



ESCRITO DE DENUNCIA

Datos Generales

Espacio reservado Registro de Entrada

ADVERTENCIA

EN CASO DE DISCONFORMIDAD CON SU DESPIDO, DEBERÁ
INTERPONER DEMANDA ANTE LA JURISDICCIÓN SOCIAL EN EL
IMPRORROGABLE PLAZO DE 20 DÍAS HÁBILES DESDE LA FECHA DEL
DESPIDO.

Dirigido a: INSPECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE CADIZ

El escrito debe dirigirse a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social correspondiente a la provincia donde radique el centro de trabajo objeto de denuncia.

Datos del Denunciado

Nombre o Razón Social: MERSANT VIGILANCIA, S.L. NIF / CIF: B90229790

Actividad: SEGURIDAD PRIVADA CCC: 11/1212672-38

Domicilio Social: C/ Astronomía nº 1 Torre 1 Módulo 13, CP 41015, Sevilla

Centro Trabajo: VARIOS EN LA PROVINCIA DE CÁDIZ

Localidad: VARIOS, CHICLANA, CÁDIZ, ETC...

Provincia: CADIZ Código Postal:

Nº de Trabajadores 5 Horario: a ¿Continúa abierta la empresa? SI ☒ NO ☐

Datos del Denunciante

Nombre y Apellidos:

NIF / CIF: NAF:

Domicilio: C/GARCIA CARRERA, Nº 43, ENTREPLANTA LOCAL 6

Localidad: CADIZ Correo electrónico: seguridadprivada@usocadiz

Provincia: CADIZ Código Postal: 11009

Teléfono: 956226644- ¿Es o ha sido trabajador de la empresa? SI ☐ NO ☒

Fecha de ingreso: Fecha de cese: Motivo del cese:

Si actúa en nombre de otros trabajadores indique Nombre y Apellidos:

¿Tiene presentada demanda judicial por el mismo motivo que esta reclamación?

SI ☐ NO ☒

CORREO ELECTRÓNICO:

webitss@mites.gob.es

DIR3: EA0041712
www.mites.gob.es/itss

La Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, reconoce a los ciudadanos el derecho a relacionarse con las Administraciones Públicas utilizando medios electrónicos para el ejercicio de los derechos previstos en su art.13.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 20.4 de la Ley 23/2015 de 21 de julio, el denunciante no podrá alegar la consideración de interesado a ningún efecto en la fase de investigación, **y sólo tendrá derecho a recibir información sobre el estado de tramitación de su denuncia, así como de los hechos que se hayan constatado y de las medidas adoptadas al respecto cuando el resultado de la investigación afecte a sus derechos individuales o colectivos reconocidos por la normativa correspondiente al ámbito de la función inspectora.**

En el supuesto de que la denuncia diera lugar al inicio de un procedimiento sancionador, el denunciante podrá tener, en su caso, la condición de interesado, en los términos y con los requisitos establecidos en el artículo 4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre (B.O.E. de 2 de octubre).

RELATO DE HECHOS: (Concretar el motivo, acompañando documentación justificativa en su caso)

Que mediante el presente escrito, viene a formular DENUNCIA contra la mercantil Mersant Vigilancia, S.L., dedicada a la actividad de Seguridad Privada, B90229790, nº Cuenta de Cotización de la Seguridad Social en la Delegación de Cádiz 11/1212672-38, con domicilio social en C/ Astronomía nº 1 Torre 1 Módulo 13, CP 41015 (Sevilla) y Delegación en Cádiz en Estadio Carranza Preferencia, Planta 4ª-oficina 27, CP 11011 de Cádiz, por vulneración de la normativa laboral en materia salarial, según se ofrecerá precedente a tenor de los siguientes:

HECHOS:

Primero.- La empresa denunciada tiene una plantilla actual en la Provincia de Cádiz superior a 10 trabajadores, distribuidos en diversos servicios Ayuntamiento de Cádiz, Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera, Depósito de Autocares Comes en Zona Franca, Delegación de Cultura de la Junta de Andalucía en Cádiz, etc...

Segundo.- La empresa denunciada **NO HA ABONADO** a sus trabajadores los salarios correspondientes a la mensualidad de meses atrás dentro de plazo debe abonarse en los días 1 al 3 de cada mes y/o , en todo caso, dentro de los 5 primeros días del mes, a tenor de lo dispuesto en el Art. 38 del Vigente Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad Privada para el año 2021, publicado en el BOE nº 310 de 26 de noviembre de 2020, página 105453 y que establece:

“Artículo 38. Disposición General.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponde a la jornada normal a que se refiere el Artículo 52 del presente Convenio.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos **en los tres primeros días hábiles y dentro, en todo caso, de los cinco primeros días naturales de cada mes.** No obstante, los complementos variables establecidos en el Convenio Colectivo se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se haya devengado, y su promedio en vacaciones se abonará en la nómina del mes siguiente al que se disfruten. El recibo de salarios incluirá todos los conceptos retributivos incluyendo, expresamente, en su caso, el desglose de los valores unitarios que corresponda.”

En el mismo sentido, el Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, publicado en el BOE nº 225, de 24 de octubre de 201, establece:

“Artículo 4. Derechos laborales

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

.../...f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.”

“Artículo 29. Liquidación y pago

1. La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres

.../...3. El interés por mora en el pago del salario será el diez por ciento de lo adeudado.”

Dicho incumplimiento empresarial, está perjudicando gravemente a la economía familiar de los trabajadores, los cuales están teniendo que hacer frente, por la consecuente falta de liquidez, a recargos bancarios por devolución de recibos y la imposibilidad de poder cubrir las necesidades básicas diarias, ni planificar los pagos de sus deudas de manera concreta, ante la incertidumbre de la fecha final de pago.

Además el mes próximo, que se cobra la Paga Extra la incertidumbre es mayor y genera angustia en los trabajadores y sus familias.

Tercero.- El Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, publicado en el BOE nº 189, de 8 de agosto de 2000 (última modificación el 07 de marzo de 2019), establece:

“CAPÍTULO II

Infracciones laborales

Artículo 5. Concepto.

1. Son infracciones laborales las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, de colocación, empleo, formación profesional para el empleo, de trabajo temporal y de inserción sociolaboral, tipificadas y sancionadas de conformidad con la presente ley. Asimismo, tendrán dicha consideración las demás acciones u omisiones de los sujetos responsables en las materias que se regulan en el presente capítulo.”

“Artículo 8. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves: 1. El impago y los retrasos reiterados en el pago del salario debido.”

“Artículo 40. Cuantía de las sanciones.

1. Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 siguiente, en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias, excepto las que se refieran a materias de prevención de riesgos laborales, que quedarán encuadradas en el apartado 2 de este artículo, así como las infracciones por obstrucción se sancionarán:

c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.”

En virtud de todo lo expuesto,

SOLICITO DE LA INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE CÁDIZ, que de por presentado este escrito, se sirva admitirlo con el carácter que interesa y, en su virtud, tenga por formulada **DENUNCIA** contra la mercantil Mersant Vigilancia, S.L. por vulneración de la normativa laboral en materia de

impago reiterado de salarios y por las atribuciones que le otorga el Artículo 12 de la Ley 23/2015 de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social:

1º) Inicie la acción inspectora para la verificación de lo relatado en el cuerpo de este escrito y, tras la finalización de la misma, obligue a la empresa a ajustarse a derecho abonando el salario debido a los trabajadores en tiempo y forma, conforme a lo estipulado en el citado Art. 38 del CCEES. De hecho en el presente mes cobraron el día 10.

2º) Incoe correspondiente expediente sancionador con el levantamiento de las legales y oportunas actas de infracción conforme a lo estipulado en el Art. 40. 1. , en concordancia con el Art. 8.1 de la L.I.S.O.S citadas.

Y por todo ello, por ser así de hacer en justicia que respetuosamente pido y espero.

En Cádiz, a 15 de noviembre de 2021

FIRMA DEL DENUNCIANTE	
Nombre:	
Firmado:	

Aviso sobre Protección de Datos Personales:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 (Reglamento General de Protección de Datos Personales) y el artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se informa que el presente formulario contiene datos de carácter personal que serán objeto de tratamiento por el responsable, el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con la finalidad de desempeñar la función principal de vigilancia y exigencia del cumplimiento de la normativa de orden social y de Seguridad Social, estando para todo ello legitimado en base a lo dispuesto en el artículo 8.2 de la ya citada Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

Se podrán ejercer, cuando procedan, los derechos reconocidos en los artículos 15 a 22 del Reglamento (UE) 2016/679, mediante un escrito dirigido al Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el Paseo de la Castellana, 63, 28071 Madrid o a través del correo electrónico: pdp.itss@mites.gob.es

Podrá accederse a la restante información exigida por el artículo 13 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 (Reglamento General de Protección de Datos Personales) a través de la dirección electrónica que se indica a continuación: <https://www.aepd.es/reglamento/derechos/index.html>