

## GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

---

El empresario tiene obligación de abonar al trabajador, al menos, dos gratificaciones extraordinarias al año. El abono de una de ellas debe realizarse necesariamente con ocasión de las fiestas de Navidad y el de la otra en el momento que determine el Convenio Colectivo que, además, podrá establecer un número mayor de gratificaciones extraordinarias anuales.

La posibilidad de que estas gratificaciones se abonen de forma prorrateada está condicionada a que se haya previsto expresamente en el Convenio Colectivo -sin que pueda dicha forma de pago ser decidida unilateralmente por el empresario- o mediante acuerdo escrito entre la empresa y los trabajadores, **siendo conveniente adoptar el mismo criterio para toda la plantilla.**

Si el Convenio Colectivo prohíbe expresamente el prorrateo, su abono de esta forma no libera al empresario de la obligación de abonarlas en las fechas establecidas en el mismo (junio y diciembre), no aplicándose, con carácter general, la compensación. Si no lo prohíbe expresamente y se realiza el pago, prorrateadamente, la deuda quedaría extinguida por considerarse que al aceptar los trabajadores mensualmente el pago, existe pacto al respecto.

## ULTRAactividad DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

---

El Tribunal Supremo se ha pronunciado por primera vez sobre la limitación de la vigencia de los Convenios Colectivos caducados, resolviendo que las condiciones pactadas en los mismos siguen vigentes, aunque estos hayan caducado y se haya agotado el año de prórroga permitido en la Ley. Considera que las condiciones pactadas en el contrato de trabajo, desde el momento mismo de su constitución, tienen naturaleza jurídica contractual y, por ello, siguen siendo exigibles, aunque haya expirado la vigencia del Convenio Colectivo de referencia, pudiendo, en su caso, ser modificadas si concurren circunstancias económicas, técnicas, organizativas o de producción.

La sentencia (aún no publicada) no sienta jurisprudencia, pero sí abre la puerta para que se consolide este criterio en los Tribunales, anulando así uno de los pilares de la *Reforma Laboral* del 2012, que establecía la ultraactividad o prórroga automática de solo un año de los Convenios Colectivos caducados.

Bilbao, diciembre de 2014



DESEAMOS A TODOS NUESTROS  
CLIENTES Y AMIGOS UNA FELIZ  
NAVIDAD Y NUESTROS MEJORES  
DESEOS PARA EL 2015