



Roj: **STS 5615/2025 - ECLI:ES:TS:2025:5615**

Id Cendoj: **28079140012025101102**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **02/12/2025**

Nº de Recurso: **192/2024**

Nº de Resolución: **1171/2025**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **ISABEL OLMOS PARES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ, Sala de lo Social, Cataluña, 27-12-2023 (rec. 22/2023),
STS 5615/2025**

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 1.171/2025

Fecha de sentencia: 02/12/2025

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 192/2024

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 02/12/2025

Ponente: Excm. Sra. D.^a Isabel Olmos Parés

Procedencia: T.S.J.CATALUÑA SOCIAL

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

Transcrito por: CGG

Nota:

CASACION núm.: 192/2024

Ponente: Excm. Sra. D.^a Isabel Olmos Parés

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 1171/2025

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.^a Concepción Rosario Ureste García, presidenta

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

D. Juan Martínez Moya

D.^a Isabel Olmos Parés

En Madrid, a 2 de diciembre de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación ordinaria interpuesto por la letrada doña María Pilar Verdes Sanz, en nombre y representación de la mercantil Dir Aerobic, SL contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 46/2023, en fecha 27 de diciembre, procedimiento 22/2023, en actuaciones seguidas en virtud de demanda sobre Conflicto Colectivo a instancia de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Cataluña (CCOO) contra la empresa Dir Aerobic, SL .

Ha comparecido en concepto de parte recurrida Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Cataluña (CCOO), representada y defendida por la letrada doña Tamara Isabel Cuenca Flores.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Isabel Olmos Parés.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Por la representación letrada de Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Cataluña (CCOO), se presentó demanda sobre Conflicto Colectivo de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimó de aplicación terminó suplicando se dictara sentencia por la que:

«se condene a la mercantil demandada a reconocer y abonar a los/las trabajadores/as el promedio correspondiente, teniendo en cuenta el periodo de tiempo efectivo de trabajo, por el concepto Incentius como integrante de la retribución de vacaciones».

SEGUNDO.-Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en la grabación del acto, adjuntándose a las actuaciones la prueba pacíficamente incorporada por ambas partes.

TERCERO.-Con fecha 27 de diciembre de 2023 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña dictó sentencia, en la que se exponían los siguientes hechos probados:

«PRIMERO.- El conflicto afecta a los trabajadores de la mercantil DIR AEROBIC SL que prestan sus servicios en los Centros ubicados en la provincia de Barcelona (todos ellos en la Capital, salvo los dos de Sant Cugat del Vallés) según la relación efectuada por el hecho segundo de la demanda, en delimitada referencia a la Cláusula Anexa de sus contratos que aparece redactada bajo el siguiente tenor:

"El complemento salarial denominado INCENTIVOS retribuye una sesión de actividades dirigidas efectivamente dada por el/la trabajador/a. En todos los supuestos en los que el/la trabajadora no ha podido impartir la sesión, como por ejemplo enfermedad o accidente, permiso retribuido u otros, este plus no se abonará. La única excepción se produce durante el período de vacaciones o por el permiso de boda propia, en los que no se abonarán incentivos, pero como compensación, por cada día de vacaciones, la empresa retribuirá el doble de la retribución fija que cobra normalmente el técnico, es decir, la retribución fija normal y adicionalmente una cantidad igual en concepto de Salario Especial Vacaciones. Estos incentivos se retribuirán de acuerdo con el precio por sesión, (y)... será variable en función de la mejora o desmejora profesional del/ de la trabajador/a.

Esta cláusula no será de aplicación a la hora de calcular el importe de las vacaciones en la liquidación del contrato; en este caso se tomará como referencia de cálculo el salario percibido en el último año"

SEGUNDO.-Bajo el epígrafe "Grupos Profesionales" dispone el artículo "40" del Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios que Los trabajadores comprendidos en su ámbito funcional "serán clasificados en unos niveles funcionales identificados con las denominaciones de Grupo 1, Grupo 2, Grupo 3, Grupo 4 y Grupo 5, pudiéndose Incluir dentro de los mismos distintos niveles cuya confluencia se establece según las funciones y las tareas básicas que desempeñan, así como, por la formación o especialización exigida para ejercerlas".

Incluyendo (así) en Grupo 1 a "los Directores Generales, Gerentes de los Gimnasios o Centros de Actividad Físico-Deportiva"; en el 2 a los Directores de Departamentos (financiero, RRHH, comercial, marketing, de actividades técnicas, así como, médico, etc) en el Nivel I y a los Fisioterapeutas, DUE, Contable, Secretaria/o de Dirección, Jefe de Mantenimiento, etc. en el Nivel II). En el 4 (también por niveles) al masajista, oficial de 2.^a de mantenimiento de instalaciones, oficial administrativo 2.^a, recepcionista, taquillero, socorrista, monitor unidisciplinar, dependiente tienda propia dentro de las instalaciones deportivas, encargado de limpieza.; así como a los auxiliares administrativos, telefonistas, control de acceso, portero, esteticista. Y en el 5 (entre otros) al personal de limpieza, peón de mantenimiento de instalaciones y personal de vestuarios".

Referencia, igualmente, el Grupo 3 dos niveles; incluyendo en el I "todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: coordinador fitness, actividades aeróbicas, de piscina, de raqueta, de clases colectivas, de mantenimiento de instalaciones, oficial administrativo 1.ª, oficial de 1.ª de mantenimiento de instalaciones, coordinador recepción"; y en el II a las que correspondan a las categorías de "monitor multidisciplinar...trabajador que imparte más de una disciplina o actividad dirigida diferentes, independientemente de la instalación o medio donde se imparta, incluyendo los socorristas y/o monitores de sala, que también impartan otra disciplina o actividad dirigida".

TERCERO.- El precio del "concepto *incentius* está establecido en unas tablas de Excel realizadas por la empresa" para 6 categorías diferentes y con precios también diversos"; siendo "decisión unilateral de la empresa" la pertenencia a un grupo u otro.

Los trabajadores adscritos a sesiones de actividades dirigidas perciben habitualmente (y, en todo caso, durante más de seis meses por el periodo anual de referencia) un incentivo por su efectivo desempeño; en una cuantía sensiblemente superior a la devengada por salario base, pudiendo llegar a duplicar el importe del mismo».

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

«Que rechazando las excepciones de falta de agotamiento de la conciliación previa e inadecuación de procedimiento estimamos la demanda de conflicto colectivo promovido por Dª Tamara Isabel Cuenca Flores en la representación que ostenta de la CONFEDERACION SINDICAL DE LA COMISSIÓ OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA (CCOO) contra la empresa DIR AEROBIC SL; reconocemos el derecho de los trabajadores que perciben el denominado complemento *incentius* durante al menos 6 meses entre los 11 precedentes, a que en la retribución de vacaciones se les abone el promedio anual satisfecho por dicho concepto para el supuesto de que su importe sea superior al debido como cantidad fija en aplicación de sus Anexos contractuales».

CUARTO.-Frente a dicha resolución se interpuso recurso de casación ordinaria por la representación legal de la empresa demandada, siendo admitido a trámite por providencia de esta Sala de 15 de octubre de 2024.

QUINTO.-Impugnado el recurso por la parte recurrida, se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerar improcedente el recurso.

Instruida la Excma. Sra. Magistrada ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 2 de diciembre de 2025, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. La cuestión suscitada en el presente recurso de casación ordinaria es la de determinar si procede la inclusión del complemento salarial denominado "Incentius" o simplemente incentivos, que se percibe habitualmente por los trabajadores afectados por este conflicto o, en todo caso, durante más de seis meses por el periodo anual de referencia, el que retribuye la efectiva realización de cada sesión de actividad dirigida, durante el disfrute de sus vacaciones.

2. La demanda de conflicto colectivo presentada por CCOO ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, contra la empresa Dir Aerobic SL, solicitaba la inclusión del complemento salarial *Incentius* en la remuneración del periodo de vacaciones en el promedio correspondiente.

3. La Sala de lo Social de Cataluña estimó la demanda reconociendo el derecho de los trabajadores que perciben el denominado complemento de incentivos durante al menos 6 meses entre los 11 precedentes, a que en la retribución de vacaciones se les abone el promedio anual satisfecho por dicho concepto, para el supuesto de que su importe sea superior al debido como cantidad fija en aplicación de sus anexos contractuales.

4. Por la representación de empresa Dir Aerobic SL se presenta recurso de casación contra la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña en base a cuatro motivos de recurso: en el primero alega inadecuación de procedimiento, en base al artículo 207 b) LRJS y cita Jurisprudencia de esta Sala; en el segundo, con el mismo amparo procesal que el primero, alega la incompetencia de jurisdicción con infracción de los arts. 6 y 8 de la LRJS; en el tercero, con amparo en el art. 207 d) de la LRJS, por error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obran en autos y que demuestran equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios, pretende la revisión del hecho probado tercero; en el cuarto, en base al art. 207 e) de la LRJS, por infracción de las normas del ordenamiento jurídico y de la jurisprudencia aplicables para resolver el caso, aduce la infracción de los artículos 3.1 c) del ET y 1255 y 1261 del CC.

5. El recurso ha sido impugnado por CCOO en base a las alegaciones que oportunamente se pondrán de manifiesto a la hora de resolver cada uno de los motivos.

6.El Ministerio Fiscal ha emitido informe en el sentido de que interesa la desestimación del presente recurso de casación.

SEGUNDO.- 1.Como ya se ha puesto de manifiesto, en el primer motivo de su recurso la empresa plantea, con amparo en el art. 207 b) de la LRJS, la inadecuación de procedimiento y, sostiene que si bien el hecho quinto de la demanda hace referencia a que el objeto de la litis es el abono del concepto "incentivos" durante el mes de vacaciones de la persona trabajadora perteneciente a la plantilla de Dir Aerobic y, asimismo, en el hecho segundo, al determinar el ámbito de aplicación, se establece que el conflicto afecta a los intereses generales de toda la plantilla de Dir Aerobic, dichos extremos no son ciertos, tal y como consta en el documento nº 1 del ramo de prueba documental que aportó al acto de la vista oral y, añade que, la modificación del hecho probado tercero que se solicita en este mismo recurso acreditará que no toda la plantilla de la empresa resulta afectada, puesto que hay trabajadores de la empresa que no tienen pactado y, por ende, no perciben este concepto "incentivos".

2.La parte demandante, sindicato CCOO, al impugnar señala que el elemento objetivo relativo a la afectación de intereses generales vendría dado por la propia causa de pedir y *petitum* circunscrito a una cuestión colectiva que afecta a toda la plantilla de los centros de trabajo indicados en el hecho segundo de la demanda y hecho probado primero de la sentencia y cuyos contratos contienen la Cláusula Anexa relativa al complemento salarial de incentivos. El elemento subjetivo respecto a la necesaria homogeneidad vendría propiciado por la imputación en abstracto a quienes y cuando deberían ser retribuidos por el incentivo por razón de su actividad profesional y al realizar las sesiones dirigidas. Por ello, concluye que es adecuada la tramitación del presente procedimiento mediante la modalidad procesal de conflicto colectivo.

3.Visto lo alegado por la empresa al plantear este primer motivo, en el sentido de que la inadecuación parte de un error de la sentencia que trata de remediar la propia parte recurrente a través de la revisión fáctica que le permite el art. 207 d) de la LRJS, se hace evidente la necesidad de invertir el orden de los motivos de recurso a la hora de resolverlos. De este modo, comenzaremos con el motivo tercero, esto es, la revisión del ordinal tercero de los probados para a continuación resolver este motivo primero destinado a la inadecuación de procedimiento.

4.El hecho probado tercero de la sentencia de instancia tiene el siguiente contenido:

«El precio del "concepto *incentius* está establecido en unas tablas de Excel realizadas por la empresa" para 6 categorías diferentes y con precios también diversos"; siendo "decisión unilateral de la empresa" la pertenencia a un grupo u otro.

Los trabajadores adscritos a sesiones de actividades dirigidas perciben habitualmente (y, en todo caso, durante más de seis meses por el periodo anual de referencia) un incentivo por su efectivo desempeño; en una cuantía sensiblemente superior a la devengada por salario base, pudiendo llegar a duplicar el importe del mismo».

5.La redacción que, en su lugar, propone la empresa recurrente es la que sigue:

«Determinados contratos de trabajo suscritos con personal de DIR AEROBIC contienen una cláusula, conforme a la cual, la persona trabajadora percibe un complemento salarial bajo el nombre "incentius", por sesión de actividades dirigidas efectivamente impartida. Por consiguiente, resulta condición necesaria para su devengo que dicha sesión se imparta efectivamente por la persona trabajadora en cuestión. Asimismo, su importe se fija atendiendo a circunstancias personales concurrentes en la persona trabajadora».

6.Como sustento de su revisión fáctica, la empresa alega el documento núm. 1 aportado al acto de la vista oral y, afirma que es obvia la trascendencia de la modificación postulada, puesto que no todas las personas trabajadoras pertenecientes a la plantilla de Dir Aerobic perciben este complemento salarial, sino únicamente aquellas con las que se haya pactado individualmente dicho complemento en una cláusula adicional al contrato de trabajo suscrito. Por ello, considera que estamos ante un pacto que deriva de la autonomía de la voluntad de las partes, y no ante un complemento convencional o normativamente exigido. Por otra parte, añade que, contrariamente a lo indicado por el TSJ de Cataluña, dicho incentivo no retribuye el efectivo desempeño de la persona trabajadora, sino cada sesión de actividad dirigida efectivamente e impartida por el/la técnico/a titular de tal sesión.

7.El sindicato CCOO en su escrito de impugnación sostiene que la sustitución íntegra propuesta por la empresa recurrente para el hecho probado tercero carece de la necesaria trascendencia para modificar el fallo, dado que el redactado propuesto coincide sustancialmente con el que ya viene reflejado en el hecho probado primero.

8.La revisión no puede prosperar, pues, en primer lugar, el documento núm. 1 aportado por la empresa y que sostiene la revisión del hecho probado tercero es el mismo documento valorado por la Sala de instancia a la

hora de establecer la redacción del ordinal tercero (también del ordinal primero) del apartado de los hechos probados. Así lo afirma expresamente la Sala en su sentencia.

Como indica nuestra sentencia 62/2025, de 29 de enero (recurso 274/2022): «Es reiterada la doctrina de esta Sala en orden a que la revisión de los hechos probados no puede tener su apoyo en la prueba documental que ha servido al juzgador de instancia para obtener el que declara probado ya que esa valoración objetiva y producto de toda la prueba practicada no puede ser sustituida por la parcial y subjetiva de la parte».

9. En todo caso, tampoco se detecta error de la Sala de instancia. La empresa señala que no todas las personas trabajadoras pertenecientes a la plantilla de Dir Aerobic perciben este complemento salarial, sino solo aquellas que imparten efectivamente cada sesión de actividades dirigidas, pero la Sala de instancia precisamente afirma esto último en el ordinal tercero, segundo párrafo, que es el hecho que se pretende modificar, esto es, que: «Los trabajadores adscritos a sesiones de actividades dirigidas perciben habitualmente (y, en todo caso, durante más de seis meses por el periodo anual de referencia) un incentivo por su efectivo desempeño; en una cuantía sensiblemente superior a la devengada por salario base, pudiendo llegar a duplicar el importe del mismo».

Es cierto que, en la demanda, se decía, en el hecho probado primero, que el conflicto afectaba a toda la plantilla, pero después, la propia demanda circunscribe el conflicto al personal de la empresa adscrito a actividades dirigidas; así se recoge en el hecho 7, párrafo tercero, de la demanda, al que se remite la Sala de instancia a efectos de considerarlo acreditado (el hecho 7.3 de la demanda afirmaba que: «Así, como pusimos de manifiesto anteriormente, la empresa viene abonado a los/las trabajadores/as con carácter mensual, un concepto denominado Incentius denominado por la propia empresa como complemento salarial dirigido a retribuir las sesiones de actividades dirigidas efectivamente realizadas por los trabajadores»).

TERCERO.- 1. Procede retomar ahora el análisis del motivo primero y segundo. El primero, relativo a la inadecuación de procedimiento, sobre la base de que no toda la plantilla de la empresa resulta afectada, puesto que hay trabajadores de la empresa que no tienen pactado y, por ende, no perciben el concepto "incentivos".

2. El artículo 153.1 LRJS prescribe que: «Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo [...]».

3. Esta Sala IV ha expuesto en numerosas ocasiones la doctrina que está en la base de la resolución de este primer motivo. En tal sentido, en la reciente STS 383/2025, de 6 de mayo (rec. 149/2023), con cita de la STS 111/2025 de 18 febrero (rec. 47/2023) y, también, de la STS (Pleno) 1151/2024, de 18 septiembre (rec. 121/2022), recordábamos que el objeto de los procesos de conflictos colectivos está acotado por la concurrencia de tres requisitos acumulativos:

«a) en primer lugar, debe tratarse de un conflicto de trascendencia colectiva, alcance éste que a su vez viene determinado por la presencia de un doble elemento: el elemento subjetivo, referido al grupo afectado por la controversia -«afección indiferenciada de trabajadores»- y el elemento objetivo, relativo al interés debatido -«de carácter colectivo, general»- (STS de 26 de mayo de 1992, rec. 997/1991).

b) En segundo lugar, enfocada la pretensión desde un punto de vista material, resulta necesario que el litigio verse sobre un conflicto jurídico -«carácter jurídico del mismo, diferenciándose así del conflicto de intereses»- (STS de 17 de julio de 2002, rec. 1229/2001).

c) Por último, se exige la presencia de una situación conflictiva real -«existencia de un conflicto real actual entre las partes»- (STS de 2 de marzo de 1998 rec. 1922/1997)».

4. La STS 953/2024, de 26 junio (rec. 155/2022) desarrolla la exigencia relativa al elemento subjetivo, por estar concernido un colectivo o grupo de trabajadores, esto es, que tenga un carácter genérico o, lo que es lo mismo, que tenga un rasgo o nexo común entre ellos de suficiente entidad para que pueda ser titular del segundo elemento (objetivo): el interés general. Por ello, el grupo o colectivo afectado ha de ser, «no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados», sino «un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad», de modo que «constituya una unidad por poseer un elemento común que confiere un perfil unitario al grupo» [por todas, SSTs de 21 de octubre de 1997 y 449/2020, de 15 de junio (rec. 167/2018)].

5. Respecto del elemento objetivo, esto es, que las pretensiones afecten a intereses generales del grupo genérico de trabajadores o del colectivo susceptible de determinación individual, señalábamos que: «lo que exige, como expresan nuestras SSTs de 11 de junio de 2001 (Rec. 4037/2000) y 209/2020, de 4 de marzo



(rec. 133/2018) es que tales intereses pertenezcan indivisiblemente al grupo de trabajadores en su conjunto y sin posibilidad de fraccionamiento entre sus miembros. En este sentido, la clave de la diferenciación está en atender al tipo de valoraciones, más o menos concretas, que el examen y resolución de la cuestión planteada requieren [SSTS 801/2016, de 4 de octubre (Rec. 232/2015); de 2016; 178/2019, de 6 de marzo (Rec. 8/2018) y 292/2021, de 10 de marzo (Rec. 139/2019)]; de tal manera que, si la pretensión formulada afecta al interés del grupo de forma indiferenciada y puede resolverse de forma abstracta, sin atender a situaciones particulares de cada trabajador, habrá que considerar adecuada la vía del proceso de conflicto colectivo, sin perjuicio de que, con posterioridad, sí pueda ser necesaria la atención a las circunstancias individuales a efectos de ejecución de sentencia [SSTS de 22 de marzo de 2007 (Rec. 114/2005) o 930/2020, de 20 de octubre (Rec. 110/2019)]; por el contrario, cuando estemos ante demandas cuya solución exija tener en cuenta las circunstancias personales de cada uno de los sujetos afectados, entonces la tramitación habrá de realizarse por la vía del proceso ordinario [STS 454/2017, de 30 de mayo (Rec. 139/2016)]».

En este punto, pues, la clave determinante, en fin, para diferenciar cuándo estamos ante un conflicto colectivo y cuándo ante un conflicto plural o individual consiste en atender a lo siguiente: si la pretensión formulada puede resolverse de forma abstracta, sin atender a situaciones particulares de cada trabajador, habrá que considerar adecuada la vía del proceso de conflicto colectivo; por el contrario, cuando estemos ante demandas cuya solución exija tener en cuenta las circunstancias personales de cada uno de los sujetos afectados, entonces la tramitación habrá de realizarse por la vía del proceso ordinario o el que, en su caso, corresponda.

6. Por lo que se refiere al requisito de que el conflicto sea jurídico y no económico, en la STS 346/2023, de 10 de mayo (rec. 111/2021) por remisión a la STS 172/2023, de 7 de marzo, (rec. 42/2021), recordábamos que: «Desde antiguo esta Sala viene recordando que, en el ámbito de los conflictos, la competencia jurisdiccional se caracteriza por la admisión de conflictos jurídicos o de interpretación y exclusión de los de intereses o de innovación (SSTS de 24 de febrero de 1992, rec. 1074/1991; de 19 de mayo de 1997, rec. 2173/1996); de 7 de abril de 2003, rec. 148/2002; y de 12 de mayo de 2003, rec. 360/2001, entre otras), explicando que el proceso resulta apto cuando no se intenta, en el mismo, modificar el orden preestablecido o implantar nuevas condiciones de trabajo, de empleo o de otra naturaleza, hurtando a las partes negociadoras del convenio lo que sólo a ellas compete regular, sino que lo pretendido por el demandante es la aplicación de una normativa existente sobre cuya interpretación difiere la demandada. El objeto de la pretensión debe de ser de naturaleza eminente jurídica pues lo que el actor puede pretender, en un conflicto jurídico, es una declaración judicial que concrete el significado y alcance de normas preestablecidas (STS de 24 de febrero de 1992, rec. 1074/1991). El conflicto jurídico presupone controversia que puede ser solventada aplicando una norma jurídica, pues lo que se cuestiona es la existencia, el alcance, el contenido o los sujetos de una relación jurídica disciplinada por la ley o por el convenio colectivo, o afectada por decisión o práctica de empresa, en tanto que el conflicto de intereses o económico tiene como finalidad la modificación, bien a través de la supresión la adición, la reducción o la sustitución por otro del orden jurídico preestablecido, es decir, cambiando de alguna manera las condiciones de trabajo y, como es lógico, estas controversias no pueden encontrar solución en Derecho, ni el Juez puede suplantar la actividad negociadora de las partes, único procedimiento para pacificar la situación (SSTS de 19 de abril de 2000, rec. 2980/99; de 21 de octubre de 2014, rec. 308/13; y de 20 de enero de 2015, rec. 207/13)».

7. Consideramos que la sentencia recurrida ha realizado una correcta aplicación de nuestra doctrina y que nos encontramos ante un verdadero conflicto colectivo, por lo que la modalidad procesal seguida es pertinente, en base a las siguientes consideraciones:

a) El litigio afecta a las personas trabajadoras de la empresa adscritos a sesiones de actividades dirigidas, las cuales perciben habitualmente un incentivo por su efectiva realización y, el conflicto viene referido a ese personal, el que tiene en común, elemento de homogeneidad, el percibir habitualmente ese complemento denominado "incentius" por la efectiva realización de cada sesión de actividad dirigida. Se trata de un grupo homogéneo de personas, al margen de su mayor o menor número. El hecho de que se trate de un complemento que no viene recogido en el convenio colectivo de aplicación, sino recogido a nivel individual, en cada contrato de trabajo, no impide la apreciación de ese elemento subjetivo, conformado por aquellos trabajadores que, por realizar actividades dirigidas, perciben el referido complemento y, por el contrario, no lo perciben cuando están de vacaciones, lo que evidencia, también, un mismo interés común.

La empresa ha tratado de cuestionar la existencia de este elemento subjetivo homogéneo por el hecho de que haya personas en la empresa que no tienen pactado en contrato el citado complemento, sin especificar o acreditar tal afirmación, ya que como puso de manifiesto la Sala, la empresa aportó las nóminas de modo que no podía verse, por haberse tachado, la categoría correspondiente. Lo cierto es que el conflicto, tal y como ha quedado configurado en el proceso, insistimos, posee un elemento subjetivo homogéneo formado por aquellas personas trabajadoras que vienen percibiendo habitualmente ese complemento por la efectiva realización de

actividades dirigidas, así como por el hecho de que no se percibe el mismo cuando están de vacaciones, lo que conecta a todos ellos con el segundo elemento: un interés general.

b) En efecto, el interés de todas esas personas trabajadoras es el mismo. Este conflicto colectivo versa sobre el abono del concepto *incentius* también durante el mes de vacaciones.

c) El conflicto es jurídico y es actual y real. A este respecto, el hecho de que se trate de un complemento que no viene recogido en el convenio colectivo de aplicación, sino a nivel individual, en cada contrato de trabajo, no impide tampoco la apreciación de ese carácter jurídico, pues como ya se ha dejado escrito antes, el conflicto jurídico presupone controversia que puede ser solventada aplicando una norma jurídica, cuando lo que se cuestiona es la existencia, el alcance, el contenido o los sujetos de una relación jurídica disciplinada por la ley o por el convenio colectivo, o afectada por decisión o práctica de empresa, como es el caso, esto es, la práctica o decisión empresarial de no abonar el complemento "*incentius*" en vacaciones.

8. Las consideraciones expresadas conllevan la desestimación del primer motivo.

CUARTO.- 1. La desestimación del primer motivo del recurso trae como consecuencia la desestimación implícita de la primera parte del segundo motivo, el que, en palabras de la empresa recurrente, estaba estrechamente ligado al primero, puesto que, de estimar la inadecuación de procedimiento, la empresa sostuvo que, entonces, la competencia tampoco sería de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, conforme a los arts. 6 y 8 de la LRJS, sino de los juzgados de lo Social, al derivar en meras reclamaciones individuales.

2. En todo caso, en segundo lugar, la empresa sostiene que, de considerar pertinente el procedimiento de conflicto colectivo para dirimir el presente litigio, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña también sería incompetente para conocer del mismo. A estos efectos, señala que el conflicto colectivo fue promovido por el sindicato CCOO, en relación con los trabajadores del centro de trabajo Dir Aerobic, SL y, tal y como figura en el hecho tercero de la demanda, el sindicato ostenta dicha legitimación por ostentar representación en el comité de empresa y, añade, que formalmente sólo está declarado el centro de trabajo de la empresa sito en calle Industria 90 de Barcelona y, que las elecciones sindicales en las que dicho sindicato logró representación en el comité de empresa concurren por ese mismo centro de trabajo. Por tanto, el organismo competente para conocer de este conflicto sería, en todo caso, los juzgados de Barcelona, al no rebasar el territorio al que abarca la competencia territorial del Juzgado del que se trate.

3. Se trata de una cuestión nueva que es planteada ahora en el recurso. A tal respecto, como dijimos en nuestra STS 483/2024, de 19 de marzo (rec. 38/2022): «[...] sabido es que, salvo en temas de orden público, apreciables de oficio, impera como criterio general la inadmisibilidad de "cuestiones nuevas" en todo recurso. No pueden plantearse válidamente cuestiones que no se hayan planteado en la instancia, de forma que tales cuestiones nuevas tienen que ser necesariamente rechazadas en ese recurso. Esta regla tiene su base, fundamento y justificación en el principio dispositivo o de justicia rogada que rige el proceso judicial español. Se recuerda que el epígrafe VI de la LEC precisa que "la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil sigue inspirándose en el principio de justicia rogada o principio dispositivo, del que se extraen todas sus razonables consecuencias con la vista puesta, ... en que, como regla, los procesos civiles persiguen la tutela de derechos e intereses legítimos de determinados sujetos jurídicos, a los que corresponde la iniciativa procesal y la configuración del objeto del proceso"; y el art. 216 de este mismo cuerpo legal, que se intitula "principio de justicia rogada", dispone que "los Tribunales civiles decidirán los asuntos en virtud de las aportaciones de hechos, pruebas y pretensiones de las partes, excepto cuando la ley disponga otra cosa en casos especiales".

Más en concreto ha de excluirse toda cuestión novedosa en el recurso de casación -bien sea ordinario o para la unificación de doctrina-, que ha de ceñirse a los errores de apreciación fáctica o a las infracciones de Derecho sustantivo o procesal en que haya podido incurrir la sentencia recurrida, en atención tanto a su carácter extraordinario como a las garantías de defensa de las partes recurridas, cuyos medios de oposición quedarían limitados ante un planteamiento nuevo, que desconocería -asimismo- los principios de audiencia bilateral y congruencia».

4. Procede la desestimación del segundo motivo.

QUINTO.- 1. Como último motivo del recurso, y primer y único motivo en sede de censura jurídica, se denuncia la infracción de los artículos 3.1 c) del Estatuto de los Trabajadores y 1255 y 1261 del Código Civil.

2. Sostiene la empresa que el complemento en cuestión es fruto de un pacto individual suscrito con determinados trabajadores, al amparo de la autonomía de la voluntad de las partes, que retribuye una sesión de actividades dirigidas efectivamente realizada por el trabajador en cuestión con el que se haya pactado esta cláusula. Por ello, considera lógico que, en aquellos supuestos en los que el trabajador no haya impartido tal sesión, el plus no se abonará, al no concurrir las circunstancias previstas para su devengo. Añade que, el pacto



en cuestión también supone que durante el período de vacaciones se abone al técnico el doble de la retribución fija que cobra normalmente, esto es, la retribución fija normal y, adicionalmente, una cantidad igual en concepto de "salario especial vacaciones". En suma, con dicha cláusula se trata de garantizar al trabajador que durante sus vacaciones perciba el doble de la retribución que normalmente viene cobrando, y ello con el objetivo de que no vea mermada su retribución durante tal periodo. Por tanto, esta fórmula de cálculo puede llegar a ser Incluso más ventajosa que la que propone el sindicato demandante (quien no puede pretender ahora que se aplique una u otra fórmula según mejor convenga).

3.El sindicato CCOO impugna y sostiene que dicha compensación no responde a los parámetros de retribución media de lo satisfecho por razón de un complemento habitualmente percibido por quienes realizan "sesiones dirigidas", no pudiendo aceptarse tal fórmula como equivalente a la establecida en la Directiva europea en cuestión.

4.En nuestra STS 682/2025, de 2 de julio (rcud 1594/2024) compendiamos la doctrina del TJUE del siguiente modo:

«* El derecho de todo trabajador a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho Social de la Unión de especial importancia, respecto al cual no pueden establecerse excepciones y cuya aplicación por parte de las autoridades nacionales competentes únicamente puede efectuarse respetando los límites establecidos expresamente por la propia Directiva 93/104, Directiva ésta que ha sido codificada por la Directiva 2003/88 (véase la sentencia KHS, C-214/10 , EU:C:2011:761 , apartado 23 y la jurisprudencia citada).

* Además, ese derecho está expresamente reconocido en el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea , a la que el artículo 6 TUE, apartado 1, reconoce el mismo valor jurídico que a los Tratados.

* Aunque el tenor del artículo 7 de la Directiva 2003/88 no da ninguna indicación explícita por lo que se refiere a la retribución a la que el trabajador tiene derecho durante sus vacaciones anuales, el Tribunal de Justicia ya ha tenido ocasión de precisar que la expresión «vacaciones anuales retribuidas» que figura en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 significa que, mientras duren las «vacaciones anuales» en el sentido de esta Directiva, debe mantenerse la retribución y, en otras palabras, que el trabajador debe percibir la retribución ordinaria por dicho período de descanso.

* En efecto, la Directiva 2003/88 considera que el derecho a vacaciones anuales y el derecho a percibir una retribución en concepto de vacaciones constituyen dos vertientes de un único derecho. La obligación de retribuir las vacaciones tiene como objetivo colocar al trabajador, durante las citadas vacaciones, en una situación que, desde el punto de vista del salario, sea comparable a los períodos de trabajo.

* Sobre el método de cálculo de la retribución, [el TJUE] añade: "en principio la retribución de las vacaciones debe calcularse de manera que corresponda a la retribución normal del trabajador...".

* Ahora bien, cuando la retribución percibida por el trabajador está compuesta por varios elementos, la determinación de esta retribución ordinaria, y, por tanto, del importe al que dicho trabajador tiene derecho durante sus vacaciones anuales, necesita un análisis específico.

* En el marco de un análisis específico, en el sentido de la jurisprudencia citada, se ha estimado que los inconvenientes intrínsecamente vinculados a la ejecución de las tareas que incumben al trabajador según su contrato de trabajo y compensados por un importe pecuniario incluido en el cálculo de la retribución global del trabajador deben necesariamente formar parte del importe al que tiene derecho el trabajador durante sus vacaciones anuales.

* El Tribunal de Justicia ha precisado que todos los componentes de la retribución global inherentes a la condición personal y profesional del trabajador deben mantenerse durante sus vacaciones anuales retribuidas. De este modo, debían mantenerse, en su caso, los complementos relacionados con su calidad de superior jerárquico, con su antigüedad y con sus cualificaciones profesionales.

* Según esa misma jurisprudencia, los elementos de la retribución global del trabajador que tienen por único objeto cubrir los gastos ocasionales o accesorios que surjan con ocasión de la ejecución de las tareas que incumben al trabajador según su contrato de trabajo no deben ser tenidos en cuenta para calcular el pago que se ha de abonar durante las vacaciones anuales».

5.En la misma sentencia distinguimos entre: «a).- Lo que se ha denominado núcleo» -zona de certeza-, que parece debe integrarse, en su faceta «positiva» por los conceptos que integran la retribución «ordinaria» del trabajador individualizado, como por ejemplo, el salario base, los conceptos -complementos- debidos a «condiciones personales» del trabajador [antigüedad, titulación, idiomas...] y a circunstancias de la

«actividad empresarial» [toxicidad; penosidad; peligrosidad...], que siempre son percibidos por los trabajadores individualmente considerados; y en su faceta «negativa», por términos generales, los conceptos retributivos extraordinarios [con carácter general y sin perjuicio de su excepción en singulares circunstancias, los bonus; determinados incentivos; horas extraordinarias...].

b).- El llamado «halo» -zona de duda-, que bien pudiera estar integrado por complementos atribuibles a circunstancias relativas al concreto «trabajo realizado» [esporádica nocturnidad; aislada turnicidad; las mismas horas extraordinarias, pero dotadas de una cierta reiteración ...], y cuya calificación -como retribución ordinaria o extraordinaria- dependerá de las circunstancias concurrentes [particularmente la habitualidad en su ejecución], y que es precisamente el punto en el que puede operar una cierta discrecionalidad de la negociación colectiva».

6.En aplicación de dicha doctrina, la STS 744/2016, de 15 de septiembre (rec. 258/2015), resolvió la impugnación del convenio colectivo estatal de empresas de seguridad y afirmó que el examen de los complementos excluidos del cálculo de la retribución de las vacaciones, todos complementos de puestos de trabajo -plus escolta, plus de responsable de equipo de vigilancia, de transporte de fondos o sistemas, plus de trabajo nocturno, plus de radioscopia aeroportuaria, plus de radioscopia básica, plus de fines de semana y festivos-vigilancia y plus de residencia en Ceuta y Melilla- conduce a la conclusión de que han de ser incluidos en el cálculo de la retribución de las vacaciones.

7.La STS 379/2018, de 9 de abril (rec. 73/2017) insiste en que la retribución de las vacaciones debe incluir todos los conceptos retributivos de naturaleza salarial que el trabajador percibe de manera habitual y forman parte de la retribución media y ordinaria, en un supuesto en el que el convenio colectivo sectorial se limita a indicar que debe ser el "salario real" del trabajador, sin mayores precisiones. No puede excluirse la llamada bolsa de vacaciones, ni los complementos de peligrosidad y cámaras frigoríficas, así como tampoco el denominado de manutención y alojamiento, que es en realidad de carácter salarial.

8.De lo anteriormente expuesto se deduce la necesidad de un examen casuístico en aras de alcanzar la finalidad del efectivo descanso que persigue la figura de las vacaciones retribuidas. En este sentido, en la citada STS 682/2025 nos remitimos a las SSTs 223/2018 y 532/2018, para afirmar que: «Si de la retribución vacacional solamente han de excluirse los complementos «ocasionales», es claro que aquellos que aun estando en la «zona de duda», sin embargo resultan habituales en la empresa, en tanto que se corresponden con una actividad ordinaria en ella, como consecuencia de ello han de figurar en el Convenio Colectivo como pluses computables en la paga de vacaciones, pero de todas formas el derecho a su cómputo no puede por ello atribuirse a todos los trabajadores, sino que cada trabajador individualizado solamente tiene derecho a que se le compute su «promedio» en vacaciones respecto de tal plus si lo ha percibido con cierta habitualidad -no cuando ha sido meramente ocasional su devengo-, porque sólo en tal supuesto se trataría de una retribución «ordinaria» -término contrapuesto a «ocasional» o «esporádica»-. Y es aquí precisamente donde -como señalamos constantemente- juega un papel decisivo la negociación colectiva, que bien pudiera determinar la línea divisoria entre la ocasionalidad y la habitualidad, y que a falta de regulación colectiva ha de situarse en el percibo del plus en la mayoría de las mensualidades del año de cuyo disfrute vacacional se trate».

Esas mismas sentencias fijan un criterio objetivo para dotar de seguridad jurídica a lo que deba entenderse por retribución normal, habitual y ordinaria al establecer que 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».

Descartamos de esta forma que pueda incluirse en la retribución de vacaciones el promedio de todos los complementos que pudiere haber percibido el trabajador de forma aislada y puramente episódica en un momento determinado de la anualidad, para concluir que tan solo debe computarse el promedio de aquellos que se han devengado al menos durante seis meses en los once anteriores, en tanto que ese periodo referencial marca la línea divisoria entre lo que puede calificarse razonablemente como habitual en contraposición a lo ocasional».

9.En suma, teniendo en cuenta que, en principio, la retribución por vacaciones debe calcularse de manera que corresponda a la retribución normal del trabajador y que "cuando la retribución percibida por el trabajador está compuesta por varios elementos, la determinación de esta retribución ordinaria, y, por tanto, del importe al que dicho trabajador tiene derecho durante sus vacaciones anuales, necesita un análisis específico" (STJUE Williams y otros -C 2011/588-), queda por determinar si el complemento controvertido retribuye un trabajo realmente extraordinario que hace que haya de excluirse de la retribución por vacaciones o, por el contrario, dada su habitualidad y carácter salarial deben ser incluidos.



10. Los trabajadores afectados por el presente conflicto vienen siendo retribuidos habitualmente por un complemento denominado "incentius", por el efectivo desempeño de cada sesión de actividad dirigida a la que se hayan adscritos. El que el complemento provenga de un pacto individual previsto en el contrato de trabajo no tiene ninguna incidencia en orden a que pueda incorporarse a la retribución de sus vacaciones ni tampoco puede impedirlo el sistema alternativo que ha previsto la empresa, ya que como ha indicado el Ministerio Fiscal en su informe, si bien consiste en el abono del doble del salario fijo, bien puede suponer un menoscabo de los derechos económicos del trabajador, puesto que al obviar el análisis individualizado del promedio, puede ser inferior al que le correspondería por el promedio del incentivo en función del número de clases realizadas, por lo cual no puede sustituir al complemento en cuestión, salvo en aquellos casos que el abono del doble del salario fijo sea superior al promedio del complemento en cuestión.

11. No estamos ante un concepto que trata de compensar los gastos soportados por su perceptor, sino ante un complemento de corte salarial que se percibe de forma habitual, todos los meses o, en todo caso, durante más de seis meses por el período anual de referencia. Ese importe, en consecuencia, debe integrarse en la remuneración de los días de vacaciones, ya que la doctrina expuesta anteriormente indica que 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.

SEXTO.-A la vista de cuanto antecede, de conformidad con el Informe del Ministerio Fiscal, debemos desestimar el recurso de casación ordinario interpuesto por la empresa demandada, sin imposición de costas conforme dispone el art. 235 de la LRJS. Dese al depósito consignado para recurrir el destino legal conforme dispone el art. 228 de la LRJS.

FALLO

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

1º.- Desestimar el recurso de casación ordinaria interpuesto por la letrada doña María Pilar Verdes Sanz, en nombre y representación de la mercantil Dir Aerobic, SL contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 46/2023, en fecha 27 de diciembre, procedimiento 22/2023, en actuaciones seguidas en virtud de demanda sobre Conflicto Colectivo a instancia de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Cataluña (CCOO) contra la empresa Dir Aerobic, SL.

2º.- Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 46/2023, en fecha 27 de diciembre, procedimiento 22/2023.

3º.- Sin costas. Dese al depósito consignado para recurrir el destino legal.

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

Así se acuerda y firma.