

CCOO Federación Servicios



El Tribunal Supremo sentencia a nuestro favor acerca de las pagas para el personal de nuevo ingreso **El Tribunal Supremo sentencia a nuestro favor acerca de las pagas para el personal de nuevo ingreso**

Análisis y texto de la sentencia del Tribunal Supremo de 13/06/2002. Casación. Conflicto Colectivo Convenio de las Cajas de Ahorros. Conforme a sus art. 18 los trabajadores de nuevo ingreso tienen derecho a percibir a partir del 4º año de vinculación todas las pagas extraordinarias

[Texto de la sentencia](#)

Los hechos:

Caja Duero aplicaba de la siguiente forma el escalonamiento en la percepción de pagas durante los tres primeros años de servicio, recogida en el artículo 18 del C.C. 1995-1997:

- Año I: Se perciben 16 pagas.
- Año II: Se perciben 17 pagas.
- Año III: Se perciben 18 pagas.
- Año IV: Se perciben 16 pagas y, atendiendo al criterio de devengo, las 2,5 pagas de Beneficios de ese año (4º año) se cobran en el primer trimestre del año V. Esto produce una reducción de percepciones en el cuarto año (al pasar de 18 a 16) y un retraso de la equiparación retributiva real hasta el quinto año de pertenencia a la Caja.

La Sección Sindical de CC.OO. acudió a la Audiencia Nacional en demanda contra la Caja, por entender que la interpretación de ésta no se ajusta al Convenio.

Audiencia Nacional:

La Audiencia Nacional no tiene en cuenta el argumento de nuestro letrado, que se refiere a la literalidad del último párrafo del artículo en cuestión del Convenio (18º del C.C. 1995-1997, 27º de nuestra refundición), esto es "tras agotar los tres años de vinculación, temporal o fija, el trabajador percibirá el número de pagas que tenga establecido el Convenio Colectivo para la categoría que ostente". Y sí, por el contrario, el argumento de la Caja que aducía que era en ese momento en el que el personal de nuevo ingreso se incorporaba al régimen común de la Caja y sólo a partir de ese momento le es de aplicación el art. 54 del EECA, sobre Pagas Estatutarias (artículo 11 del XIV C.C., 60º de nuestra refundición).

Atendiendo al criterio de la empresa e interpretando, pues no se recoge de manera explícita en el Convenio, que la reducción escalonada de pagas opera sobre las Pagas de Beneficios (puntos 2 y 3 del artículo 54 del EECA), la Audiencia Nacional desestima la demanda fundamentándose en que para determinar y percibir las pagas de beneficios hay primero que conocer los Resultados Administrativos a 31 de diciembre de cada año. Con ello se avalaba que la totalidad de las 18,5 pagas a las que se tiene derecho a partir del año IV se devengan en ese año, pero se perciben en su totalidad en años distintos (16 pagas durante el año de devengo y 2,5 en el primer trimestre del año

El Tribunal Supremo sentencia a nuestro favor acerca de las pagas para el personal de nuevo ingreso siguiente).

Tribunal Supremo:

El T.S., por el contrario, estima el recurso de CC.OO. y fundamenta así su sentencia:

1. Desdice el argumento principal de la A.N. sobre la interpretación del art. 54 del EECA (Pagas Estatutarias), donde nada se indica acerca de cobro y devengo en materia de Pagas de Beneficios:

- Sólo se recoge en el punto 2 que la cuantía (entre 1 y 1,5 pagas) "se fija en relación a los beneficios del año anterior, pero no que deba mantenerse la tradicional diferenciación entre fecha de devengo y fecha de cobro que se aplicaba a dichas pagas, cuando el precepto en cuestión no lo autoriza así. Porque una cosa es el sistema de cálculo de la paga y el año de referencia que deba utilizarse para ello, único punto que el precepto incluye, y otra muy distinta la fecha de su abono. Que ello es así lo confirma el propio EECA en su artículo 56 al disponer que "el personal que ingrese o cese a lo largo del año, tendrá derecho a las pagas estatutarias y gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo servido". El precepto no excluye de su abono proporcional a ninguna paga"

Este fundamento abre además una vía indirecta (se deduce de la redacción) para que los trabajadores con antigüedad anterior al convenio 95-97 cobren dichas percepciones durante el año de devengo, proporcionalmente, y así se anticipe, al menos un trimestre, su percepción en muchas cajas donde las pagas de beneficios no se abonan hasta conocer los resultados del año. El T.S. abunda en que hasta la introducción en el Convenio de la reducción escalonada, "todo trabajador tenía derecho a percibir en su primer año de vinculación, la parte proporcional de todas las pagas sin exclusión, y entre ellas, las previstas en los números 2 y 3 del artículo 54, como estatutarias que son".

- En todo caso "si se aceptara dialécticamente" el criterio de devengo, éste no podría ser de aplicación a las 1,5 pagas establecidas en el punto 3 del citado artículo, pues, aunque las partes las denominen como de Beneficios, el literal del Convenio no lo hace así y sí, por el contrario, establece que se abonan con independencia de los Resultados.

2. Desmonta el criterio de la empresa que hacía hincapié en que a los nuevos trabajadores también les resulta aplicable el diferimiento de las pagas de beneficios al año siguiente de su devengo, una vez se incorporan al régimen común de la Caja, porque sólo desde ese momento les es de aplicación el artículo 54 del EECA, diciendo:

- No se puede pasar por alto que el tercer año cobran efectivamente 18 pagas y en el cuarto pasan a percibir 16.

- Que los artículos 54 y 56 no autorizan la reducción que se opera en el 4º año.

- Que se ha producir en el cuarto año una total homologación sin operar ni reducción ni más dilación.

- No es acertado decir que sólo se aplica el artículo 54 a partir del cuarto año para aplicar nuevas limitaciones retributivas. Es más, el TS interpreta el espíritu del Convenio, al deducir que el citado artículo 54 se viene aplicando de la siguiente manera:

- Primer año, 16 pagas: 12 ordinarias, 2 extras (Navidad y Verano), 2 de estímulo a la producción.

- Segundo año, 17 pagas: las antedichas más una de las contempladas en los números 2 y 3 del artículo 54 del EECA.

- Tercer año, 18 pagas: las anteriores 17 más otra, con lo que se aclara totalmente que las dos últimas corresponden a los números 2 y 3 del citado artículo 54.

El Tribunal Supremo sentencia a nuestro favor acerca de las pagas para el personal de nuevo ingreso

Por último, hay que destacar que, de manera implícita, esta sentencia refuerza la seguridad jurídica del artículo 18 del Convenio 95-97, al recoger que esta manera escalonada y transitoria de homologación salarial está relacionada ("posiblemente" dice) con el compromiso de promoción de empleo recogido en la Disposición Transitoria Primera del C.C. 95-97. Todo lo cual también es importante, pues los sindicatos integrados en la C.I.C. (SEC, SATE, ASPROMONTE, SELG, ASIPA, SECAR, UOB, SIB, SIECAM,...) han intentado en varias ocasiones impugnar esta cláusula de cara a próxima campaña electoral.

2019 © CCOO SERVICIOS.