



Servicio de
Estudios

ANÁLISIS Y CONTEXTOS
servicioestudiosugt.com



Retribución de Vacaciones

OCTUBRE 2024
(Nº 72)

Conceptosretributivos#Vacaciones#ServicioDeEstudios

Contenido

Resumen

Regulación

Finalidad de las vacaciones

Retribución de las vacaciones

- **Conceptos retributivos**
- **Análisis de Jurisprudencia**

Introducción

Las vacaciones anuales retribuidas son un derecho irrenunciable e indisponible que no admite compensación económica, salvo en supuestos de finalización de la relación laboral. Sin embargo, en ocasiones se intenta reducir o flexibilizar este derecho con el objetivo de ahorrar costes, olvidando que, siempre y en todo caso, la empresa debe velar por el disfrute de las vacaciones anuales de las personas trabajadoras.

La jurisprudencia ha abordado distintos aspectos de esta institución, estrechamente relacionada con la protección de la seguridad y salud en el trabajo. Aun siendo fundamental esa protección, no es el único objetivo de este derecho. La persona trabajadora es quien decide, desde su libertad, el uso de las mismas, dentro de las reglas de juego que marca la propia actividad productiva.

La regulación de las vacaciones y la práctica que deviene de la vida laboral ha determinado la generación de una importante serie de criterios, partiendo de esa relación, advertida por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), entre la seguridad y salud en el trabajo y las vacaciones. Así, ha insistido en la determinación de los conceptos que deben incluirse en la retribución de las vacaciones conforme a un examen casuístico concreto, siguiendo sus criterios, debe aplicarse el canon de la retribución ordinaria, incluyendo promedio de partidas que tengan carácter variable.

Regulación

Las normas más relevantes que configuran el derecho a las vacaciones retribuidas son:

- Convenio 132 OIT relativo a las vacaciones anuales pagadas.
- Convenio 101 OIT para trabajos agrícolas.
- Convenio 146 OIT para actividades en el mar.
- Art. 158 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.
- Art. 31.2 Carta de los Derechos Sociales Fundamentales de la Unión Europea.
- Art. 7 Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.
- Art. 40.2 Constitución Española (en adelante CE).
- Art. 38 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET).

Finalidad de las vacaciones

El derecho a unas vacaciones retribuidas, está íntimamente ligado al bienestar físico y mental de las personas trabajadoras, que deben poder disfrutar de periodos mínimos de descanso diario, semanal y anual, y de periodos de pausa adecuados.

El disfrute de vacaciones tiene varios objetivos, entre los que destaca la protección de la salud y seguridad, la recuperación de la fatiga que provoca el trabajo (física y mental), el favorecimiento de las relaciones familiares y sociales, el ocio o el descanso.

STSJ Madrid núm. 1020/2022, de 25 de noviembre. Rec. núm. 1015/2022.

“El derecho a las vacaciones anuales retribuidas no responde como finalidad exclusiva a la reposición de energías para la reanudación de la prestación laboral, dado que ello supondría reducir la persona del trabajador a un mero factor de producción y negar, en la misma medida, su libertad, durante aquel periodo, para desplegar la propia personalidad del modo que estime más conveniente. De ahí que la sentencia del Tribunal Constitucional de 27 de octubre de 2003, nº 192/2003, otorgue el amparo solicitado por un trabajador despedido por trabajar durante sus vacaciones para otra empresa, anulando la sentencia del Juzgado y Sala de suplicación que declararon su despido de procedente por transgresión de la buena fe contractual, pues resulta incompatible con los principios constitucionales que enuncia el art. 10.1 CE (dignidad de la persona y libre desarrollo de su personalidad), a cuya luz ha de interpretarse, inexcusablemente, cualquier norma de Derecho”.

Conforme al mandato constitucional,¹ los poderes públicos deben velar por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizar el descanso necesario de las personas trabajadoras, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados. Para ello, el concepto de descanso debe expresarse en unidades de tiempo, es decir, días, horas o fracciones de los mismos².

El derecho de la Unión Europea impone que los conceptos de tiempo de trabajo, descanso, tiempo de presencia y trabajo efectivo, deben ser interpretados de

¹ Art 40.2 CE, enmarcado en el Título I, Capítulo Tercero, de los principios rectores de la política social y económica, que conlleva que este derecho, no tiene el carácter de fundamental y su reclamación se debe llevar a cabo ante la jurisdicción ordinaria conforme a la normativa que lo desarrolla.

² Considerando 5 Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

manera uniforme en todo el ámbito comunitario, para garantizar eficazmente la aplicación de la normativa y la seguridad y salud de los trabajadores/as³.

Determina la jurisprudencia europea, que el **derecho de las personas trabajadoras a sus vacaciones constituye un principio de Derecho Social Comunitario asociado a la garantía de seguridad y salud de los trabajadores/as**, cuya finalidad es la de propiciar el ocio y el esparcimiento de los trabajadores/as⁴.

STJUE, de 6 de noviembre de 2018. Asunto C-684/16.

“Con arreglo a jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia el derecho de cada trabajador a disfrutar vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho social de la Unión de especial importancia, que no admite excepciones y cuya aplicación por parte de las autoridades nacionales competentes únicamente puede efectuarse respetando los límites establecidos expresamente por la Directiva 2003/88.

Por otro lado, el derecho a vacaciones anuales retribuidas no solo tiene una importancia especial por su condición de principio del Derecho social de la Unión, sino que también está expresamente reconocido en el artículo 31, apartado 2, de la Carta, a la que el artículo 6 TUE, apartado 1, reconoce el mismo valor jurídico que a los Tratados”.

La obligación de los poderes públicos de garantizar el descanso de los trabajadores/as, se concreta en el art. 38 ET, conforme al cual:

- El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.
- El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.
- En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecusable. El procedimiento será sumario y preferente.
- El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

³ STJUE de diciembre de 2005, Asunto C-14/2004.

⁴ SEMPERE NAVARRO A.: “*La necesaria proactividad empresarial para el disfrute de las vacaciones*”, Revista de Jurisprudencia Laboral Núm. 9/2022.

Cuando hablamos del derecho a unas vacaciones retribuidas, hay que distinguir los siguientes conceptos:

Tiempo de trabajo: todo periodo durante el cual la persona trabajadora permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones⁵.

Periodo de descanso: todo periodo que no sea tiempo de trabajo.

Duración del periodo de vacaciones anuales retribuidas: el art. 7 de la Directiva 2003/88 determina que *los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un periodo de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales*.

Conforme al art. 38 ET, como acabamos de ver, la duración de las vacaciones será la acordada por la negociación colectiva o en el contrato, que en ningún caso podrá ser inferior a 30 días naturales.

Periodo de disfrute de las vacaciones: se fija de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

STS de 3 de octubre de 2007. Rec. núm. 5068/2005.

"El art. 10 del Convenio OIT 132 prevé que la "época en que se tomarán las vacaciones", salvo práctica nacional distinta, se determinará por el empleador, previa consulta con la persona empleada interesada o con sus representantes", teniendo en cuenta las exigencias del trabajo y las oportunidades de descanso y distracción de que pueda disponer la persona empleada. Esta disposición del Convenio OIT 132, que tiene vocación supletoria y que resulta claramente mejorada para los intereses de los trabajadores en nuestro derecho interno, sí se refiere directamente a la cuestión controvertida en el pleito, poniendo de relieve los distintos intereses - "exigencias" de la organización del trabajo, de un lado, y "oportunidades de descanso y distracción" de otro - que deben ser coordinados en el señalamiento de los días de vacaciones".

Periodo de calificación o periodo mínimo de servicios para tener derecho a vacaciones anuales pagadas:

⁵ Art. 2 Directiva 2003/88/CE

Conforme al art. 5 del Convenio OIT 132:

- Se podrá exigir un periodo mínimo de servicios para tener derecho a vacaciones anuales pagadas.
- La duración de dicho periodo de calificación será determinada en cada país por la autoridad competente o por los métodos apropiados, pero no excederá de seis meses.
- La manera de calcular el periodo de servicios a los efectos del derecho a vacaciones será determinada en cada país por la autoridad competente o por el organismo apropiado.
- En las condiciones que en cada país se determinen por la autoridad competente o por el organismo apropiado, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad de la persona interesada, como enfermedad, accidente o maternidad, serán contadas como parte del periodo de servicios.

Junto a ello, establece el art. 38.3 ET que:

- Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincide en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del art. 48 ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincide con una incapacidad temporal por contingencias que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La negociación colectiva juega un papel fundamental en la complementación del escaso desarrollo legislativo nacional del derecho a vacaciones anuales retribuidas. Por ello, además de acudir al tratamiento que sobre esta materia se efectúa en los Convenios de la OIT, ratificados por España, es imprescindible acudir a los criterios fijados por la jurisprudencia.

Conforme a los mismos:

- **El derecho a vacaciones anuales retribuidas no puede interpretarse de manera restrictiva.**

STJUE, de 22 de abril de 2010. Asunto C-486/08.

“Debe recordarse, en primer lugar, que, según reiterada jurisprudencia, el derecho de todo trabajador a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho social de la Unión de especial importancia (...).

En segundo lugar, debe señalarse que este principio de Derecho social de la Unión que reviste una especial importancia **no puede ser interpretado de manera restrictiva (...)**

Además, es pacífico que la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas consiste en permitir que los trabajadores descansen y dispongan de un período de ocio y esparcimiento”.

- **El periodo mínimo de vacaciones anuales retribuidas no puede ser sustituido por una compensación económica salvo en caso de extinción de la relación laboral.**

STJUE, de 16 de marzo de 2006. Asunto C-131/04 y C-257/04.

“Además, es preciso tener en cuenta que, en virtud del artículo 7, apartado 2, de la Directiva, el período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no puede ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral. Dicha prohibición está encaminada a garantizar que el trabajador pueda normalmente disfrutar de un descanso efectivo, en aras de una protección eficaz de su seguridad y de su salud”.

- **El empresario tiene la obligación de velar porque la persona trabajadora pueda disfrutar de sus vacaciones, y el deber de informarle de la perdida de sus vacaciones en caso de falta de disfrute⁶.**

STJUE, de 6 de noviembre de 2018. Asunto C-684/16.

“Habida cuenta del carácter imperativo del derecho a vacaciones anuales retribuidas y a fin de garantizar el efecto útil del artículo 7 de la Directiva 2003/88, el empresario debe, en particular, velar de manera concreta y transparente por que el trabajador pueda efectivamente disfrutar de sus vacaciones anuales pagadas incitándole, en su caso, formalmente a hacerlo, e informarle de manera precisa y oportuna para asegurar que tales vacaciones sigan pudiendo garantizar al interesado el descanso y el ocio a los que pretenden contribuir, de manera que, si no las toma, se perderán al término del período de devengo o de un período de prórroga autorizado”.

- **La modificación unilateral por parte de la empresa del periodo de disfrute de las vacaciones es una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.**

STS núm. 824/2020 de 30 de septiembre de 2020. Rec. núm. 109/2019.

“Para calificar una modificación como sustancial tendrá el intérprete que estudiar caso por caso, y su juicio deberá tener en cuenta siempre los elementos contextuales, así como “el contexto convencional e individual, la entidad del cambio, el nivel de perjuicio o el sacrificio que la alteración supone para los trabajadores afectados.

(...) la modificación introducida por la empresa unilateralmente que afecta al periodo de disfrute de las vacaciones de determinados trabajadores, que no tiene encaje en la norma convencional que exige la excepcionalidad de la medida en el supuesto que contempla, lo cual no se justifica suficientemente en el caso contemplado, ha de estimarse que es sustancial. Ante la falta de acuerdo, es claro que la empresa debió acudir al procedimiento previsto en el art. 41 ET. A mayor abundamiento, la norma convencional exige como única razón de la excepción, las razones organizativas que no han sido alegadas ni aparecen contempladas en la decisión empresarial”.

- **No puede disminuirse el derecho de la persona trabajadora a disfrutar de las vacaciones anuales retribuidas, cuando no haya podido prestar sus servicios debido a una enfermedad durante el periodo de referencia.**

STJUE, de 29 de noviembre de 2017. Asunto C-214/16.

“(...) en tales circunstancias, a falta de disposiciones nacionales, reglamentarias o convencionales que establezcan una limitación del aplazamiento de las vacaciones conforme a lo exigido por el Derecho de la Unión, el régimen de la Unión en materia de ordenación del tiempo de trabajo, previsto por la citada Directiva 2003/88, no puede ser objeto de interpretación restrictiva.

(...) la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones o prácticas nacionales según las cuales un trabajador no puede aplazar, y en su caso acumular, hasta el momento de la conclusión de su relación laboral, derechos a vacaciones anuales retribuidas no ejercidos correspondientes a varios períodos de devengo consecutivos, por la negativa del empresario a retribuir esas vacaciones.”

STJUE, de 25 de junio de 2020. Asuntos acumulados C-762/18 y C-37/19.

“Ha de señalarse que, al igual que cuando se produce una incapacidad laboral por enfermedad, el hecho de que un trabajador se haya visto privado de la posibilidad de trabajar debido a un despido declarado posteriormente ilícito resulta, en principio, imprevisible y ajeno a la voluntad de dicho trabajador (...)”

(...) el período comprendido entre la fecha del despido ilícito y la fecha de la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo, de conformidad con el Derecho nacional, a raíz de la anulación de dicho despido mediante resolución judicial, debe asimilarse a un período de trabajo efectivo a fin de determinar el derecho a vacaciones anuales retribuidas”.

Retribucion de las vacaciones

I. Conceptos retributivos

Durante el periodo de vacaciones, la persona trabajadora debe percibir la retribución ordinaria y comparable a los periodos de trabajo, lo que conlleva incluir en la mensualidad, los pagos que se perciben con regularidad el resto del año.

La retribución por vacaciones *“ha de comprender todos los conceptos salariales en su promedio, no incluyéndose en ellos y siendo excepción los conceptos salariales de carácter extraordinarios establecidos para remunerar también actividades extraordinarias. Así, pues, para que un concepto salarial sea excluido de la retribución de las vacaciones no basta que este concepto sea debido a una circunstancia no habitual en el trabajo realizado, sino que es preciso que el trabajo mismo que se remunera sea también extraordinario”*⁷.

La sala de lo Social del TS, ha establecido la siguiente doctrina en materia de conceptos retributivos en el periodo de vacaciones⁸:

1.- En la **regulación convencional de la retribución de las vacaciones**, conforme al criterio del TJUE, la Directiva 2003/88 ha de ser entendida en el sentido de que durante las vacaciones la persona trabajadora debe percibir la retribución ordinaria comparable a los periodos de trabajo.

Aunque este criterio del TJUE no sea de aplicación directa a las relaciones entre particulares, en todo caso, sí debe operar como elemento interpretativo de nuestro régimen normativo y convencional.

⁷ STS de 26 de julio de 2010 (RJ 2010, 7289).

⁸ Por todas, STS núm. 223/2018, de 28 de febrero.

Asimismo, el art. 7.1 del Convenio 132 OIT se remite igualmente a la «remuneración normal o media», si bien «calculada en la forma» que pudiera acordar -entre otras posibilidades la negociación colectiva».

2.- Aunque la **fijación de esa retribución «normal o media»** por parte de la negociación colectiva admite un comprensible grado de discrecionalidad, el término normal o medio es un concepto jurídico indeterminado, por lo que hay que distinguir:

a). - Lo que se ha denominado **núcleo -zona de certeza-**, integrado:

- En su faceta positiva, por los conceptos que constituyen la retribución ordinaria de la persona trabajadora a título individual, como, por ejemplo, el salario base, los conceptos -complementos- debidos a «condiciones personales» de la persona trabajadora [antigüedad, titulación, idiomas...] y a circunstancias de la «actividad empresarial» [toxicidad; penosidad; peligrosidad...], que siempre son percibidos por los trabajadores/as individualmente considerados.
- En su faceta negativa, con carácter general, los conceptos retributivos extraordinarios, a saber, con carácter general y sin perjuicio de su excepción en singulares circunstancias, los bonus, determinados incentivos, horas extraordinarias...etc.

b). - Lo que se ha denominado: **halo -zona de duda-**, integrado por complementos atribuibles a circunstancias relativas al concreto «trabajo realizado» [esporádica nocturnidad; aislada turnicidad; las mismas horas extraordinarias, pero dotadas de una cierta reiteración, y cuya calificación -como retribución ordinaria o extraordinaria dependerá de las circunstancias concurrentes (particularmente la habitualidad en su ejecución), y que es precisamente, el punto en el que puede operar una cierta discrecionalidad de la negociación colectiva.

3.- Los Tribunales deben hacer un examen casuístico que en cada supuesto que lleve a una conclusión que sea respetuosa con las prescripciones legales, nacionales y de la UE, pero a la vez satisfaga la finalidad del efectivo descanso que persigue la figura de vacaciones retribuidas.

Obvia decir que, la casuística en esta materia es ingente, por lo que procederemos al análisis de la jurisprudencia emanada de la Sala IV del TS, más reciente.

II. Análisis de Jurisprudencia

STS núm. 784/2024, de 9 de mayo. Nocturnidad y trabajo en domingos y festivos.

Esta reciente sentencia determina que, si el modo en que está estructurado el trabajo de un determinado funcionario comporta que usualmente debe trabajar varias noches o varios días festivos cada mes, esos conceptos forman parte de su retribución normal y no pueden ser legítimamente excluidos en su periodo de vacaciones. Sin embargo, dado que pueden no coincidir exactamente de un mes a otro, la media aritmética de los once meses anteriores a las vacaciones es un método racional y objetivo de hallar la cantidad correspondiente para el periodo vacacional.

STS núm. 324/2024, de 28 de febrero. Resulta discriminatorio para el personal temporal en relación con el personal fijo que no se compute el tiempo de vacaciones compensadas económicamente como tiempo de servicios prestados.

El fallo sostiene que, el que no pueda computarse dos veces un mismo lapso temporal -como vacaciones y como trabajo realmente realizado- no significa que el tiempo de vacaciones no deba tenerse en cuenta a efectos de los servicios prestados. Solo significa que, si la persona ha realizado algún trabajo para la Administración en ese tiempo de vacaciones compensadas económicamente, no podrá computarse dos veces.

STS núm. 741/2020, de 8 septiembre. Inclusión de diversos complementos para fijar la retribución de las vacaciones.

La citada sentencia a la hora de fijar la retribución de las vacaciones establece que no procede incluir el complemento por comida, la compensación en carga y descarga de buques-tanque ni la compensación adicional por comisión de servicio; y si procede incluir el complemento de nocturnidad, el complemento por ejecución de trabajos de superior categoría, la retribución por horas extraordinarias, la compensación por trabajo en domingo y festivo, el plus de relevo, la compensación por retén, el complemento a monitores y las cantidades percibidas en concepto de desplazamiento de jornada y desplazamiento de descanso, con derecho de quienes perciban tales complementos durante seis o más meses de entre los once precedentes, en la misma proporción si la prestación de servicios fuese inferior, a que se les abone el promedio satisfecho por tales conceptos.

STS núm. 170/2020, de 25 de febrero. Horas extraordinarias y plus de nocturnidad.

La jurisprudencia sostiene que las horas extraordinarias pueden quedar dentro de la "zona de duda", lo que permitiría excepcionalmente admitir que debieren incluirse en la retribución de las vacaciones en supuestos especiales en los que concurren circunstancias verdaderamente singulares, cuando se vinieren pagando de manera sistemática, uniforme y sostenida a lo largo del tiempo, evidenciando con ello que se trata en realidad de una forma ordinaria de retribución del trabajo, hasta el punto de desnaturalizar el propio concepto al que obedecen para trasladarse al pago encubierto de un exceso normal y ordinario de la jornada de trabajo, que más allá de su posible ilegalidad se transforma en una modalidad de retribución normal, ordinaria y habitual perdiendo en verdad su auténtica naturaleza de horas extraordinarias.

La sentencia, incluye como conceptos computables los complementos de horas extraordinarias y plus de nocturnidad para quienes los perciban seis o más meses, de entre los once precedentes o proporción si la prestación de servicios fuera inferior, debiendo abonar el promedio satisfecho.

STS núm.320/2019, de 23 abril 2019. Horas de presencia, trabajo nocturno y trabajo en festivos y domingos.

La resolución determina que no se ajusta a Derecho el fallo de la sentencia cuando condena a que toda empresa abone a la totalidad de su plantilla, de manera incondicional, el promedio de lo percibido por los conceptos retributivos de horas de presencia, trabajo nocturno y trabajo en festivos y domingos. Procederá su abono siempre que se trate de personas que durante la mayoría de meses tomados en cuenta para el devengo vacacional hayan percibido dichos complementos retributivos.

STS núm. 217/2019, de 14 marzo. Pluses de nocturnidad, retén y retén/guardia.

La sentencia fija a los efectos de la retribución en vacaciones, la inclusión de los pluses de nocturnidad, retén y retén/guardia en atención a las circunstancias concurrentes, así en particular por la habitualidad en la ejecución del trabajo realizado, correspondiendo al empleador la carga de acreditación de un devengo esporádico, al ser quien tiene "disponibilidad y facilidad probatoria.

STS núm. 995/2018, de 29 noviembre. Plus de asistencia.

La sentencia establece que se ha de incluir el plus de asistencia, que se percibe durante once meses del año, y, por tanto, está vinculado a la actividad laboral, máxime cuando el Convenio Colectivo de aplicación incluye en el abono de las vacaciones todas las percepciones fijas y periódicas sin mayor precisión ni excepción.

El plus de asistencia se abona durante todos los meses del año en que se prestan servicios y, por tanto, está vinculado a la actividad laboral, por lo que goza de la condición de habitual y no es esporádico, sin que el hecho de que, aunque su abono sea en atención a los días de servicios efectivos, alterare el carácter de habitual.

STS núm. 379/2018, de 9 abril. Qué puede calificarse como habitual.

La sentencia descarta que puedan incluirse en la retribución de vacaciones el promedio de todos los complementos que pudiere haber percibido la persona trabajadora de forma aislada y puramente episódica en un momento determinado de la anualidad, para concluir que tan solo debe computarse el promedio de aquellos que se han devengado al menos durante 6 meses en los 11 anteriores, en tanto que ese periodo referencial marca la línea divisoria entre lo que puede calificarse razonablemente como habitual en contraposición a lo ocasional.

*Junto a ello, considera que los **gastos de desplazamientos vacacionales**, como se abonan sin distinción alguna a todas las personas trabajadoras en proporción al tiempo de vinculación con la empresa y con independencia de que hayan debido o no asumir gastos de desplazamientos de vacaciones, es un complemento salarial que se abona en cada anualidad en coincidencia con la fecha de disfrute de las vacaciones - en la cuantía fijada en el convenio o en la parte proporcional a la permanencia del trabajador/a en la empresa-, y que se integra por lo tanto en la retribución normal o media de cada persona trabajadora en cómputo anual.*

Retribución de Vacaciones



Servicio de
Estudios



ANÁLISIS Y CONTEXTOS

servicioestudiosugt.com

Esta colección nace con la voluntad, bien de aportar soluciones o herramientas útiles para el mundo del trabajo, o bien de efectuar un análisis de no excesiva enjundia, pero si con el rigor y claridad que precisa el objeto de estudio.