

A solid green right-angled triangle pointing towards the top-left corner, positioned to the left of the main title.

Pagas Extraordinarias. El Tribunal Supremo cambia de criterio sobre el pago prorrateado.

ÁREA LABORAL

Octubre de 2022

Si bien los convenios colectivos establecen el pago de las pagas extraordinarias en determinadas fechas, no es infrecuente que las empresas abonen a sus trabajadores su importe distribuido en 12 mensualidades, en lugar de hacerlo en las fechas previstas por el convenio.

Esta práctica resulta pacífica y no genera mayor problema cuando existe un pacto con el trabajador o con los representantes legales de los trabajadores que así lo autorice. No obstante, existen casos en que los convenios prohíben expresamente el abono prorrateado de dichas gratificaciones extraordinarias.

Hasta ahora, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo establecía que cuando el convenio prohíbe el prorrateo de las pagas extraordinarias, esta forma de pago no libera al empresario, que viene obligado a abonarlas en las fechas fijadas por el convenio.

Esta doctrina jurisprudencial abocaba a las empresas a posibles reclamaciones, especialmente en caso de despido y a la posibilidad de verse obligadas a abonar doblemente las pagas extras previamente abonadas de forma prorrateada.

En una reciente sentencia del pasado mes de mayo dictada en unificación de doctrina (STS nº 452/2022 de 18/5/2022), la Sala de lo Social del Tribunal Supremo revoca su anterior doctrina y establece que **la aceptación por parte del trabajador del prorrateo mensual de las pagas extraordinarias, a pesar de la prohibición expresa contenida en convenio colectivo, exime al empresario de su obligación de abonarlas de nuevo en las fechas previstas.**

El incumplimiento de las disposiciones convencionales podrá sancionarse en vía administrativa, pero no puede justificar un enriquecimiento injusto para el trabajador

En el caso estudiado, el demandante prestaba servicios en un centro residencial para la tercera edad y mensualmente percibía además del salario correspondiente, la prorrata de pagas extraordinarias.

El convenio de aplicación (Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal) prevé el abono de dos pagas extraordinarias, con devengo semestral y pago los días 15 de junio y 15 de diciembre de cada año y prohíbe expresamente el abono de dichas gratificaciones prorrateadas mensualmente, salvo en los contratos de duración inferior a 6 meses o cuando exista acuerdo con la representación unitaria o sindical, pero no asocia ninguna consecuencia al incumplimiento de dicha prohibición.

El TS sostiene que, dado que el convenio no prevé expresamente ninguna sanción por el incumplimiento de la obligación de abonar las pagas extras en sus respectivas fechas, no puede negarse validez al abono de las pagas prorrateado en las nóminas mensuales.

Según el Alto Tribunal, contravenir lo establecido en la materia por el Convenio podría constituir una infracción de tipo administrativo, y esa sería la vía para canalizar las posibles reclamaciones. Es decir, acudiendo a la intervención de la Inspección de Trabajo que, previas las actuaciones de comprobación podría en su caso, emitir la correspondiente acta de infracción.

De lo contrario imponer al empresario la obligación de abonar de nuevo las pagas extras ya pagadas de forma prorrateada generaría una duplicidad en el pago, máxime si han concurrido aceptación y consentimiento por parte del trabajador al percibo mensual— que se mantiene hasta la resolución de la relación laboral— por lo que un nuevo reconocimiento del derecho a las pagas extraordinarias así percibidas generaría un enriquecimiento injusto para el trabajador.

PKF Attest

Área Laboral

✉ comunicacion@pkf-attest.es

☎ 944 24 30 24 | 915 56 11 99