

NUEVO COSTE A COMPUTAR Y PROVEER: LA INDEMNIZACIÓN POR FINALIZACIÓN DEL CONTRATO TEMPORAL

Hace unos días comentábamos en esta página la sentencia del TJUE que establecía el derecho de los interinos a percibir una indemnización al finalizar el contrato de trabajo – a pesar de no estar contemplada en el texto legal nacional – con fundamento en una Directiva que prohíbe la discriminación en las condiciones de trabajo entre trabajadores fijos y temporales.

Los Órganos Judiciales nacionales, obligados a acatar la normativa y doctrina europeas, ya lo están poniendo en práctica. Dos sentencias recientes, de los Tribunales Superiores de Madrid y País Vasco, declaran el derecho a la indemnización de 20 días por año de sendos empleados, interino y temporal, respectivamente.

Los jueces, ávidos de aplicar soluciones salomónicas, corrigen así la desigualdad patente; y a los justiciables sólo nos queda adaptarnos a las nuevas reglas del juego. De ahí el título de esta entrada: **la indemnización por fin de contrato eventual/temporal/de interinidad entra a formar parte de los costes laborales** como partida fija, salvo despido disciplinario procedente. Por ello, en todo proyecto de actividad empresarial que integre el factor trabajo por cuenta ajena habrá que tener en cuenta este coste a efectos de elaborar el presupuesto. El precio/hora del trabajo se incrementa con la cuantía de la indemnización final.

De este modo, computado ya *ab initio* como coste ineludible, es además aconsejable su provisión, esto es, algo semejante a **una hucha que cada mes vaya recibiendo 1,66 días del salario regulador**, para ser entregada al finalizar el contrato. Que no nos pille desprevenidos.

SERPYME // 26.10.2016

(Todas las noticias publicadas en esta pagina son de elaboración propia. Queda prohibida su copia o difusión sin permiso expreso de los autores)