**PAGAS EXTRA: DEVENGO ANUAL & DEVENGO SEMESTRAL**

Interesante artículo en <http://www.laboral-social.com/pagas-extras-devengo-semestral-anual-forma-calculo-jurisprudencia-supremo.html>

Merece la pena destacar:

*Vistas las diferencias, lo que corresponde ahora es examinar qué dice la jurisprudencia del Tribunal Supremo al respecto. De la lectura de las recientes sentencias del Alto Tribunal se desprende la existencia de, por un lado, una regla general y, por otro, una regla especial.*

*Partiendo de que se considera a las gratificaciones extraordinarias como salario diferido que se devenga día a día,* ***el criterio general se caracteriza por que el método de cálculo es anual****; así, la STS de 30 de enero de 2012 (rec. núm. 260/2011) señala que “el importe de las pagas extraordinarias debe calcularse desde las fechas respectivas de percepción de la correspondiente al año anterior, ya que son salario diferido devengado día a día cuyo vencimiento tiene lugar, salvo pacto en contrario, en festividades o épocas señaladas”, respetándose de este modo el criterio de proporcionalidad en los casos de ingresos o ceses.*

*La regla especial centra su atención en la existencia de una regulación peculiar en entidades donde aquella deriva de un uso profesional que se viene utilizando desde antiguo (STS de 21 de abril de 2010, entre otras muchas), reconociendo como lícito el devengo semestral, pues la empresa (en el caso RTVE) “desde hace décadas viene aplicando el cómputo semestral”.*

*Como supuesto especial podemos traer a colación una situación que resulta muy frecuente, a saber, la sucesión de contratas donde la antigua y la nueva contratista difieren en el sistema de cálculo de las correspondientes pagas, procediendo la entrante a asimilar a los trabajadores que provienen de la saliente a la situación imperante en aquella. Por tanto, en estos casos de modificación sobrevenida del sistema de cómputo el TS se ha pronunciado en el sentido de negar esta posibilidad cuando ello suponga un perjuicio para el trabajador.*

*Obviamente esto se produce cuando se pasa de un sistema de devengo semestral a uno anual, como en el supuesto de la STS de 22 de noviembre de 2010 (rec. núm. 57/2010), donde se pretendía dicho cambio. Como decíamos, negó el TS dicha posibilidad pues, a pesar de la alegación empresarial de que la diferencia quedaría compensada en el momento de la extinción de la relación laboral, con la liquidación, sin embargo “(l)as modificaciones de la forma de cálculo o del momento de las denominadas gratificaciones extraordinarias que no consistan en su devengo diario y su abono, como mínimo, en las mismas fechas que el denominado salario ordinario, comporta un perjuicio para los trabajadores y un beneficio para la empresa, al convertirse esta última en depositaria de unas cantidades que ya no le pertenecen, dilatando sin compensación su abono, por lo que tales cambios deben ser pactados con los trabajadores”.*