

A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID

DOÑA ISABEL GALVÍN ARRIBAS, mayor de edad, con xxxxxxxxxxxxxxx, en nombre y representación de la **FEDERACIÓN REGIONAL DE ENSEÑANZA DE COMISIONES OBRERAS DE MADRID (FREM)**, con domicilio a efectos de notificaciones en la Calle Lope de Vega, número 38, 4ª planta, 28014 Madrid, ante esa Inspección comparezco y como mejor proceda en derecho

MANIFIESTO:

Que por la presente formulo denuncia contra la mercantil **INTEGRA C.E.E. (CIF: B82992744)**, con domicilio a efectos de notificaciones:

1. Calle de la Resina, 29, NAVE C, 28021 (Madrid); en la persona de su representante legal.
2. Calle Cabeza Mesada 5, 4ª,planta, 28031 Madrid; en la persona de su representante legal.

HECHOS

PRIMERO.- Que los trabajadores de la empresa INTEGRRA CEE (todos ellos discapacitados) llevan a cabo funciones de auxiliares de sala, con destino en el Palacio Real de Madrid, tras ser adjudicataria de la licitación CLECE de un contrato administrativo con Patrimonio Nacional, que subcontrató con INTEGRRA CEE.

SEGUNDO.- Que el número total de trabajadores discapacitados afectados asciende a 61.

TERCERO.- Que a su relación laboral le es de aplicación el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE 4 de de julio de 2019).

CUARTO.- Según parece el 1 de julio de 2008, CLECE, S.A. firma convenio de colaboración con INTEGRRA MANTENIMIENTO GESTION Y SERVICIOS INTEGRADOS, para favorecer la incorporación de personas discapacitadas al mundo laboral. La empresa "INTEGRRA CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO" está constituida, entre otros socios, por la empresa "CLECE, S.A.", que es socio mayoritario de la misma, siendo aquélla el centro especial de empleo de ésta, a través de la cual la misma cubre el porcentaje del 2% de estos trabajadores legalmente exigido.

QUINTO.- Que, los trabajadores afectados por la presente denuncia están viendo incumplida, en relación a la seguridad y salud de los mismos las previsiones establecidas en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, concretamente cuando establece:

“Art. 15.2: “El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas”.

“Art. 25: Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

*1. “El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, **sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias (...)**”.*

SEXTO.- Que la ahora denunciada está incumpliendo los preceptos estatutarios y convencionales señalados anteriormente, incumplimientos que al menos vienen teniendo lugar desde el 11 de julio de 2019 y que se concretan en:

- Jornadas laborales de 10 y 11 horas diarias, todas ellas de pie, llegando incluso a las 50 y 55 horas semanales, las cuales la empresa justifica como "horas complementarias", que no aparecen en ninguna nómina.
- Trabajar todo el mes de julio, sin haber sido entregado ningún contrato.
- No tener en cuenta la empresa la condición de discapacitados, y no adaptar nuestros puestos de trabajo debidamente a las discapacidades de los trabajadores adscritos al servicio adjudicado.
- No haber recibido ninguna formación previa a la incorporación al trabajo, y sin haber recibido explicación adecuada alguna e información suficiente respecto al contenido de los contratos de

trabajo que les eran puestos a la firma, desconociendo el alcance del contenido de las distintas cláusulas y su implicación futura.

- Comunicación de los cuadrantes de un día para otro, sin previo aviso, muchas veces hasta en la madrugada del siguiente día e incluso cambiándoles supuestos días libres ya concedidos.
- No cobrar por lo trabajado, ya que en nómina en algunos casos constan estas supuestas:

"horas complementarias", dándose casos de haber trabajado 199 horas en el mes de julio por menos de 600 €. Estas horas complementarias no les son comunicadas a los trabajadores en ningún momento ni son conscientes de cuando están haciendo horas comunes y cuando son complementarias.

- No haber cumplido con lo prometido en las entrevistas de trabajo: les garantizaron verbalmente turnos rotativos de mañana y tarde, entre 800-1000 € mensuales más horas extras (las cuales no existen), sólo cuatro días a la semana. Nada de eso se cumple. Se les prometieron contratos temporales y en su lugar tienen suscritos contratos de interinidad.
- Relevos de sólo 45 minutos de descanso para comer por 11 horas de jornada. Las distancias a los comedores y salas de descanso quedan muy lejos y apenas tienen tiempo de descanso real. También se dan descansos de únicamente 10 y 15 minutos para ir al servicio, siendo imposible descansar ni sentarse.
- No existe ningún tipo de fichaje de horas ni al entrar ni al salir; únicamente se les pregunta el nombre y apellidos y el número de trabajador que se les asignó, que consta en un carnet de visitante y no de trabajador, cuando entran al Palacio, por lo que el trabajador desconoce la realidad de los fichajes y su coincidencia con la hora de entrada/salida.

- No disponen de vestuarios donde cambiarse, incluso después de que la empresa aseguró estar gestionándolo para resolverlo. Algunos se ven obligados a cambiarse en los baños para visitantes. A día de hoy siguen sin disponer de ningún sitio para cambiarse y están obligados a ir con los uniformes puestos por la calle. A causa de esto, como anécdota, hubo un día de fuerte lluvia en el que la empresa les obligó a irse del Palacio sin poderse cambiar, con el uniforme mojado.
- No cuentan con relevos durante las dos primeras semanas de Julio, únicamente si el personal de seguridad del Palacio los llevaba a cabo voluntariamente, cuando debería ser obligación de la empresa. A día de hoy, aún hay días en los que los relevos se quedan sin hacer.
- La empresa no les entrega las nóminas cuando debería hacerlo (nos dieron la de julio en el día 6 de septiembre), y aún hay trabajadores sin contrato.
- Despidos improcedentes. Ha habido casos de despidos incluso antes de haber firmado el contrato.
- Aprovechamiento y abuso de trabajadores con discapacidad mental.
- Falta de comunicación con los coordinadores, que no responden a las demandas de los trabajadores y a las dudas que puedan tener a la hora de realizar su trabajo, no contando con ningún jefe de equipo fijo durante todo el mes de agosto.
- Implantación de sanciones económicas a modo de presión.

- Falta de avisos sobre renovación de contratos para los trabajadores a los que les venza el 30 de septiembre.
- Detrimento de nuestra salud física y mental a causa de estas condiciones, dándose casos de bajas médicas por depresión, estrés, agotamiento, eczemas de piel, esguinces, tensiones musculares, etc.

SEPTIMO.- Que a modo de conclusión, la empresa INTEGRAL CEE está incumpliendo tanto el Convenio Colectivo como el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Todos los mandatos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los mencionados del Estatuto de los Trabajadores, son normas legales imperativas de ineludible aplicación.

Podría darse el caso de que estemos en presencia, no sólo de meros incumplimientos contractuales, sino que dada la especial condición de los trabajadores que están adscritos al servicio adjudicado a Clece y que desarrolla de manera subcontratada Integra, estuviésemos en presencia de una vulneración de un derecho fundamental como es la discriminación por razón de la discapacidad de los afectados que perjudicaría no sólo a su integridad física, sino también a su dignidad.

La relación laboral especial que vincula al trabajador discapacitado con la empresa que tiene reconocida la condición de Centro Especial de Trabajo, no se rige por la normativa laboral común que convencionalmente pudiere resultar de aplicación con carácter general a la actividad que se desarrolla en la misma, sino por las leyes y convenios colectivos específicos referidos a este singular tipo de empresa y derivado de esas especiales circunstancias concurrentes en la persona del trabajador discapacitado determinan una menor capacidad de reacción de éstos frente a los posibles incumplimientos empresariales y ello justifica la existencia de una normativa

laboral diferente y adecuada a dicha capacidad y desde luego una observancia con más rigor, si cabe, que respecto del resto de trabajadores sin esa especial capacidad ya que el nivel de protección legalmente previsto es mayor y por tanto cualquier incumplimiento empresarial supone un agravante que debe ser sancionado con mayor rotundidad.

Todas estas circunstancias se ponen en conocimiento de esa Inspección, a fin de que se comprueben los hechos anteriormente denunciados, y en caso de que se concluya con la existencia de los incumplimientos señalados en el cuerpo de este escrito, se proceda a levantar acta requiriendo a la empresa a ajustarse a la legalidad vigente así como a levantar acta de infracción contra la empresa denunciada.

Por ello,

SOLICITO A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID:

Que se tenga por presentado este escrito, se sirva admitirlo, tenga por formulada denuncia contra la empresa **INTEGRA CEE**, en los términos manifestados en la exposición de los hechos y tras los trámites oportunos, tenga a bien comprobar los hechos denunciados y, si procede, levantar acta de infracción, dictando resolución sancionadora, obligando a la empresa a ajustarse a derecho.

En Madrid, a 27 de septiembre de 2019