

En **CSIT Unión Profesional**, después de una detenida lectura del Real Decreto-ley 20/2012, creemos que en el borrador de la aplicación de sus artículos 2 y 3 en el Autoservicio del Empleado para el cálculo de la reducción de las percepciones del PAS laboral de la UCM, como consecuencia de la eliminación de la paga extra de Navidad, se ha cometido un error que va contra el espíritu de la ley, porque se hace un **descuento MAYOR** al que nos correspondería.

**CSIT Unión Profesional** cree que, como consecuencia de la aplicación del citado RD-ley, el descuento que se le haga a un trabajador, debe ser independiente de la forma en la que el trabajador recibe su retribución a lo largo del año.

Pongamos el ejemplo de dos trabajadores del mismo grupo profesional (supongamos que ambos son C2) que tienen igual antigüedad y tienen los mismos pluses o incentivos al rendimiento del trabajo. La única diferencia entre ellos es que uno recibe su salario base anual distribuido en quince pagas (tres pagas extraordinarias) y el otro trabajador lo recibe repartido en catorce pagas (dos pagas extraordinarias). Si nos fijamos bien en estos trabajadores, sus retribuciones totales anuales solo difieren en el importe de una paga de antigüedad de más que recibe el que cobra tres pagas extraordinarias frente al que cobra dos: para una antigüedad de cinco trienios, la diferencia es de 179,65 € al año.

Vamos a ver como serían los descuentos de estos dos trabajadores al aplicar el RD-ley 20/2012. Al trabajador “dos pagas extras”, el descuento se le calcula según el art. 2.2.2 del citado RD-ley, pero al trabajador “tres pagas extras” (caso UCM) para calcular su descuento hay que recurrir al art. 2.5

El art. 2.2.2 contempla que la reducción de la paga extraordinaria de Navidad al personal laboral “*comprenderá la de todos los conceptos retributivos que forman parte de dicha paga de acuerdo con los convenios colectivos que resulten de aplicación*”. En el caso de las UU. PP. de la Comunidad de Madrid, la paga extraordinaria del PAS laboral está compuesta por la parte correspondiente del salario base anual (mayor, si este se distribuye en catorce pagas que si se hace en quince pagas) más la antigüedad.

Como se ha dicho, al trabajador “tres pagas extras” (caso UCM) se le calcula el descuento según el art. 2.5 que dice “*En aquellos casos en que (...) se perciban más de dos (pagas extras) al año se reducirá una catorceava parte de las retribuciones totales anuales excluidos incentivos al rendimiento. Dicha reducción se prorrateará entre las nóminas pendientes de percibir en el presente ejercicio a partir de la entrada en vigor de este RD-ley.*” La no exclusión de los pluses como incentivos al rendimiento, ha llevado a que la UCM descuenta más de lo que corresponde al PAS laboral.

|                                | PAS laboral "3 pagas extras" (caso UCM)     | PAS laboral "2 pagas extras"                |
|--------------------------------|---|---|
| Sueldo Base<br>-Anual-         | 23.168,25                                   | 23.168,25                                   |
| Plus de Jefatura<br>-Anual-    | 289,60x12= 3.475,02                         | 289,60x12= 3.475,02                         |
| Plus de J. Partida<br>-Anual-  | 335,08x12= 4.020,96                         | 335,08x12= 4.020,96                         |
| Antigüedad<br>(cinco trienios) | 179,65x12= 2.155,80<br>179,65x3P.E.= 538,95 | 179,65x12= 2.155,80<br>179,65x2P.E.= 359,30 |
| Retribución Total<br>-Anual-   | 33.358,98                                   | 33.179,33                                   |
| Descuento UCM:<br>MAL HECHO    | 2.382,78 (A)                                | 1.834,53                                    |
| Descuento<br>BIEN HECHO        | 1.847,36 (B)                                | 1.834,53                                    |

El caso (A) no es correcto porque en el cálculo de la cantidad se ha tomado la Retribución Total Anual y se ha dividido por catorce. Eso es lo que ha hecho la UCM, y como consecuencia ¡a los laborales UCM nos descontarían 550€ más por cobrar idéntica retribución anual distribuida en quince pagas, en lugar de hacerlo en catorce! **¡ESO NO PUEDE SER!**

El caso (B) es el correcto, porque se ha calculado tomando el sueldo base anual, sumándole las quince pagas por antigüedad que cobramos (ver cuadro) y dividiendo todo por catorce. Los casi 13€ de más que nos descuentan en este caso, es consecuencia de los 179,65€ año de más que cobramos los trabajadores “tres pagas extras” (caso UCM) sobre los de “dos pagas extras”. **Cualquier otra cosa es un agravio comparativo injusto e inaceptable y CSIT Unión Profesional no va a permitir esa injusticia.**

**CSIT Unión Profesional** también va a proponer que para las retribuciones más bajas, se permita que sea el trabajador el que fije la forma en la que se le haga el descuento mensual (más descuento en septiembre, menos en octubre... lo que mejor le convenga) y que se facilite mediante anticipos de nómina o créditos, la financiación de las cantidades que dejen de percibir estos trabajadores.

**¡JUNTOS PODEMOS!**