

Inclusión de las dietas por embarque en alta mar en la retribución de las vacaciones.

Elena Lasaosa Irigoyen

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos.

Resumen: *El Tribunal Supremo debe determinar en esta ocasión la naturaleza salarial o extrasalarial de unas llamadas «dietas», que percibe el trabajador durante el tiempo que permanece embarcado en un buque en alta mar, para resolver la controversia sobre si esta partida debe incluirse en cálculo del salario vacacional.*

Palabras clave: *Retribución de las vacaciones. Concepto de salario. Dietas. Complementos extrasalariales.*

Abstract: *The Supreme Court must determine whether the so-called 'allowances' received by a worker while embarked on a vessel on the high seas are of a salary or non-salary nature, in order to resolve the dispute over whether this payment should be included in the calculation of vacation pay.*

Keywords: *Vacation pay. Definition of salary. Expenses allowances. Non-salary supplements.*

I. Introducción

En su sentencia núm. 682/2025, de 2 de julio de 2025, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo resuelve un recurso de casación en unificación de doctrina interpuesto contra la sentencia la Sala de lo Social del TSJ de Madrid núm. 44/2024, de 18 de enero de 2024.

El origen del pleito es una reclamación de cantidades por diversos conceptos, entre ellos la cuantía de la remuneración de las vacaciones. Dirimidas ya las demás cuestiones en las instancias inferiores, lo que se discute en este recurso ante el Tribunal Supremo es únicamente si deben incluirse en el cálculo del salario vacacional las dietas que percibía el trabajador durante el tiempo en que permanecía embarcado en alta mar.

La resolución recurrida había afirmado el carácter extrasalarial de dichas dietas y dictaminado por tanto que no debían incluirse en la retribución de las vacaciones, pero se presenta como contradictoria la sentencia de la misma Sala de lo Social del TSJ de Madrid núm. 635/2021, de 1 de julio de 2021 (aclarada por auto de 16 de septiembre de 2021).

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 682/2025, de 2 de julio.

Tipo y número recurso o procedimiento: RCUd núm. 1594/2024.

ECLI:ES:TS:2025:3326.

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio Vicente Sempere Navarro.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El actor es un vigilante de seguridad que desarrolla su actividad en atuneros españoles en zonas de riesgo, como empleado de una empresa que presta servicios de vigilancia y seguridad en embarcaciones dedicadas a la pesca en alta mar.

Ha firmado unos anexos a su contrato de trabajo que incorporan una cláusula según la cual percibirá unas dietas, de 1010 euros mensuales, por el tiempo que transcurra entre el momento del embarque y la fecha de su regreso a España (dietas que se suman a la retribución que le corresponde por convenio, así como a un «complemento de embarque»). La misma cláusula establece que las aludidas dietas «no formarán parte de las pagas extraordinarias, así como tampoco formarán parte de las variables a abonar en el periodo vacacional».

El litigio se origina cuando una vez finalizada la relación laboral, el trabajador presenta demanda de cantidades.

Tras el fallo de instancia (sentencia del Juzgado de lo social núm. 8 de Madrid de 7 de noviembre de 2022), se interpone recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, que en su sentencia de 18 de enero de 2024 estima en parte el recurso, pero desestima la concreta pretensión de que se abonen las dietas correspondientes al periodo de vacaciones.

El TSJ se niega a conceder esta última petición con fundamento en la naturaleza extrasalarial que según entiende poseen estas dietas, las cuales se corresponden a su parecer con las dietas por desplazamiento previstas en el convenio colectivo de aplicación.

Disconforme con este extremo el trabajador interpone recurso de casación en unificación de doctrina, solicitando que en cálculo de su salario vacacional se incluya la controvertida dieta de embarque en alta mar.

IV. Posición de las partes

La representación del trabajador recurrente aporta como contradictoria la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid núm. 635/2021, de 1 de julio de 2021 (ECLI:ES:TSJM:2021:8091), la cual responde a una reclamación presentada contra la misma empresa por otro vigilante de seguridad, que había firmado similares anexos al contrato de trabajo. Respecto de la cuestión aquí relevante, aquella resolución defendió el carácter salarial de la dieta de embarque y el derecho a su abono durante el descanso vacacional, argumentando que no iba destinada a compensar gastos del trabajador, porque era la empleadora quien se hacía cargo de los costes de alojamiento y manutención durante los periodos en alta mar.

El recurrente alega además la vulneración de los siguientes preceptos: art. 26 ET; art. 7 de la Directiva 2003/88/CE, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo; art. 7 del Convenio núm. 132 de la OIT sobre las vacaciones pagadas; y art. 59 del Convenio colectivo estatal para empresas de seguridad (Resolución de 30 de noviembre de 2022, BOE de 14 de diciembre de 2022).

La empresa demandada se opone a la reclamación con base en lo pactado en los anexos al contrato de trabajo y en la naturaleza extrasalarial de las dietas.

El Ministerio Fiscal emite el informe previsto en el art. 226.3 LRJS, sosteniendo que concurre la necesaria contradicción entre las sentencias y mostrándose a favor de la estimación del recurso, en la línea de la sentencia de contraste. Se razona que el abono de la dieta discutida no tiene como finalidad indemnizar al trabajador por sus gastos de comidas o alojamiento durante el periodo en alta mar, ya que tales necesidades las tiene cubiertas por la empresa, lo que conduce a descartar su carácter extrasalarial.

V. Normativa aplicable al caso

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo resuelve este recurso de casación en unificación de doctrina con base en las siguientes previsiones legales:

-Como cláusula convencional aplicable, alusiva a las dietas por desplazamiento: art. 59 del Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad (Resolución de 30 de noviembre de 2022, BOE de 14 de diciembre de 2022), que prescribe:

«Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del artículo 58 donde habitualmente presta sus servicios o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas salvo que dicho desplazamiento no tenga perjuicios económicos para el trabajador».

-En lo referente a las reglas de interpretación de los convenios colectivos: arts. 3; 4; y 1281 a 1289 del Código Civil.

-Sobre la retribución de las vacaciones: art. 7 de la Directiva 2003/88/CE, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo; art. 7 del Convenio núm. 132 de la OIT sobre las vacaciones pagadas; y art. 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 12 de diciembre de 2007.

-Sobre el concepto de las dietas y su naturaleza extrasalarial: art. 26.2 ET.

-Añádase que la sentencia comentada contiene cita de abundantes pronunciamientos de la Sala de lo Social del TS:

- En lo referente a los criterios para la interpretación de los convenios colectivos: SSTS-SOC de 1 de julio de 1994 (rec. 3394/1993); de 20 de marzo de 1997 (rec. 3588/1996); de 15 de septiembre de 2009 (rec. 78/2008); y de 5 de junio de 2012 (ECLI:ES:TS:2012:4342).
- Sobre la retribución de las vacaciones: SSTS-SOC de 8 de junio de 2016 (ECLI:ES:TS:2016:2714); de 8 de junio de 2016 (ECLI:ES:TS:2016:2348); de 9 de junio de 2016 (ECLI:ES:TS:2016:3219); de 30 de junio de 2016 (ECLI:ES:TS:2016:3244); de 15 de septiembre de 2016 (ECLI:ES:TS:2016:4366); de 21 de marzo de 2017 (ECLI:ES:TS:2017:1424); de 20 de julio de 2017 (ECLI:ES:TS:2017:3217); de 21 de diciembre de 2017 (ECLI:ES:TS:2017:4796); de 28 de febrero de 2018 (ECLI:ES:TS:2018:884); de 18 de abril de 2018 (ECLI:ES:TS:2018:1680); de 9 de abril de 2018 (ECLI:ES:TS:2018:1587); de 16 de mayo de 2018 (ECLI:ES:TS:2018:2171); de 23 de abril de 2019 (ECLI:ES:TS:2019:1622); de 25 de febrero de 2020 (ECLI:ES:TS:2020:911); y de 8 de septiembre de 2020 (ECLI:ES:TS:2020:2981); y de 20 de diciembre de 2022 (ECLI:ES:TS:2022:4817).
- Acerca de la delimitación entre las percepciones salariales y extrasalariales: SSTS-SOC de 16 de abril de 2010 (rec. 70/2009); de 16 de febrero de 2015 (ECLI:ES:TS:2015:983); de 7 de abril de 2015 (ECLI:ES:TS:2015:1968); de 3 de febrero de 2016 (ECLI:ES:TS:2016:907);

de 3 de mayo de 2017 (ECLI:ES:TS:2017:2583); de 26 de septiembre de 2017 (ECLI:ES:TS:2017:3587); de 27 de septiembre de 2017 (ECLI:ES:TS:2017:3672); de 29 de enero de 2019 (ECLI:ES:TS:2019:646); de 17 de diciembre de 2019 (ECLI:ES:TS:2019:4314); de 17 de marzo de 2020 (ECLI:ES:TS:2020:1379); de 24 de septiembre de 2020 (ECLI:ES:TS:2020:3069); de 23 de octubre de 2023 (ECLI:ES:TS:2023:4839); y de 17 de abril de 2024 (ECLI:ES:TS:2024:2470).

VI. Doctrina básica

En lo fundamental, la doctrina expresada en esta sentencia puede sintetizarse como sigue:

- La correcta calificación de una determinada percepción económica como salarial o extrasalarial depende de su verdadera naturaleza y no de la denominación que le otorgue el contrato de trabajo o el convenio colectivo.
- Para que se repunte como extrasalarial, debe destruirse la presunción *iuris tantum* según la cual son salariales todas las cuantías que la persona trabajadora recibe de su empleadora.
- Las dietas, percepciones extrasalariales a las que alude el art. 26.2 ET, no tienen por finalidad retribuir la prestación laboral sino compensar los gastos a los que se ha debido hacer frente como consecuencia del trabajo realizado.
- El derecho a las vacaciones retribuidas supone que la persona trabajadora debe recibir durante su periodo de descanso su salario normal, o dicho de otros modos: salario medio, ordinario, o comparable con los periodos de trabajo, o equivalente a estos. De donde se desprende que tienen que formar parte de la remuneración vacacional aquellos complementos salariales que se perciben con carácter habitual, pero no aquellos que resultan ocasionales o esporádicos.
- A estos efectos, para determinar si un determinado complemento es habitual u ocasional, es preciso partir de una primera diferenciación entre aquellos que por su propia naturaleza son habituales o por el contrario ocasionales, que constituyen la «zona de certeza»; mientras que el resto se sitúan en una «zona de duda». Respecto de los complementos de este segundo grupo, y a falta de una especificación convencional que aporte precisión, la jurisprudencia aplica un criterio por el cual, si la persona trabajadora ha recibido el complemento al menos durante seis meses de los últimos once antes de las vacaciones, se entiende que su cobro es habitual, normal u ordinario.
- Al margen de todo lo anterior, cuando en vía de recurso se discute la correcta intelección de una cláusula contractual o convencional, el órgano superior no tiene que atenerse necesariamente a la exégesis que haya efectuado el tribunal de instancia. Quedó ya superada la antigua línea jurisprudencial sobre la materia, en cuya virtud la interpretación de contratos y convenios se consideraba una facultad privativa del tribunal de instancia (salvo que esta fuera irracional o infringiera notoriamente las normas reguladoras de la exégesis contractual). Significa ello que la Sala de lo Social del TS está plenamente facultada para verificar que la interpretación del convenio efectuada en la sentencia recurrida es la adecuada, según las reglas contenidas en los arts. 3 y 1281 y siguientes del CC.

VII. Parte dispositiva

Con base en los preceptos legales y en la doctrina jurisprudencial reseñados, la Sala de lo Social del TS declara que es acertada la doctrina contenida en la sentencia referencial, y errónea la recurrida.

Se estima así el recurso de casación en unificación de doctrina interpuesto por el vigilante de seguridad, de acuerdo con lo que proponía en su informe el Ministerio Fiscal.

Consiguientemente queda casada y anulada en parte la sentencia del TSJ de Madrid de 18 de enero de 2024, que se rectifica condenando ahora a la empresa a abonar también la cuantía de las dietas correspondiente a las vacaciones, y quedando el pronunciamiento intacto en todo lo demás.

Sin imposición de costas.

VIII. Pasajes decisivos

Con referencia a la interpretación de lo previsto en el convenio colectivo aplicable, se afirma:

- *Las normas de interpretación de los arts. 1282 y siguientes del CC tienen carácter de subsidiariedad en su aplicación, de forma que cuando la literalidad de las cláusulas de un contrato sean claras, no son de aplicar otras diferentes que las correspondientes al sentido gramatical, o dicho de otro modo, el art. 1281 CC consta de dos párrafos, que persiguen la doble finalidad de evitar que se tergiverse lo que aparece claro, o que se admita, sin aclarar lo que se ofrezca oscuro, siendo factor decisivo de interpretación, en el primer supuesto las palabras empleadas, y en el segundo la intención evidente de los contratantes.*
- *Una antigua línea jurisprudencial sostenía que «la interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos (y el convenio colectivo participa de tal naturaleza) es facultad privativa de los Tribunales de instancia, cuyo criterio, como más objetivo, ha de prevalecer sobre el del recurrente, salvo que aquella interpretación no sea racional ni lógica, o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual». (STS de 5 de junio de 2012, rec. 71/2011; de 15 de septiembre de 2009, rec. 78/2008, entre muchas otras).*
- *Sin embargo, con arreglo a la doctrina que actualmente acogemos, frente a la opción de dar por buena, en todo caso, la interpretación efectuada por la sentencia de instancia, la Sala considera que lo que le corresponde realizar en supuestos como el presente, en los que se discute por el recurrente aquella interpretación, consiste en verificar que la exégesis del precepto convencional efectuada por la sentencia recurrida se adecúa a las reglas de interpretación que se derivan de los artículos 3 y 1281 y ss. CC.*

En cuanto a si las dietas constituyen o no salario, la sentencia se expresa en estos términos:

- *La consideración de lo que debe reputarse salario no depende de la denominación que convencionalmente le hayan atribuido las partes, individuales o colectivas, sino que atiende a su verdadera naturaleza.*
- *Es necesario precisar cuál es la causa de cada atribución patrimonial: si retribuye el trabajo o si se limita a compensar los gastos que haya realizado el trabajador como consecuencia de la prestación laboral.*
- *La STS de 16 de febrero de 2015 (rcud 3056/2013), al hilo del debate sobre cómo calcular la indemnización por despido improcedente, explica que las dietas han de considerarse salario si no responden realmente al*

resarcimiento de los gastos generados por la actividad laboral, careciendo de validez el pacto en contrario.

Por último, en cuanto a la determinación de cuáles son los complementos salariales que deben ser abonados durante las vacaciones:

- *...no puede reconocerse un derecho automático al cómputo de un determinado complemento en favor de todo trabajador que en alguna ocasión hubiera percibido el complemento en cuestión, «sino que tan sólo tiene derecho a percibir su «promedio» quienes hubiesen sido retribuidos habitualmente con él, lo que -a falta de especificación convencional- hemos de entender que sólo tiene lugar cuando se hubiese percibido en seis o más meses de entre los once anteriores».*
- *Toda partida retributiva de corte salarial que se perciba durante la mayor parte de los meses del periodo precedente a la vacación ha de integrarse en la remuneración satisfecha en tal periodo.*

IX. Comentario

Son varios los aspectos que resultan determinantes para la decisión del caso planteado. Pero si hay uno que conviene resaltar es, sin duda, la verdadera finalidad que tiene la dieta de embarque litigiosa.

Para determinarla, la resolución de comentario pone el foco en cómo se desarrolla la actividad profesional del actor. Cada año viene a permanecer, según los hechos probados, «cuatro meses en alta mar, dos meses en tierra sin prestar servicios, otros cuatro meses en altamar y otros dos meses en tierra sin prestar servicios» (régimen de reposos en tierra que se explica no solo por las vacaciones anuales, sino también porque puede compensar por descanso la parte proporcional de otro de los complementos estipulados).

Como puede apreciarse, el tiempo en que efectivamente presta servicios es exactamente aquel en que está embarcado. Y durante esas etapas percibe de su empresa la dieta en discusión, cuya cuantía es fija (1010 euros mensuales).

En virtud del pacto individual instrumentado mediante la firma de anexos al contrato, se ha establecido que estas dietas «no formarán parte de las variables a abonar en el periodo vacacional», que es precisamente lo que se combate.

Ciertamente, el elemento clave que decanta la solución a favor del trabajador es que la Sala, tras examinar el trabajo del demandante y estas partidas económicas, concluye que no se trata de «*cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral*», en los términos del art. 26.2 ET, porque no están destinadas a indemnizar o compensar ningún gasto que haya realizado el empleado. O dicho de otro modo que no se trata de auténticas dietas, ya que según afirma el Tribunal, «la dieta es una percepción económica, de naturaleza extrasalarial, que tiene por finalidad compensar al trabajador de los gastos que tiene que realizar (comidas, pernoctación, etc.) por desempeñar su trabajo, por cuenta de la empresa y de modo temporal, fuera del centro o lugar habitual de trabajo»; lo que evidentemente no ocurre en este caso, ya que se le proporcionan el alojamiento y las comidas durante el tiempo que permanece en el buque.

Además del citado art. 26.2 ET, para resolver la controversia sobre la naturaleza de la dieta cuestionada también resulta aplicable el Convenio colectivo estatal para empresas de seguridad, que prescribe en su art. 59: «*Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad [...], tendrá derecho al percibo de dietas salvo que dicho desplazamiento no tenga perjuicios económicos para el trabajador*».

En la sentencia recurrida, el TSJ de Madrid había interpretado que la percepción económica examinada encajaba plenamente en esta dieta por desplazamiento que prevé el art. 59 del Convenio, razonando que «Ciertamente, la particularidad de la prestación de servicios de vigilancia en barcos durante el embarque introduce particularidades en el régimen de dietas, pero no por ello se ha de alterar la naturaleza del concepto que tiene cobertura convencional y está perfectamente identificado en el contrato de trabajo».

Sin embargo, el TS efectúa una exégesis no del todo coincidente de este art. 59, al establecer que «la propia interpretación literal del precepto lleva a concluir que cuando el desplazamiento no comporta gastos económicos específicos tampoco surge el devengo de la dieta». Y defendiendo, de paso, su propia facultad para variar la intelección del precepto convencional respecto de la efectuada en la sentencia de instancia, habiéndose superado ya la antigua línea jurisprudencial que lo impedía.

Obviamente, el hecho de que las partes aludieran a esta percepción con el término «dieta» en los anexos contractuales firmados no significa necesariamente que lo fuera, ya que como la Sala nos recuerda una vez más, «las cosas son lo que son y no lo que las partes dicen y corresponde a los Tribunales la calificación jurídica de los hechos y de los contratos».

Una vez que ha quedado afirmado el carácter salarial de la «dieta» en litigio, a continuación se debe dirimir si se debe incluir en la retribución de las vacaciones porque, conviene recordar, no todos los complementos que tienen naturaleza salarial deben ser abonados durante estos días de asueto.

Y es que en efecto el derecho a las vacaciones retribuidas, que equivale a obtener durante estas la remuneración normal o media (art. 7 Convenio núm. 132 OIT), supone que el salario vacacional debe incluir aquellos complementos que la persona trabajadora percibe de manera habitual, pero no los de carácter esporádico u ocasional.

A la hora de distinguir qué partidas salariales deben reputarse habituales y cuáles ocasionales, adviértase que algunas de ellas no plantean dudas ya que su propia naturaleza indica a cuál de los dos grupos pertenecen (por ejemplo, un complemento de antigüedad necesariamente reviste carácter habitual). Pero otros complementos requieren que se examine su carácter ordinario o extraordinario, y este análisis no debe realizarse en términos generales sino para cada supuesto concreto. Es en este punto donde, a falta de una precisión que podría venir establecida en el convenio colectivo, la jurisprudencia aplica un criterio matemático según el cual, si la persona trabajadora ha recibido el complemento al menos durante seis meses de los once anteriores a las vacaciones, se entiende que su cobro es habitual (SSTS-SOC de 28 de febrero de 2018, ECLI:ES:TS:2018:884 y de 23 de abril de 2019, ECLI:ES:TS:2019:1622).

Dado que en el supuesto enjuiciado el vigilante de seguridad cumple esta última condición, se declara su derecho a cobrar la dieta de embarque durante las vacaciones.

X. Apunte final

Para finalizar merece la pena destacar una cuestión relativa al importe de los complementos que se incluyen en el salario vacacional.

Una vez que se ha afirmado el derecho de la persona trabajadora a un determinado complemento durante las vacaciones, por considerar -según ha quedado dicho- que su carácter es salarial y que concurre habitualidad en su percibo, el siguiente paso consistirá en precisar su cuantía.

Si se trata de una cantidad fija será precisamente esta la que haya que abonar durante las vacaciones; y ello, aun cuando la persona trabajadora no la haya cobrado todos los meses. Es lo que sucede en el litigio aquí enjuiciado; el trabajador recurrente

no había recibido la dieta de embarque durante todos los meses del periodo de referencia (ya que por cada cuatro meses en alta mar, pasaba dos en tierra en los que no la cobraba); pero cuando lo hacía la cantidad siempre era la misma. Lo cual explica que se condene a su empleadora a abonar exactamente la cuantía fijada (1010 euros) por el mes de vacaciones.

Cuestión distinta es lo que sucede con los complementos variables, en cuyo caso, para establecer su importe dentro del salario vacacional se debe promediar lo percibido entre el número de meses en los que se ha cobrado (SSTS-SOC de 9 de abril de 2018, ECLI:ES:TS:2018:1597; de 2 de febrero de 2018, ECLI:ES:TS:2018:884; y de 11 de mayo de 2023, ECLI:ES:TS:2023:2137).