

Más sueldo en las vacaciones

● El Supremo establece que la retribución de ese periodo deberá incluir todos los conceptos que se cobren en los meses normales ● Cambia su jurisprudencia para adaptarse al Tribunal de la UE

MANUEL MARRACO MADRID El Tribunal Supremo ha decidido que el sueldo correspondiente a las vacaciones deberá incluir conceptos que hasta ahora se dejaban fuera. La Sala de lo Social, que por su relevancia ha tratado del asunto en el Pleno, ha dictado dos sentencias en las que abandona sus tesis restrictivas sobre la retribución aplicable al descanso anual y pasa a adaptarse a las marcas recientemente por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

El punto de partida del Supremo es que la retribución correspondiente a las vacaciones debe atender a su finalidad legal de «descanso efectivo», por lo que no puede disuadir o desincentivar su disfrute. Para ello, es necesario que durante el periodo de descanso el trabajador mantenga su retribución habitual y se incluyan en ella los mismos pagos que se perciban con regularidad el resto

del año. «Mientras duren las vacaciones anuales debe mantenerse la retribución del trabajador, que debe continuar percibiendo la retribución ordinaria», sostiene el Supremo.

Los magistrados mencionan varios aspectos concretos que los convenios colectivos ya no podrán dejar fuera del cálculo del salario de vacaciones: lo que se cobre por antigüedad, titulación, idiomas, nocturnidad, peligrosidad, incentivos por ventas o plena disponibilidad, entre otros. Si quedan fuera, por ejemplo, las horas extraordinarias o nocturnidades esporádicas.

Los magistrados de la Sala presidida por Jesús Gullón han resuelto simultáneamente dos recursos contra sentencias de la Audiencia Nacional que ya aplicaron los criterios de Luxemburgo. En el primero, sobre el convenio colectivo estatal del sector de

telemarketing, concluye que «un concepto como el de comisiones o incentivos a la producción variables y percibidos con cierta habitualidad por los trabajadores del sector debe ser incluido dentro de la retribución normal o media a percibir durante sus vacaciones».

En el segundo recurso, interpuesto por Telefónica Móviles, la Sala se pronuncia sobre tres conceptos controvertidos. Respecto al bonus de devengo anual en función de objetivos, considera que es un concepto extraordinario y retribuye todo el año, por lo que no debe incrementar el importe cobrado durante el periodo vacacional.

Por el contrario, el llamado complemento de carrera comercial es un concepto fijo que se cobra mensualmente y, por tanto, debe incluirse en la retribución de vacaciones. Lo mismo

ALERTA SOBRE LA 'BRECHA' LABORAL

CCAA. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) alertó ayer de que la diferencia en la tasa de desempleo de la CCAA española que más paro presenta, la ciudad autónoma de Ceuta, y la que menos, Navarra, supera el 20%.

Países. «Italia, España y Turquía reflejan una brecha del 20%», señala el organismo. Se trata de «la misma diferencia que existe entre la tasa de paro de Grecia y Noruega», informa Europa Press.

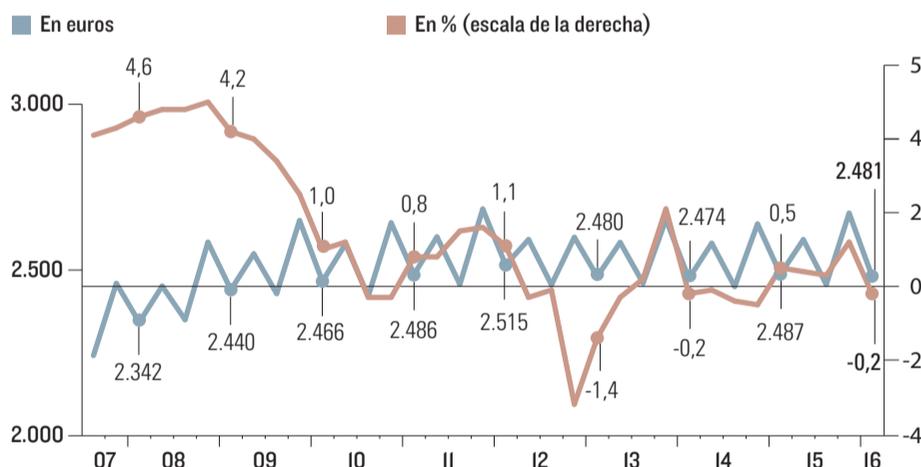
sucede con el complemento de disponibilidad, obligatorio para una parte del personal.

Según Raúl Olmos, secretario de Acción Sindical de Servicios a la Ciudadanía de CCOO –la federación que puso en marcha la reclamación–, la mayor parte de las empresas elude incluir en sus pagos conceptos que ahora incluye el Supremo. Olmos considera que este cambio «significativo» de la jurisprudencia tendrá una repercusión notable en los sectores en los que el salario variable tiene especial peso.

Desde Sagardoy Abogados, su socio Iván Gayarre explica que cuando la Audiencia Nacional aplicó con rotundidad el criterio del tribunal de al UE, algunas empresas iniciaron ya negociaciones con los sindicatos para que sus cuentas se adaptaran cuanto antes a lo que ahora ha resuelto el Supremo.

LO QUE CUESTA UN TRABAJADOR EN LA CRISIS

● EVOLUCIÓN DE LOS COSTES LABORALES



FUENTE: INE.

● TASA ANUAL DEL COSTE SALARIAL POR CCAA

Primer trimestre de 2016, en %

Cantabria	5,8
Asturias	4,7
Madrid	1,1
Galicia	0,9
Murcia	0,9
Cataluña	0,1
Castilla y León	-0,2
Comunitat Valenciana	-0,2
Extremadura	-0,4
La Rioja	-0,8
País Vasco	-1,1
Castilla - La Mancha	-1,1
Andalucía	-1,3
Canarias	-1,9
Baleares	-2,1
Navarra	-2,2
Aragón	-2,6

E. del Real, R. Fernández / EL MUNDO

Los costes del empleo, otra vez negativos

Los gastos por trabajador caen un 0,2% por la moderación salarial y la bajada de la indemnización por despido

FRANCISCO NÚÑEZ MADRID Después de cinco trimestres en saldo positivo, los costes laborales han vuelto a la senda negativa. Se trata de los gastos por trabajador que le supone a las empresas el pago de los sueldos brutos, las cotizaciones a la Seguridad Social y las indemnizaciones por despido así como de otras percepciones no salariales, como, por ejemplo, las indemnizaciones por fin de contrato temporal, otros pagos compensatorios y también en especie.

Según los datos facilitados por el INE, los costes laborales por em-

pleado cayeron un 0,2% en tasa anual en el primer trimestre de 2016 frente al alza del 1,2% en el trimestre anterior y del 0,5% en el mismo periodo del año anterior.

De los 35 trimestres transcurridos desde el inicio de la crisis, en un tercio (12 exactamente) se ha producido una contracción de estos gastos. El grueso de las caídas se precipitaron a partir del segundo trimestre de 2012 cuando entró en vigor la reforma laboral, que facilitó la devaluación (bajada) de los sueldos y la reducción de las indemnizaciones por despido colectivo.

La vuelta a tasas negativas se debió precisamente al capítulo de otros costes no salariales que registró una contracción de un punto. En concreto, su principal componente, las cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social disminuyeron un 0,2%. Se debe a la reducción de las bases reguladoras como consecuencia de los bajos sueldos y la contratación precaria. El resto hay que anotárselo al decrecimiento de las indemnizaciones por despido. Mientras, los salarios se mantuvieron, es decir, no crecieron ni bajaron.

De esta forma, el coste laboral total medio por trabajador se situó en 2.482 euros (en la energía llegó a los 5.900 euros y en la hostelería alcanzó los 1.440 euros). El 74% (1.832 euros) corresponde a las retribuciones salariales brutas; el 24% (588 euros) son cuotas empresariales; y el 2% restante (unos 60 euros) son indemnizaciones.

En términos desestacionalizados, la caída de los costes laborales es aún mayor. Llegó al -0,4%.

Por sectores de actividad, la industria registró el único incremento del coste laboral en este primer

trimestre. Creció un 0,5% hasta los 2.945 euros como consecuencia de un aumento del coste salarial. En sentido contrario, este gasto de las empresas se redujo un 2,2% en la construcción, hasta los 2.487 euros; y del 0,2% en los servicios hasta los 2.395 euros de media.

Según la OCDE, los costes laborales unitarios (el cociente entre la remuneración salarial y la productividad por ocupado) bajaron un 0,6% en España en este primer trimestre. De esta forma, fue el país de los 34 que forman la organización donde más cayeron en ese periodo.

En el caso de España, el descenso del 0,6% de los costes laborales tiene que ver con un descenso equivalente (0,6%) de la remuneración de los empleados, ya que la productividad se mantuvo estancada.