

LA BASE DE COTIZACIÓN DE LAS VACACIONES NO DISFRUTADAS AL FINAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

Isabel Otxoa Crespo

*Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Escuela de Relaciones Laborales. UPV-EHU*

EXTRACTO

Según una práctica habitual, la base de cotización correspondiente a los días de vacaciones no disfrutadas a la finalización del contrato de trabajo se integra solo con la cuantía de la remuneración correspondiente a las vacaciones, calculada según la cantidad a percibir en el periodo, sin prorrata de las pagas extras. La nueva obligación de cotizar establecida por [Ley 53/2002](#) no tuvo un desarrollo en las normas de cotización de rango inferior que precisara la forma de cumplir el mandato legal. La fórmula que se está utilizando ha supuesto una reducción generalizada de la base sobre la que se cotizará durante la percepción de la prestación contributiva de desempleo y de la base reguladora para el cálculo de la misma prestación. El análisis del problema obliga a revisar la cuestión del alcance de la obligación de abono y cotización de las gratificaciones extraordinarias en el cálculo de la liquidación final cuando existen vacaciones pendientes.

Palabras claves: vacaciones fin contrato, remuneración y cotización.

Sumario

1. Regulación vigente
2. Antecedentes de la norma actual
3. La aplicación mayoritaria de la normativa vigente
4. Derecho a las vacaciones, su remuneración y el carácter de las pagas extras

1. REGULACIÓN VIGENTE

El artículo 40 de la [Ley 53/2002](#), de 30 de noviembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, modificó el artículo 109 de la [LGSS](#), estableciendo en su apartado 1, párrafo 3.º la obligación de la empresa de cotizar por las percepciones correspondientes a vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas a la finalización del contrato de trabajo, mediante liquidación complementaria a la del mes de extinción del contrato. Por otro lado, el artículo 1.3 de la [Ley 45/2002](#), de 12 de diciembre, reformó el artículo 209 de la [LGSS](#), disponiendo en su apartado 3 que la situación legal de desempleo y el nacimiento del derecho a las prestaciones se produciría una vez transcurrido –de existir– el periodo de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas con anterioridad a la finalización de la relación laboral. Asimismo, el artículo 1.4 de la misma norma modificó el artículo 210 de la [LGSS](#), estableciendo en su apartado 4 el referido periodo como de cotización a efectos de establecer la duración de la prestación. Finalmente, la disposición adicional 7.ª incorporó en el artículo 125 de la [LGSS](#) la situación de vacaciones no disfrutadas y cotizadas al final del contrato como situación asimilada al alta.

2. ANTECEDENTES DE LA NORMA ACTUAL

La obligatoriedad de la cotización de las cantidades abonadas en concepto de vacaciones no disfrutadas al final del contrato no ha sido objeto de regulación específica hasta fechas relativamente recientes. Por Resolución de la Dirección General de la Seguridad Social de 11 de junio de 1974 (BOMT 9/76) se indicaba que las cantidades percibidas en la liquidación final en concepto de vacaciones no disfrutadas debían cotizarse, al no aparecer entre los conceptos excluidos de la base de cotización por el artículo 2.1 de la [Ley 24/1972](#), de 21 de junio. No se realizaba ninguna prescripción sobre la fórmula de cotización, que aparece en la Resolución de 20 de julio de 1989 de la Dirección General de Régimen Jurídico de la Seguridad Social, no publicada, que indicaba que la cantidad abonada en concepto de vacaciones no disfrutadas debía cotizarse mediante una liquidación complementaria retroactiva referida al periodo tomado en cuenta para el cálculo de las vacaciones correspondientes.

Algunos de los sujetos obligados a cotizar las consideraban exentas con base en el tenor literal del artículo 11 del [Convenio n.º 132 OIT](#), que denomina indemnización compensatoria a la cantidad abonada en la liquidación por tal concepto. Frente a este argumento, la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TS¹ se pronunció siempre afirmativamente sobre la obligatoriedad de

¹ Entre otras, [SSTS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 30 de abril de 1996, rec. núm. 11428/1991](#); [de 11 de junio de 1996, rec. núm. 10987/1991](#) y [de 29 de febrero de 1997, rec. núm. 8216/1992](#).

la cotización, en función de que el carácter del abono era materia de derecho interno y, de acuerdo con el artículo 26 del **ET de 1980** y restantes normas reguladoras², las cantidades percibidas durante los periodos de descanso retribuido computables como de trabajo tenían carácter salarial.

Admitida la obligatoriedad de la cotización, la práctica habitual consistía en integrar en la base la cantidad abonada en concepto de vacaciones en la liquidación final, con el resto de conceptos salariales del último mes³, lo que solía tener como consecuencia el superar el tope dejando parte de la cantidad exenta de cotización. Lo extendido de la práctica se refleja en los pleitos contra el INEM en la jurisdicción social sobre base reguladora de las prestaciones de desempleo. En ese caso, doctrina judicial reiterada⁴ establecía que para el cálculo de la prestación no se debían tener en cuenta las bases de cotización que denominaba anormales⁵, interpretando que el promedio de las bases de los últimos 180 días de ocupación cotizada debía referirse a las resultantes de las retribuciones correspondientes a conceptos devengados de manera ordinaria a lo largo del periodo.

Por su parte, la Inspección de Trabajo levantaba actas de liquidación de cuotas, que los tribunales de lo contencioso confirmaban, bajo el criterio de que la remuneración de las vacaciones se devengaba mes a mes a lo largo del año, con independencia de que se abonase al finalizar la relación laboral⁶. Las resoluciones se fundaban en el artículo 1.2 de la Orden de Cotización en relación con su disposición adicional primera (en la actual Orden, en el mismo sentido, art. 27) que establecía que las gratificaciones que no hubiesen podido cuantificarse anticipadamente a efectos de su prorrateo a lo largo del año deberían ser objeto de una liquidación complementaria en relación con los meses en que se devengaron.

En los años 2001 y 2002 se regula la cuestión de manera específica, en la línea del criterio administrativo preexistente y la doctrina de los tribunales. La disposición adicional primera de las Órdenes de Cotización de ambos años⁷ dispuso que las vacaciones no disfrutadas abonadas en la liquidación final debían cotizarse mediante el prorrateo de la cantidad abonada durante todos los

² Artículo 2 del Decreto 2380/1973 y Orden de 29 de noviembre de 1973.

³ ÁLVAREZ CORTÉS, J. C. y otros: *Supuestos Básicos de Seguridad Social*, Tecnos, 1998, págs. 95-98.

⁴ **STSJ de Cantabria de 24 de octubre de 2000, rec. núm. 272/2000**, en su fundamento jurídico 2.º señala como notorio el que la generalidad de los Tribunales Superiores da la razón al INEM en su cálculo de las bases de los últimos 180 días cotizados reduciendo de la última base mensual la cuantía correspondiente a las vacaciones no disfrutadas y cotizadas. En el mismo sentido, la **STSJ de Cataluña, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 8 de noviembre de 2004, rec. núm. 2547/1998**, cita otras sentencias, calificando la doctrina como antigua.

⁵ **STSJ de la Comunidad Valenciana de 10 de septiembre de 2002, rec. núm. 382/2002**, citando, entre otras, la STCT de 1 de octubre de 1983.

⁶ **SSTSJ de Aragón, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 11 de abril de 2000, rec. núm. 617/1996**; de Cataluña, **Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 14 de octubre de 2004, rec. núm. 2554/1998** y de **25 de octubre de 2004, rec. núm. 2626/1998**. Esta última, en su fundamento jurídico 7.º, recoge el hecho de que durante años la Inspección de Trabajo había consentido a la empresa integrar la remuneración de las vacaciones no disfrutadas en la base de cotización del último mes.

⁷ Órdenes de 29 de enero de 2001 y de 31 de enero de 2002.

días de duración del contrato, o por el número de meses en los casos de trabajadores de retribución mensual, realizándose una liquidación complementaria.

3. LA APLICACIÓN MAYORITARIA DE LA NORMATIVA VIGENTE

La reforma por [Ley 53/2002](#) abandonó el criterio de la proyección hacia detrás de la cotización, creando una nueva obligación hacia adelante, disponiendo que la liquidación y cotización complementaria deben comprender los días de duración de las vacaciones «aun cuando alcancen también el siguiente mes natural o se inicie una nueva relación laboral durante los mismos, sin prorrateo alguno y con aplicación, en su caso, del tope máximo de cotización correspondiente al mes o meses que resulten afectados».

El cambio no tuvo ningún desarrollo en las normas de cotización de rango inferior. El Reglamento de Cotización de 22 de diciembre de 1995 ([RD 2064/1995](#)) no incorporó la nueva obligación: sus artículos 13 y 14, sobre duración y extinción de la obligación de cotizar, respectivamente, no contienen referencia alguna a la situación de vacaciones no disfrutadas al finalizar el contrato. Tampoco hay mención en la sección 10, subsección 3 del Reglamento, que trata sobre las peculiaridades de la cotización en determinadas situaciones de alta o asimiladas. El artículo 68 regula la cotización en las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, remitiendo en su apartado 2, para la determinación de las bases de cotización, a lo que el Ministerio de Trabajo disponga. El artículo 69.2 regula la base de cotización en situaciones de permanencia en alta sin retribución, cumplimiento de deberes de carácter público, permisos y licencias disponiendo que las bases de cotización en dichas situaciones serán las mínimas para cada contingencia, salvo que en las normas específicas se disponga otra cosa. Ha de entenderse que por norma específica se refiere, entre otras que pudiesen dictarse, a la orden de cotización de cada año. Por fin, el artículo 70 regula la base de cotización en la situación de percepción de la prestación de desempleo contributivo, que es el promedio de las bases de los últimos seis meses de ocupación cotizada, y en la situación de percepción del subsidio para mayores de 55 años, que es la base mínima vigente. La situación de vacaciones no disfrutadas al final del contrato tampoco aparece regulada en las órdenes anuales de cotización, que se ocupan en detalle de las bases por las que cotizar en el resto de situaciones.

La falta de una regulación clara y completa sobre la materia ha dado lugar a prácticas diversas. Varía la cantidad de días que se cotizan cuando del cálculo de las vacaciones pendientes resulta una fracción de día, realizándose normalmente un redondeo hacia arriba o hacia abajo según la fracción alcance o no el 50%⁸. Y respecto a los días cotizados, la práctica más habitual en la

⁸ La [STSJ de Aragón de 27 de octubre de 2004, rec. núm. 838/2004](#) declara inadmisibile que se asigne una fracción de día de vacaciones en el certificado de empresa, pero no se pronuncia sobre lo que hubiese sido correcto. En su fundamento jurídico 1.º «(...) lo que consta es que se consignó en él que las vacaciones no disfrutadas eran 21,50 (días). En suma, debe quedar ese dato –como mera expresión del certificado– integrado en el indicado hecho, sin más rec-

gestión consiste en integrar la base de cotización de las vacaciones no disfrutadas sobre la retribución ordinaria de los días correspondientes, sin añadir la prorrata de las pagas extraordinarias. Esto genera consecuencias en la subsiguiente prestación de desempleo: las bases correspondientes al periodo de vacaciones no disfrutadas se tendrán en cuenta para realizar el promedio de las de los últimos 180 días de ocupación cotizada, con lo que prestación y base de cotización durante el periodo de percepción de la prestación contributiva se verán disminuidas.

La cuestión no se plantea en el caso de que, de acuerdo al artículo 31 del ET, las partes hubiesen acordado el abono prorrateado de las pagas junto con el salario mensual a lo largo de los 12 meses del año. En este supuesto, en la práctica de la gestión de nóminas y seguros sociales, se está abonando la prorrata de pagas también en el periodo posterior a la extinción de la relación laboral, como parte integrante de la remuneración de las vacaciones, y la base reflejada en el certificado de empresa para el SEPE mantiene los valores de los periodos de trabajo efectivo. El problema surge cuando las pagas extras se abonan en momentos puntuales del año.

La fórmula de cotización de las vacaciones no disfrutadas que excluye la prorrata de pagas extras se ha propuesto durante un tiempo por la TGSS. De los consultados, en el manual de cotización de 2003 (pág. 147 de la sección de Casos Prácticos), así como en los del 2007 y 2008 (pág. 170 de la misma sección) el ejemplo de cotización de los días de vacaciones en la liquidación final no incorpora en la base la prorrata de pagas extras. Los manuales de los años 2009 y 2010 sí la incorporan (pág. 164 de la sección de Casos Prácticos), y también la Guía Cotiza correspondiente al año 2012 (pág. 202). A partir de entonces, las guías de la TGSS no incluyen ejemplos prácticos, lo que ha dado lugar a que la opinión favorable a no cotizar pagas en el periodo se extienda en los foros de debate sobre gestión de nóminas⁹.

La mayoría de los manuales de consulta sobre realización de nóminas y seguros sociales, al realizar supuestos de cotización del finiquito no incluyen en la base de las vacaciones la prorrata de pagas¹⁰, y tampoco la incluyen los programas informáticos, siguiendo al parecer instrucciones verbales de la administración de la TGSS. La doctrina científica no ha prestado gran atención al problema, y quien se ha detenido¹¹ ha puesto de manifiesto la rebaja notoria de la prestación

tificación o adición (la hora del despido no consta, ni tiene interés alguno); tampoco es admisible fracción de día vacacional, pero sean 24, 22 o 21 los días, la cuestión no queda alterada (...).

⁹ <http://foros.rhhmagazine.com/vertema.asp?foro=general&idTema=81854>, entrada del 5 de junio de 2012. Los argumentos de quienes debaten destacan por la ausencia de referencias a la posición de las autoridades administrativas sobre el tema, dado que no se conoce.

¹⁰ FERRER LÓPEZ, M. A.: *Cómo confeccionar nóminas y seguros sociales*, Deusto, en las ediciones consultadas a partir del año 2007, págs. 126 y ss, y sucesivas ediciones anuales hasta hoy, *Formularios y supuestos prácticos de Seguridad Social*, AA. VV., actualización de 2014, GVI-186 y ss. Entre quienes liquidan las vacaciones con prorrata de pagas está CORTÉS SEIDEDOS, J.: *Manual práctico de nóminas y seguros sociales*, Lex Nova, 2012, págs. 319 y ss.

¹¹ CAVAS MARTÍNEZ, F. y FERNÁNDEZ ORRICO, F. J., «Modificaciones en el nivel contributivo por desempleo general u ordinario», en AA. VV. (coord. Sempere Navarro, A. V.), *Empleo, despido y desempleo tras las Reformas de 2002, Análisis de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre*, Thomson Aranzadi, 2003, págs. 184 y 185.

como consecuencia de la inclusión de los periodos de vacaciones no disfrutadas dentro de la base reguladora de la prestación, reclamando retoques que evitasen el perjuicio para quien cesa con vacaciones pendientes.

4. DERECHO A LAS VACACIONES, SU REMUNERACIÓN Y EL CARÁCTER DE LAS PAGAS EXTRAS

La redacción del artículo 109.1, que dispone que la cotización de los días de vacaciones debe realizarse sin prorrateo alguno, ha sido entendida como excluyente de la prorrata de las pagas extras en la base de cotización. Sin embargo, leída en su contexto, la expresión sin prorrateo alguno se refiere a la situación de simultaneidad de la cotización por las vacaciones no disfrutadas y el inicio una nueva relación laboral en el mismo periodo. En ese supuesto, dice la norma, deberán cotizarse las cantidades íntegras a que dan lugar de ambas situaciones sin prorrateo alguno y con el único límite del tope máximo de cotización. De exceder el tope, se aplicará la norma general del prorrateo de cotizaciones prevista para la situación de pluriempleo en el artículo 9.3 del Reglamento de Cotización.

Considerando, como ya se ha señalado, que no hay una norma específica sobre de la configuración de las bases en las vacaciones no disfrutadas y remuneradas al final del contrato, la cuestión debe analizarse sobre la base de la remuneración de las vacaciones y las normas generales de cotización aplicables.

El artículo 38.1 del ET reconoce 30 días de vacaciones retribuidas durante el año, que la jurisprudencia ha entendido se refiere al año natural¹². De no cumplirse la anualidad, el disfrute de las vacaciones tiene relación con el tiempo de trabajo efectivo (y periodos asimilados), en cumplimiento de la regla de proporcionalidad del artículo 4 del [Convenio n.º 132 OIT](#)¹³. En el supuesto de que el contrato de trabajo termine sin que las vacaciones se hayan disfrutado, se sustituirán por una compensación financiera (art. 7.2 [Directiva 2003/88/CE](#) sobre ordenación del tiempo de trabajo). Sobre el cálculo de la compensación, interpretando el artículo 7.2, el TJCE declaró que la fórmula es la misma se disfruten durante o después de finalizada la relación laboral; en ambos casos debe mantenerse la retribución ordinaria del trabajador¹⁴.

¹² AA. VV.: *Jornada laboral, vacaciones, permisos y suspensión del contrato de trabajo*, Aranzadi, 2005, pág. 155. Y STS de 17 de septiembre de 2002.

¹³ SEMPERE NAVARRO, A. V. y CHARRO BAENA, P.: *Las vacaciones laborales*, Thomson Aranzadi, 2003, pág. 66.

¹⁴ La [Sentencia Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18](#), sobre la compensación económica dice en su apartado 61 que «(...) deberá calcularse de tal modo que el referido trabajador ocupe una situación comparable a aquella en la que se habría encontrado si hubiera ejercitado el mencionado derecho durante su relación laboral. De ello se sigue que la retribución ordinaria del trabajador, que es la que debe mantenerse durante el periodo de descanso correspondiente a las vacaciones anuales retribuidas, resulta asimismo determinante para el cálculo de la compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al finalizar la relación laboral».

De acuerdo con el derecho interno, la compensación a que se refiere la norma es salario, ya que según el artículo 26 del ET, lo son la totalidad de las percepciones económicas que los trabajadores perciben como contraprestación de sus servicios, ya retribuyan el trabajo efectivo o los periodos de descanso computables como de trabajo. Así lo tiene declarado reiteradamente y a todos los efectos el TS¹⁵.

Según el artículo 7 del Convenio n.º 132 OIT, la remuneración de las vacaciones debe comprender todos los conceptos salariales en su promedio (STS de 1 de octubre de 1991, rec. núm. 667/1991) y solo quedan excluidos los conceptos extraordinarios que remuneran actividades extraordinarias (STS de 30 de noviembre de 1989, núm. 1276/1989). Excepción a este criterio es la no inclusión de alguno o algunos conceptos salariales ordinarios y habituales siempre que se derive de un convenio colectivo que expresamente los excluya (por todas, STS de 13 de julio de 2012, rec. núm. 158/2011).

La pregunta es si las pagas extras están incluidas en el salario a mantener. Las pagas tienen carácter salarial, y se van generando día a día con la ejecución de la prestación laboral¹⁶. La cuantía de la paga se ve reducida de acuerdo con la duración de los periodos de IT, precisamente porque no se ha generado, a no ser que un convenio colectivo disponga su cobro como mejora de la prestación de Seguridad Social. Las pagas se ven reducidas cuando en su periodo de devengo ha existido una huelga, si bien la empresa debe esperar a repercutir la reducción a la fecha en que deban percibirse y no antes (STS de 26 de mayo de 92, rec. núm. 534/1992).

A falta de acuerdo sobre prorrateo mes a mes, según el TS¹⁷ las pagas son salario diferido devengado día a día, cuyo vencimiento tiene lugar, salvo pacto en contrario, en fechas establecidas de periodicidad superior al mes. Durante los periodos de trabajo efectivo se generan las pagas extras, y también durante los periodos de descanso remunerado. El disfrute del descanso semanal y los permisos retribuidos del artículo 37 del ET no tienen ninguna incidencia en la percepción de las pagas, tampoco lo tiene –como es notorio– el disfrute de las vacaciones mientras la relación laboral está viva.

La duda sobre si el concepto remuneración ordinaria aplicable al abono de los periodos de vacaciones incluye o no la prorrateo de las pagas extraordinarias correspondientes a los días de su disfrute únicamente se plantea cuando se compensan económicamente terminada la relación laboral. En otro caso, la paga extra se percibirá entera con total independencia de que en su periodo de devengo se hayan disfrutado periodos de vacaciones remuneradas.

¹⁵ Por todas, STS de 11 de noviembre de 2013, rec. núm. 2674/2012.

¹⁶ SEMPERE NAVARRO, A. V.: «Dudas sobre las pagas extras», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 11/2013, parte Comentario, pág. 1.

¹⁷ SSTS de 6 de mayo de 1999, rec. núm. 2450/1998, de 21 de diciembre de 2010, rec. núm. 1057/2010 y de 10 de marzo de 2011, rec. núm. 1950/2010.

La práctica habitual en el cálculo de las liquidaciones consiste en establecer como fecha límite del cálculo de la prorrata de las pagas la del fin del contrato. De tal manera que si la parte empleadora tomase la decisión de despedir en una fecha en que las vacaciones están pendientes de disfrutar, el devengo de las pagas terminaría entonces. Si, por el contrario, la comunicación de cese se produjese en el momento inmediato posterior al disfrute de las vacaciones pagadas, las pagas se devengarían hasta dicha fecha.

El trato diferente a ambas situaciones es contradictorio con el carácter sinalagmático de la prestación laboral. Ante una misma duración de la prestación de trabajo, la duración o cuantía del abono de las vacaciones no puede depender de la voluntad de uno de los contratantes.

La parte del salario diferido en que consisten las pagas extraordinarias se vuelve exigible desde el momento en que termina la relación laboral¹⁸. La respuesta a la pregunta de si debe sumarse al salario de los días pendientes de vacaciones la parte proporcional de las pagas correspondientes a esos días, debe ser afirmativa.

La diferente remuneración de las vacaciones pendientes haciéndola depender de la subsistencia del contrato de trabajo a la fecha de su disfrute no tiene apoyo legal alguno. No se trata de que, tal como suele objetarse, las pagas extras sigan devengándose extinta la relación laboral, sino que la remuneración de las vacaciones tiene que mantener el nivel del salario ordinario o normal, del que las pagas extraordinarias son una parte¹⁹. Por otro lado, si para el cálculo del periodo de vacaciones pendientes deben computarse los días transcurridos entre el 1 de enero del año corriente y la fecha del inicio del descanso remunerado, el que esta fecha se sitúe dentro del periodo de vigencia del contrato o inmediatamente después no puede tener ninguna consecuencia en términos de diferente retribución y cotización.

La obligación de cotizar las pagas extras durante las vacaciones anuales retribuidas se establece en el artículo 109.1 de la **LGSS**, que dispone que las percepciones de vencimiento superior al mes se prorratearán en la base a lo largo de los 12 meses del año. En contratos que duran todo el año natural de acuerdo con el artículo 38.1 del **ET** habrá, como mínimo, 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas, por lo que también en dicho periodo, que es un mes de los 12 que tiene el año, la base estará constituida por la suma ingresos del mes y la parte proporcional de las pagas. En el periodo de vacaciones disfrutadas durante el contrato, la prorrata de pagas se suma a la remuneración de las vacaciones.

No cuenta con base legal alguna el cambio de la fórmula de pago y cotización de las vacaciones retribuidas según se disfruten durante o a la terminación del contrato. Por otra parte, y

¹⁸ STS de 20 de enero de 2006, rec. núm. 3811/2004.

¹⁹ Sostiene lo contrario CHARRO BAENA, P.: *El derecho a las vacaciones retribuidas en el ámbito laboral*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1993, pág. 358. La razón estaría en que no son salario ordinario al no tener carácter mensual.

respecto a los trabajadores con contrato temporal, ese cambio infringiría la [Directiva 1999/70/CE](#) de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, al hacer de peor derecho a las personas con contrato de duración determinada, que en relaciones inferiores al año natural no acostumbran a disfrutar las vacaciones sino que las cobran en la liquidación final.

La cláusula 4 del Acuerdo Marco dispone que por lo que respecta a las condiciones de trabajo no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. La expresión condiciones de trabajo, según la jurisprudencia comunitaria, debe interpretarse de manera amplia e incluye los conceptos retributivos²⁰, y sin duda alcanza al salario que compensa las vacaciones no disfrutadas. El trato diferente podría no ser discriminatorio en el caso de que se justificase en razones objetivas, que en este caso no existen.

En conclusión, la remuneración de las vacaciones no disfrutadas al final del contrato de trabajo debe calcularse de la misma forma en la que se calcularía de disfrutarse durante el contrato. Esto significa que los días de las vacaciones no disfrutadas deben abonarse integrando en el concepto de salario ordinario las pagas extraordinarias correspondientes a dichos días, que deberán formar parte de la base de cotización del periodo.

²⁰ CASTELLANO BUGUILLO, E. y PÉREZ GUERRERO, M.ª L.: «El contrato de duración determinada en la jurisprudencia comunitaria», *RRL* núms. 15-16, agosto 2008, págs. 128-129.