

Si el trabajador acepta libremente el pago mensual de las pagas extras, no cabe reclamarlas después, aunque el convenio prohíba su prorrateo

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 18 Mayo 2022

Con esta sentencia, el Supremo modifica su última doctrina ya que considera que sancionar al empresario con el pago duplicado de las pagas extras supondría un enriquecimiento injusto a favor del empleado.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 452/2022, 18 May. Rec. 1646/2020

No se puede sancionar al empresario cuando pese a no cumplir con la fórmula de pago de las pagas extras prevista en el Convenio colectivo, sí cumple con su obligación de pago mediante otra fórmula que es aceptada por el trabajador.

El convenio aplicable en este asunto contiene la expresa prohibición de prorrateo de las gratificaciones extraordinarias, con dos únicas excepciones: contratos menores de 6 meses y cuando exista acuerdo con los representantes de los trabajadores. En estas circunstancias, con la anterior doctrina se entendía que, aunque el texto no especifica las consecuencias de tal incumplimiento, la empresa es deudora de dichas pagas porque se ha de entender que lo prorrateado en las nóminas mensuales no eran las pagas (aunque se llamasen así unilateralmente por el empleador).

Ahora el Supremo cambia radicalmente su parecer e indica que si el empleado ha venido percibiendo pacíficamente a lo largo de su relación laboral las pagas extraordinarias prorrateadas, cuando la relación laboral se rompe, **no ostenta ningún crédito frente al empresario** por tales conceptos. Sancionar la falta de cumplimiento de las previsiones convencionales con una duplicidad en el pago provocaría un **enriquecimiento injusto** del trabajador que con la aceptación y consentimiento al percibo mensual dio por extinguida la obligación del empleador.

Llama la atención que no consta oposición ninguna del trabajador al pago mensual prorrateado y solo muestra su disconformidad tras la extinción de su relación laboral invocando la prohibición del Convenio y reclamando de nuevo el abono de las pagas.

El empleador ha dado cumplimiento al derecho del trabajador a percibir las gratificaciones extraordinarias del art. 31 ET, pero su ejecución no se ajustó al convenio que prohíbe expresamente ese abono prorrateado por meses. Lo relevante es la extinción de la obligación empresarial mediante el pago mes a mes de las gratificaciones extraordinarias, libremente aceptado por el trabajador.

Además, el fallo señala que la vía procesal adecuada para canalizar las eventuales infracciones que atañen a la negociación colectiva y la tutela de la fuerza vinculante de los convenios es la vía administrativa, con intervención de la Inspección de Trabajo.

Estimar la pretensión del trabajador demandante supondría una **duplicidad** en el pago de las gratificaciones extraordinarias; porque además el Convenio no prevé esta sanción en caso de incumplimiento y en todo caso, debe estarse a una interpretación restrictiva en materia sancionadora.