Impreso por Carolina Muñoz Pesquera. Propiedad de Unidad Editorial. Prohibida su reproducción.

ECONOMÍA / POLÍTICA

Las empresas, obligadas a pagar los pluses también en vacaciones

SENTENCIAS/ 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.

Mercedes Serraller. Madrid

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.

Personal de Swissport, una de las empresas afectadas por las sentencias, trabajando en 'handling'.

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".

Estas sentencias afectan a Telefónica y Swissport pero todas las empresas deberán adaptarse

"Excluir el variable en vacaciones puede engendrar un efecto disuasorio de su disfrute", dicen

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".

Cambio radical de criterio

- Una sentencia revolucionaria del Tribunal de Justicia de la UE estableció en mayo que deben retribuirse los variables durante las vacaciones, en el caso que juzgaba, comisiones de comerciales.
- El Tribunal Supremo avala las cláusulas convencionales que excluyen los complementos del salarios durante las vacaciones.
- La Audiencia Nacional considera obsoleta dicha doctrina y, entiende como contrario a derecho todo precepto que excluya la retribución variable de la remuneración de las vacaciones.
- La Audiencia va mucho más lejos que el Tribunal de la UE y no sólo establece que deben retribuirse los variables, sino también todo tipo de pluses que se cobran por actuaciones concretas y no necesariamente recurrentes como las horas extra, nocturnidad, los fines de semana y festivos o la peligrosidad.
- En dos sentencias, la Audiencia avala así las reclamaciones de los sindicatos, que solicitaron la inclusión de la retribución variable entendida en sentido amplio.

Vacaciones a precio de oro

OPINIÓN

Alberto Santos Iglesias

Casi seis meses es el tiempo transcurrido desde que se dictó la sentencia del Tribunal de Justicia de la UE –*asunto Lock*–, que declaraba la obligación de incluir las comisiones en el cálculo de la remuneración abonada durante el periodo vacacional, hasta que los sindicatos han interpuesto la demanda que ha supuesto la trasposición de dicha interpretación comunitaria a nuestro ordenamiento jurídico.

La Audiencia Nacional, tras hacer un amplio repaso de la jurisprudencia del Supremo, que admitía la legalidad de las cláusulas convencionales que excluían determinadas complementos de su compensación, considera obsoleta dicha doctrina y entiende como contrario a derecho todo precepto que excluya la retribución variable de la remuneración de las vacaciones.

Hasta aquí, y teniendo en cuenta el principio de supremacía del derecho comunitario frente al nacional, nada que objetar. No obstante, el problema está en que los sindicatos, *aprovechando que el Pisuerga pasa por Valladolid*, solicitaron no sólo la inclusión de la retribución variable en sentido estricto (bonus, comisiones, etc.) sino de los complementos de puesto de trabajo cuya compensación depende de circunstancias excepcionales en el desarrollo del mismo como la hora nocturna, la festiva o la de domingos.

Sorprendentemente, la Sala estima la solicitud, equiparando los conceptos antes expuestos con el salario variable. Es en dicha extensión interpretativa donde, desde nuestro punto de vista, la Audiencia se equivoca, al haber asimilado el carácter variable de las comisiones con la naturaleza excepcional de los importes recibidos por prestar servicios en determinadas circunstancias y/o momentos.

Y es esa diferencia básica, variabilidad frente a excepcionalidad, la que no hace posible extender a los complementos de puesto de trabajo la resolución comunitaria. La propia sentencia nacional alude en sus fundamentos jurídicos al artículo 7 del Convenio 132 de la OIT, que establece que "Toda persona que tome vacaciones de conformidad con las disposiciones del presente Convenio percibirá por lo menos su remuneración normal o media". Como se observa, la propia norma internacional diferencia la retribución normal de la excepcional.

Viene a la memoria la controversia que colapsó juzgados en relación con el valor de la hora extraordinaria en el sector de las empresas de seguridad. A este conflicto puso fin el Supremo resolviendo que los complementos de puesto de trabajo solo debían ser incluidos para calcular el precio de las horas extra cuando durante el exceso de jornada concurrieran las circunstancias que suponen compensación (nocturnidad, peligrosidad, etc.). En nuestra opinión, es ésta la interpretación que podría haber aplicado la Audiencia Nacional, ya que resulta imposible abonar durante las vacaciones importes ligados a circunstancias excepcionales de la actividad laboral. No obstante, las empresas deben tener muy en cuenta esta nueva doctrina a la hora de redactar sus nuevos planes de retribución variable.

Asociado senior de Deloitte Abogados.