



10. BASES de cotización de los trabajadores del matadero de Mercavalencia y de los socios trabajadores cooperativa
11. Relación nominal de socios trabajadores cooperativa que de forma simultánea o sucesiva han trabajado para Mercavalencia
12. Retornos cooperativos (revisión de más de 7.100 facturas)
13. Producción realizada por Mercavalencia y por los socios trabajadores cooperativa
14. Plantilla de Mercavalencia en el matadero (promedio matadero y cooperativa) y horas de trabajadores matadero
15. Prevención de riesgos laborales
16. Libertad sindical y huelga
17. Jornada de trabajo.

CONCLUSIONES

- 1.-Mercavalencia ha formalizado acuerdos con distintas empresas cárnicas como Incarlopsa para el sacrificio, faenado y despiece de porcino. Incarlopsa establecen las características y especificaciones del producto final y la cantidad o rendimiento que deben realizar Mercavalencia.
- 2.-Mercavalencia formaliza acuerdos con otras empresas cárnicas como Discarval sobre el sacrificio de porcino (y otros tipos de carne)
- 3.-Mercavalencia tiene en plantilla a trabajadores que prestan servicios en el área de sacrificio de porcino (y otros tipos de carne)
- 4.-Mercavalencia ha subcontratado con la cooperativa el sacrificio y despiece de porcino
- 5.-Por tanto, es Mercavalencia la que tiene la organización técnica y practica del trabajo tanto en sacrificio como en despiece de los operarios de la cooperativa y de sus trabajadores (en sacrificio)
- 6.-Mercavalencia ha subcontratado con una cooperativa que no cumple los requisitos de solvencia económica exigidos en los pliegos de contratación pública (fondos propios, importe cifra negocios y con pérdidas en 2014 de -22,568,19 euros)
- 7.- Mercavalencia especifica en los pliegos y contratos de prestación de servicios las unidades a realizar (tanto en sacrificio como en despiece), fija los precios por unidades y no a tanto alzado (en función del



servicio prestado), fija la hora de inicio de la jornada del personal de la cooperativa, condiciona el final de la jornada diaria a la producción encargada por sus Clientes (de Mercavalencia) sin prever compensación económica por la prolongación del trabajo, limita el descanso en festivos a la demanda de los clientes (de Mercavalencia), se reserva la facultad de modificar el servicio subcontratado y efectuar inspecciones en los medios personales de la cooperativa y también en los medios materiales (la cooperativa no aporta ningún medio material)

8.-Mercavalencia ha incrementado la producción y rendimiento a alcanzar por el personal de la cooperativa del contrato de diciembre de 2014 al contrato de diciembre 2017 y marzo 2018; prácticamente ha duplicado el número de unidades de porcino a sacrificar y a efectuar el despiece

9.-Mercavalencia se reserva en los contratos de prestación de servicios la facultad de determinar el número de operarios de la cooperativa que necesita en sacrificio y en despiece. Mercavalencia, a través de los responsables del matadero de Mercavalencia, como (Adjunto de Producción y responsable de despiece) da las órdenes e instrucciones a los dos jefes de equipo de la cooperativa en sacrificio y en despiece). Y en la sala de despiece en el tablón se observan correos electrónicos cuyos destinatarios son (responsables del matadero de MERCavalencia)

(calidad de Incarlopsa).

10.-Mercavalencia aporta los medios materiales para efectuar el sacrificio y despiece tanto los equipos de trabajo (sierras etc.) como equipos automotores (plataformas elevadoras, transpaletas etc.).

11.-Mercavalencia es la que realiza la mejoras de las instalaciones, asume la subsanación deficiencias en equipos e instalaciones en despiece y sacrificio, determina los productos químicos a usar, mide los agentes físicos como el ruido. A pesar de la reiteración de muchas de las deficiencias reflejadas en las actas de las reuniones de coordinación, como ruido, riesgos ergonómicos, riesgos de corte etc. (indicados anteriormente)

12.-Mercavalencia es la que repara las averías de los equipos de trabajo con personal propio en plantilla y con una empresa subcontratada (ELEC NOR SA).

13.-Mercavalencia, a pesar de las reuniones de coordinación, no verifica el cumplimiento de las obligaciones de formación, información frente a distintos riesgos, y uso de equipos de protección individual puesto que se limita a recordar a la cooperativa subcontratada las obligaciones.

14.-la cooperativa no aporta ningún medio material para la prestación del servicio de sacrificio o despiece; únicamente aporta personal. No aporta ni equipos de trabajo ni diseña el proceso productivo ni repara las averías.

15.-tanto la inspección técnica sanitaria como los inspectores de calidad de las empresas clientes de Mercavalencia se dirigen a ésta ultima en cuanto a las deficiencias o mediadas a subsanar; salvo que sean leves que se indican directamente a los operarios de la cooperativa; la cooperativa no cuenta con un departamento de calidad como requiere Mercavalencia en el contrato (pliegos) y que consiste en dos inspectores de calidad y un responsable de calidad ya que únicamente cuenta con una socia trabajadora veterinaria y un técnico superior para vigilar la calidad del trabajo realizado por 46 socios trabajadores en sacrificio y 168 en despiece (144 en despiece, 16 en deshuese jamón y 8 biselado).



16.-la cooperativa de trabajo asociado formalizó altas en el RETA de algunos socios trabajadores para Mercavalencia antes de ser la adjudicataria del contrato público.

17.-Teniendo en cuenta las jornadas de trabajo los ritmos de trabajo impuestos y los retornos cooperativos, la cooperativa de trabajo asociado no acredita que realice la explotación de una empresa colectiva sobre la base de la ayuda mutua y la atribución de resultados de la actividad cooperativizada ni se basa su funcionamiento en la gestión democrática por parte de los socios, autonomía e independencia, educación formación e información a los socios. No ha regulado ni en su reglamento de régimen interno ni se ha aprobado en asamblea general la jornada, el calendario laboral, las vacaciones o los descansos.

18.-los socios trabajadores conocen la hora de inicio de la jornada pero no saben cuando concluye ni se compensan las prolongaciones o las paradas por averías. La jornada en sacrificio se inicia a las 4 de domingo a viernes, y en despiece a las 5 de la madrugada de lunes a viernes y pueden terminar a las 13 o las 14 o depende de la producción demandada por los clientes de MErcavalencia.

19.-las actas de las asambleas son puramente informativas; en las actas no consta la relación nominal de asistentes ni de socios representados por lo que se desconoce si reúnen el quórum necesario para la segunda convocatoria; no reflejan las deliberaciones sobre los puntos del orden del día, no hay votos discrepantes y siempre se acuerda por unanimidad; ni se acuerda ni se ejecuta la inversión en inmuebles ni en formación. No se ha aprobado un reglamento de régimen interno que regule las condiciones de trabajo (jornadas e importe a abonar por la actividad). Se realizan las aportaciones sociales durante el periodo de prueba y no se respetan los derechos adquiridos por los socios trabajadores por la sucesión de cooperativas imponiendo esta cooperativa entrante nuevas aportaciones sociales y periodos de prueba.

20.-los puntos incluidos en el orden del día (como cuentas anuales, sanciones indicados anteriormente) reflejan la falta de participación democrática de los socios trabajadores en la gestión, toma decisiones y funcionamiento de la cooperativa. Los socios trabajadores no deciden en los procesos de subcontratación, ni en los precios que pagan las empresas a la cooperativa, ni en los ritmos de trabajo ni en las condiciones necesarias para promover la mejora de la seguridad y salud; tampoco deciden en cuanto a la evolución económica de la cooperativa, no proponen el importe de las aportaciones a realizar, ni el importe a percibir por retornos cooperativos, ni el destino de los beneficios (2015 31.225,44 euros y en 2016 de 18.961,85 euros) ni su distribución entre socios; tampoco deciden sobre la cualificación profesional y promoción de los socios trabajadores; tampoco deciden sobre la conciliación laboral y familiar; el reglamento de régimen interno regula solo normas de disciplina social (sanciones).

21.-el consejo rector es el mismo desde que se constituyo cooperativa en 2010, es el mismo; consta su renovación siendo nombradas las mismas consejeras y supera la duración máxima del mandato de seis años; no consta que se haya dado participación para ser nombrados a otros socios trabajadores. Las consejeras que figuran en las actas no coinciden con los nombres facilitados por el delegado (

22.-no se ha contratado al gerente como consta en acuerdos de asamblea y como se informa a la funcionaria actuante que no se ha realizado tal contratación. Y la designación de un director de recursos humanos se opone al carácter y naturaleza de la cooperativa como empresa que se auogestiona por los socios trabajadores.



23.-el importe abonado de forma mensual como retorno cooperativo no se ajusta a la media del sector (teniendo en cuenta el convenio de industrias cárnicas y el convenio colectivo de empresa de Mercavalencia). Además, en los retornos cooperativos parece abonarse únicamente en función de la producción, sin tener en cuenta complementos como antigüedad, penosidad, nocturnidad, pagas extras, horas extras, compensación por trabajar en festivo.

24.-la cooperativa impone a los socios trabajadores multas económicas por incumplimientos que descuenta en los retornos cooperativos; la cooperativa descuenta en los retornos importe fijos por cuantía de 70/80 euros cuya finalidad se desconoce; descuenta los reconocimientos médicos, la ropa de trabajo y el lavado, los equipos de trabajo y los equipos de protección individual; algunos socios cooperativos tienen retornos cooperativos negativos o no perciben nada (como se ha indicado anteriormente).

25.-Si comparamos las bases de cotización de las que derivarán futuras prestaciones de seguridad social frente a situaciones de necesidad las diferencias son considerables (como se ha indicado anteriormente). El personal del matadero de Mercavalencia tiene la base de cotización de 2000 euros a 3000 euros mientras que el personal de la cooperativa al ser autónomos tienen base mínima o un poco superior (1200 euros).

26.-La realización de las mismas funciones en sacrificio por trabajadores de Mercavalencia y por la cooperativa refleja la falta de autonomía técnica del objeto de la contrata con la cooperativa.

26.-la cooperativa empezó a trabajar en Mercavalencia en enero de 2015 y ha realizado la evaluación ergonómica en marzo de 2018; no ha realizado la evaluación de riesgos psicosociales pese a estar identificado el riesgo de aceleración de trabajo y trabajar a destajo; no ha realizado mediciones de ruido, iluminación, agentes químicos ni biológicos. La evaluación de presión sonora la ha efectuado Mercavalencia, lo que limita más la actuación de la cooperativa como empleador y responsable en la prevención de riesgos laborales.

27.-la elevada siniestralidad, la causa de los accidentes, la repetición de los mismos y la gravedad de algunos (trabajador que se cortó y se mareó al coger el coche) pone de manifiesto la falta de integración de la prevención de riesgos laborales, así como la falta de participación en la promoción y mejora de las condiciones de trabajo. Tampoco existen delegados de prevención con las funciones y facultades previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

28.-el objeto de la contrata carece de autonomía técnica en la medida que Mercavalencia cuenta con trabajadores propios para sacrificio de porcino y además contrata a determinados socios trabajadores para trabajar por la tarde de forma simultánea al trabajo realizado para la cooperativa por la mañana o de forma sucesiva.

29.-la cooperativa no asume ningún riesgo operacional al no poner ningún medio material, únicamente cede trabajadores; los equipos de trabajo automotores y los equipos de trabajo en las cadenas, el mantenimiento preventivo y reactivo es de Mercavalencia.

30.- es Mercavalencia la que establece la organización técnica mediante sus responsables en plantilla así como la organización práctica en función de la demanda de los clientes que se concretan en ritmos de trabajo, prolongaciones de jornada, trabajo en festivos y las unidades a realizar y las características o especificaciones.



31.-los socios trabajadores han ejercitado sus derechos colectivos como la libertad sindical, huelga (convocatoria y TAL), reuniones de afiliados al sindicato lo que refleja la ausencia de carácter democrático de la cooperativa.

32.-en los estatutos la cooperativa opta por el encuadramiento de sus socios en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, lo que constituye un fraude debido a que no se dan los requisitos y características esenciales de las cooperativas de trabajo asociado sino que se acredita el carácter ficticio de la cooperativa de trabajo asociado para eludir el cumplimiento de las obligaciones de alta en el Régimen General y cotización por parte del empleador según las normas del convenio colectivo sectorial (industrias cárnicas o Mercavalencia).

33.-La empresa principal Mercavalencia SA que subcontrata con la cooperativa no ha verificado el cumplimiento de las obligaciones previstas en el art 42 Texto Refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, en particular en lo relativo al pago del salario o retorno cooperativo y a su importe conforme al sector.

34.-Cabe concluir que la cooperativa no funciona como una asociación de trabajadores que tenga por finalidad la de satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales con una gestión y funcionamiento democráticos. Por lo tanto, no cabe la opción recogida en sus Estatutos de darse de alta como autónomos por parte de los socios trabajadores. Y la contrata entre la cooperativa y MErcavalencia es un instrumento que se formaliza para eludir el cumplimiento de la obligación que le correspondería a Mercavalencia como empleador de comunicar el alta en el Régimen General y cotizar por los trabajadores y todos los derechos básicos como trabajadores por cuenta ajena, como salario y ocupación efectiva y adecuada a una jornada de trabajo con los límites convencionales. Teniendo en cuenta que en la prestación de servicios de los socios trabajadores de la cooperativa concurren las notas de voluntariedad y de prestación de servicios personales de los socios trabajadores en primer lugar. En segundo lugar, aparece clara la característica de la ajenidad ya que los frutos pasan “ab initio” de la cooperativa a Mercavalencia que asume la obligación de retribuir dichos servicios que están garantizados; por otra parte, la cooperativa no acredita la asunción de riesgo empresarial de ninguna clase, ni realiza inversión en bienes de capital relevante (ni equipos de trabajo ni medidas de prevención ni formación profesional). En tercer lugar los trabajos de sacrificio y despiece de porcino se prestan dentro del ámbito de organización y dirección de Mercavalencia que es la que proporciona los equipos de trabajo y las instrucciones tanto relacionadas con la producción diaria como con las características y especificaciones solicitadas por los clientes de Mercavalencia; y reverso de lo anterior es la ausencia de organización empresarial por parte de la cooperativa. En cuarto lugar la cooperativa se ofrece como una empresa orientada a sus clientes y no a sus socios trabajadores como exige la normativa, sin la participación de los socios y trabajadores en la gestión y funcionamiento de la misma a través de las asambleas, y sin asumir el riesgo y ventura de la actividad como se pone de manifiesto en la ausencia de adopción por parte de la cooperativa de las decisiones concernientes a las relaciones con el público o clientes, fijación de precios, selección de clientela que son determinados por MErcavalencia.

35.- 34.-La Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 44/2018 de 24 Ene. 2018, Rec. 3394/2015; Ponente: J :

Profundizando en estas razones, la doctrina de la Sala ha sentado una serie de criterios que resume la STS de 9 de diciembre de 2004 (rcud 5319/2003 (LA LEY 10754/2005)) y que han reproducido



posterioridad, muchas otras (por todas: SSTS de 12 de febrero de 2008, rcud. 5018/2005 (LA LEY 68857/2008) ; de 22 de julio de 2008, rcud. 3334/2007 (LA LEY 142625/2008) y de 25 de marzo de 2013, rcud. 1564/2012 (LA LEY 45746/2013)) en los siguientes términos:

1.- La configuración de las obligaciones y prestaciones del contrato del arrendamiento de servicios regulado en el Código Civil no es incompatible con la del contrato de trabajo propiamente dicho, al haberse desplazado su regulación, por evolución legislativa, del referido Código a la legislación laboral actualmente vigente. En efecto, en el contrato de arrendamiento de servicios el esquema de la relación contractual es un genérico intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo con la contrapartida de un precio o remuneración de los servicios. En el contrato de trabajo dicho esquema o causa objetiva del tipo contractual es una especie del género anterior que consiste en el intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo dependiente por cuenta ajena a cambio de retribución garantizada. Así, pues, cuando concurren, junto a las notas genéricas de trabajo y retribución, las notas específicas de ajenidad del trabajo y de dependencia en el régimen de ejecución del mismo nos encontramos ante un contrato de trabajo, sometido a la legislación laboral. En sentido contrario, A sensu contrario para la declaración de existencia de arrendamiento de servicios y no de una relación laboral se exige que la prestación del demandante se limite a la práctica de actos profesionales concretos, sin sujeción ninguna a jornada, vacaciones, ordenes, instrucciones practicando su trabajo con entera libertad; esto es, realizando su trabajo con independencia y asunción del riesgo empresarial inherente a toda actividad de esta naturaleza.

2.- La dependencia -entendida como situación del trabajador sujeto, aún en forma flexible y no rígida, a la esfera organicista y rectora de la empresa-, y la ajenidad, respecto al régimen de retribución, constituyen elementos esenciales que diferencian la relación de trabajo de otros tipos de contrato. Tanto la dependencia como la ajenidad son conceptos de un nivel de abstracción bastante elevado, que se pueden manifestar de distinta manera según las actividades y los modos de producción, y que además, aunque sus contornos no coincidan exactamente, guardan entre sí una estrecha relación. De ahí que en la resolución de los casos litigiosos se recurra con frecuencia para la identificación de estas notas del contrato de trabajo a un conjunto de indicios o hechos indiciarios de una y otra. Estos indicios son unas veces comunes a la generalidad de las actividades o trabajos y otras veces específicos de ciertas actividades laborales o profesionales.

3.- Los indicios comunes de dependencia más habituales en la doctrina jurisprudencial son seguramente la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a horario. También se utilizan como hechos indiciarios de dependencia, entre otros, el desempeño personal del trabajo (STS de 23 de octubre de 1989), compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones (STS de 20 de septiembre de 1995 (LA LEY 17091-R/1995)); la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad (STS de 8 de octubre de 1992 (LA LEY 12829/1992) , STS de 22 de abril de 1996 (LA LEY 5869/1996)); y, reverso del anterior, la ausencia de organización empresarial propia del trabajador. Indicios comunes de la nota de ajenidad son, entre otros, la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados (STS de 31 de marzo de 1997 (LA LEY 7007/1997)); la adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público, como fijación de precios o tarifas, selección de clientela, indicación de personas a atender (STS de 15 de abril de 1990 , STS de 29 de diciembre de 1999 (LA LEY 5861/2000)



); el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo (STS de 20 de septiembre de 1995 (LA LEY 17091-R/1995)); y el cálculo de la retribución o de los principales conceptos de la misma con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones (STS de 23 de octubre de 1989 (LA LEY 3021/1989)).

4.- Esta doctrina ha sido reiterada por múltiples sentencias posteriores dictadas en los más variados supuestos, siendo de destacar las de 26 de noviembre de 2012 (R. 536/2012 (LA LEY 204229/2012)) y 9 de julio de 2013 (R. 2569/12 (LA LEY 134155/2013)) en las que se citan indicios contrarios a la existencia de relación laboral en relación con el requisito de la dependencia que son resumidos por la primera de las sentencias citadas diciendo que no parece de más señalar que los indicios comunes de dependencia más habituales en la doctrina jurisprudencial son seguramente la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a horario; y que también se utilizan como hechos indiciarios de dependencia, entre otros, el desempeño personal del trabajo, compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones; la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad; y, reverso del anterior, la ausencia de organización empresarial propia del trabajado. Y que son indicios comunes de la nota de ajenidad, entre otros, la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados; la adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público, como fijación de precios o tarifas, selección de clientela, indicación de personas a atender; el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo; y el cálculo de la retribución o de los principales conceptos de la misma con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones.

MEDIDAS DERIVADAS DE LA ACTIVIDAD INSPECTORA

- 1.-SE ha comunicado el alta de oficio de 429 trabajadores en el Régimen General y en código de cuenta de cotización de la empresa MERCADOS CENTRALES DE ABASTECIMIENTOS SA
- 2.-SE ha comunicado la variación de datos de 19 trabajadores por la modificación de la modalidad contractual formalizada con MERCADOS CENTRALES DE ABASTECIMIENTOS SA, siendo a su vez de forma simultánea o sucesiva socios trabajadores de la cooperativa y trabajadores de Mercavalencia.
- 3.-Se ha levantado acta de liquidación de las cuotas en el régimen general de los trabajadores por falta de alta de 383 trabajadores.
- 4.-Se ha levantado acta de liquidación de diferencias de los 19 trabajadores.

Asimismo, se informa que los socios trabajadores pueden solicitar la DEVOLUCIÓN de las cuotas ingresadas en el régimen Especial de Trabajadores Autónomos por ser ingreso indebido derivado de un encuadramiento incorrecto en una cooperativa de trabajo asociado que no reúne las características propias que permiten tal opción y que ha cedido a trabajadores ilegalmente.



En materia laboral:

Los socios trabajadores de alta en el RETA por la opción de la cooperativa no disfrutaban de los derechos colectivos propios de los trabajadores por cuenta ajena. Ya que en una cooperativa de trabajo asociado, los socios trabajadores tienen derecho a participar en la gestión de la misma, si funciona como tal. Sin embargo, los socios trabajadores de la cooperativa estaban dados de alta indebidamente en el RETA sin participar en la gestión de la cooperativa. Los socios trabajadores afiliados al sindicato difícilmente podían acreditar lesión de libertad sindical frente a Mercavalencia por no ser el empleador formal sino la cooperativa.

Con la actuación inspectora al acreditar que los socios trabajadores son “falsos autónomos” de la cooperativa cedidos ilegalmente a Mercavalencia y con el alta en (el código de cuenta de cotización de) Mercavalencia, deben disfrutar de todos los derechos básicos revistos en el art 4 del Estatuto de los Trabajadores, como remuneración conforme al convenio colectivo de Mercavalencia y los derechos de representación previstos en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical tanto a través del comité de empresa como las secciones sindicales y delegados de las secciones sindicales. Los representantes de los trabajadores, tanto la representación unitaria como la representación sindical, tienen derecho a ser consultados y a negociar las modificaciones sustanciales de trabajo, movilidad geográfica, despido colectivo, suspensión colectiva, descuelgue de condiciones de trabajo, entre otras (art 40, 41, 47, 51 y 82.3 ET). Conforme al art 77 ET, los trabajadores tienen derecho a reunirse a instancia de un tercio de la plantilla o de sus representantes de los trabajadores. Y el comité de empresa tienen derecho a tablón y local. Y según el art 5 TRLET, su empleador, Mercavalencia debe respetar tales derechos como trabajadores en plantilla.

Conforme al art 8. 2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, las secciones sindicales de los sindicatos con presencia en el comité de empresa tienen derecho a un tablón de anuncios y a un local en las empresas de más de 250 trabajadores. Y según el art 8.1 de la citada ley los afiliados tienen derecho a reunirse (notificándolo al empresario), recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de la jornada de trabajo y sin perturbar el funcionamiento de la empresa. Según el art 10.3 de la citada ley, los delegados de las secciones sindicales de los sindicatos con presencia en el comité de empresa tienen acceso a la misma información y documentación que el comité de empresa, asistir reuniones en materia de seguridad y salud y ser oídos en las decisiones de carácter colectivo que afecten a sus afiliados, despidos y sanciones.

Y otro de los derechos previstos en el art 4 del estatuto de los Trabajadores es el ejercicio de acciones en vía judicial y administrativa para reclamar el cumplimiento de los derechos. Cualquier lesión a la libertad sindical está tutelada en la jurisdicción social (a través de una modalidad procesal especial de derechos fundamentales), en la jurisdicción penal (principio de intervención mínima y por la comisión de los delitos de los art 311 y 315 Código Penal) y en vía administrativa por la comisión de infracciones laborales graves del 7.10 o muy graves del art 8 TRLISOS.

Y los delegados de secciones sindicales conforme al art 10.3 LISOS disfrutaban de las garantías del art 68 Estatuto Trabajadores (entre otras prohibición de ser despedido o sufrir perjuicios económicos). Y en general todos los trabajadores deben disfrutar de la garantía de indemnidad, para evitar perjuicios por reclamaciones frente a tratos discriminatorios (art 17 Estatuto Trabajadores).



En **materia de prevención de riesgos laborales**, se ha formulado requerimiento para la revisión de los equipos de trabajo, revisión de la evaluación de riesgos de instalaciones generales, implantación de medidas preventivas de la evaluación ergonómica, entrega de equipos de protección individual y de ropa de trabajo.

INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD



Fdo.:

MINISTERIO DE
EMPLEO Y
SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE
LA INSPECCIÓN DE
TRABAJO Y SEGURIDAD
SOCIAL