

INFORME / INFORME

Cítese al contestar/Citeu-ho quan respongueu

Salvador Sánchez Regalado
ssanchez@spseguridad.org

Nº. Expediente/Núm. Expedient:
8/0006890/22

Empresa/Empresa:

CCC/CCC:

Registro de entrada/Registre d'entrada:
E/08-002296/22

Su referencia/La vostra referència:

En relación con el expediente de referencia y en uso de las facultades que otorga a quien suscribe la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (B.O.E. del día 22), cúmpleme emitir el siguiente informe:

I. ACTUACIONES INSPECTORAS

El día 20 de septiembre de 2022, comparec en las oficinas de la Inspección de Trabajo de Barcelona la Sra. _____ recursos humanos de la delegación de Barcelona de la empresa SABICO SEGURIDAD, S.A., previa aportación por correo electrónico de la documentación solicitada por la actuante que suscribe.

II. HECHOS CONSTATADOS

De la documentación aportada, así como de las declaraciones de la representante de la empresa, se constata lo siguiente:

La empresa aporta informe explicativo de la modificación del sistema de abono de nóminas, en el cual explica lo que sigue:

“Desde el 01 de enero de 2022 Sabico Seguridad, S.A, ha puesto en marcha una nueva aplicación integral de nóminas y contratación, con el fin de responder a las cada vez mayores requisitos digitales establecidos por la administración y Organismos (Seguridad Social, Hacienda, Mutuas, ITSS), así como integrar la gestión de todas nuestras aplicaciones de gestión, (nóminas, contratación, mano de obra, contabilidad y facturación.

El Convenio Colectivo Estatal De Las Empresas De Seguridad, establece en su artículo 38 establece: “El pago del salario se efectuará por meses vencidos de tal forma que, dentro de los

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

tres primeros días hábiles y en todo caso dentro de los cinco primeros días naturales de cada mes, el trabajador tenga a su disposición el importe íntegro neto del mismo. No obstante, los complementos variables establecidos en el Convenio Colectivo se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se disfruten.”

Ejemplo (*): Servicio prestado en el mes de julio 22:

1 nómina abonada en el mes de agosto 22 entre los días 01 y 05

- Salario ordinario julio 22

- Salario variable junio 22

A fecha 15/08/22 de agosto el trabajador SI tiene pendiente de pago los variables de julio a incluir en nómina de agosto abonable los cinco primeros días de septiembre (*) ejemplo de pago para una nómina sin incidencias extraordinarias.

La nueva aplicación de nóminas establecida dentro del grupo empresarial Sabico a diferencia de lo establecido en el convenio colectivo (1 pago unificado), establece DOS pagos para los conceptos de nómina:

- El primer pago incluye los conceptos ordinarios del mes de abono y se abona desde el 01-05 del mes vencido

- El segundo pago incluye los conceptos variables del mes anterior al de abono, la fecha de pago se sitúa entre el 12-15 del mes vencido, lo que supone un ADELANTO, sobre la fecha de pago establecida en el convenio (nómina del mes siguiente).”

El 31 de enero de 2022 la empresa notifica a todo el personal de sabico group la puesta en marcha de la nueva aplicación laboral. De la referida comunicación conviene resaltar las medidas adoptadas:

“ABONO DE NÓMINAS: Se ha modificado el método de abono de las nóminas pasando de un ingreso ordinario a dos ingresos mensuales, el primero con los conceptos fijos y planificados el DIA 1 y el segundo (mediados del mes siguiente), con los conceptos variables del mes anterior.”

Explica la Sra. en comparecencia que, hasta el 31 de diciembre de 2021, los trabajadores percibían, en un único pago, a finales de cada mes y, como máximo, el día 5 del mes siguiente, la retribución correspondiente a los conceptos fijos de ese mes, así como los variables correspondientes al mes anterior.

Por tanto, la empresa ha decidido de forma unilateral variar el procedimiento de abono de nóminas, de forma que el trabajador percibe su salario de cada mes de manera fraccionada.

III. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

De conformidad con el artículo 41 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, puede acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo conforme al procedimiento establecido al efecto.

La decisión empresarial debe suponer una alteración de las condiciones de trabajo en vigor, que suponga un cambio real en las mismas (STS 20-10-09). Son aquéllas de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellas, las previstas en la lista ad exemplum prevista en la ley, pasando a ser otras distintas, de un modo notorio.

El carácter sustancial de una modificación de condiciones de trabajo no se refiere al hecho de que la condición sea sustancial, sino a que sea sustancial la propia modificación (S; TSJ Galicia 20-5-05; STSJ Navarra 13-10-05). Por tanto, el elemento decisivo no es por tanto la naturaleza de la condición afectada sino el alcance o importancia de la modificación (TS 9-12-03). Esto supone que la sustancialidad está conecta con la entidad del cambio al afectar a aspectos fundamentales de la condición, cuando se suprime o afecta a aspectos fundamentales de la condición, pasando a ser otra distinta, de un modo notorio (TS 22-6-16; 22-1-14; 22-1-13; 17-12-04; 9-4-01).

De conformidad con el artículo 41.1 segundo párrafo, las condiciones de trabajo que pueden ser objeto de modificación sustancial se prevé, entre otras, el sistema de remuneración y cuantía del salario El sistema de remuneración es una noción más amplia que la de salario , ya que incluye los conceptos extrasalariales (TS 4-4-06,) y la posibilidad de realizar una modificación sustancial del sistema de remuneración está expresamente prevista en el ET.

Un sistema de remuneración supone la aplicación de unas normas de valoración que obligan al reconocimiento de la retribución derivada de su resultado, de forma tal que, de no hacerse efectiva, el trabajador afectado ostenta una acción para exigir su cumplimiento (TS 22-6-98; TSJ Castilla-La Mancha 13-6-06). Hace referencia al conjunto de cualidades o notas que inciden en la determinación del salario (TSJ Madrid 6-6-96), de modo que su modificación viene dada por aquellas decisiones de la empresa que inciden en la forma de calcular y lucrar los diferentes conceptos retributivos que puedan percibir sus trabajadores, de manera que se altere el sistema hasta entonces aplicado para el devengo de los diferentes pluses y complementos, afectando a su importe, alcance o naturaleza (TSJ Cataluña 20-10-05).

En este caso, la empresa ha decidido de forma unilateral variar el procedimiento de abono de nóminas, de forma que el trabajador no percibe su salario íntegro hasta mediados de mes, lo que supone una modificación sustancial en el sistema de confección de nóminas que afecta al sistema retributivo. (TSJ La Rioja 27-03-06 y TSJ Galicia 26-09-01).

IV. RESULTADO DE LA ACTUACIÓN INSPECTORA:

La modificación se ha implantado sin seguir el procedimiento legalmente previsto en el artículo 41 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por lo que en virtud de las facultades previstas en el artículo 22.5 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se extiende acta de infracción a la empresa SABICO SEGURIDAD S.A., por la comisión de una infracción en materia de relaciones laborales tipificada y calificada como grave en el artículo 7.6 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. En consecuencia, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 4.1.c) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con el artículo 9.3 del Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, se le comunica que la presente actuación inspectora ha dado lugar al inicio de procedimiento administrativo sancionador a la empresa mediante la extensión de acta de infracción, procedimiento cuyo conocimiento y resolución corresponde al Director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament d'Empresa i Treball, c/ Albareda 2-4 de Barcelona, órgano ante el cual podrá personarse y, previa acreditación de su condición de interesado, ser considerado parte en dicho procedimiento.

Sin perjuicio de lo anterior, se le informa que entre los derechos laborales básicos del trabajador está la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida. Sin embargo, la jurisprudencia viene reconociendo que los retrasos o impagos han de tener gravedad y trascendencia, exigencia que conecta con su reiteración y persistencia (STS 10-6-09; 9-12-10; TSJ Sta. Cruz de Tenerife 15-2-17).

Se consideran retrasos graves cuando las demoras duran 9 meses (TS 3-12-12) y también aquellos que superaron el año de duración.

Por lo tanto, si la empresa continúa con esta práctica de pago fraccionado del salario que supone un retraso en el plazo previsto convencionalmente para su abono íntegro (3 o 5 primeros días del mes), tenga en cuenta que, además de la infracción administrativa tipificada y calificada como muy

grave que constituye, puede ser causa de resolución del contrato por voluntad del trabajador conforme a lo previsto en el artículo 50.1 b) del Estatuto de los Trabajadores.

Se informa a los efectos oportunos.

La Inspectora de Trabajo y Seguridad Social.