

Para las comprobaciones oportunas la empresa aporta las nóminas de ambos trabajadores por el periodo de enero 2025 a junio 2025, y de su análisis se comprueba que efectivamente se está aplicando el prorrateo de la paga de marzo. Respecto a ello no se da ninguna explicación y no se aporta acuerdo de las partes en el que se haya consensuado el prorrateo de la paga.

IV.- FUNDAMENTACION JURÍDICA

Aplicar la empresa el prorrateo de la paga de marzo de forma unilateral, sin existir acuerdo previo de las partes en relación a ello, supone incumplir la siguiente normativa:

*Artículo 45.3 del Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad (código de convenio núm. 99004615011982):

“ 1. Gratificación de Julio y Navidad. (...)

2. Gratificación de Marzo. (...)

3. Prorrateo de Pagas: Las anteriores gratificaciones extraordinarias se podrán prorratear en doce mensualidades, previo acuerdo del trabajador y la empresa.”

V.- TIPIFICACION Y CALIFICACION DE LA INFRACCION

El incumplimiento de la normativa indicada supone que la empresa incurre en infracción en materia de relaciones laborales, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 5.1 del Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, (BOE 8 de agosto).

La infracción en la que se incurre se tipifica y califica como Grave en el artículo 7.10 del Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de Agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, (BOE 8 de Agosto), y consiste en ‘Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, salvo que proceda su calificación como muy graves, de acuerdo con el artículo siguiente.’.

Con motivo de lo expuesto se extiende a la empresa Acta de Infracción en materia de Relaciones Laborales, lo que da inicio al procedimiento sancionador administrativo oportuno. Y en relación al procedimiento sancionador administrativo se comunica que:

De acuerdo con lo establecido en el art. 4.1.c) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con el art. 9.3 del Real Decreto 928/1998 de 14 de mayo por el que se aprueba el Reglamento de Procedimiento Sancionador, el conocimiento y resolución de dicho procedimiento sancionador, corresponde al Director/a dels Serveis Territorials del Departament d’Empresa i Treball, C/ Albareda, 2-4 (08004 Barcelona), órgano ante el cual podrá personarse y, previa acreditación de su condición de interesado, ser considerado parte de dicho procedimiento.

Así mismo, en la propia Acta se indica que debe servir a modo de Requerimiento, en materia de Relaciones Laborales, de conformidad con el artículo 22 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (B.O.E. del día 22), de cumplimiento inmediato, y en cuanto a garantizar que se da seguimiento a la fundamentación jurídica de referencia, de manera que: *Mientras no exista acuerdo con los trabajadores, debe dejar de aplicarse el prorrateo de la paga extra de marzo.

La Inspectora de Trabajo y Seguridad Social

Trav. de Gràcia, 303-311 · 08025 Barcelona
Tel. 936 247 500 · Fax 935 547 866
itc.barcelona@gencat.cat