

ARTÍCULO

Salario durante el mes de vacaciones

La paga del mes de vacaciones debe calcularse según la remuneración normal o media.

La retribución durante el mes en que los trabajadores disfrutan sus vacaciones es la retribución normal o media que perciban de forma regular y habitual durante el resto de meses por su jornada ordinaria. Por tanto, y salvo que el convenio establezca una regulación más favorable para la plantilla:

- Los empleados que cada mes perciban conceptos variables (comisiones por ventas, incentivos a la producción...) tienen derecho a cobrar un promedio de dichos conceptos en la nómina de las vacaciones.
- No se deben incluir aquellos conceptos destinados a pagar una mayor dedicación temporal de los trabajadores, como las horas extras o las complementarias.
- Y tampoco se deben incluir aquellos conceptos cuyo pago en la nómina de vacaciones supondría una duplicidad en el pago. Por ejemplo, un bonus calculado en función de objetivos anuales (al ser anual, su pago ya incluye la parte correspondiente a las vacaciones).

Eso sí: los conceptos que se incluyan en la paga de vacaciones deben ser habituales. Y a estos efectos, los tribunales consideran que hay habitualidad cuando dichos conceptos se satisfacen en seis o más meses de entre los once anteriores. Por ejemplo, un complemento por nocturnidad que se cobró durante dos meses no se incluirá en la paga de vacaciones (en ninguna proporción). En cambio, si ese plus se cobró durante ocho meses, se incluirá íntegramente también en la paga de vacaciones, al considerarse "habitual".

Por último, deberá excluir los conceptos que no tengan naturaleza salarial. Por ejemplo, un complemento por comida que se abona a las personas en régimen de jornada partida. Esta partida no tiene carácter salarial sino compensatorio, por lo que se excluye su pago durante el mes de vacaciones.

Nuestro departamento laboral le resolverá todas las dudas que se le planteen en materia de nóminas y vacaciones.

