



VACACIONES (PARTE 3 -y última-)

Retribución de las vacaciones

La remuneración normal o media

Las vacaciones anuales han de percibirse por lo menos con la remuneración normal o media. De ahí se extrae la regla general según la cual la retribución de las vacaciones ha de ser la misma que se cobra en activo, con inclusión de los complementos salariales percibidos.

1) El término remuneración normal alude a que quedan excluidos de la retribución vacacional los conceptos salariales de carácter extraordinario establecidos para compensar actividades también extraordinarias. Tal es el caso de los complementos que retribuyen el exceso de jornada, los cuales sólo se producen cuando dicho exceso efectivamente se trabaja. Entre ellos:

–Obviamente, las horas extraordinarias.

–Un complemento de mayor dedicación que retribuya el exceso de horas trabajadas sobre la jornada ordinaria, aunque no se le califique expresamente como horas extraordinarias.

–Un plus de estancia en la empresa que retribuye la disponibilidad del trabajador por un tiempo superior al de la jornada normal de trabajo.

–Un plus de jornada continuada, previsto para los casos excepcionales en que la índole concreta del trabajo que se esté llevando a cabo no admite la pausa o descanso de quince minutos en la jornada continuada.

La retribución normal debe entenderse referida al trabajador individual y no al conjunto de la empresa. De tal modo, quedan incluidos en ella todos los complementos de puesto de trabajo, percibidos por los trabajadores que prestan servicios en puestos con determinadas características, como son los pluses de nocturnidad o de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

2) La expresión remuneración media alude a que no debe confundirse remuneración normal con salario regular. De tal manera, para que un concepto resulte excluido de la retribución de las vacaciones no basta que sea debido a una



circunstancia no habitual del trabajo realizado, sino que es preciso que el trabajo mismo que se remunere sea también extraordinario. Los complementos de carácter irregular deben formar parte, en consecuencia, del salario de vacaciones, calculándose su montante, para ello, a través de un promedio. Ello afecta, entre otros, a los siguientes componentes del salario:

- Los calculados en función de la cantidad o calidad de los resultados del trabajo, como las comisiones.
- El plus de asistencia al trabajo, que puede considerarse también un complemento por calidad o cantidad de trabajo
- El plus de turno de mantenimiento preventivo por coincidir el turno de trabajo con sábado, domingo o festivo.
- El complemento por domingos y festivos trabajados
- El plus de nocturnidad

Quedan fuera de la retribución de las vacaciones los conceptos no salariales como las dietas u otros complementos asimilados a ellas (plus de desarraigo, plus o compensaciones por transporte, plus de manutención), que constituyen indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral excluidos del salario. Lo mismo cabe decir del plus de quebranto de moneda.

Facultades de exclusión de la negociación colectiva

Los convenios colectivos pueden precisar o especificar de los factores de cálculo de la retribución de las vacaciones . En esa función pueden dejar fuera de la retribución de vacaciones determinados conceptos salariales de carácter ordinario ya sea por excluirlos expresamente o por omitirlos al enumerar los conceptos computables.

Sustitución de las vacaciones por compensación económica

Las vacaciones no son sustituibles por compensación económica. Ni los días de vacaciones anuales, no disfrutados en un año determinado se sustituyan por una indemnización económica en un año posterior.

Se prohíbe la práctica o pacto que establezca la retribución prorrateada entre las distintas mensualidades del salario de las vacaciones mínimas durante el tiempo anual de trabajo sin que proceda un pago por un período determinado en el que el trabajador haya disfrutado efectivamente de las vacaciones. Salvo en los contratos temporales de duración inferior al año.

No obstante, cabe señalar un supuesto en que resulta lícito acudir a la compensación económica: el de los trabajadores cuyo contrato se extingue dentro del año natural sin que hayan podido disfrutar la parte proporcional de vacaciones que les corresponde.

Otro supuesto en el que cabe la sustitución de las vacaciones por compensación económica es el de incapacidad laboral prolongada que impide el disfrute efectivo de vacaciones y que desemboca en la extinción del contrato de trabajo . O cuando el trabajador, por razones ajenas a su voluntad, no esté en condiciones de ejercitar su derecho a vacaciones anuales retribuidas antes de que finalice la relación laboral.

En supuestos de contrata, la empresa principal es responsable solidaria en materia de liquidación de vacaciones no disfrutadas, y estos períodos, no disfrutados por extinguirse antes el contrato de trabajo, tienen naturaleza salarial.

