

Edita: Secretaría Confederada de Acción Sindical y Salud Laboral

· Plaza de Santa Bárbara, 5, 6º - 28004 - Madrid · Telf.: + 34 577 41 13

· www.uso.es · Facebook: Acción Sindical USO · Twitter: @AccionsindUSO

## USO CONSIGUE QUE SAINT GOBAIN ABONE EL INCREMENTO SALARIAL VINCULADO AL IPC DE 2016.

**Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 857/2018 de 24 de septiembre.**

El Tribunal Supremo ha desestimado el recurso de casación interpuesto por Saint Gobain Isover Ibérica S.L. confirmando la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 7 de junio de 2017 dictada en autos número 124/2017, en virtud de la demanda interpuesta por USO y otras organizaciones sindicales, en la que se codena a la empresa demandada a abonar el incremento salarial previsto en el convenio colectivo de aplicación.

Se trata de un incremento condicional vinculado al I.P.C. y a los resultados de la empresa. En la sentencia de instancia, la Audiencia Nacional reconoce:

*[...] “el derecho de los trabajadores y trabajadoras de la empresa a percibir los incrementos salariales correspondientes al año 2016, con efectos de 1 de enero de ese mismo año, en una cantidad a tanto alzado, en cuantía equivalente al 1,6% de los salarios que venían percibiendo en la fecha de aplicación de dicho incremento y en los conceptos establecidos en el artículo 42 del Convenio.” [...]*

El Tribunal Supremo debe resolver en definitiva, la interpretación del artículo 42 del convenio aplicable, en relación al incremento salarial condicionado al I.P.C. y a los resultados de la empresa para los años 2015, 2016 y 2017 (confirmando las partes que en 2016 corresponde un incremento del 1,6%).

En concreto, debe determinarse si el pago de dicho incremento debe efectuarse mediante una paga única que compense las diferencias entre lo abonado y lo que se debería haber abonado con el incremento, así como el incremento en las tablas salariales de 2017 en el 1,6%, tal como defienden los trabajadores y ha resuelto la Sentencia recurrida de la Audiencia Nacional, o, por el contrario, si basta con incrementar las tablas salariales en 2017 con el 1,6%, sin que exista obligación de pagar los atrasos por el año 2016 tal y como sostiene la empresa.

En el recurso de casación interpuesto por la representación legal de la empresa, la recurrente alega

como motivos, dos, el primero la revisión de los hechos probados, y el segundo, el incumplimiento del artículo 42 del Convenio colectivo de aplicación.

El primero los motivos es desestimado por el Tribunal Supremo señalando que no es posible la revisión de los hechos probados [...] *“salvo en supuestos de error palmario... en el mismo documento en que se ha basado la sentencia impugnada para sentar sus conclusiones, pues como la valoración de la prueba corresponde al Juzgador y no a las partes, no es posible sustituir el criterio objetivo de aquél por el subjetivo juicio de evaluación personal de la recurrente.”* [...] tal y como señala la propia jurisprudencia del Tribunal Supremo en la sentencia de 6 de junio de 2012 rec. 166/2011

En cuanto al segundo de los motivos, el artículo 42 del convenio aplicable, dispone que el incremento salarial para los años 2015, 2016 y 2017, vendrá determinado en función de los resultados económicos obtenidos por la Sociedad y por la evolución del I.P.C. Por ello, se establecen tres tramos de incremento salarial en función de los beneficios que consiga la empresa, determinados en porcentajes obtenidos a partir de los datos del resultado de explotación y de las cifras de ventas.

Para el Tribunal Supremo, del artículo 42 del convenio colectivo de aplicación se deduce que el incremento está dirigido al salario y a los complementos que se deben percibir en los años 2015, 2016 y 2017. Y señala que, al no producirse el incremento durante 2015, los salarios y complementos del 2015 deberían incrementarse en 2016 en un porcentaje del 1,6%.

Por tanto, el Tribunal Supremo declara que, el incremento debe abonarse en una cantidad a tanto alzado en cuantía equivalente a la diferencia entre lo percibido y lo que se debió percibir y que el incremento una vez aplicado, se consolida y pasa a formar parte del salario.

En conclusión, el Tribunal Supremo desestima el recurso interpuesto por la empresa confirmando la sentencia de instancia.

# LA REGULACIÓN DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE DEL BANCO SABADELL IMPLICA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN LOS PERMISOS POR PATERNIDAD.

**Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 198/2018 de 18 de diciembre.**

La Audiencia Nacional declara que la normativa interna del Banco Sabadell que regula la retribución variable equiparando las condiciones de devengo de quien disfruta un descanso por paternidad a una situación de incapacidad temporal, supone una discriminación directa e indirecta por razón de sexo.

USO se adhiere a la demanda presentada contra el Banco Sabadell, en la que se solicita que se declare que el reglamento interno de la entidad, en lo relativo al devengo del objetivo trimestral en permisos de paternidad, vulnera el principio de igualdad del artículo 14 de la Constitución Española y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y, en consecuencia, que se condene al Banco Sabadell a incluir en el sistema de retribución variable a los trabajadores que se acojan al permiso de paternidad.

La normativa interna que regula la retribución variable equipara el descanso por paternidad a una situación de incapacidad temporal, mientras que, se recalculan objetivos y condiciones de devengo para quienes disfrutan del descanso por maternidad, lactancia acumulada, riesgo durante el embarazo o la lactancia, e incapacidad temporal derivada de maternidad. La suspensión del contrato por paternidad no se tiene en cuenta para determinar los objetivos ni las condiciones de devengo.

La Audiencia Nacional para motivar la resolución judicial recurre a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, en concreto, a la sentencia 10/2017 de 10 de enero, en la que el Tribunal Supremo destaca el marco normativo europeo en relación al artículo 16 de la Directiva 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, el cual establece la obligación de los Estados a garantizar que:

*[...] "al término del permiso de paternidad, los trabajadores -hombres y mujeres- tendrán derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en condiciones que no les resulten menos favorables, y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de*

*trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia." [...]*

En cuanto a la normativa interna, el artículo 14 de la Constitución Española garantiza el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, derecho fundamental que desarrolla la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El art. 8 de la propia Ley Orgánica señala que: *[...] "constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad." [...]*

Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores en relación a los contratos de trabajo, el artículo 17.1 establece que: *[...] "se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta ...por razón de sexo." [...]*

La Audiencia Nacional comparte los planteamientos jurídicos y conclusiones del Tribunal Supremo en la sentencia 10/2017, en la que el Tribunal Supremo señala que: *[...] "para evitar toda discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, los trabajadores que se hayan acogido a un permiso parental no pueden estar en una posición de desventaja con respecto a los trabajadores que no se hayan acogido a tal permiso." [...]*

En consecuencia, la Audiencia Nacional estima la demanda y declara que la redacción del reglamento interno del Banco Sabadell en lo relativo al devengo del objetivo trimestral en permisos de paternidad vulnera el principio de igualdad previsto en el artículo 14 de la Constitución Española y en la Ley Orgánica 3/2007 y condena al Banco de Sabadell a incluir dentro del sistema de retribución variable a los trabajadores que disfruten del permiso de paternidad, reconociendo su derecho a percibir esta retribución variable.