

ALA INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Doña _____, mayor de edad, con DNI nº. _____, en nombre de _____.,
con CIF _____, sita en _____, ante esa Inspección comparezco y
DIGO:

Que mediante el presente escrito vengo a formular DENUNCIA, frente a la empresa
MOGUER CUNA DE PLATERO SCA con domicilio en Camino de Montemayor,
S/N, 21800, Moguer, Huelva, CIF B21057039, dedicada a la actividad de almacenaje
del fruto rojo, conforme a los siguientes

HECHOS

Primero.- Que es un hecho notorio el estado de alerta sanitaria a causa de la
propagación del SARS-CoV-2 -el coronavirus causante de la COVID-19- en que nos
encontramos y que la dicente ha tenido conocimiento de que la empresa agrícola
reseñada no está cumpliendo debidamente con sus obligaciones en materia de
prevención de riesgos laborales. En concreto, la empresa:

- a) No ha adoptado medidas específicas para las personas trabajadoras especialmente sensibles.
- b) Si bien existe un medidor de temperatura en la entrada del centro de trabajo, frecuentemente no funciona correctamente o simplemente no funciona, permitiendo, pese a ello, entrar a cualquier trabajador, aunque presente fiebre.
- c) La empresa no dispone de medidas de protección individual, ni trajes de protección adecuados ni tan siquiera entrega mascarillas. Al contrario, son los trabajadores de la empresa quienes se traen las mascarillas compradas por ellos mismos. Tampoco disponen de más de una bata para poder lavarla con habitualidad.
- d) Los trabajadores tampoco reciben información y formación adecuada, en la

que se incluye su derecho a recibir información clara. La empresa no ha contestado de ningún modo a las denuncias que le han hecho los trabajadores respecto de este riesgo.

- e) Dentro de esta falta de adopción por parte de la empresa de las medidas necesarias para evitar el riesgo, se encuentra que en la empresa denunciada el comedor se halla muy alejado de la zona de taquillas, por lo que las trabajadoras deben recorrer un camino largo desde que abandonan la nave, acuden a las taquillas y terminan dirigiéndose hasta llegar al comedor. Este tiempo, unido al de quitarse la ropa de trabajo y depositarla hace que a las trabajadoras les quede finalmente muy poco tiempo para comer, con lo que el resultado (lógico) es que se formen aglomeraciones en las zonas de almuerzo sin que la empresa denunciada haya adoptado ninguna medida ni haya hecho nada para evitarlo, tratándose los edificios de un foco importante de contagio del virus debido a la gran cantidad de personas presentes en un espacio reducido y cerrado. Cabe señalar que el SARS-CoV-2 -el coronavirus causante de la COVID-19- ha sido incluido **a nivel UE** en la lista de agentes biológicos que son patógenos conocidos (Directiva 2000/54/CE, anexo III redacción dada por Directiva 2020/739; Declaración de la Comisión, tras Directiva 2020/739). Tal inclusión conlleva las siguientes **obligaciones empresariales en materia de Prevención de Riesgos Laborales**, que se aplican a **TODOS los trabajadores expuestos** o que pueden verse expuestos al coronavirus y en **TODOS los lugares de trabajo:**

- 1.** La **evaluación de riesgos** del lugar de trabajo debe incluir la exposición al SARS-CoV-2 y su interacción con los riesgos psicosociales, biológicos, químicos y de otro tipo.
- 2.** Se deben adoptar las **medidas preventivas y de protección pertinentes** en el caso específico de una posible exposición al SARS-CoV-2, debiendo facilitar el empresario toda la **información necesaria** sobre todos los riesgos para la seguridad y la salud, así como sobre todas las medidas y actividades de protección y prevención que afecten tanto a la empresa y/o al establecimiento en general, como a cada tipo de puesto de trabajo y/o de función.

3. Los trabajadores que puedan estar expuestos al SARS-CoV-2 deben recibir una **formación** adecuada, en particular en forma de información e instrucciones específicas para su puesto de trabajo o función.

Y todo ello, habiéndose traspuesto **al derecho español** la normativa comunitaria en lo que respecta a la inclusión del SARS-CoV-2 en la lista de agentes biológicos que son patógenos humanos conocidos (se modifica el RD 664/1997, que tiene como objeto la protección de los trabajadores contra los riesgos para su salud y su seguridad derivados de la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, así como la prevención de dichos riesgos), véanse RD 664/1997 anexos II, IV y V y la redacción de OM TES/1180/2020, BOE 10-12-20.

Por último, en relación a **obligaciones específicas** y rigurosas en materia de salud y seguridad para la protección de los trabajadores frente a los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo (Dir. 2000/54/CE art.6, 8, 9 y 10), se establecen las siguientes:

- **medidas detalladas para la reducción de riesgos**, tales como medidas de protección colectivas e individuales, medidas de higiene, procedimientos de trabajo para evitar o minimizar la exposición, y la utilización de señales de aviso pertinentes;
- medidas de **higiene y protección individual**, tales como el derecho de los trabajadores a disponer de trajes de protección apropiados o de otro tipo de trajes especiales adecuados;
- **información y formación**, que contempla el derecho de los trabajadores a recibir información clara, por ejemplo sobre los riesgos potenciales para la salud, las precauciones que deberán tomar para prevenir la exposición, las disposiciones en materia de higiene y la utilización de equipos de protección individual;
- facilitar **instrucciones escritas** y **colocar anuncios** que contengan el procedimiento a seguir en caso de accidente o incidente grave en el que intervenga la manipulación de un agente biológico, con independencia de su clasificación de grupo. Aunque la norma señala la “manipulación”, la Comisión entiende que esta obligación se debe cumplir también respecto de los trabajadores

expuestos al SARS-CoV-2. También se recomienda en la guía de la UE sobre la protección de los trabajadores.

Concretamente, el SARS-CoV-2 se ha incluido en el grupo de riesgo 3, por lo que se debe realizar un **plan de urgencia** , una **lista de los trabajadores expuestos** (indicando el tipo de trabajo efectuado, los registros de las exposiciones, los accidentes y los incidentes), **notificación previa** a la autoridad competente de la utilización por primera vez, conservación de un **historial médico** durante un número determinado de años, así como **medidas de contención** (indicadas en Directiva 2000/54/CE anexos V y VI). **No hay ninguna diferencia en la protección de los trabajadores** clasificados en el grupo 3 o en el grupo 4, aparte de los laboratorios o los procedimientos industriales que manejen y manipulen muestras del virus, por ejemplo para desarrollar o fabricar una vacuna, o los servicios de aislamiento en que se encuentren pacientes que estén o que se sospeche que están contaminados por el virus. Al igual que al grupo 4, al grupo 3 también se debe aplicar la Directiva 2000/54/CE anexos V y VI salvo que los resultados de la evaluación de riesgos indiquen lo contrario. A mayor abundamiento, a **nivel estatal** se han establecido una serie de **medidas de PRL** vigentes una vez finalizado el estado de alarma y las medidas extraordinarias de contención establecidas al amparo de aquel, y hasta que el Gobierno declare la finalización de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (RDL 21/2020 art.1, 2, 3, 7, 31-redacc RDL 26/2020- y disp.final 8ª). El **incumplimiento de las medidas** antedichas por la empresa se encuentra tipificado como infracción grave, sancionable atendidas las circunstancias con la sanción prevista para dicho tipo infractor, habiéndose habilitado extraordinariamente a la ITSS para la vigilancia de su cumplimiento.

Segundo.- Además de lo anteriormente señalado, las personas trabajadoras de la empresa denunciada disponen de hora y media, según artículo 31 del Convenio Colectivo del Campo de la Provincia de Huelva (BO. Huelva 8 noviembre 2018, núm. 215) si trabajan en horario de 8 a 17,15 horas, para bocadillo y comida. Sin embargo, la empresa denunciada concede tan solo media hora a aquellos trabajadores que entren antes de las 11:30; los que entran en turnos posteriores, solo disponen de quince

minutos. El trabajo por turnos está regulado en el art. 36.3 ET, también en el art. 19 Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre Jornadas Especiales de Trabajo en aplicación de lo dispuesto en la Directiva 93/104/CE del Consejo de 23 de noviembre de 1993 (“*se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas*”).

En este sentido, cabe indicar que organizándose en la empresa denunciada el trabajo según un ritmo, debe tenerse en cuenta el **principio de adaptación del trabajo** a la persona, para así atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud, exigencias que deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los periodos de descanso durante la jornada de trabajo y que la empresa obvia. A los escasos tiempos de descanso permitidos por la empresa se une la falta de consideración respecto a las distancias entre el lugar de trabajo y lugar de descanso, no dan cumplimiento a dicha previsión recogida en el artículo 36.5 del Estatuto de los Trabajadores. Señalar asimismo que la regulación de la jornada, sus límites, los descansos y las vacaciones constituyen normativa de prevención de riesgos laborales, como ha recordado constantemente el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (sentencia de la Gran Sala del TJUE 14-5-19, C-55/18) y que el tiempo dedicado a la prestación de servicios es una de las condiciones de trabajo que mayor incidencia y repercusión tiene en materia de prevención de riesgos laborales, las específicas condiciones de duración de la jornada laboral, el trabajo a turnos, así como el nocturno, también las horas extraordinarias, los descansos, y otros aspectos relacionados con el tiempo de trabajo, repercuten de forma importante en la seguridad y salud laboral, derivados tanto de su incidencia en otros factores de riesgo, como directamente sobre la actividad realizada por el trabajador, tanto a nivel fisiológico por la alteración de los ritmos biológicos, con efectos directos, tales como el cansancio, sueño, falta de atención, problemas digestivos, etc., como psicosocial por su repercusión directa sobre la vida diaria del trabajador, y sus efectos tanto en su vida familiar, como en su satisfacción laboral. Como bien sabe esta Inspección, estos diversos efectos se traducen en los datos de siniestralidad laboral, donde el tiempo de trabajo es un dato estadístico relevante a considerar en el análisis de los mismos.

Tercero.- Además de lo anterior la empresa viene estableciendo jornadas semanales inferiores a seis días, preavisando de los mismos conforme se explica en el apartado siguiente. En este sentido, el **artículo 7 del Convenio Colectivo del Campo de la Provincia de Huelva** (BO. Huelva 8 noviembre 2018, núm. 215) dispone que *“En las empresas que se trabajen menos de seis días a la semana, el salario día se incrementará en la parte proporcional que corresponda, de manera que el trabajador y la trabajadora percibirán el mismo salario que si trabajase los seis días”*. Sin embargo, la empresa no está abonando el salario día acorde con lo previsto.

Cuarto.- En relación con el anterior hecho, la empresa está avisando a las personas trabajadoras de los concretos turnos que van a realizar diariamente mediante comunicación a lo largo del día anterior del momento en que tendrán que incorporarse nuevamente a su puesto de trabajo, sin aportar justificación causal y con la antelación indicada (el día antes). La empresa denunciada no viene entregando a las personas trabajadoras un cuadrante anual, ni tan siquiera mensual o semanal, lo que se traduce en una continua inseguridad para los trabajadores y en una absoluta imposibilidad de conciliación de la vida laboral y familiar de éstos.

Quinto.- Que el Convenio Colectivo del Campo de la Provincia de Huelva (BO. Huelva 8 noviembre 2018, núm. 215) recoge en su artículo 15, relativo a “Herramientas y ropa de trabajo” que *“Como norma general la persona empleadora deberá facilitar a sus trabajadores y trabajadoras las herramientas y utensilios que necesiten para el cometido de su función. Si es el trabajador o la trabajadora los que aportan las herramientas de trabajo, entendiéndose éstas por tales herramientas y no máquinas de otro tipo, tendrá la Empresa la obligación de compensarlo en una cuantía diaria de 0,29 euros”*. Por el contrario la empresa denunciada solo aporta una bata a cada trabajador. Esta situación, unida a los escasos y desconocidos por los trabajadores tiempos de descanso entre jornadas imposibilitan a las personas trabajadoras a que puedan limpiar debidamente su ropa de trabajo. Esta situación es inexorablemente unida a la situación actual de crisis sanitaria y a las recomendaciones dadas por las autoridades en cuanto a la ropa de trabajo.

Sexto.- Consideramos que lo expuesto constituye una serie de infracciones laborales por parte de la empresa citada, prevista en la vigente Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), y por tanto se formula esta denuncia a fin de que se cumpla por la empresa las obligaciones en materia de prevención que quedan expuestas, y se sancione su omisión conforme a Ley.

Los preceptos legales que amparan lo denunciado son, a nuestro entender y sin perjuicio de otra tipificación por parte de la ITSS, los que siguen:

1.- Respecto a las medidas preventivas y de protección pertinentes en el caso específico de una posible exposición al SARS-CoV-2, y respecto de las obligaciones específicas y rigurosas en materia de salud y seguridad para la protección de los trabajadores frente a los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, medidas detalladas para la reducción de riesgos, tales como medidas de protección colectivas e individuales, medidas de higiene y protección individual información y formación:

- Respecto al derecho de protección eficaz de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo: art. 14 LPRL.
- Respecto al deber analizar esta situación en el estudio de riesgos laborales de la empresa, redactar su análisis de riesgos y el plan de prevención en la empresa: art. 16 LPRL.
- Respecto de la obligación de aminorar o prevenir este riesgo, en relación con Directiva 2000/54/CE, anexo III redacción dada por Directiva 2020/739; Declaración de la Comisión, tras Directiva 2020/739, habiéndose traspuesto al derecho español la normativa comunitaria en lo que respecta a la inclusión del SARS-CoV-2 en la lista de agentes biológicos que son patógenos humanos conocidos (modificando el RD 664/1997, que tiene como objeto la protección de los trabajadores contra los riesgos para su salud y su seguridad derivados de la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, así como la prevención de dichos riesgos), véanse anexos II, IV y V y la de RD 664/1997 y OM TES/1180/2020, (BOE 10 de diciembre 2020), está prevista en el art. 21 LPRL.
- En cuanto a la correcta medición de la temperatura, se encuadra en la

prevención de riesgos laborales y está previsto en el art 22 LPRL..

- Respecto al deber de entregar medidas de protección individual (mascarillas, ropa de trabajo para poder lavarla habitualmente): art. 17 LPRL.
- Respecto al deber de contestar a las denuncias de los trabajadores y la falta de formación e información a los mismos, que contempla el derecho de los trabajadores a recibir información clara, facilitar instrucciones escritas y colocar anuncios que contengan el procedimiento a seguir en caso de accidente o incidente grave en el que intervenga la manipulación de un agente biológico está prevista en el art. 18-2 de la LPRL.
- Es cometido de la ITSS, entre otras materias, la Prevención de **riesgos laborales** y las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo y, desde el 9/7/2020 y hasta que el Gobierno declare la finalización de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el **coronavirus** , se ha **habilitado** a los inspectores de trabajo y Seguridad Social, subinspectores de la escala de Seguridad y Salud Laboral y Técnicos habilitados de las CCAA para vigilar el cumplimiento de las medidas de salud pública y de prevención e higiene que las empresas deben adoptar en los centros de trabajo para reducir el riesgo de contagio por COVID-19. En este sentido ha de tenerse en cuenta el **criterio técnico** emitido por la ITSS sobre el alcance de su facultad de control de estas medidas anti COVID-19 en los centros de trabajo (Criterio Técnico ITSS 103/2020), según (Ley 23/2015 art. 12; RD 138/2000 art. 2; RDL 21/2020 art.31 redacc RDL 26/2020 disp.final 12ª). Estas medidas son **de aplicación desde** el día 11-6-2020 **hasta** que el Gobierno declare la finalización de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Durante su vigencia, los **encargados de vigilar** y requerir y, en su caso, extender actas de infracción en relación con el **cumplimiento por el empleador** de las medidas a), b), c) y d), y son los funcionarios de la ITSS (inspectores de trabajo y Seguridad Social y subinspectores labores de la escala de Seguridad y Salud Laboral) y los funcionarios habilitados por las Comunidades Autónomas (en su papel de colaboración pericial y asesoramiento técnico a la Inspección ex LPRL art.9.2).

El incumplimiento de las medidas para evitar la propagación del virus constituye una infracción grave, sancionable en los términos, por los órganos y con el

procedimientos establecidos para las infracciones graves en materia de prevención de riesgos laborales, tipificadas como Infracciones graves por la LISOS (art.12, con especial atención en los apartados 11, 14,16) y sancionables según el art. 40.2.b) LISOS y disp.adic.1ª; RD 306/2007 art.único).

2. La trasgresión por parte de la empresa de lo previsto en convenio colectivo respecto al tiempo de descanso durante la jornada (artículo 31 del Convenio Colectivo del Campo de la Provincia de Huelva, BO. Huelva 8 noviembre 2018, núm. 215). El trabajo a turnos y el ritmo de trabajo se recogen en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores y se regula en el artículo 16 del Convenio colectivo, lo que, en relación con la falta de consideración del principio de adaptación del trabajo a la persona (art. 36.5 ET), se encuentran tipificadas como falta grave en el art. 12.16 LISOS.

3. Respecto a la jornada semanal y a los conceptos que integran el salario de las trabajadoras (artículo 7 del Convenio Colectivo del Campo de la Provincia de Huelva y su abono está previsto en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores), en relación con las jornadas impuestas por la empresa y la falta de abono en la nómina, se encuentra tipificado como infracción de carácter muy grave en el art. 8.1 LISOS.

4. Respecto a que la empresa está avisando a las personas trabajadoras de los concretos turnos que van a realizar diariamente mediante comunicación a lo largo del día anterior del momento en que tendrán que incorporarse nuevamente a su puesto de trabajo, sin aportar justificación causal (en muchas ocasiones sin respetar el descanso mínimo entre jornadas).y sin respetar una antelación mínima de 15 días naturales, supone una vulneración de lo previsto por el art. 41.3 ET, tipificado como infracción de carácter grave por el art. 7.6 LISOS.

5. Respecto y la falta de entrega de ropa de trabajo necesaria, se encuadraría, en la actual crisis sanitaria, en lo previsto por el art. 17 LPRL, actuación tipificada como falta grave en el art. 12.16 LISOS. Subsidiariamente, la trasgresión del artículo 15, en relación con el art. 31 del Convenio Colectivo del Campo de la Provincia de Huelva (BO. Huelva 8 noviembre 2018, núm. 215) en cuanto al descanso durante la jornada, constituirían infracciones de carácter leve, según lo previsto en el art. 6.6. de la LISOS "Cualesquiera otros incumplimientos que afecten a obligaciones meramente formales o documentales".

Sexto.- Por otro lado, y conforme al art. 9-1-f) LPRL, la Inspección tiene la facultad de ordenar la paralización de la actividad de la empresa cuando exista un riesgo grave e inminente. Entendemos que el peligro de contagio del SARS-CoV-2 en el centro de trabajo, es un riesgo grave e inminente, del que no son responsables los trabajadores, por lo que no deben soportar los perjuicios del mismo. Por tanto, venimos a solicitar que la Inspección de Trabajo use de sus facultades legales, y por tanto, en caso de que la empresa no adopte medidas adecuadas al riesgo, ordene la paralización de la actividad de la empresa hasta que desaparezca el riesgo sobre las personas trabajadoras de la empresa y por consiguiente sobre la población en general.

Respecto a la paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente, está previsto en el art. 21 LPRL, y la oposición al abandono del trabajo individual o colectiva, está prevista como falta muy grave en el art. 13-9 LISOS.

Por lo expuesto

SOLICITO tenga por presentado este escrito, por formulada la denuncia que contiene, le dé el trámite de Ley, constate la veracidad de lo expuesto, y en su día, requiera a la empresa para que cumpla la normativa de relaciones laborales, de Seguridad Social y de prevención de riesgos laborales que se cita, sancione conforme a Ley su incumplimiento, y requiera a la empresa el cierre inmediato de la actividad, hasta la desaparición del riesgo, o lo imponga conforme queda expuesto.

Es justo. Sevilla, a 19 de febrero de 2021.