la legislación vigente (Ley General de Discapacidad). Esta ley obliga a las empresas privadas de cincuenta o más trabajadores a contar con un número de personas con discapacidad en sus plantillas que alcance un mínimo del 2% del total de trabajadores.

Por su parte, la Administración General del Estado debe reservar un cupo no inferior al 7% de personas con estas características (del cual el 2% debe estar reservado a discapacidad intelectual).

Entre las principales ventajas que manifestaron las empresas de trabajar con personas con discapacidad se mencionaron el compromiso de estas personas con la compañía y su buena disposición para el aprendizaje y el interés. La inclusión de personas con discapacidad en las plantillas fue considerada por

prácticamente todas las empresas como un proceso enriquecedor.

Las personas con discapacidad que presentan una mayor dificultad para encontrar trabajo y con un mayor riesgo de pobreza y exclusión social son las mujeres, jóvenes, con un grado de discapacidad alto, con discapacidad mental y que tienen bajo nivel de formación y cualificación.

Se deben, por tanto, crear y fomentar programas específicos de apoyo destinados al empleo de estas personas.