

Las empresas, obligadas a pagar los pluses también en vacaciones

19.11.2014

Mercedes Serraller

La Audiencia Nacional se adapta a un fallo revolucionario del Tribunal de la UE, pero va mucho más lejos y establece que no sólo deben retribuirse los variables sino también todos los pluses.

Revolución en la retribución de las empresas. La Audiencia Nacional ha dictado dos sentencias que les obliga a pagar a sus empleados todos los variables y pluses también en vacaciones. La Justicia española se adapta así a un fallo de gran trascendencia del Tribunal de Justicia de la UE, pero va mucho más lejos de lo que proponía el Tribunal de Luxemburgo y no sólo establece que deben retribuirse los variables, en el caso de la sentencia comunitaria, comisiones de comerciales, sino también todo tipo de pluses que se cobran por actuaciones concretas y no necesariamente recurrentes como las horas extra, la nocturnidad, los fines de semana y festivos, la jornada partida o la peligrosidad.

A pesar de que el Tribunal Supremo avala la legalidad de las cláusulas que excluyen el variable de la retribución de las vacaciones, la Audiencia Nacional da un giro de 180 grados y considera que dicha doctrina ha quedado obsoleta y que debe pagarse el variable en el salario vacacional como establece la nueva doctrina de la UE.

Pero la Audiencia Nacional, en dos sentencias que afectan a Telefónica y Swissport, va todavía más lejos que el Tribunal de Luxemburgo y avala las reclamaciones de los sindicatos, que solicitaron que además de incluir la retribución variable (bonus, comisiones, etcétera) deben sumarse los complementos de puesto de trabajo cuya compensación depende de circunstancias excepcionales en el desarrollo del mismo como las horas extra, la nocturnidad, los festivos o los domingos. Telefónica informa de que ha recurrido esta sentencia en casación ante el Tribunal Supremo.

Estos fallos son los primeros de muchos pleitos que se preparan, en primer lugar, de empresas en las que el variables tiene mucho peso, según trasladan despachos y empresas, que constatan la preocupación de las compañías, ya que todas deben adaptarse al fallo de la UE. Los abogados consultados instan a las compañías a adaptar cuanto antes sus políticas retributivas a la nueva doctrina.

En la sentencia que afecta a Swissport, la Audiencia Nacional recuerda que el pronunciamiento de la UE establece que “todo trabajador durante las vacaciones percibirá por lo menos su remuneración normal o media (incluido el equivalente en efectivo de cualquier parte de esa remuneración que se pague en especie, salvo si se trata de prestaciones permanentes de que disfruta el interesado independientemente de las vacaciones pagadas), calculada en la forma que determine cada país”. Además, añade, “la exclusión de las comisiones del período de vacaciones puede engendrar un efecto disuasorio del disfrute de las vacaciones, que es precisamente lo que quiere evitar la Directiva”. En suma, remacha la Audiencia, “el derecho a vacaciones anuales y el derecho a percibir una retribución en concepto de vacaciones constituyen dos vertientes de un único derecho, en tanto en cuanto la obligación de retribuir las vacaciones tiene como objetivo colocar al trabajador, durante las citadas vacaciones, en una situación que, desde el punto de vista del salario, sea comparable a los períodos de trabajo”.

En la sentencia que atañe a Telefónica, la Audiencia Nacional señala que “la retribución en el periodo vacacional en el que obviamente no se presta servicios y por ello no se genera comisiones o incentivos ha de estar necesariamente integrada, y en proporción a los días de vacación que le corresponda disfrutar a cada trabajador, teniendo en cuenta lo percibido en concepto de incentivos o comisiones”.