



Roj: **STS 3817/2020 - ECLI:ES:TS:2020:3817**

Id Cendoj: **28079140012020100900**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **23/07/2020**

Nº de Recurso: **224/2018**

Nº de Resolución: **710/2020**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CLM 2412/2017,**
STS 3817/2020

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 224/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 710/2020

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D^a. María Lourdes Arastey Sahun

D. Sebastián Moralo Gallego

D^a. María Luz García Paredes

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 23 de julio de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la compañía LA MANCHA, 2000, S.A., representada y asistida por el letrado D. Jorge Sarazá Granados, contra la sentencia de fecha 11 de octubre de 2017 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en el recurso de suplicación núm. 1320/2016, formulado frente a la sentencia de fecha 19 de enero de 2016, dictada en autos 441/2015 por el Juzgado de lo Social núm. 2 de Guadalajara, seguidos a instancia de Don Oscar , contra dicha recurrente, sobre conflicto colectivo.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida Don Oscar , representado y asistido por el letrado D. Sotero Manuel Casado Matías.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 19 de enero de 2016, el Juzgado de lo Social núm. 2 de Guadalajara, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "FALLO: Que DESESTIMO la demanda interpuesta por D.



Oscar , en su condición de Presidente del Comité de empresa, contra LA MANCHA 200, S.A., absolviendo a la misma de todos los pedimentos que contra ella se realizan".

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- El presente conflicto colectivo afecta al personal de la empresa demandada los cuales perciben un complemento en sus nóminas denominado Plus de Eficiencia Personal, también llamado Plus de Productividad.

SEGUNDO.- Se reclama en la demanda que ese plus sea abonado en la nómina correspondiente a las vacaciones de cada uno de los trabajadores, debido a que en la nómina correspondiente a vacaciones no se incluye éste.

TERCERO.- Existe un acuerdo de fecha 28 de diciembre de 2015 en que la empresa y los representantes de los trabajadores pactan las condiciones salariales que regirán, en el que figura el cobro del Plus de Eficiencia Personal al personal incluido en el ámbito de aplicación del acuerdo, en un importe promedio de 3.800 € brutos anuales, de 1000 € brutos anuales y de 1.266 €, dependiendo de la categoría profesional.

CUARTO.- Se ha realizado la oportuna mediación, como legalmente se prevé".

SEGUNDO.- Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, dictó sentencia con fecha 11 de octubre de 2017, en la que consta la siguiente parte dispositiva: "FALLAMOS: Que debemos estimar y estimamos el recurso de suplicación formulado por el comité de empresa (representado por su presidente don Oscar) de La Mancha 2000 SA frente a la sentencia dictada por el juzgado de lo social nº 2 de Guadalajara de fecha 19 de enero de 2016, en autos nº 441/2015 de dicho juzgado, siendo parte recurrida La Mancha 2000 SA, en materia de Conflicto Colectivo.

En consecuencia, revocamos la sentencia recurrida. Y en su lugar, estimando la demanda, declaramos que a los trabajadores que vienen percibiendo en la empresa demandada el complemento de productividad denominado "plus de eficiencia personal" les asiste derecho a percibir durante sus vacaciones anuales el citado complemento o "plus" en la cuantía correspondiente al promedio de lo devengado por el mismo concepto durante los otros once meses de la anualidad a que corresponda el disfrute vacacional.

Condenando a la empresa demandada estar y pasar por tal pronunciamiento, con los efectos inherentes.

Sin imposición de costas".

TERCERO.- Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó, por la representación procesal de la compañía LA MANCHA 2000 S.A., el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, de fecha 22 de junio de 2017, rec. 653/2016,

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de fecha 10 de mayo de 2018, se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO.- Habiendo transcurrido el plazo concedido a la parte recurrida para la impugnación sin haberlo verificado, pasó todo lo actuado al Ministerio Fiscal para informe, dictaminando en el sentido de considerar el recurso improcedente. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos.

SEXTO.- Por Providencia de fecha 29 de mayo de 2020 y por necesidades del servicio se designó como nuevo Ponente al Magistrado Excmo. Sr. D. Ignacio García-Perrote Escartín, señalándose para votación y fallo del presente recurso el día 22 de julio de 2020.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - Cuestión planteada

1.- La cuestión planteada en el presente recurso de casación de unificación de doctrina consiste en determinar si el denominado plus de eficiencia personal debe formar parte o no de la retribución de las vacaciones.

2.- El comité de empresa de la compañía ahora recurrente en unificación de doctrina demandó por conflicto colectivo solicitando que el plus de eficiencia personal (también llamado plus de productividad), que perciben los trabajadores de la empresa en sus nóminas de once meses, fuera percibido también en la nómina correspondiente al mes de vacaciones.

3.- En la empresa existe un Acuerdo de fecha 28 de diciembre de 2015 en el que la compañía y los representantes de los trabajadores pactan las condiciones salariales, figurando el cobro del plus de eficiencia



al personal por un importe promedio de 3.800 € brutos anuales, de 1000 € brutos anuales y de 1.266 € brutos anuales, dependiendo de la categoría profesional, siendo el precio diario el resultado de dividir esas cantidades entre los días laborables del año, según los días que queden establecidos en el acuerdo de calendario laboral.

4.- La sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Guadalajara de 19 de enero de 2016 (autos 441/2015) desestimó la demanda de conflicto colectivo.

Considera la sentencia del juzgado de lo social que del tenor del Acuerdo de 28 diciembre 2015 se desprende que se trata de un importe anual promedio con una serie de coeficientes multiplicadores y reductores en función de la productividad de cada trabajador.

Señala asimismo la sentencia del juzgado de lo social que, al haberse pactado unas cantidades máximas, no puede pretenderse que, por la vía de reclamar el percibo de dicha cantidad también en vacaciones, se incremente la cuantía anual de dicho plus de productividad, lo que iría en contra del tenor literal del Acuerdo de 28 diciembre 2015 y constituiría mala fe en su negociación.

SEGUNDO. - La sentencia recurrida

1.- El comité de empresa de la compañía ahora recurrente en unificación de doctrina interpuso recurso de suplicación contra la sentencia del juzgado de lo social, siendo estimado el recurso por la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 11 de octubre de 2017 (rec. 1320/2016).

2.- La sentencia del TSJ de Castilla-La Mancha considera que, si bien la referencia a días laborables es entendible porque se trata de valorar el nivel de productividad del trabajador, ello no legitima que el plus de eficiencia personal no se abone por la empresa a los trabajadores durante el mes de vacaciones.

La sentencia del TSJ de Castilla-La Mancha entiende que es de aplicación la doctrina de la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 17 de septiembre de 2014 (proc. 194/2014) y de la STS 20 de julio de 2017 (rec. 261/2016), sentencias que son reproducidas ampliamente por la sentencia de la sala de suplicación.

3.- Aplicando la anterior doctrina, la sentencia del TSJ de Castilla-La Mancha estima el recurso de suplicación y declara que "a los trabajadores que vienen percibiendo en la empresa demandada el complemento de productividad denominado plus de eficiencia personal les asiste derecho a percibir durante sus vacaciones anuales el citado complemento o plus en la cuantía correspondiente al promedio de lo devengado por el mismo concepto durante los otros once meses de la anualidad a que corresponda el disfrute vacacional".

TERCERO. - El recurso de casación para la unificación de doctrina y el informe del Ministerio Fiscal

1.- La empresa ha recurrido en casación para la unificación doctrina la sentencia del TSJ de Castilla-La Mancha, invocando como sentencia de contraste la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 22 de junio de 2017 (rec. 653/2016).

En síntesis, el recurso alega, en primer lugar, que la base de cálculo del plus de eficiencia personal ya incluye de manera prorrateada el mes de vacaciones, por cuanto el plus es un concepto salarial de carácter anual. Y, en segundo término, que el efecto de la sentencia recurrida es que los trabajadores perciban un mes adicional y un total de 13 meses de salario bajo tal concepto, como pone de manifiesto la sentencia de contraste, lo que supone un enriquecimiento injusto.

2.- El recurso denuncia la infracción del artículo 26.3 ET, en relación con los artículos 1088 y siguientes, 1254 siguientes y 1281 y siguientes del Código Civil, en relación todo ello con el Acuerdo de 28 de diciembre de 2015.

3.- El recurso de casación para la unificación de doctrina no ha sido impugnado por la parte recurrida.

4.- Partiendo de la existencia de contradicción entre la sentencia recurrida y la de contraste, el informe del Ministerio Fiscal propone la desestimación del recurso.

CUARTO. - La existencia de contradicción

1.- Como ya se ha anticipado, el recurso invoca como sentencia de contraste la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 22 de junio de 2017 (rec. 653/2016).

2.- En el supuesto examinado por la sentencia de contraste, el comité de empresa demandó por conflicto colectivo a la empresa solicitando que el plus de productividad fuera percibido también en la nómina correspondiente al mes de vacaciones.

En la empresa existe un acuerdo de fecha 31 de marzo de 2014 en el que la empresa y los representantes de los trabajadores pactan las condiciones salariales que regirán, en el que figura el cobro del plus de productividad al personal incluido en el ámbito de aplicación del acuerdo, en un importe base de 3.905 € brutos anuales, conforme a la fórmula de cálculo acordada y que se desarrolla en dicho acuerdo.



La sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Guadalajara de 19 de enero de 2016 (autos 423/2015) desestimó la demanda de conflicto colectivo.

3.- El comité de empresa interpuso recurso de suplicación contra la sentencia del juzgado de lo social, siendo desestimado el recurso por la sentencia referencial.

La sentencia afirma que "no desconoce esta Sala la doctrina que nos dice que el plus se percibe en vacaciones, a no ser que diga otra cosa el convenio", pero la sala de suplicación entiende que "no procede aplicar la doctrina contenida en las sentencias invocadas en el motivo de suplicación planteado de adverso, por cuanto, permítasenos la expresión, se estaría incrementando un concepto establecido con carácter anual por ambas partes (esto es, por 12 meses de cada año), a 13 meses, beneficiando casi exclusivamente a los trabajadores que se encuentra por debajo del rendimiento promedio, incidiendo además en un enriquecimiento injusto por parte de la plantilla de trabajadores".

4.- De conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, apreciamos que concurren la identidad y la contradicción legalmente exigidas (artículo 219.1 LRJS) entre la sentencia recurrida y la de contraste.

En efecto, en ambos casos el comité de empresa de las respectivas compañías demanda por conflicto colectivo, reclamando que el plus de eficiencia (en la sentencia recurrida, pero que también se denomina plus de productividad) y el plus de productividad (en la sentencia referencial) se perciban por los trabajadores en la nómina de vacaciones. También en los dos supuestos existen acuerdos de empresa en los que se establece una cuantía anual del plus. Las demandas de conflicto colectivo fueron desestimadas en ambos casos por las sentencias de instancia, por cierto dictadas las dos el mismo día y por el mismo juzgado de lo social. Finalmente, en los dos supuestos el comité de empresa recurrió en suplicación la sentencia desestimatoria de la demanda, ocurriendo que la sentencia recurrida estimó el recurso y la sentencia de contraste lo desestimó.

Siendo así los hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, la sentencia recurrida y la sentencia referencial (dictadas ambas por la misma sala de suplicación) han llegado a pronunciamientos distintos, pues mientras la recurrida reconoce el derecho de los trabajadores a percibir el plus de eficiencia personal (también denominado de productividad) en la nómina de las vacaciones, la de contraste no les reconoce el derecho a percibir el plus de productividad en la nómina de las vacaciones.

En consecuencia, la doctrina debe ser unificada.

QUINTO. - La retribución de vacaciones debe incluir el plus de eficiencia personal

1.- El recurso de casación para la unificación de doctrina denuncia, en esencia, que la sentencia recurrida infringe el Acuerdo de 28 de diciembre de 2015.

2.- Como recuerda nuestra reciente STS 468/2020, 18 de junio de 2020 (rec. 33/2019), que sintetiza la ya amplia doctrina sentada por la Sala en la materia, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) sobre la retribución de las vacaciones ha insistido en que "la expresión "vacaciones anuales retribuidas" utilizada por el legislador de la Unión, en particular, en el artículo 7 de la Directiva 2003/88 significa que, mientras duren las vacaciones anuales en el sentido de ese artículo, debe mantenerse la retribución del trabajador. En otras palabras, que este debe percibir la retribución ordinaria durante dicho período de descanso y ocio" (SSTJUE, Gran Sala, de 6 de noviembre de 2018, C-569/16 y 570/16, y C-684/16; también hay que citar la STJUE, Gran Sala, 6 de noviembre de 2018, C-619/16 y las SSTJUE 22 de mayo de 2014, C-539/12, 12 de junio de 2014, C-118/13, 11 de noviembre de 2015, C-219/14, y 13 de diciembre de 2018, C-385/17). A la "retribución ordinaria media" hace referencia esta última sentencia. En los términos de la STS 1065/2017, de 21 de diciembre de 2017 (rec. 276/2016), se trata de garantizar la "indemnidad retributiva" durante el período de vacaciones.

El mantenimiento durante las vacaciones de la retribución "ordinaria", "ordinaria media", "normal", "comparable a los periodos de trabajo", con "condiciones económicas comparables", y sin que se deba realizar al respecto una interpretación "restrictiva", se ha enfatizado, así, por la jurisprudencia del TJUE.

Y debemos recordar que esta jurisprudencia del TJUE y, en particular, las SSTJUE 22 de mayo de 2014 (C-539/12) y 12 de junio de 2014 (C-118/13), están en el origen de la rectificación que, a partir de las SSTS 496/2016, 8 de junio de 2016, y 497/2016, 8 de junio de 2016 (rec. 112/2015 y 207/2015, respectivamente), hicimos de nuestra anterior jurisprudencia sobre el papel de los convenios colectivos a la hora de determinar la retribución de las vacaciones.

También el artículo 7.2 del Convenio núm. 132 de la OIT establece que las vacaciones deben retribuirse conforme a la "remuneración normal o media". El artículo 7.2 del Convenio núm. 132 de la OIT ha sido reiteradamente aplicado por nuestra jurisprudencia, a partir de las recién citadas SSTS 496/2016, 8 de junio de 2016, y 497/2016, 8 de junio de 2016.



3. Como venimos diciendo, el recurso de casación para la unificación de doctrina denuncia que la sentencia recurrida infringe el Acuerdo de 28 de diciembre de 2015, que es el que regula el plus de eficiencia personal.

Nuestra jurisprudencia reconoce, desde luego, el importante papel que la negociación colectiva tiene a la hora de determinar la retribución "normal o media" de las vacaciones (STS 532/2018, 16 de mayo de 2018, rec. 99/2017). Pero también hemos llamado la atención sobre los límites que los convenios colectivos tienen al respecto (STS 497/2016, 8 de junio de 2016, Pleno, rec. 207/2015). Acabamos de recordar que la jurisprudencia del TJUE nos llevó a rectificar nuestra anterior doctrina más permisiva sobre los conceptos salariales que la negociación colectiva podía excluir de la retribución de las vacaciones.

Durante las vacaciones se tiene que percibir la "remuneración normal o media" y ello la negociación colectiva no lo puede desfigurar o hacer "irreconocible" (STS 497/2016, 8 de junio de 2016, Pleno, rec. 207/2015). No puede compartirse, en este sentido, la afirmación de la sentencia referencial de que "el plus se percibe en vacaciones, a no ser que otra cosa el convenio". Con carácter general, el convenio colectivo no puede hacer tal cosa.

4. En definitiva, el problema que ha existido en la empresa recurrente en casación para la unificación de doctrina es que durante las vacaciones los trabajadores no percibían su "remuneración normal o media", toda vez que no se les abonaba el plus de eficiencia personal, al contrario de lo que ocurría con las otras once mensualidades.

Y el caso es que esa no percepción durante las vacaciones de un plus que se percibe habitualmente todos los demás meses del año, no se compadece con nuestra jurisprudencia, que, tras las citadas SSTs 496/2016, 8 de junio de 2016, y 497/2016, 8 de junio de 2016, establece, precisamente, que durante las vacaciones se debe percibir una retribución comparable a los periodos de trabajo.

La doctrina correcta está, en este sentido, en la sentencia recurrida y no en la sentencia de contraste.

El recurso alega que la sentencia recurrida produce un incremento de la cuantía anual a percibir del plus de eficiencia personal y que en la determinación de esa cuantía anual ya se tenía en cuenta el mes de vacaciones. Pero, de ser ello así, el incremento se producirá porque la práctica empresarial no se adecuaba a la jurisprudencia que, interpretando la legislación aplicable (de la Unión Europea, de la OIT e interna), establece que durante las vacaciones ha de percibirse la retribución ordinaria media. Y, con independencia de que en la determinación de la cuantía anual se tuviera o no en cuenta el mes de vacaciones, lo cierto es que durante las vacaciones los trabajadores no percibían su retribución normal o media.

En todo caso, corresponderá a la negociación colectiva, ejerciendo la capacidad reguladora que tiene y que nuestra jurisprudencia le reconoce, regular la materia de una forma que evite posibles distorsiones.

SEXTO. - La desestimación del recurso

1.- De acuerdo con lo anteriormente razonado, procede desestimar el recurso de casación de casación para la unificación de doctrina y confirmar la sentencia recurrida.

2.- No procede la imposición de las costas prevista en el artículo 235.1 LRJS, al no haberse impugnado el recurso por la parte recurrida.

3.- De conformidad con el artículo 228.3 LRJS, se decreta la pérdida del depósito constituido para recurrir y que se dé el destino legal a la consignación en su caso efectuada.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1.- Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa LA MANCHA 2000, S.A., representada y asistida por el letrado don Jorge Sarazá Granados, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 11 de octubre de 2017 (rec. 1320/2016), que estimó el recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Guadalajara de 19 de enero de 2016 (autos 441/2015), sobre conflicto colectivo.

2.- Confirmar la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 11 de octubre de 2017 (rec. 1320/2016).

3.- Sin costas.

4.- Se decreta la pérdida del depósito constituido para recurrir y que se dé el destino legal a la consignación en su caso efectuada.



Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ