

**A LA INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD**  
**SOCIAL**

Doña Pastora Filigrana García, mayor de edad, con DNI nº \_\_\_\_\_, en nombre de la cooperativa \_\_\_\_\_, con CIF \_\_\_\_\_ sita en \_\_\_\_\_, CP \_\_\_\_\_, 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, dedicada a la actividad de almacenaje del fruto rojo, conforme a los siguientes hechos

**HECHOS**

**Primero.-** En la actualidad, estamos en estado de alarma, impuesto por el Decreto 463/2020, de 14 de marzo, a causa de la propagación del virus COVID-19.

Que la dicente ha tenido conocimiento de que la empresa agrícola reseñada no ha tomado medidas para evitar la propagación de este virus y esta enfermedad entre las personas que allí prestan sus servicios.

Esta empresa no ha tomado ninguna de las medidas recomendadas por la Organización Mundial de la Salud y el Ministerio de Trabajo del Gobierno de España para evitar la propagación de este virus y esta enfermedad entre las personas que allí prestan nuestros servicios. En concreto, la empresa:

- 1.- No ha analizado esta situación como riesgo, previendo esta situación o alguna situación en este sentido, en su estudio de riesgos laborales.
- 2.- No ha adoptado medida alguna para prevenir o aminorar este riesgo.

- a) No ha organizado el trabajo ni los descansos de modo que se reduzca el número de personas trabajadoras ex-puestas, estableciendo reglas para evitar y reducir la frecuencia y el tipo de contacto de persona a persona.
- b) No ha adoptado, en su caso, medidas específicas para las personas trabajadoras especialmente sensibles.
- c) No ha facilitado las medidas higiénicas, como lavarse las manos con frecuencia, no compartir objetos, ventilación del centro de trabajo, y la limpieza de superficies y objetos.

3.- No ha contestado de ningún modo a las denuncias que le han hecho los trabajadores respecto de este riesgo.

4.- Se ha opuesto a la paralización de la actividad, cuando se le ha propuesto por los trabajadores.

Se adjuntan como documento número 1 y 2 fotografías de varias trabajadoras del turno del 12 de abril de 2010.

Así mismo se adjunta carta publicada por una de las trabajadoras de la empresa en el tablón de anuncios (documento 3)

**Segundo.-** Además de lo anterior la empresa viene obligando a realizar a las trabajadoras turnos extenuantes de hasta 13 horas diarias que se inician en jornada diurna y se prestan por más de cuatro horas en jornada nocturna, que no son compensadas ni abonadas, las cuales tan solo disponen de un descanso para comer o cenar de 15 minutos durante dicha jornada.

Además de lo anterior, no se están dando descansos semanales a las trabajadoras, las cuales trabajan de forma continuada durante más de siete días, sin que se compense con el mes siguiente.

**Tercero.-** Que las trabajadoras firman diariamente a la empresa un cuadrante horario, pero que éste no se refleja en la nómina, así como tampoco se reflejan las horas mensuales efectivamente trabajadas, por lo tanto, no se les viene abonando ni las horas ordinarias ni las horas extraordinarias realizadas.

**Cuarto.-** 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, los que siguen:

1.- Respecto a 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. El art. 12-1 a) y b) de la LISOS constituye la falta de esto en infracción grave de la empresa denunciada.

2.- Respecto de la obligación de aminorar o prevenir este riesgo, está prevista en el art. 21 LPRL, y su incumplimiento es considerado falta laboral de la empresa por el art. 12- 16 LISOS.

3.- Respecto al deber de contestar a las denuncias de los trabajadores, está prevista en el art. 18-2 de la LPRL, y su incumplimiento es falta grave conforme al art. 12-11 LISOS

4.- 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.

5. Respecto a los incumplimientos en materia de jornada, se prevén en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores (ET); en el mismo artículo, apartado noveno, se regula asimismo la obligación de llevar a cabo un registro de jornada. El ET prevé que Jornada diaria no superior a 9 horas, salvo que Convenio establezca otra cosa, y el Convenio Colectivo del Campo de la Provincia de Huelva (BO. Huelva 8 noviembre 2018, núm. 215) recoge en su artículo 7 una jornada de 39 horas semanales que si bien puede ampliarse hasta diez horas semanales de trabajo efectivo, la jornada diaria no puede exceder de 9 horas de trabajo efectivo; asimismo el convenio prevé una distribución del tiempo de trabajo diario, pero respetando en todo caso el descanso entre jornadas y debiendo compensarse en el mes siguiente a su realización (art. 7). Además el convenio prevé, también en su artículo séptimo, que en el periodo de campaña de recolección, la trabajadora pueda disfrutar del descanso semanal en cualquiera de los días de la semana, al ser considerado durante dicho periodo el domingo como día laboral y siempre que no se hubieran trabajado ya las

39 horas semanales, que en el caso denunciado es superado.

Las horas extraordinarias se recogen en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 8 del Convenio Colectivo el cual proscribe su realización, salvo aquellas que están justificadas. A su vez, la falta de ingreso de las cotizaciones por dichas horas extraordinarias se recogen en el artículo 23.1 b) LISOS como faltas de carácter muy grave.

El trabajo nocturno, 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.

Y todas las anteriores –salvo la falta de ingreso de la cotización por horas extraordinarias- son consideradas como infracciones laborales de carácter grave por el artículo 7. 5 LISOS.

6. Respecto a los conceptos que integran el salario de las trabajadoras, su abono está previsto en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores y la falta de abono del mismo es considerado como una infracción laboral de carácter muy grave por el artículo 8. 1 LISOS.

**Quinto.-** 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 Covid-19 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, ordene la paralización de la actividad de la empresa hasta que desaparezca el riesgo.

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  
15.4.2020