

Jueves, 16 de junio de 2016

# El Supremo establece que la retribución por vacaciones debe incluir todos los conceptos retributivos ordinarios

*Solo cabe excluir los extraordinarios o que supongan doble pago*

El Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha dictado dos sentencias sobre la retribución aplicable al período de vacaciones, a la vista de la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en sus sentencias de 22 de mayo 2014 en el asunto C-139/12 “Lock” y de 12 de junio de 2014, en el asunto c-118/13 “Bollacke”. La Sala, rectificando anterior doctrina, considera que la retribución normal o media que ha de ser abonada a los trabajadores durante su período de descanso anual y que debe fijar la negociación colectiva en cada caso, según la normativa contenida en el artículo 7.1 del Convenio 132 OIT y en el artículo 7 de la Directiva 2003/88, ha de atender no obstante a la finalidad de descanso efectivo que tienen las vacaciones retribuidas y no puede disuadir o desincentivar su disfrute. Mientras duren las vacaciones anuales debe mantenerse la retribución del trabajador, que debe continuar percibiendo la retribución ordinaria.

Es por ello que en el caso de las empresas de contact center considerado en la primera de las dos sentencias simultáneamente deliberadas, un concepto como el de comisiones y/o incentivos a la producción variables y percibido con cierta habitualidad por los trabajadores de dicho sector debe ser incluido en la retribución normal o media a percibir durante sus vacaciones.

En el segundo de los recursos, referido a la empresa Telefónica Móviles España SAU, la Sala estima que, de los tres conceptos controvertidos en el caso, el bonus de devengo anual en función de objetivos es un concepto extraordinario y retribuye de por sí las vacaciones incluidas en el período anual considerado, por lo que no se añade al importe a percibir durante el período vacacional. Por el contrario el complemento de carrera comercial es un concepto fijo de devengo mensual y el complemento de disponibilidad es obligatorio para el personal que presta servicios en unidades que requieran un mantenimiento u operación permanente, por lo que ambos complementos deben ser incluidos en la retribución a percibir durante las vacaciones. Esta última sentencia cuenta con dos votos particulares concurrentes con el fallo pero que discrepan de la fundamentación expuesta en la decisión mayoritaria.