

## COMENTARIO SOBRE LA SENTENCIA 683/2016 DE 14 DE SEPTIEMBRE DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA EUROPEO (TJE) SOBRE EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE LAS INDEMNIZACIONES LABORALES EN ESPAÑA

La presente sentencia emitida por Tribunal de Justicia Europeo (TJE), establece la garantía de igualdad en relación a las indemnizaciones reconocidas por el ordenamiento jurídico español, entre trabajadores con contrato fijo y trabajadores con contrato temporal o de sustitución. Resuelve la sala social del TJE afirmando la existencia de desigualdad entre dichos colectivos de trabajadores, ya que las indemnizaciones por despido procedente de trabajadores indefinidos, fijada en 20 días por año de servicio (Amen de lo expuesto en los Arts.51 y 52 del TRET) son superiores a las reconocidas para la finalización de contratos temporales, que alcanza los 12 días de salario por año de servicio (Art.15 del mismo texto legal) o el de los contratos de interinidad, en los que no se reconoce indemnización alguna (Art. 15 del TRET), sin que exista diferencia objetiva acreditada entre los empleados sujetos a contratación fija y el resto.

Por ello, el TJE recoge en el fallo, que la brecha implantada entre las indemnizaciones reconocidas en el TRET vulnera el trato de igualdad en condiciones de trabajo objetivamente idénticas, dado que el hecho de existir una contratación temporal frente a otra de carácter fijo, no implica en sí misma un hecho objetivo diferenciado para poder justificar la disparidad indemnizatoria, siendo ello contrario a lo que se postula en la Directiva 99/70/CE del Consejo Europeo de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco sobre *el Principio de no discriminación en su Clausula Cuarta*.

En consecuencia, exige el alto tribunal que se actualice y adapte el actual ordenamiento jurídico nacional, debiéndose homogeneizar en una única indemnización el cese procedente de todos los trabajadores, independientemente de la relación contractual existente ya sea con carácter de fija, temporal o de sustitución.

Obviamente, las reacciones por parte de los agentes sociales españoles a esta sentencia no se han hecho esperar, abriéndose a una interpretación muy amplia del fallo, si bien por parte de los sindicatos, entienden que la homogeneidad indemnizatoria debe realizarse al alza, equiparando las indemnizaciones de los trabajadores temporales o de sustitución a la reconocida en los despidos objetivos procedentes de los empleados fijos, es decir, 20 días de salario por año, por contra, las asociaciones patronales y varios profesionales del derecho social, entienden que la indemnización laboral universal no debe necesariamente establecerse al alza, sino que puede darse una indemnización única e uniforme cuantificada en un promedio de días entre los 12 y los 20, o incluso por debajo de esta cifra.

Sobre el posicionamiento del principal afectado, el gobierno estatal “en funciones”, nada ha manifestado más allá de incidir en su imposibilidad de capacitación legítima dada su situación provisional.

Por último, resolviendo dudas presentes, mientras el TRET no recoja la modificación exigida, los despidos procedentes que se den en contratos temporales o de sustitución deberán mantener la indemnización actual, salvo que la empresa y el propio trabajador en aras a una futura adecuación normativa, acuerden dicha incentivación, diferencia dineraria que no quedara exenta de tributar a nivel nacional a razón de lo expuesto en Art. 7 de la Ley del IRPF.