

España, Portugal y Holanda, únicos países con paga extra de verano por ley

El régimen franquista creó esta gratificación en 1947 para celebrar el 18 de julio

8 de agosto de 2019

La tan esperada paga extra de vacaciones no lo es en muchos países europeos de nuestro entorno, por la simple razón de que no existe de forma generalizada. Al menos no se incluye en sus leyes laborales, aunque sí esté presente en muchos convenios colectivos.

En España, el origen de esta paga es una gratificación aprobada por régimen franquista en 1947, cuando se decretó que los trabajadores recibirían, el día laborable inmediatamente anterior al 18 de julio –día en que se celebraba la fiesta de la Exaltación del Trabajo y el alzamiento militar de 1936, una paga equivalente al sueldo de una semana».

Un análisis comparado elaborado por la empresa de soluciones de software para la gestión de personal Seresco muestra como sólo se contempla en las leyes nacionales de España, Portugal y Holanda.

Si bien, aunque los portugueses tienen una paga de verano muy similar a la española (equivalente a una mensualidad) en el caso holandés, la cuantía de dicha retribución estival equivale al 8% del salario anual bruto y se paga a todos los trabajadores, según este estudio.

En Alemania y en Francia, la ley no incluye una paga para el decimotercer mes. Sin embargo, su legislación laboral sí prevé que los convenios colectivos incluyan dicha paga, algo que es muy común en ambos países. Sobre todo en Francia, donde los sindicatos han intentado reiteradamente, sin éxito, incluir esta retribución en la ley estatal.

La normativa laboral belga tampoco recoge esta paga para todos los trabajadores y, al igual que en Alemania y Francia, remite su existencia a la negociación colectiva. Aunque en este caso, la ley sí fija que, en el caso de que esta paga se incluya en el convenio colectivo, su cuantía deberá de ser del 92% del salario bruto del mes. Y, además, el 85% de dicha cantidad no cotizará a la Seguridad Social.

Por su parte en Italia, la legislación recoge también la posibilidad de que las empresas paguen por los meses trece (extra de verano) y / o catorce (extra de Navidad). Siempre y cuando se incluya también en los convenios colectivos. Su cuantía, según informa la oficina para la búsqueda de empleo en Europa (Eures) “equivale a períodos más largos que el período normal de pago”.