

NEWSLABOUR

NEWSLETTER DEL DEPARTAMENTO LABORAL DE RSM SPAIN



Ignacio Hidalgo y Miguel Capel

En el último mes, varias han sido las novedades que han sucedido en materia de derecho laboral, y como siempre, [#NewsLabour](#) recoge tanto las sentencias más relevantes, como aspectos prácticos del día a día y análisis de asuntos.

Igualmente, comenzamos con una nueva sección, que si bien es breve, seguro que a más de uno le resulta de gran utilidad: **¡los consejos empresariales!**

Y por último, con vistas a la llegada del verano, la presente edición de [#NewsLabour](#) contiene un artículo que arroja luz a una de las cuestiones que más quebraderos de cabeza ha causado en los últimos años, y que seguro que a todo empresario le resulta de interés: ¿qué contrato se utiliza para suplir a los trabajadores que se encuentran disfrutando de vacaciones?

Siempre informando y siempre actualizando a nuestros lectores.

¡Y siempre a vuestra disposición!

EN ESTE NÚMERO

☐ Tema del mes

Llegan las vacaciones y necesito contratar pero, ¿qué contrato utilizo?

☐ Tribunales en corto

¿Qué hay de nuevo viejo?

☐ Derecho Práctico

La importancia de recibir asesoramiento legal previo antes de adoptar cualquier decisión empresarial. Y más aun, si tiene que ver con la extinción de un contrato de trabajo

☐ Tribunales al día

El TS fija que la condición de representante legal de los trabajadores se adquiere automáticamente: La STS de 15-03-22

☐ Consejo del mes

Cuatro sencillos consejos para evitar riesgos laborales en la empresa

☐ Sentencia del mes

Una vuelta de tuerca sobre la posibilidad de prorratear las pagas extraordinarias si el convenio lo prohíbe



Si quieres tener más información sobre esta cuestión, contacta conmigo.

Rocio Vivo
rvivo@rsm.es

› Tema del mes

Llegan las vacaciones y necesito contratar, pero ¿qué contrato utilizo?

Rocio Vivo

El verano está aquí y entramos en el principal periodo de vacaciones de nuestros empleados. Puedes encontrarte con desajustes en la actividad de tu empresa y la plantilla disponible, y para cubrir algunas vacantes tengas que recurrir a la contratación temporal, pero ¿qué tipo de contrato es el adecuado?

Es lógico que ante una necesidad claramente temporal como es la mera cobertura de una vacante durante un espacio temporal breve y acotado, no quieras asumir riesgos ni de adquisición de la condición de indefinido, lo que incrementaría vuestra estructura de personal innecesariamente, ni por supuesto, riesgo de ser sancionados.

¿Hay algún contrato laboral que me permita cubrir vacaciones con estas premisas?

La respuesta, desde que entrase en vigor la reciente reforma laboral es **SÍ**, el contrato por **circunstancias de la producción**.

Con la llegada de la nueva regulación terminan las dudas que podíamos tener hasta el momento sobre cuál es el contrato correcto de los extintos contratos de (i) interinidad, o bien (ii) el contrato eventual por circunstancias de la producción. Esta ha sido una cuestión que ha sufrido sus idas y venidas en la doctrina judicial y que consecuentemente generaba inseguridad y riesgos.

La duda se disipa para este verano, ya que el nuevo contrato temporal por circunstancias de la producción expresamente, prevé la cobertura de vacaciones y si hay muchas cuestiones en la reforma laboral que pueden ser interpretables, ésta en concreto no parece ser una de ellas.

El Estatuto permite la celebración de este contrato cuando se producen oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el requerido. Entre tales oscilaciones expresamente incluye las vacaciones en su artículo 15.2:

*“Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de **las vacaciones anuales**.”*

Por tanto, donde la norma es clara, es preferible no dudar en recurrir a ninguna otra modalidad contractual.

Cuestiones prácticas para su formalización:

Aclarado el tipo de contrato, ¿qué cuestiones prácticas tengo que tener en cuenta para formalizarlo correctamente y no incurrir en los riesgos apuntados?

a.- Es muy importante **especificar bien la causa** de la temporalidad, esto es, la cobertura de vacaciones pero no de forma genérica, deberá indicarse:

- **Nombre y apellidos** del empleado que se encuentra de vacaciones y,
- El **periodo** de disfrute de éstas.

b.- Igualmente fundamental será, que la **duración del contrato** por circunstancias de la producción (oscilaciones) coincida con las vacaciones que quieras cubrir, sin superar los días de vacaciones de vuestro empleado en ningún caso.

¡OJO!, estos consejos prácticos son muy relevantes, pues no observarlos podría hacer que la causa temporal “desaparezca” y el contrato de considere celebrado en fraude de ley, considerándose indefinidos con las consecuencias que de ello se derivan.

Por último, a tener en cuenta...

A la hora de planificar las próximas contrataciones, un apunte importante a considerar es que los contratos de “corta duración” de **menos de 30 días**, llevan asociada una **cotización adicional de 27,53 euros** a cargo del empresario a la finalización del mismo.

Solo están exceptuados los trabajadores del régimen agrario, empleados del hogar, minería y carbón y los contratos de sustitución. ■



Si tienes alguna duda sobre estas sentencias o su aplicación en tu empresa, contacta con nosotros.

Lara Conde
lconde@rsm.es

Roberto Villón
rvillon@rsm.es

› Tribunales en corto ¿Qué hay de nuevo viejo?

Como siempre, cada mes nos encontramos con Sentencias y noticias jurídicas que, por su particularidad o relevancia, nos llaman especialmente la atención. A continuación, te exponemos un resumen de algunas de ellas:

Lara Conde y Roberto Villón

Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de marzo de 2022: Validez de la prueba obtenida por una cámara de videovigilancia.

El TS estima que la instalación de cámaras de vigilancia en un local supone una medida justificada por razones de seguridad en sentido amplio, a fin de evitar hurtos, al existir un problema consistente en la pérdida desconocida en el comercio al por menor. Esta acción es idónea para el logro de esos fines, al permitir descubrir a eventuales infractores y sancionar sus conductas con un efecto disuasorio. Es necesaria, debido a la inexistencia de otro tipo de medios menos intrusivos para conseguir la citada finalidad y proporcionada a los fines perseguidos, habiéndose utilizado el dato obtenido para la finalidad de control de la relación laboral y no para una finalidad ajena al cumplimiento del contrato. Por ello, superando el test de proporcionalidad y, además, habiendo la empresa colocado carteles informando de su existencia, y sin ser necesario el consentimiento expreso del trabajador, se estima válida la prueba obtenida a través de las cámaras de videovigilancia.

Sentencia de la Audiencia Nacional de 22 de marzo de 2022: Descuento en el finiquito por no devolución de los equipos de teletrabajo.

En el supuesto analizado por la AN, se discute la legalidad de la cláusula contenida en un acuerdo de teletrabajo, la cual estableció la posibilidad de que opere la figura de la compensación a la hora de abonar el finiquito, en el supuesto de que el trabajador no devolviese los equipos entregados por la empresa para el desarrollo de sus actividades profesionales. La AN no observa motivo de nulidad en la referida cláusula debido a que los medios son propiedad del empresario, la falta de devolución de estos por parte del trabajador, puede ser objeto de compensación con las deudas salariales contenidas en el finiquito.

Sentencia de la Audiencia Nacional de 28 de marzo de 2022: ¿Puede la empresa modificar de manera unilateral los objetivos para el devengo de la retribución variable?

Por medio de esta sentencia la AN se pronuncia sobre la posibilidad de una empresa de imponer

de manera unilateral nuevos objetivos para el devengo de la retribución variable a percibir por parte del empleado. Dicha fijación de objetivos es impugnada por los trabajadores y la AN estima la demanda interpuesta al estimar que el cambio en los objetivos supone un incremento en la dificultad a la hora de obtenerlos respecto de los objetivos del año anterior, considerando, por tanto, que la medida impugnada constituye una modificación sustancial de las condiciones de los trabajadores de carácter injustificada.



Sentencia de la Audiencia Nacional de 7 de marzo de 2022: Libertad de la empresa para la fijación de objetivos sin deber de negociación cuando así lo faculte el Convenio Colectivo.

La referida Sentencia analiza el conflicto acaecido a raíz de la fijación unilateral por parte de la empresa de los objetivos necesarios para obtener la retribución variable correspondiente. Los Sindicatos impugnantes consideran que dicha decisión debe ser declarada ilícita por dos motivos: equiparación de la unidad de negocio con cada empresa del grupo y no por grupo de actividad; y por la ausencia de negociación de



Si tienes alguna duda sobre estas sentencias o su aplicación en tu empresa, contacta con nosotros.

Lara Conde
lconde@rsm.es

Roberto Villón
rvillon@rsm.es

estos objetivos. La AN estima que cuando el Convenio Colectivo atribuye al empresario la definición anual de objetivos, este tiene la facultad para variar el perímetro para medir cada unidad organizativa a la que atender para la consecución de los mismos, sin que necesariamente deban estos ser objeto de negociación. Igualmente, no se incumple tampoco el deber de información puesto que la empresa mantuvo reuniones informativas con la Representación Legal de los Trabajadores respecto a la fijación de dichos objetivos, sin que se mostrase oposición alguna por ésta.

Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de mayo de 2022: Asamblea convocada con el fin de revocar el mandato de representantes de los trabajadores.

Ante el Supremo se plantea la controversia en cuanto a la revocación del mandato de una representante de los trabajadores, que se realizó mediante asamblea organizada por los trabajadores. La entonces representante de los trabajadores, denuncia que el medio por el que se realiza su revocación del mandato es contrario a la ley, ya que la asamblea debe estar presidida por el comité de empresa o en su caso por los delegados de personal, y que mediante una asamblea no se puede efectuar la revocación de su mandato ya que la misma no tuvo participación en el proceso para efectuar alegaciones. Se desestima el recurso planteado por la trabajadora y reconoce que el procedimiento seguido para la revocación de sus funciones fue adecuado a pesar de que no se siguiera a través del procedimiento más adecuado, considerándose ilógico que la validez de la asamblea quede sujeta a la que la misma sea presidida por los representantes de los trabajadores censurados.

Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de mayo de 2022: Compensación de cantidades en indemnización ya abonadas tras recalificación de la extinción.

Nos encontramos ante un supuesto por el que se extingue la relación laboral en el marco de un desistimiento al considerar que el trabajador se encontraba en un puesto de trabajo categorizado de "alta dirección", otorgándose la indemnización correspondiente. El trabajador plantea demanda contra la empresa por considerar que el desistimiento era fraudulento ya que su puesto no se debería considerar de alta dirección, estimando en instancia la pretensión entendiendo que la extinción debería entenderse como un despido improcedente condenando a la empresa al pago de la correspondiente indemnización.

La empresa recurre al considerar que las cantidades a las que se condena no son procedentes, ya que estas han sido abonadas en la indemnización que recibió el trabajador. La Sala entiende que las cantidades abonadas en la indemnización, correspondientes al preaviso e indemnización, debían ser compensadas con la cantidad condena. La Sala nuevamente recuerda que las cantidades adeudadas en concepto de retribución variable no pueden ser en ningún momento compensables en la indemnización. ■





Si quieres tener más información sobre esta cuestión, contacta conmigo

Carlos Díaz
cdiaz@rsm.es

›Derecho Práctico

La importancia de recibir asesoramiento legal previo antes de adoptar cualquier decisión empresarial. Y más aun, si tiene que ver con la extinción de un contrato de trabajo.

Carlos Díaz

Cuando hablamos de un despido, todos nos imaginamos que deriva de la existencia de una causa (disciplinaria u objetiva) que ha llevado a la empresa a elaborar una carta de despido para su posterior comunicación al trabajador afectado por la decisión.

Sin embargo, la casuística en derecho del trabajo es inmensa, siendo muy probable que, en determinadas ocasiones, nos encontremos situaciones totalmente inesperadas, como por ejemplo, que un Juzgado declare la existencia de un despido (nulo o improcedente) en un supuesto en el que, en un principio, no había razón aparente para ello.

Con un caso como este, se encontró el Corte Inglés en el año 2020, cuando, antes de tiempo, cursó la baja en Seguridad Social de una trabajadora que había sido declarada en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual. Una actuación tan –aparentemente– sencilla como esta, se puede turnar en contra de la empresa hasta el punto de que la baja se termine convirtiendo en un despido, con las consecuencias que ello conlleva (readmisión, indemnización, etc.).

Así, la cuestión práctica que vamos a analizar en esta entrada es la siguiente: ¿cuál es el momento exacto en el que una empresa debe cursar la baja de un trabajador que por Sentencia judicial ha sido declarado en situación de incapacidad permanente total u absoluta?

Hacerlo en el momento equivocado puede desembocar en un despido inesperado.

Solución legal al momento temporal de cursar la baja en estos casos

Antes de nada, hay que recordar que el art. 49.1. e) del Estatuto de los Trabajadores, prevé que un contrato de trabajo se extinguirá por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta, con la salvedad de lo dispuesto en el art. 48.2, el cual establece que la relación laboral quedará en suspenso con reserva de puesto de trabajo, durante un periodo

de dos años cuando la situación de incapacidad vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo.

Ahora bien, cuando un trabajador, tras haber tenido que acudir a la vía judicial para ello, sea declarado en situación de incapacidad permanente, pueden surgir las siguientes dudas ¿debe la empresa cursar su baja de manera inmediata? ¿a qué debo esperar? ¿cuáles son los riesgos si me equivoco?

Sobre un supuesto como este, se pronunció el Tribunal Superior de Justicia en su Sentencia de 24-1-2022.

En este caso, una trabajadora fue declarada en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual, por Sentencia dictada en fecha 21-2-2020, y la empresa –el Corte Inglés– cursó su baja en Seguridad Social el 30-9-2020. Sin embargo, la firmeza de la referida Sentencia no se produce hasta el 22-2-2021.

Ante ello, la trabajadora accionó por despido, al entender que la compañía había cursado su baja en un momento en el que no debió hacerlo pues la Sentencia aun no era firme, alegando injustificada y sin causa la extinción de la relación laboral mantenida con la empresa hasta esa fecha.

¿El resultado para el Tribunal Superior de Justicia de Madrid? Despido improcedente.

Como razona el Tribunal, la empresa se precipitó al cursar la baja cuando aplicó el art. 49.1 c), y debió haber esperado al momento en el que la Sentencia que declaraba en situación de incapacidad permanente al trabajador adquiriera firmeza. Hasta entonces, tanto la declaración de la incapacidad como su grado, se encontraban pendientes de resolver y, por ende, cabía la posibilidad de que la situación declarada fuera revertida.

Como cuestión de interés, el Tribunal también se pronuncia sobre la compatibilidad del percibo de la prestación por incapacidad permanente y la indemnización por despido improcedente, al entender



Si quieres tener más información sobre esta cuestión, contacta conmigo

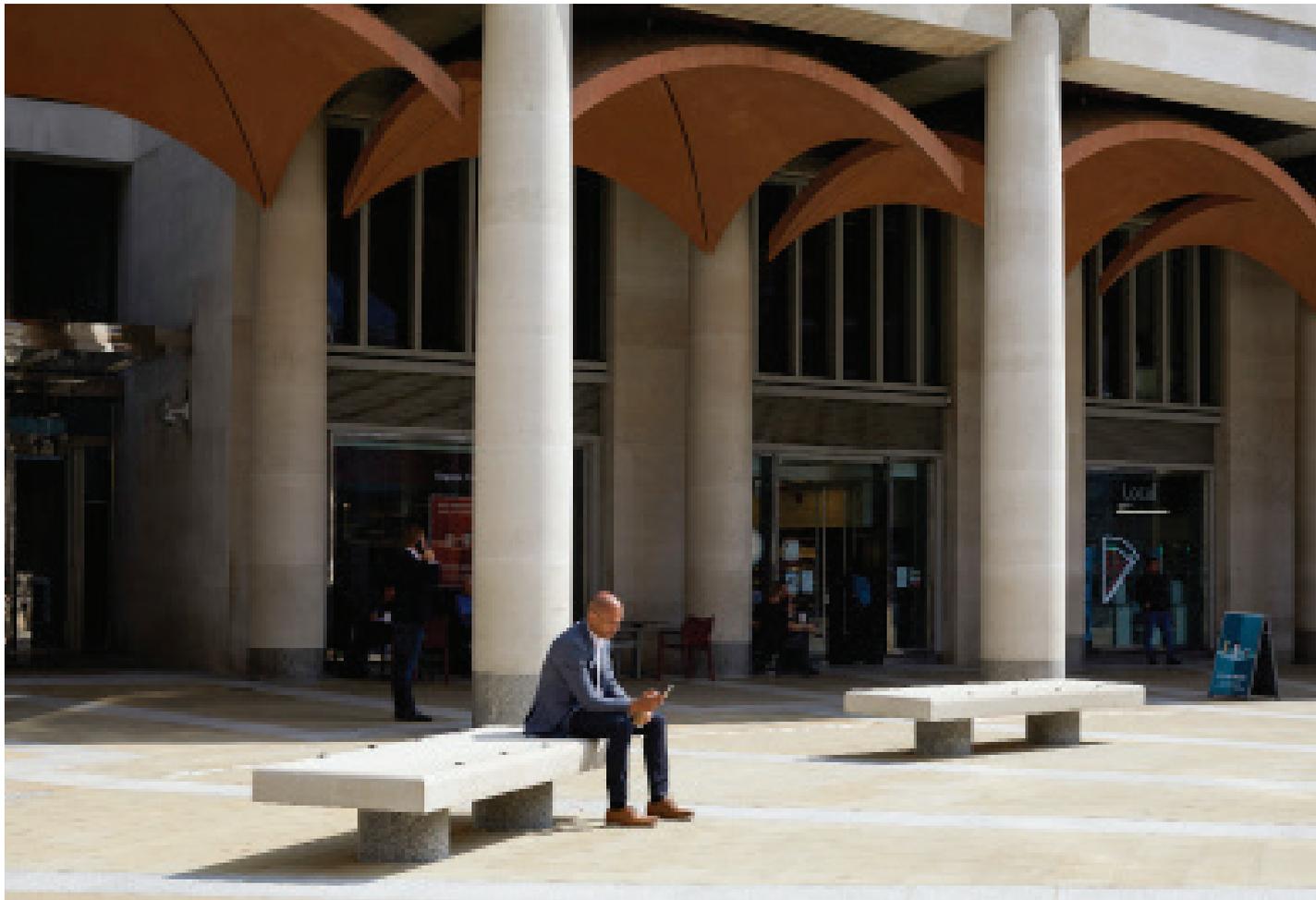
Carlos Díaz
cdiaz@rsm.es

que reparan daños independientes: de un lado, la indemnización por despido cubre el daño por la privación injusta del empleo. De otro, la prestación por incapacidad permanente, que cubre los daños derivados de un accidente de trabajo que de forma permanente limitan la capacidad para el trabajo.

¿Conclusión?

En supuestos como este, la actuación empresarial más garantista será siempre esperar a la comunicación de firmeza de la resolución que declare al trabajador en cuestión afecto de una incapacidad permanente en cualquiera de sus grados.

Y en caso de duda, recibir asesoramiento legal previo siempre se erige como fundamental para evitar situaciones inesperadas y perjudiciales para la empresa, como la analizada en esta entrada. ■





Si quieres más información sobre los efectos prácticos de esta sentencia, contacta conmigo.

Yolanda Tejera
ytejera@rsm.es

› Tribunales al día

El TS fija que la condición de representante legal de los trabajadores se adquiere automáticamente: La STS de 15-03-22

Yolanda Tejera

La condición de representante legal de los trabajadores es una situación protegida legalmente y por ello, el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores (ET) reconoce una serie de garantías en favor de los miembros del Comité de Empresa y de los Delegados de Personal. Por ello, el despido de un representante de los trabajadores conlleva que en caso de que el mismo sea declarado improcedente en sede judicial será este, en vez del empresario, el que tenga el derecho a elegir entre ser readmitido con los salarios de tramitación, o ser indemnizado.

Esta garantía obliga a que antes de despedir a un miembro de la Representación Legal de los Trabajadores las empresas se piensen mucho si les interesa o no despedir a un trabajador que, en caso de declaración de improcedencia, pueda decidir quedarse en la empresa, con la incomodidad que dicha circunstancia puede generar para ambas partes. Pero... ¿qué ocurre si en el momento de despedir a un trabajador, tanto éste como la empresa ignoran que ha adquirido la condición de RLT? ¿Se aplican las garantías propias de tal condición? o, al no ser conocedores de tal circunstancia, ¿estás aún no han desplegado sus efectos?

Para dar respuesta a dichas preguntas, este mes reseñamos la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, núm. 229/2022, de 15 de marzo, que analiza un supuesto quizá poco habitual pero que por esa misma circunstancia resulta cuanto menos curioso.

¿Qué es lo que sucede en ese caso concreto?

En el año 2016 la trabajadora que después sería la demandante se presentó a las elecciones a Comité de Empresa, quedando como primera suplente de la única candidatura que se presentó.

Dos años después de la celebración de las elecciones uno de los miembros del Comité de Empresa dimitió de su cargo sin comunicar dicha renuncia a la compañía, la cual siendo totalmente desconocedora de tal circunstancia despidió a la trabajadora que luego sería demandante, la cual desde hacía dos días –momento en el que su compañero había renunciado a su puesto

de RLT– había pasado a formar parte del Comité de Empresa en sustitución del trabajador renunciante.

Por supuesto, la trabajadora demandó por despido a la Compañía y el Juzgado de lo Social declaró la improcedencia condenando a la empresa demandada a que, en el plazo de cinco días readmitiera a la trabajadora o abonara la indemnización correspondiente, dejando dicha opción a la elección de la trabajadora como consecuencia de su inesperada y desconocida –tanto para ella como para la Empresa– condición de RLT a la fecha de efectos del despido.

El TSJ no opinaba lo mismo, pero el TS unifica doctrina.

El TSJ de Cataluña, alejándose de la posición del Juzgado de Instancia, concluye que cuando se produce una sustitución, revocación, dimisión o extinción del mandato de un miembro del Comité de empresa, dicha circunstancia ha de comunicarse a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y al empresario, publicándose asimismo en el tablón de anuncios de la compañía. Así, comprobando que en este caso se había omitido dicha formalidad y que la empresa no era conocedora de la nueva situación de la trabajadora, no puede declararse que en el momento del despido la demandante tuviera la condición de RLT ni tampoco el derecho a disfrutar de las garantías inherentes a tal condición.

Sin embargo, el Tribunal Supremo revoca la Sentencia del TSJ de Cataluña, falla a favor de la demandante y declara que el derecho a optar entre la indemnización o la readmisión tras declararse su despido como improcedente corresponde a la trabajadora.

La Sala señala que el artículo 67.4 ET es claro al disponer que en caso de producirse vacante en los comités de empresa aquella se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista y que una correcta interpretación del citado precepto pasa por entender que:

1. La adquisición de la condición de RLT es inmediata, automática y se adquiere en el momento de la dimisión del anterior miembro del comité.





Si quieres más información sobre los efectos prácticos de esta sentencia, contacta conmigo.

Yolanda Tejera
ytejera@rsm.es

2. No es necesario comunicar o notificar la adquisición de la condición de RLT.
3. La adquisición de la condición de RLT no se condiciona al conocimiento de la empresa de esa circunstancia ya que se produce de forma automática y tiene efectos frente a todos con independencia del conocimiento de terceros.
4. Cuando se adquiere la condición de RLT han de aplicarse, directamente, las garantías de tal condición entre las que se destaca, entre otras, el derecho de opción.

¿Vamos a tener que estudiar las circunstancias individuales de todos los trabajadores antes de tomar una decisión empresarial para evitar un riesgo inesperado?

De la lectura de esta sentencia nos surge una pregunta ¿las empresas van a tener que investigar todas las circunstancias individuales de las personas trabajadoras para excluir cualquier eventual circunstancia de protección?

La presente Sentencia, pese a lo extraño que pudiera resultar el caso a priori, es muy relevante porque parte del desconocimiento de la empresa de la sustitución

operada en la representación de las personas trabajadoras.

Sin embargo, reconoce que en el momento de producirse el despido ella ya había adquirido su nueva condición de RLT porque la sustitución opera automáticamente y, por ello, la demandante gozaba ya de la totalidad de protecciones que otorga la norma a dicha figura de representación.

Y ello nos hace llamar la atención sobre la importancia de que antes de hacer efectiva cualquier decisión empresarial se realice un análisis de las circunstancias concurrentes en cada caso concreto para así evitar posibles riesgos inesperados.

Una vez más, es evidente que un adecuado asesoramiento preventivo, puede evitar muchas sorpresas que lleven a las empresas a tener que mantener en sus plantillas a empleados con los que de otra forma no contarían. ■





› Consejo del mes

Cuatro sencillos consejos para evitar riesgos laborales en la empresa

María Rubio y Raquel Oltra

Sabemos que sacar una empresa adelante no es tarea fácil. A continuación, te ofrecemos cuatro sencillos consejos con los que puedes prevenir a tu compañía de algunos posibles riesgos legales-laborales.

1. La PRL, vital llevarla al día.

Cumplir con la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) es fundamental para cualquier compañía.

Pero ojo, que no basta con contratar un Servicio de Prevención Ajeno y guardar los manuales que te entreguen en un cajón para que se llenen de polvo. La PRL debe ser implantada realmente. Y esta instauración debe mantenerse actualizada, además de documentarse y archivarla debidamente. Se trata de evitar los accidentes de trabajo y las nefastas consecuencias que estos tienen, tanto para el trabajador como para el empleador.

2. Si sois grupo de empresas, no mezcléis.

Los grupos de empresa mercantiles son absolutamente lícitos e inoocuos a efectos laborales, salvo que se consideren "patológicos". Para que esto no suceda una de las cosas que debes evitar es la confusión entre las sociedades integrantes del grupo con circunstancias tales como, por ejemplo, que los trabajadores presten servicios de forma indistinta sin que esta diferenciación se refleje debida y justificadamente en su contrato de trabajo; o el que una de las empresas del grupo utilice bienes de la otra sin que exista una contraprestación y justificación.

3. Dale a la carta de despido la importancia que merece.

Un error bastante común por parte de las empresas es la entrega precipitada de cartas de despido que transmiten un relato poco meditado y que, en muchas ocasiones, ni siquiera recoge la causa real del despido, aunque esté justificada. Esto se suele traducir en una impugnación del despido casi asegurada y en dificultades innecesarias para articular una buena defensa en caso de juicio. El asesoramiento jurídico laboral debe venir dado desde el principio.

4. El registro de horas, no solo para los trabajadores en "formato presencial"

Existen numerosos mecanismos de registros de la jornada laboral de los trabajadores, que van desde el registro mediante aplicaciones móviles hasta el registro de horas en formato físico.

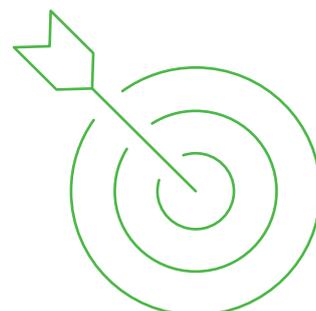
¿Pero qué ocurre con los trabajadores que no tienen un sitio físico de trabajo?

Es importante tener en cuenta que el registro obligatorio de la jornada laboral no se aplica únicamente a los trabajadores que acuden al centro de trabajo a "fichar".

Hay que prestarle atención a las diferentes modalidades que pueden tener nuestros trabajadores y establecer un sistema que permita al trabajador registrar su inicio y finalización de jornada desde cualquier lugar de trabajo.

Con la expansión de la práctica del teletrabajo, los Directores de Recursos Humanos han tenido que establecer los propios sistemas de registro de la jornada laboral, para aquellos casos en los que no existe un centro de trabajo físico o, existiendo, los trabajadores realizan sus labores desde su propio domicilio.

En estos casos, algunos de los sistemas útiles y más prácticos pueden ser el registro mediante aplicaciones móviles o de internet, aunque siempre podremos utilizar el clásico registro de horas "en papel" para evitar posibles sanciones de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social. ■





Si tienes alguna duda sobre estas sentencias o su aplicación en tu empresa, contacta con nosotros.

Miguel Capel
mcapel@rsm.es

› Sentencia del mes

Una vuelta de tuerca sobre la posibilidad de prorratear las pagas extraordinarias si el convenio lo prohíbe

Miguel Capel

El prorrateo de las pagas extraordinarias del convenio colectivo aplicable a mi empresa establece la prohibición de abonar las gratificaciones extraordinarias de manera prorrateada a lo largo de los 12 meses del año.

Sin embargo, en la empresa existen trabajadores que las han percibido siempre de esta forma. ¿Puedo continuar abonando las pagas a mis empleados de forma prorrateada como hasta ahora, o las debería satisfacer en las fechas previstas en el convenio colectivo? ¿Qué riesgos asumo en caso contrario?

Es la práctica es muy frecuente que las empresas abonen a sus trabajadores el importe de las pagas extraordinarias distribuido en 12 mensualidades, en lugar de hacerlo en las fechas previstas al efecto en el Convenio Colectivo de aplicación. En ocasiones, cuando el convenio en cuestión no prohíbe operar de esta forma y existe, además, un pacto con el trabajador y/o con los representantes legales de los trabajadores que así lo autorice, esta práctica no conlleva mayor problema. No obstante, ¿qué ocurre en aquellos casos en los que el Convenio Colectivo prohíbe expresamente el abono prorrateado de dichas gratificaciones extraordinarias?

Respecto a esta cuestión, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en su reciente Sentencia núm. 452/2022, de 18 de mayo de 2022, dictada en Unificación de Doctrina, ha resuelto que el pago prorrateado de las gratificaciones extraordinarias, aceptado y tolerado pacíficamente por el trabajador, extingue la obligación de abonarlas nuevamente en las fechas previstas en el Convenio Colectivo, aunque la norma convencional prohíba expresamente dicha práctica, y siempre y cuando en la misma no se establezcan las consecuencias inherentes al incumplimiento de dicha prohibición.

Antecedentes

En el supuesto analizado, el trabajador, durante la vigencia de la relación laboral, había venido percibiendo el importe de las pagas extraordinarias prorrateadas, siendo una práctica aceptada y consentida por éste tácitamente. De igual forma, en

la demanda se hacía constar el salario percibido por el trabajador incluía el abono prorrateado de dichas gratificaciones extraordinarias, existiendo, por tanto, un reconocimiento implícito de dicho extremo por parte del trabajador.

En el Convenio Colectivo de referencia (VII Convenio Colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal) se establecía el abono de dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, la primera con devengo del 1 de junio al 31 de mayo, y abono el día 15 de junio, y la segunda con devengo del 1 de junio al 30 de noviembre, y abono el día 15 de diciembre, contemplando expresamente que en ningún caso dichas gratificaciones extraordinarias podrían abonarse prorrateadas mensualmente. El Convenio no prevé cual es la sanción por el incumplimiento de esta prohibición.

¿Cómo se pronuncia el Tribunal Supremo?

Hasta el momento, la doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo venía manteniendo en numerosos pronunciamientos jurisprudenciales que el abono prorrateado de las pagas extraordinarias no liberaba al empresario de su obligación de pagarlas en el momento de su devengo, en aquellos supuestos en los que el Convenio Colectivo prohibiese dicha práctica empresarial (prorrateo), y ello aunque la norma convencional no contuviese una regla explícita que precisara las consecuencias del incumplimiento, no cabiendo la instauración unilateral de dicho abono prorrateado, por parte del empresario (vid. STS 08/02/2021-RCUD 2044/2018-, y STS 19/01/2022-RCUD 479/2019-, entre otras destacables).

El Alto Tribunal, tras hacer un sucinto resumen de la doctrina jurisprudencial aplicable, concluye que, en el supuesto analizado, el percibo prorrateado de las pagas extraordinarias enerva la posibilidad de exigir nuevamente su abono en las fechas previstas en el convenio colectivo de aplicación, y ello por cuanto:

- Durante la vigencia de la relación laboral, no constó oposición alguna por parte del trabajador a percibir el importe de las gratificaciones





Si tienes alguna duda sobre estas sentencias o su aplicación en tu empresa, contacta con nosotros.

Miguel Capel
mcapel@rsm.es

extraordinarias de forma prorrateada a lo largo de los doce meses del año.

- En la demanda, el propio trabajador reconoció percibir las gratificaciones extraordinarias prorrateadas en doce mensualidades, como parte integrante de su salario.
- El convenio colectivo de aplicación no establecía las consecuencias de incumplir la prohibición de abonar de forma prorrateada las pagas extraordinarias.

Conclusiones

Atendiendo al contexto y a las circunstancias anteriormente expuestas, el Alto Tribunal concluye que estimar la pretensión del trabajador comportaría un **enriquecimiento injusto**, al conllevar una **duplicidad de pago de un concepto salarial** (en este caso, las gratificaciones extraordinarias) cuya periodicidad de abono no ha sido discutida y ha sido pacíficamente aceptada por parte del trabajador durante la vigencia de la relación laboral.

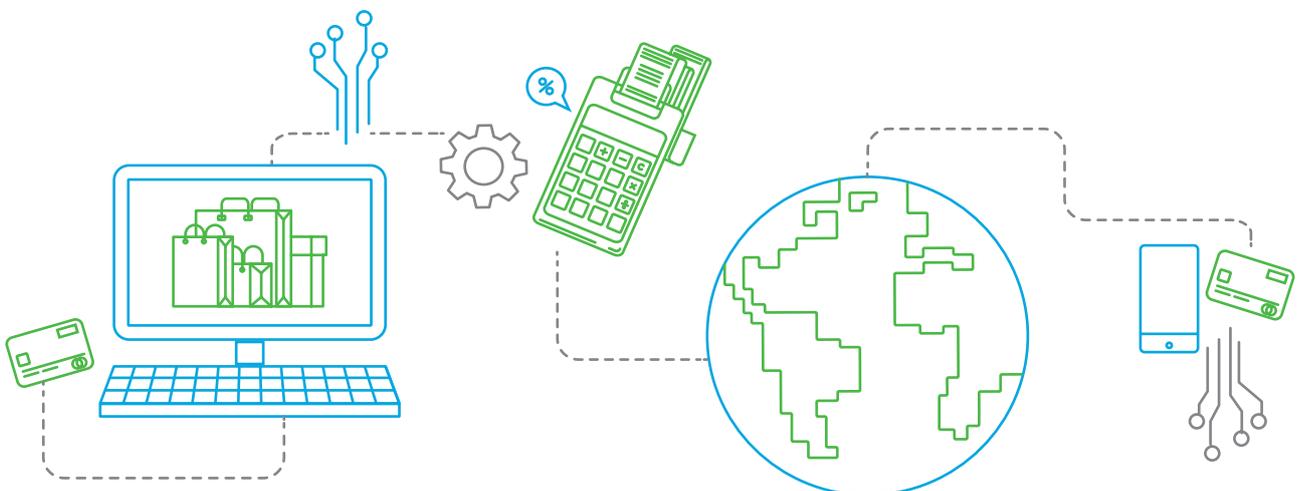
¿Puedo entonces seguir abonando las gratificaciones extraordinarias de forma prorrateada a mis empleados, aunque el Convenio Colectivo lo prohíba?

Aunque de la lectura de la Sentencia analizada pudiera desprenderse lo contrario, siempre es aconsejable

atenerse a lo previsto en el Convenio Colectivo de aplicación a la hora de abonar las pagas extraordinarias, y ello a los efectos de evitar riesgos indeseados, tales como el tener que abonar las mismas por duplicado.

De igual modo, en supuestos en los que el convenio no contemple prohibición alguna respecto al abono prorrateado de las pagas extraordinarias, resulta siempre aconsejable formalizar acuerdos por escrito con los trabajadores, autorizando dicho proceder.

Si tienes dudas en cuanto a la forma de abono de las gratificaciones extraordinarias en tu empresa, no dudes en contactar conmigo, probablemente te sorprenderá saber que no siempre las soluciones adoptadas por nuestros tribunales son aplicables por igual a todos los supuestos, debiendo valorarse sus particularidades a fin de encontrar la solución adecuada. ■



[RSM Spain](#)

BARCELONA | MADRID | GRAN CANARIAS | PALMA DE MALLORCA | TARRAGONA | VALENCIA

rsm.es

RSM Spain Holding Company, SL y las compañías relacionadas son miembros de la red RSM y operan bajo la marca RSM. RSM es una marca utilizada únicamente por los miembros de la red RSM. Cada miembro de la red RSM es una firma independiente de auditoría y/o consultoría que actúa en su propio nombre. La red RSM, como tal, no tiene personalidad jurídica propia en ninguna jurisdicción. La red RSM está administrada por RSM International Limited, compañía registrada en Inglaterra y Gales (Company number 4040598), cuyo domicilio social se encuentra en 50 Cannon Street, London, EC4N 6JJ. La marca y el nombre comercial RSM, así como otros derechos de propiedad intelectual utilizados por los miembros de la red, pertenecen a RSM International, una asociación regida por el artículo 60 y siguientes del Código Civil de Suiza, cuya sede se encuentra en Zug.

© RSM International Association, 2022

THE POWER OF BEING UNDERSTOOD
AUDIT | TAX | CONSULTING

