

STSJ del País Vasco de 18 de octubre de 2016, recurso 1872/2016

*Indemnización por finalización de contrato temporal tras la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016 (acceso al texto de la sentencia)*

El TSJ, en la resolución de este recurso de suplicación, se plantea hasta qué punto una solución indemnizatoria como la contemplada en la STJUE de 14 de septiembre de 2016, (asunto C-596/14) para un contrato de duración determinada, que supondría reconocer el derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, es aplicable a este caso, considerando que **la cuestión no se había suscitado con anterioridad** sino que se formula por primera vez en el momento de dictar esta sentencia.

El Tribunal concluye de manera razonada que procesalmente puede dirimir si al trabajador contratado temporalmente le corresponde algún tipo de **indemnización complementaria a la ya recibida** -que fue la establecida con carácter general para este tipo de contratos en el art 49.1.c) ET, es decir, 12 días de salario por año de servicio- y en el marco contractual igualmente tratado, sin necesidad de articular un segundo proceso.

Despejados esos aparentes obstáculos procedimentales, **la Sala determina que al trabajador contratado con carácter temporal le corresponde una indemnización superior a la inicialmente percibida**, de acuerdo con lo establecido en la sentencia del TJUE mencionada, **en cuanto que dicha indemnización es una condición de trabajo más y, por tanto, debe regirse por el principio de igualdad y no discriminación al que se hace referencia en la sentencia europea.**

Entiende el TSJ que hubo una **diferencia de trato injustificada al indemnizar menos a este trabajador por el hecho de tener un contrato temporal**, y concluye que la resolución europea explica que el problema de distinción indemnizatoria no se da entre categorías de trabajadores temporales -interinos frente a obra y servicio, por ejemplo- sino entre los trabajadores insertos en un concepto más global, cual es el de los contratos de duración determinada -todos ellos- frente a los trabajadores fijos. Por tanto, la empresa **debe abonar en este caso la indemnización de 20 días** de salario por año de servicio.