



TERCER EJERCICIO CASO PRÁCTICO TURNO LIBRE.

I.- La tabla salarial de una empresa incluida en el Convenio colectivo de estaciones de servicio, establece, entre otras, las siguientes cláusulas para 2017:

1.- Salario base.

1.1.- Encargado general: 1.211,02 euros/mes. Alta en la empresa desde el 15 de enero de 2013, grupo 3 de cotización.

1.2.- Expendedor-vendedor: 936,81 euros/mes. Alta en la empresa desde el 1 de septiembre de 2011, grupo 8 de cotización.

2.- Antigüedad: por cuatrienio cumplido se abonará la cantidad de 18,03 euros/mes y por cada quinquenio cumplido se abonará la cantidad de 42,07 euros mensuales.

3.- Plus distancia: remunera el recorrido que tiene que hacer el trabajador para acudir al centro de trabajo, por un solo viaje de ida y vuelta a razón de 0,24 euros/kilómetro.

4.- Pagas extraordinarias: se percibirán 3 pagas extraordinarias de un mes de salario base más la antigüedad. Las pagas extraordinarias se perciben mensualmente por acuerdo entre las partes.

Las pagas se devengarán:

a.- Paga de marzo: del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior. Se paga en marzo siguiente.

b.- Paga de verano: del 1 de julio al 30 de junio. Se paga en junio.

c.- Paga de Navidad: del 1 de enero al 31 de diciembre. Se paga en diciembre.

5.- Quebranto de moneda: para compensar el manejo de dinero en efectivo, el expendedor-vendedor percibirá la cantidad de 50,42 euros mensuales, por doce mensualidades.

6.- Prendas de trabajo: la empresa facilitará anualmente al expendedor-vendedor cuatro camisas y cuatro pantalones, dos chalecos de abrigo y dos pares de botas. Adicionalmente, le abonará mensualmente 75 euros en concepto de mantenimiento.

Por otra parte, el encargado general ha recibido en el mes de octubre de 2017 una cantidad de 300 euros en concepto de horas extraordinarias. En el curso de las actuaciones inspectoras, la empresa indica al actuante que las horas extraordinarias



estuvieron motivadas por la rotura de una tubería de agua ubicada en el edificio principal de la gasolinera y que suministraba agua a los lavabos del edificio. La fuga de agua se produjo a la altura de la oficina abierta al público, donde se cobra la expedición de combustible a los clientes y donde se encuentra una tienda con artículos de alimentación, prensa escrita y similares. Dada la intensidad de la fuga de agua, el carácter percedero de los artículos de la tienda y la necesidad de mantener la instalación en uso para los clientes, se hizo necesario efectuar un número de horas extraordinarias que fueron destinadas a la recogida de agua, y acarreo de artículos para evitar su deterioro.

A su vez en el recibo de salarios de octubre de 2017 del expendedor-vendedor figuran unos gastos de locomoción de 0,30 euros/kilómetro por motivos del trabajo. Figura un gasto de 35 euros por manutención sin pernoctar dentro del territorio español.

CUESTIONES: Determinar qué conceptos se incluirán en las bases de cotización del mes de octubre de 2017 aplicables a las categorías profesionales indicadas, razonando los conceptos y/o cuantías excluidos, en su caso.

Determinar la naturaleza de las horas extraordinarias y sus consecuencias en materia de cotización.

II.- Se efectúa visita de inspección al centro de trabajo de la empresa ALMACENES AGRÍCOLAS PÉREZ, S.L. (en adelante ALAP, S.L.), a los efectos de llevar a cabo las actuaciones inspectoras necesarias para la investigación del accidente de trabajo sufrido por el trabajador Juan GÓMEZ GARCÍA, en fecha 19 de octubre de 2017, mientras prestaba servicios laborales por cuenta ajena.

La actuación inspectora se inició por denuncia presentada en fecha 8 de enero de 2018, por el trabajador accidentado, en la que pone en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que el accidente se había producido por caída desde el remolque de un camión, cuando se disponía a cargar una partida de aceitunas para trasladarla a una almazara de una localidad vecina. El trabajador denunciaba la existencia de graves irregularidades en materia de prevención de riesgos laborales que habían originado el accidente de trabajo y que, fue calificado como leve con el fin de que la Inspección de Trabajo no lo investigase.

El Inspector de Trabajo se trasladó al centro de trabajo donde acaeció el accidente, un almacén de frutas y hortalizas, donde mantuvo entrevista con el gerente, Antonio PÉREZ LÓPEZ. La empresa carece de representantes unitarios de los trabajadores.



En compañía del gerente se procedió a realizar una inspección ocular del lugar de los hechos y concretamente el punto donde se situó el camión con el remolque así como el recorrido y procedimiento de trabajo utilizado para el volteo con la carretilla elevadora de la carga de aceitunas a granel al interior del remolque del camión. El Inspector constató que la carretilla elevadora disponía de marcado C.E.

El remolque no disponía de plataforma con barandillas y/o escaleras para acceder y permanecer en la parte superior. En los rebordes del remolque existía una superficie plana de aproximadamente 20 centímetros. El camión remolque no se había vuelto a utilizar desde el accidente de trabajo.

El gerente describió el procedimiento de trabajo del siguiente modo: se sujeta en las horquillas de la carretilla el recipiente de plástico que contiene las aceitunas a granel y se traslada al remolque donde la carretilla voltea la carga a su interior. En un momento de la operación, uno de los recipientes de plástico cayó al interior del remolque del camión junto con la carga de aceitunas. El trabajador accidentado con el fin de sacar el recipiente del interior del remolque se subió al mismo trepando por el reborde y se introdujo en su interior arrojando el recipiente de plástico desde dentro al exterior del remolque. Al salir, por el mismo sitio por donde había trepado, debido a la suciedad y humedad, se desestabilizó y resbaló cayendo al suelo, desde una altura de 2,5 metros, golpeándose en la cabeza y quedando unos segundos inconsciente.

Al finalizar la visita inspectora se extendió citación de comparecencia para que se personase en las dependencias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el representante de la empresa aportando la documentación necesaria para completar las actuaciones. Se requirió la localización y personación del trabajador accidentado ya que no se le había podido entrevistar durante la visita de inspección, al haber causado baja en la empresa el 31 de enero de 2018, por fin de contrato.

En la fecha señalada compareció el asesor laboral de la empresa aportando la siguiente documentación:

1.- Contrato eventual por obra o servicio determinado, a tiempo completo, formalizado por las partes el día 15 de septiembre de 2017. El trabajador tenía la categoría profesional de peón según el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.

2.- Certificado de entrega de equipos de protección individual al trabajador accidentado, en el que no figura la firma del recibí por parte del accidentado.



3.- Documentación acreditativa de la información en materia de prevención de riesgos laborales del trabajador accidentado.

4.- La última revisión de la evaluación de riesgos laborales del puesto de trabajo del accidentado. El documento de evaluación de riesgos laborales, del puesto desempeñado por el trabajador en el momento del accidente, “chofer/conductor”, no recogía nada sobre carga de productos al camión con remolque para posterior traslado.

5.- Documentación técnica del vehículo.

6.- Comunicación del accidente de trabajo a la autoridad laboral el día 19 de octubre de 2017, en el que aparece la calificación de leve e investigación empresarial del accidente de trabajo.

A pesar de estar requerido para ello la empresa no aportó certificado de formación en materia de prevención de riesgos laborales del trabajador, alegando que estaba convocado para recibir la formación el día 2 de noviembre de 2017, pero que no pudo asistir por encontrarse de baja médica a raíz del accidente.

La empresa no aportó documento alguno que acreditase la entrega de equipos de protección individual. Si bien manifestó al Inspector actuante que le había facilitado ropa de trabajo y calzado de seguridad.

El documento acreditativo de la información preventiva facilitada al trabajador consistía en la copia de la evaluación de riesgos laborales del puesto de trabajo de “peón”.

Tampoco se aportó el informe de investigación del accidente de trabajo argumentando que únicamente se deben investigar los accidentes de trabajos graves, muy graves, mortales o múltiples y que éste había sido calificado como leve.

A continuación compareció el trabajador accidentado, Juan GÓMEZ GARCÍA, manifestando que de forma habitual, y desde que inició la relación laboral, efectuaba tareas de conducción del camión con remolque y que nunca había recibido la información correspondiente al puesto de trabajo de “chofer/conductor”. Nadie le indicó que estaba prohibido acceder y transitar por la parte alta del remolque y, que en caso de que fuese necesario, debía utilizar un arnés de seguridad unido a una línea de vida, tal y como establece la evaluación de riesgos laborales, revisada a fecha noviembre de 2017, tras el accidente de trabajo. El trabajador manifestó al Inspector que el día del accidente utilizaba calzado deportivo con suela de goma.

CUESTIONES: Determinar la infracción/es cometida/s, precepto/s infringido/s y tipificador/es; el sujeto/s responsable/s, la correcta acumulación de infracciones y otras actuaciones inspectoras que puedan derivarse de los hechos expuestos.



¿Qué contestación deberá darse al denunciante en relación a la calificación del accidente de trabajo?

III.- Se realiza visita de inspección el 18 de abril de 2018 al restaurante SAVOY, S.L., situado en la calle Prim, 2, de Madrid. Durante el curso de la visita se comprueba por el Inspector/a actuante que se encuentran prestando servicios como trabajadores por cuenta ajena las siguientes personas:

Mónica Martínez, de nacionalidad venezolana, que se encuentra prestando servicios como camarera y refiere que se ha incorporado esa misma mañana para sustituir a María Fernández López, que se encuentra de baja por maternidad. Mónica Martínez no figura de alta en Seguridad Social ni dispone de autorización de residencia y trabajo.

Ivan Fenyk, de nacionalidad ucraniana, que también se encuentra prestando servicios como camarero desde esa misma mañana, y tiene una autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena temporal cuya duración expiró hace más de cuatro meses

CUESTIÓN.- Determinar la infracción o infracciones que pueden apreciarse, el sujeto responsable de las mismas, la calificación, tipificación, graduación y propuesta de sanción que pudiera corresponder.

IV.- Se gira visita de inspección a la empresa “RING RING, S.L.”, (que realiza actividades de “call center” y cuenta con 134 trabajadores) en relación con una denuncia presentada ante la Inspección por el Comité de Empresa sobre varios asuntos.

1º) En primer lugar denuncian la negativa que han recibido a su solicitud de celebración de una Asamblea en los locales de la empresa fuera de horas de trabajo. El Comité de empresa comunicó a los representantes de la empresa la convocatoria de la Asamblea con 72 horas de antelación de la fecha de su celebración, proporcionando el orden del día de la misma y su fecha de celebración; los días 15 y 16 de mayo de 2018.

La razón alegada por la empresa para negarse a facilitar el local solicitado, fue que la última asamblea había tenido lugar el día 18 de marzo, y por lo tanto no se habían cumplido aún dos meses desde su celebración.



En la visita se comprueba que la última Asamblea se celebró en dos fechas, 12 y 18 de marzo, al existir en la empresa un régimen de trabajo a turnos que imposibilita la realización de una Asamblea a la que puedan acudir todos los trabajadores del centro.

CUESTIÓN: Se deberá razonar si la negativa de la empresa ha vulnerado o no alguna disposición legal y exponer qué medida derivada de la actuación inspectora procede en su caso, citando el precepto infringido, el sancionador y la graduación de la infracción.

2º) También consta en la denuncia que la empresa ha comenzado a grabar las conversaciones de los trabajadores con los clientes, como práctica habitual, aduciendo que es necesario para el control de la actividad laboral de los trabajadores, con el objetivo de corregir los posibles defectos en la técnica comercial de los teleoperadores.

Ante las preguntas del inspector actuante, el representante de la empresa manifiesta que los trabajadores han sido informados mediante circular de la posibilidad de que las conversaciones con los clientes sean grabadas y que, además, la empresa únicamente controla, de forma aleatoria en un 2%, las llamadas, tanto las recibidas como las realizadas, con la finalidad de verificar la buena realización del servicio para su posible mejora.

CUESTIÓN: Se razonará si dicha práctica supone una vulneración o no al derecho a la intimidad de los trabajadores, y exponer qué medida derivada de la actuación inspectora procede en su caso citando el precepto infringido, el sancionador y la graduación de la infracción.

3º) También se denuncia que, si bien la empresa proporciona a los representantes de los trabajadores, cada tres meses, información sobre la previsión de realización de nuevos contratos, indicando su número y las modalidades y tipos utilizados, no les proporciona información sobre las vacantes existentes en la empresa, entendiéndose que tienen derecho a conocerlas.

CUESTIÓN: Se determinará si existe alguna vulneración de los derechos de información y consulta de los representantes legales de los trabajadores en la empresa, y exponer qué medida derivada de la actuación inspectora procede en su caso citando el precepto infringido, el sancionador y la graduación de la infracción.



4º) Finalmente, se denuncia fraude en la contratación a través de contratos en prácticas, formalizados para prestar servicios en el Departamento de Recursos Humanos. En concreto, se denuncia la situación de 2 trabajadores que fueron contratados para la prestación de servicios en el Departamento de Recursos Humanos si bien llevan los últimos 5 meses prestando servicios como teleoperadores, dado el elevado volumen de trabajo existente en la empresa en los últimos meses.

Examinados los contratos de trabajo se comprueba que han sido formalizados por escrito en el modelo oficial, en noviembre de 2017, por una duración inicial de 6 meses, siendo prorrogados en abril de 2018 por otros seis meses, y se observa que ambos trabajadores se encuentran en posesión de un grado en relaciones laborales, habiendo finalizado sus estudios en el año 2016.

En el curso de la visita se entrevista a los dos trabajadores quienes manifiestan que durante el primer mes prestaron servicios en el Departamento de Recursos Humanos, realizando tareas propias del mismo, sin embargo, el responsable del Departamento les comunicó que a partir de diciembre 2017 tendrían que comenzar a prestar servicios durante algunas horas de su jornada como teleoperadores. Estas horas, según manifiestan, se han ido incrementando progresivamente de forma que en la actualidad prestan servicios durante únicamente una hora al día en el Departamento de Recursos Humanos, realizando durante el resto de su jornada tareas como teleoperadores.

CUESTIÓN: Se deberá determinar si la empresa infringe o no alguna disposición legal, y exponer qué medida derivada de la actuación inspectora procede en su caso citando el precepto infringido, el sancionador y la graduación de la infracción.

5º) Durante la visita, un miembro del Comité de Empresa informa al inspector actuante que la empresa cuenta con una plantilla total de 134 trabajadores distribuidos en 6 centros de trabajo en la provincia de Madrid y que han procedido a la constitución de un comité de empresa conjunto, con un total de nueve miembros. En concreto, la distribución de trabajadores entre los diferentes centros de trabajo es la siguiente:

- Centro de Trabajo de Pozuelo de Alarcón: 15 trabajadores
- Centro de Trabajo de Getafe: 20 trabajadores
- Centro de trabajo del Escorial: 15 trabajadores
- Centro de Trabajo de Alcalá de Henares: 25 trabajadores
- Centro de Trabajo de Leganés: 5 trabajadores



- Centro de Trabajo de Móstoles: 54 trabajadores

CUESTIÓN: Se razonará si es adecuada la constitución del Comité de empresa conjunto.

V.- Se visita la empresa SERVICIOS INTEGRALES SL en relación con la denuncia presentada por el delegado de personal.

1º.- Este delegado denuncia haber solicitado cuatro días de permiso (de lunes 21 a jueves 24 de mayo ambos inclusive) por el fallecimiento de su suegra en Cáceres (el centro de trabajo está en Madrid) habiendo sido denegados los cuatro días por la empresa que le ha comunicado que solo le concede los días lunes 21 y martes 22. El fallecimiento tuvo lugar el sábado día 19 de mayo y el sepelio el lunes día 21. El horario de trabajo del trabajador es de 8 horas a 16 horas cinco días por semana (de lunes a viernes).

CUESTIÓN: Analizar si se ha producido infracción a la normativa laboral por parte de la empresa, y de ser así determine en qué consiste la infracción, y qué medidas derivadas de la actuación inspectora ha de adoptar el Inspector.

2º.-En la misma denuncia figura que los trabajadores de la empresa que están en el equipo de guardia de 24 horas al día para atender avisos de avería en caso de emergencia, en ocasiones realizan horas extraordinarias.

El inspector comprueba que efectivamente un grupo de 12 trabajadores prestan servicios en turnos rotativos de ocho horas (de 8 a 16 horas turno A, de 16 a 24 horas turno B y de 0 horas a 8 horas el turno C) para atender avisos urgentes de reparaciones de ascensores en hospitales de la Comunidad de Madrid. También comprueba que en ocasiones han realizado horas extraordinarias; en concreto en el turno A se han realizado 10 horas extraordinarias desde el mes de enero de presente año, en el turno B 12 horas extraordinarias, y en el turno C 6 horas extraordinarias en el mismo periodo.

La empresa las justifica diciendo que se trata de trabajos de reparación de averías en ascensores que tiene carácter urgente y que a veces han tenido que realizar horas extraordinarias al concluir su turno por prolongarse la duración del tiempo empleado en solucionar la avería.



CUESTIONES: Analizar si se ha producido infracción a la normativa laboral por parte de la empresa en relación con las horas extraordinarias realizadas por cada turno de trabajo.

En caso de haberse producido, determine en qué consiste la infracción, y qué medidas derivadas de la actuación inspectora ha de adoptar el Inspector, citando en su caso el precepto infringido, el sancionador y la graduación de la infracción.

3º.- Por último en la denuncia figura que según el Convenio aplicable en la empresa el personal tiene derecho a 32 días naturales de vacaciones anuales, que se disfrutarán 16 días consecutivos en las fechas que determine la empresa y los otros 16 cuando elija el trabajador.

La empresa le ha fijado vacaciones los primeros 16 días de agosto, pero no ha admitido la solicitud de trabajador denunciante de disfrutar la segunda parte de las vacaciones en los primeros 16 días de septiembre, alegando razones organizativas, pues esos días estará de vacaciones otro compañero que presta servicios junto con el denunciante en la centralita de recepción de avisos de averías en el mismo horario y que no es posible dejar sin cubrir ese servicio.

El trabajador por su parte manifiesta que hay otros compañeros que pueden cubrir ese turno que esos días no estarán de vacaciones, y que la negativa de la empresa se debe a animadversión contra él que ha surgido desde la discrepancia por el permiso por fallecimiento de su suegra.

CUESTIONES: Analizar si se ha producido o no infracción a la normativa laboral por parte de la empresa en relación con lo denunciado por el trabajador y de ser así determine en qué consiste la infracción, y qué medidas derivadas de la actuación inspectora ha de adoptar el Inspector.

Determinar qué debe informarse al trabajador en la contestación a la denuncia.



TERCER EJERCICIO CASO PRÁCTICO TURNO PROMOCIÓN.

I.- Se efectúa visita de inspección al centro de trabajo de la empresa ALMACENES AGRÍCOLAS PÉREZ, S.L. (en adelante ALAP, S.L.), a los efectos de llevar a cabo las actuaciones inspectoras necesarias para la investigación del accidente de trabajo sufrido por el trabajador Juan GÓMEZ GARCÍA, en fecha 19 de octubre de 2017, mientras prestaba servicios laborales por cuenta ajena.

La actuación inspectora se inició por denuncia presentada en fecha 8 de enero de 2018, por el trabajador accidentado, en la que pone en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que el accidente se había producido por caída desde el remolque de un camión, cuando se disponía a cargar una partida de aceitunas para trasladarla a una almazara de una localidad vecina. El trabajador denunciaba la existencia de graves irregularidades en materia de prevención de riesgos laborales que habían originado el accidente de trabajo y que, fue calificado como leve con el fin de que la Inspección de Trabajo no lo investigase.

El Inspector de Trabajo se trasladó al centro de trabajo donde acaeció el accidente, un almacén de frutas y hortalizas, donde mantuvo entrevista con el gerente, Antonio PÉREZ LÓPEZ. La empresa carece de representantes unitarios de los trabajadores.

En compañía del gerente se procedió a realizar una inspección ocular del lugar de los hechos y concretamente el punto donde se situó el camión con el remolque así como el recorrido y procedimiento de trabajo utilizado para el volteo con la carretilla elevadora de la carga de aceitunas a granel al interior del remolque del camión. El Inspector constató que la carretilla elevadora disponía de marcado C.E.

El remolque no disponía de plataforma con barandillas y/o escaleras para acceder y permanecer en la parte superior. En los rebordes del remolque existía una superficie plana de aproximadamente 20 centímetros. El camión remolque no se había vuelto a utilizar desde el accidente de trabajo.

El gerente describió el procedimiento de trabajo del siguiente modo: se sujeta en las horquillas de la carretilla el recipiente de plástico que contiene las aceitunas a granel y se traslada al remolque donde la carretilla volteo la carga a su interior. En un momento de la operación, uno de los recipientes de plástico cayó al interior del remolque del camión junto con la carga de aceitunas. El trabajador accidentado con el fin de sacar el recipiente



del interior del remolque se subió al mismo trepando por el reborde y se introdujo en su interior arrojando el recipiente de plástico desde dentro al exterior del remolque. Al salir, por el mismo sitio por donde había trepado, debido a la suciedad y humedad, se desestabilizó y resbaló cayendo al suelo, desde una altura de 2,5 metros, golpeándose en la cabeza y quedando unos segundos inconsciente.

Al finalizar la visita inspectora se extendió citación de comparecencia para que se personase en las dependencias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el representante de la empresa aportando la documentación necesaria para completar las actuaciones. Se requirió la localización y personación del trabajador accidentado ya que no se le había podido entrevistar durante la visita de inspección, al haber causado baja en la empresa el 31 de enero de 2018, por fin de contrato.

En la fecha señalada compareció el asesor laboral de la empresa aportando la siguiente documentación:

1.- Contrato eventual por obra o servicio determinado, a tiempo completo, formalizado por las partes el día 15 de septiembre de 2017. El trabajador tenía la categoría profesional de peón según el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.

2.- Certificado de entrega de equipos de protección individual al trabajador accidentado, en el que no figura la firma del recibí por parte del accidentado.

3.- Documentación acreditativa de la información en materia de prevención de riesgos laborales del trabajador accidentado.

4.- La última revisión de la evaluación de riesgos laborales del puesto de trabajo del accidentado. El documento de evaluación de riesgos laborales, del puesto desempeñado por el trabajador en el momento del accidente, "chofer/conductor", no recogía nada sobre carga de productos al camión con remolque para posterior traslado.

5.- Documentación técnica del vehículo.

6.- Comunicación del accidente de trabajo a la autoridad laboral el día 19 de octubre de 2017, en el que aparece la calificación de leve e investigación empresarial del accidente de trabajo.

A pesar de estar requerido para ello la empresa no aportó certificado de formación en materia de prevención de riesgos laborales del trabajador, alegando que estaba convocado para recibir la formación el día 2 de noviembre de 2017, pero que no pudo asistir por encontrarse de baja médica a raíz del accidente.



La empresa no aportó documento alguno que acreditase la entrega de equipos de protección individual. Si bien manifestó al Inspector actuante que le había facilitado ropa de trabajo y calzado de seguridad.

El documento acreditativo de la información preventiva facilitada al trabajador consistía en la copia de la evaluación de riesgos laborales del puesto de trabajo de “peón”.

Tampoco se aportó el informe de investigación del accidente de trabajo argumentando que únicamente se deben investigar los accidentes de trabajos graves, muy graves, mortales o múltiples y que éste había sido calificado como leve.

A continuación compareció el trabajador accidentado, Juan GÓMEZ GARCÍA, manifestando que de forma habitual, y desde que inició la relación laboral, efectuaba tareas de conducción del camión con remolque y que nunca había recibido la información correspondiente al puesto de trabajo de “chofer/conductor”. Nadie le indicó que estaba prohibido acceder y transitar por la parte alta del remolque y, que en caso de que fuese necesario, debía utilizar un arnés de seguridad unido a una línea de vida, tal y como establece la evaluación de riesgos laborales, revisada a fecha noviembre de 2017, tras el accidente de trabajo. El trabajador manifestó al Inspector que el día del accidente utilizaba calzado deportivo con suela de goma.

CUESTIONES: Determinar la infracción/es cometida/s, precepto/s infringido/s y tipificador/es; el sujeto/s responsable/s, la correcta acumulación de infracciones y otras actuaciones inspectoras que puedan derivarse de los hechos expuestos.

¿Qué contestación deberá darse al denunciante en relación a la calificación del accidente de trabajo?

II.- Se gira visita de inspección a la empresa “RING RING, S.L.”, (que realiza actividades de “call center” y cuenta con 134 trabajadores) en relación con una denuncia presentada ante la Inspección por el Comité de Empresa sobre varios asuntos.

1º) En primer lugar denuncian la negativa que han recibido a su solicitud de celebración de una Asamblea en los locales de la empresa fuera de horas de trabajo. El Comité de empresa comunicó a los representantes de la empresa la convocatoria de la Asamblea con 72 horas de antelación de la fecha de su celebración, proporcionando el orden del día de la misma y su fecha de celebración; los días 15 y 16 de mayo de 2018.



La razón alegada por la empresa para negarse a facilitar el local solicitado, fue que la última asamblea había tenido lugar el día 18 de marzo, y por lo tanto no se habían cumplido aún dos meses desde su celebración.

En la visita se comprueba que la última Asamblea se celebró en dos fechas, 12 y 18 de marzo, al existir en la empresa un régimen de trabajo a turnos que imposibilita la realización de una Asamblea a la que puedan acudir todos los trabajadores del centro.

CUESTIÓN: Se deberá razonar si la negativa de la empresa ha vulnerado o no alguna disposición legal y exponer qué medida derivada de la actuación inspectora procede en su caso, citando el precepto infringido, el sancionador y la graduación de la infracción.

2º) También consta en la denuncia que la empresa ha comenzado a grabar las conversaciones de los trabajadores con los clientes, como práctica habitual, aduciendo que es necesario para el control de la actividad laboral de los trabajadores, con el objetivo de corregir los posibles defectos en la técnica comercial de los teleoperadores.

Ante las preguntas del inspector actuante, el representante de la empresa manifiesta que los trabajadores han sido informados mediante circular de la posibilidad de que las conversaciones con los clientes sean grabadas y que, además, la empresa únicamente controla, de forma aleatoria en un 2%, las llamadas, tanto las recibidas como las realizadas, con la finalidad de verificar la buena realización del servicio para su posible mejora.

CUESTIÓN: Se razonará si dicha práctica supone una vulneración o no al derecho a la intimidad de los trabajadores, y exponer qué medida derivada de la actuación inspectora procede en su caso citando el precepto infringido, el sancionador y la graduación de la infracción.

3º) También se denuncia que, si bien la empresa proporciona a los representantes de los trabajadores, cada tres meses, información sobre la previsión de realización de nuevos contratos, indicando su número y las modalidades y tipos utilizados, no les proporciona información sobre las vacantes existentes en la empresa, entendiéndose que tienen derecho a conocerlas.

CUESTIÓN: Se determinará si existe alguna vulneración de los derechos de información y consulta de los representantes legales de los trabajadores en la



empresa, y exponer qué medida derivada de la actuación inspectora procede en su caso citando el precepto infringido, el sancionador y la graduación de la infracción.

5º) Finalmente, se denuncia fraude en la contratación a través de contratos en prácticas, formalizados para prestar servicios en el Departamento de Recursos Humanos. En concreto, se denuncia la situación de 2 trabajadores que fueron contratados para la prestación de servicios en el Departamento de Recursos Humanos si bien llevan los últimos 5 meses prestando servicios como teleoperadores, dado el elevado volumen de trabajo existente en la empresa en los últimos meses.

Examinados los contratos de trabajo se comprueba que han sido formalizados por escrito en el modelo oficial, en noviembre de 2017, por una duración inicial de 6 meses, siendo prorrogados en abril de 2018 por otros seis meses, y se observa que ambos trabajadores se encuentran en posesión de un grado en relaciones laborales, habiendo finalizado sus estudios en el año 2016.

En el curso de la visita se entrevista a los dos trabajadores quienes manifiestan que durante el primer mes prestaron servicios en el Departamento de Recursos Humanos, realizando tareas propias del mismo, sin embargo, el responsable del Departamento les comunicó que a partir de diciembre 2017 tendrían que comenzar a prestar servicios durante algunas horas de su jornada como teleoperadores. Estas horas, según manifiestan, se han ido incrementando progresivamente de forma que en la actualidad prestan servicios durante únicamente una hora al día en el Departamento de Recursos Humanos, realizando durante el resto de su jornada tareas como teleoperadores.

CUESTIÓN: Se deberá determinar si la empresa infringe o no alguna disposición legal, y exponer qué medida derivada de la actuación inspectora procede en su caso citando el precepto infringido, el sancionador y la graduación de la infracción.

6º) Durante la visita, un miembro del Comité de Empresa informa al inspector actuante que la empresa cuenta con una plantilla total de 134 trabajadores distribuidos en 6 centros de trabajo en la provincia de Madrid y que han procedido a la constitución de un comité de empresa conjunto, con un total de nueve miembros. En concreto, la distribución de trabajadores entre los diferentes centros de trabajo es la siguiente:

- Centro de Trabajo de Pozuelo de Alarcón: 15 trabajadores
- Centro de Trabajo de Getafe: 20 trabajadores



- Centro de trabajo del Escorial: 15 trabajadores
- Centro de Trabajo de Alcalá de Henares: 25 trabajadores
- Centro de Trabajo de Leganés: 5 trabajadores
- Centro de Trabajo de Móstoles: 54 trabajadores

CUESTIÓN: Se razonará si es adecuada la constitución del Comité de empresa conjunto.

III.- Se visitan las obras de reparación de una nave industrial, perteneciente a la empresa REPARACIONES Y MAQUINARIA INDUSTRIAL, S.L. Allí y acompañado del encargado de la misma, D. Carlos A. B, se comprueba cómo en uno de los lados exteriores de la nave se ha instalado un andamio tubular que se extiende hasta la cubierta de la misma, a doce metros de altura. En el mismo y a una altura aproximada de cuatro metros se encuentran trabajando dos trabajadores que se identifican como Juan C. F. y Pedro H. G., pertenecientes a la empresa MONTAJES FERNÁNDEZ, S.L., contratada por la empresa titular de la nave y responsable del montaje del mismo. Dicho andamio dispone de barandillas metálicas a 1 metro de altura respecto de cada plataforma de trabajo. Sin embargo, no se constata que disponga de protecciones intermedias.

Se observa cómo en la cubierta de la nave, que se encuentra en mal estado y tiene numerosas claraboyas acristaladas para favorecer la iluminación interior, se ubican dos trabajadores prestando servicios, transitando por la misma sin disponer de ninguna medida de protección colectiva o individual. Preguntado por este hecho el encargado, manifiesta que se trata de trabajadores de la propia REPARACIONES Y MAQUINARIA INDUSTRIAL, S.L. Requeridos para que bajen inmediatamente, se identifican como Ángel Z.G. y David C.A., exponiendo que llevan a cabo trabajos de reparación de la cubierta y sustitución de las claraboyas deterioradas. Manifiestan que están habituados a realizar esos trabajos.

Una vez en el interior de la nave, se observa a dos trabajadores subidos en una plataforma elevadora realizando labores de acondicionamiento de los muros interiores. Dichos trabajadores se identifican como Antonio S. A. y Pablo D. G., siendo este último el encargado de operar la plataforma y manifestando ambos prestar servicios para REACONDICIONAMIENTOS Y ARREGLOS, S.L.

Preguntado el encargado por la presencia del coordinador de seguridad y salud durante la ejecución de la obra, éste expone que se ha designado a D. José María A.M. No obstante, dado que tanto las empresas contratadas como sus trabajadores tienen amplia experiencia en la realización de la actividad y se conocen de trabajos anteriores,



nadie mejor que ellos para coordinarse en sus tareas, por lo que la presencia de D. José María es testimonial.

Una vez finalizada la visita, se entrega citación para comparecencia de las distintos intervinientes en la obra en sede inspectora con aportación de diversa documentación en materia preventiva.

En la comparecencia, el encargado de REPARACIONES Y MAQUINARIA INDUSTRIAL, S.L., aporta el estudio de seguridad y salud, el acta de designación del coordinador de seguridad y salud, el libro de incidencias y los respectivos contratos mercantiles con las empresas identificadas en la nave. Verificado el citado libro, se constata que no se ha llevado a cabo ninguna anotación por el coordinador.

Ninguna de las empresas presenta plan de seguridad y salud. Las dos empresas contratadas por REPARACIONES Y MAQUINARIA INDUSTRIAL, S.L., presentan la formación e información de sus trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. No obstante, y habiendo sido requerida a la empresa REACONDICIONAMIENTOS Y ARREGLOS S.L. la formación específica para la operación de plataformas elevadoras, su representante manifiesta carecer de ella.

Ninguna de las dos empresas presenta acreditación de haber llevado a cabo vigilancia de la salud alguna.

CUESTIÓN: Se deberá razonar las posibles infracciones a la normativa del orden social y señalar, en su caso, las medidas derivadas de la actuación inspectora que proceda adoptar y sujetos responsables.

IV.- Se visita la empresa SERVICIOS INTEGRALES SL en relación con la denuncia presentada por el delegado de personal.

1º.- Este delegado denuncia haber solicitado cuatro días de permiso (de lunes 21 a jueves 24 de mayo ambos inclusive) por el fallecimiento de su suegra en Cáceres (el centro de trabajo está en Madrid) habiendo sido denegados los cuatro días por la empresa que le ha comunicado que solo le concede los días lunes 21 y martes 22. El fallecimiento tuvo lugar el sábado día 19 de mayo y el sepelio el lunes día 21. El horario de trabajo del trabajador es de 8 horas a 16 horas cinco días por semana (de lunes a viernes).



CUESTIÓN: Analizar si se ha producido infracción a la normativa laboral por parte de la empresa, y de ser así determine en qué consiste la infracción, y qué medidas derivadas de la actuación inspectora ha de adoptar el Inspector.

2º.-En la misma denuncia figura que los trabajadores de la empresa que están en el equipo de guardia de 24 horas al día para atender avisos de avería en caso de emergencia, en ocasiones realizan horas extraordinarias.

El inspector comprueba que efectivamente un grupo de 12 trabajadores prestan servicios en turnos rotativos de ocho horas (de 8 a 16 horas turno A, de 16 a 24 horas turno B y de 0 horas a 8 horas el turno C) para atender avisos urgentes de reparaciones de ascensores en hospitales de la Comunidad de Madrid. También comprueba que en ocasiones han realizado horas extraordinarias; en concreto en el turno A se han realizado 10 horas extraordinarias desde el mes de enero de presente año, en el turno B 12 horas extraordinarias, y en el turno C 6 horas extraordinarias en el mismo periodo.

La empresa las justifica diciendo que se trata de trabajos de reparación de averías en ascensores que tiene carácter urgente y que a veces han tenido que realizar horas extraordinarias al concluir su turno por prolongarse la duración del tiempo empleado en solucionar la avería.

CUESTIONES: Analizar si se ha producido infracción a la normativa laboral por parte de la empresa en relación con las horas extraordinarias realizadas por cada turno de trabajo.

En caso de haberse producido, determine en qué consiste la infracción, y qué medidas derivadas de la actuación inspectora ha de adoptar el Inspector, citando en su caso el precepto infringido, el sancionador y la graduación de la infracción.

3º.- Por último en la denuncia figura que según el Convenio aplicable en la empresa el personal tiene derecho a 32 días naturales de vacaciones anuales, que se disfrutarán 16 días consecutivos en las fechas que determine la empresa y los otros 16 cuando elija el trabajador.

La empresa le ha fijado vacaciones los primeros 16 días de agosto, pero no ha admitido la solicitud de trabajador denunciante de disfrutar la segunda parte de las vacaciones en los primeros 16 días de septiembre, alegando razones organizativas, pues esos días estará de vacaciones otro compañero que presta servicios junto con el



denunciante en la centralita de recepción de avisos de averías en el mismo horario y que no es posible dejar sin cubrir ese servicio.

El trabajador por su parte manifiesta que hay otros compañeros que pueden cubrir ese turno que esos días no estarán de vacaciones, y que la negativa de la empresa se debe a animadversión contra él que ha surgido desde la discrepancia por el permiso por fallecimiento de su suegra.

CUESTIONES: Analizar si se ha producido o no infracción a la normativa laboral por parte de la empresa en relación con lo denunciado por el trabajador y de ser así determine en qué consiste la infracción, y qué medidas derivadas de la actuación inspectora ha de adoptar el Inspector.

Determinar qué debe informarse al trabajador en la contestación a la denuncia.