

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DE BARCELONA

EMPRESA DENUNCIADA: PRESTIGE AND LIMOUSINE, S.L.

- NIF: B74046475
- Nombre comercial: CABIFY
- Actividad: Transporte de viajeros, y servicio de taxis y autotaxis
- Domicilio social: calle Pradillo, núm. 42, 28002, Madrid
- Centro de trabajo: Barcelona

EMPRESA DENUNCIADA: AUTOMÓVILES TITANIO, S.L.

- NIF: B66805672
- Nombre comercial: CABIFY
- Actividad: Transporte de viajeros, y servicio de taxis y autotaxis
- Domicilio social: calle Dehesas Viejas, núm. 55, 28052, Madrid
- Centro de trabajo: Barcelona

EMPRESA DENUNCIADA: JT HIRING E.T.T., S.L.

- NIF: B87487021
- Nombre comercial: CABIFY
- Actividad: Transporte de viajeros, y servicio de taxis y autotaxis
- Domicilio social: Paseo de la Castellana, núm. 93, Planta 4ª, 28046, Madrid.
- Centro de trabajo: Barcelona

EMPRESA DENUNCIADA: MAXI MOBILITY SPAIN, S.L.

- NIF: B86261823
- Nombre comercial: CABIFY
- Actividad: Transporte de viajeros, y servicio de taxis y autotaxis
- Domicilio social: calle Pradillo, núm. 42, 28002, Madrid
- Centro de trabajo: Barcelona

DENUNCIANTE: FEDERACIÓ D'ALTRES ACTIVITATS de la INTERSINDICAL ALTERNATIVA DE CATALUNYA (FAA – IAC)

- Designa para notificaciones: FEDERACIÓ D'ALTRES ACTIVITATS de la INTERSINDICAL ALTERNATIVA DE CATALUNYA (FAA – IAC) – **Mireia Herrera Prats**
- Domicilio: Via Laietana, núm. 57, 4-3, 08003, Barcelona
- Teléfono: 93.317.31.51
- Fax: 93.317.32.02
- E-mail: sindicat@catac.cat

HECHOS DENUNCIADOS

PRIMERO.- La presente denuncia viene interpuesta por el sindicato Intersindical Alternativa de Catalunya, en su Federació d'Altres Activitats (en adelante, FAA – IAC).

En este supuesto concreto, concurre el interés legítimo que debe proyectarse en la denuncia interpuesta, al asumir el sindicato denunciante no sólo la condición de representativo en el sector, sino la posición de organización que cuenta con afiliación que presta servicios en la empresa.

Y asimismo, la actual denuncia tiene un ámbito de afectación colectiva para la totalidad de trabajadores que prestan servicios en esta empresa (así como en otras sociedades que utilizan la aplicación de CABIFY y que tienen idéntica gestión), cuya relación se articula mediante contratos de trabajo, ya sean directamente a través de sociedades con licencias de VTC o mediante empresas de trabajo temporal interpuestas.

SEGUNDO.- La presente denuncia abarca cuatro aspectos de la prestación de servicios establecida con las referidas sociedades:

- La existencia de jornadas que superan ampliamente el límite legal, y que están establecidas como obligatorias por las empresas.
- La inexistencia de medidas de prevención de riesgos laborales, fundamentalmente desde la óptica de los riesgos psicosociales.
- El incumplimiento de determinados parámetros de la Ley Orgánica de Protección de Datos en tanto que el teléfono móvil de los conductores y de los usuarios es conocido por aquellos que utilizan la plataforma.

TERCERO.- Si valoramos de forma específica el primero de los aspectos que constituyen el cuerpo de la denuncia, debemos especificar que las empresas denunciadas, así como todas aquellas que utilizan la aplicación CABIFY, imponen a los trabajadores (concretamente a los conductores) unas jornadas de 60 horas

semanales (distribuidas en 10 horas diarias a lo largo de 6 días de trabajo, o bien de 12 horas de trabajo diarias a lo largo de 5 días a la semana).

Para valorar la existencia o no de incumplimientos en materia laboral por la imposición de las citadas obligaciones, debemos analizar previamente el **marco normativo** convencional y legal en que se sustenta dicha pretensión, a fin de determinar cuál debe ser la jornada máxima de trabajo efectivo y qué ha de entenderse por horas extraordinarias, así como diferenciar entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.

El **Convenio Colectivo** aplicable delimita en su **artículo 21** la **jornada de trabajo**, señalando que *“la jornada máxima de trabajo efectivo será de 1.790 horas anuales, y en su distribución deberá respetarse un cómputo de 40 horas semanales, todo ello salvo pacto en contrario”*.

A continuación, su **artículo 22** define las **horas extraordinarias** como *“aquellas que, siendo de trabajo efectivo, se realicen sobre la jornada máxima de trabajo efectivo prevista en este Convenio colectivo o en los de ámbito inferior (excepción hecha de los supuestos de distribución irregular de la jornada de trabajo). Su número no podrá ser superior a 40 horas anuales”*.

Y a fin de dilucidar qué debe entenderse por **tiempo de trabajo efectivo** en el ámbito del sector de auto-taxis, conviene acudir a las definiciones contenidas en el **Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo**:

· En primer lugar, el **artículo 8.1** del referido reglamento, como disposición común a los sectores del transporte y del trabajo en el mar, señala que *“para el cómputo de la jornada en los diferentes sectores del transporte y en el trabajo en el mar se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia”* y añade las siguientes definiciones:

1) tiempo de trabajo efectivo: es *“aquél en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte”*

u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte, sus pasajeros o su carga”.

2) tiempo de presencia: es *“aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares”.*

· De manera más específica, el **artículo 10.3** de la misma norma reglamentaria considera *“comprendidos dentro del **tiempo de trabajo efectivo** los períodos durante los que el trabajador móvil no puede disponer libremente de su tiempo y tiene que permanecer en el lugar de trabajo dispuesto a realizar su trabajo normal, realizando las tareas relacionadas con el servicio, incluidos, en particular, los períodos de espera de carga y descarga cuando no se conozca de antemano su duración previsible”.*

· Y *sensu contrario*, el **artículo 10.4** considera *“comprendidos dentro del **tiempo de presencia**, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8.1, los períodos distintos de las pausas y de los descansos, durante los que el trabajador móvil no lleva a cabo ninguna actividad de conducción u otros trabajos y no está obligado a permanecer en su lugar de trabajo, pero tiene que estar disponible para responder a posibles instrucciones que le ordenen emprender o reanudar la conducción o realizar otros trabajos”.*

Una vez expuesto el marco regulador aplicable, conviene indicar cuáles son las condiciones en que los conductores de las empresas denunciadas vienen prestando el servicio de auto-taxi: **a lo largo de todo el horario laboral, además de transportar a los clientes que solicitan el servicio, los conductores deben estar conduciendo constantemente dentro del perímetro de la ciudad de Barcelona y estar pendiente de la aplicación de Cabify por si algún usuario solicita su servicio.**

De este modo, **concurren de forma acumulativa todas las notas que permiten definir como tiempo de trabajo efectivo la totalidad del tiempo comprendido en los horarios que los conductores vienen realizando** (expuestos en el 3er ordinal de la presente demanda), dado que a lo largo de todo el tiempo comprendido en mis horarios laborales:

1.- deben permanecer constantemente **conduciendo**, ya estén transportando a algún usuario o no.

2.- en consecuencia, **no pueden disponer libremente de su tiempo**.

3.- deben permanecer **en el lugar de trabajo** dispuestos a prestar sus servicios, ya que a lo largo de su jornada deben permanecer en sus vehículos y no pueden salir del perímetro de la ciudad de Barcelona, con independencia de dónde esté su domicilio.

4.- y se encuentran **a disposición** de la correspondiente empresa usuaria, ya que deben estar **constantemente pendientes de la aplicación Cabify** por si algún usuario solicita su servicio.

En relación a este último aspecto, conviene citar la Sentencia del Tribunal de Apelación de Reino Unido de 19 de diciembre de 2018 (caso A2/2017/3467), que vino a resolver el recurso de apelación interpuesto por UBER contra la Sentencia del Tribunal de Empleo de Reino Unido de 28 de octubre de 2016.

En lo que aquí interesa, en la citada Sentencia el Tribunal de Apelación se planteaba las siguientes preguntas:

(1) ¿El tiempo de disponibilidad constituye "tiempo de trabajo" a los efectos del WTR ("*work time registration*", es decir "cualquier período durante el cual el trabajador esté trabajando, a disposición de su empleador y llevando a cabo su actividad u obligaciones")?

(2) ¿Se debe tener en cuenta el tiempo de disponibilidad para calcular si el conductor ha recibido el salario mínimo nacional?

Para dar respuesta a tales preguntas, el Tribunal expuso primero los argumentos de los conductores y de los empleadores.

Los argumentos de los conductores fueron los siguientes:

“En el contexto específico del funcionamiento de las plataformas basadas en App, uno de los problemas que surgen es la forma de clasificar el tiempo que los conductores pasan esperando las tareas cuando ya se ha iniciado la sesión en la aplicación. Los representantes de los trabajadores han argumentado que esperar tareas mientras está conectado a la aplicación es una parte necesaria del trabajo y que el tiempo debe pagarse según la Ley de Salario Mínimo. De lo contrario, el trabajador se expone más al riesgo de baja demanda que el empleador, lo que la revisión [de Taylor] llamó "flexibilidad unilateral"”.

Y los argumentos dados por los empleadores fueron los siguientes:

“Los empleadores han expresado su preocupación de que tal interpretación sea injusta porque podrían verse obligados a pagar el salario mínimo a conductores que usen varias aplicaciones simultáneamente, o que inicien sesión en una aplicación sabiendo que no habrá tareas disponibles (...)”.

Ante estos argumentos, el Tribunal determinó que que los periodos de disponibilidad vendrían a contener lo que denominó “trabajo no medido”, para acabar concluyendo que dicho concepto es difícil de encajar con las leyes vigentes relativas al salario mínimo y a la duración de la jornada laboral, por lo que acabó instando al Parlamento a abordar el tema y a legislar al respecto.

Sin embargo, para el caso español, en el que la mayoría de los conductores que funcionan con las aplicaciones *Cabify* y *Uber*, esto no sería un problema, dado que éstos tienen un contrato laboral en el que se especifican las horas de la jornada laboral y el salario por unidad de tiempo. En este caso, por tanto, desaparece el problema del “trabajo no medido”, dado que el tiempo de disponibilidad durante la jornada laboral forma parte de lo que se considera “trabajo medido”. Con tal formato delimitado de funcionamiento, debe entenderse que **es a partir del inicio de la jornada laboral cuando debe encenderse la aplicación móvil y al finalizar aquél es cuando ésta se debe apagar.**

Asimismo, en tal sentido se ha manifestado el Tribunal Supremo en reciente Sentencia que adapta el pronunciamiento del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 21 de febrero de 2018 (caso Matzak). Y recogiendo lo que la citada resolución dispone, “*los tiempos de espera, de disponibilidad, de localización, o son tiempos de trabajo o son tiempos de descanso*”. Es por ello que las horas catalogadas como de presencia unilateralmente por la empresa, deberán ser remuneradas como horas extraordinarias (al ser tiempo de trabajo efectivo) sin que las mismas puedan tampoco impuestas por la empresa.

Por todo lo expuesto, debe considerarse tiempo de trabajo efectivo el exceso de horas que los conductores realizan por encima de las 40 horas semanales y, en consecuencia, **las mismas han de tener la consideración de horas extraordinarias.**

CUARTO.- De forma subsidiaria a la pretensión anterior, y para el concreto supuesto que se entendiera que el exceso de horas que los conductores realizan no debe considerarse tiempo de trabajo efectivo, es evidente que las mismas debieran tener la consideración y ser retribuidas como **horas de presencia.**

De hecho, así lo entienden las citadas empresas, que proceden a imponer una compensación de ese tiempo de presencia (concretado en 20 horas semanales y 80 horas mensuales aproximadamente) en la cuantía de 8 €. Ello arroja un resultado de 0,10 € por cada hora de trabajo, una cantidad manifiestamente insuficiente y diáfaramente ilegal.

El artículo 8.3 del Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo señala, respecto a las horas de presencia, que *“salvo que se acuerde su compensación con períodos equivalentes de descanso retribuido, se abonarán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias”*.

De este modo, el importe que se abona por este concepto es claramente ilícito, debiendo tener la consideración o la cuantificación en función del valor de la hora ordinaria.

QUINTO.- Por otra parte, debemos poner de manifiesto que la actuación de las referidas empresas constituye una unidad predicable desde el punto de vista o la consideración propia de la empresa como entidad productiva, si tenemos en consideración los siguiente extremos:

1.- Concorre una **apariencia externa unitaria**, al actuar en el mercado frente a los clientes del servicio y frente a terceros de manera conjunta, con una misma identidad, como **Cabify**.

2.- Existe también un **funcionamiento integrado y unitario** de las organizaciones de trabajo de las empresas, desde el momento en que los

trabajadores de las diferentes sociedades demandadas prestan sus servicios de manera indistinta. Asimismo, los trabajadores han sido dados de alta y han prestado servicios de manera sucesiva en las distintas mercantiles demandadas.

3.- Además, coincide la **propiedad efectiva y la dirección** de las empresas demandadas, siendo que **MAXI MOBILITY SPAIN, S.L.** -que a su vez está controlada por CABIFY MOBILITY INTERNACIONAL, S.L.- ostenta el control de la actividad.

En este sentido, cabe señalar que MAXI MOBILITY SPAIN, S.L. (empresa titular de la aplicación informática *Cabify*) **no se limita a actuar como mera intermediaria entre el usuario y el conductor de autotaxi**, sino que es respecto a ésta que concurren las notas de ajenidad y dependencia de toda relación laboral, actuando como verdadero empresario. Así lo ha entendido la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid nº 1155/2019, de 27 de noviembre (rec. 588/2019) al analizar el carácter laboral de la prestación de servicios de los riders de *Glovo*, siendo la doctrina contenida en la referida Sentencia plenamente aplicable al presente caso, al ser *Cabify* una plataforma digital que presenta idénticas a las de *Glovo*. En efecto, concurren respecto a dicha empresa las siguientes circunstancias:

a) **ajenidad en los frutos**: es MAXI MOBILITY SPAIN, S.L. quien determina los precios del servicio de autotaxi, así como el sistema de pago y la retribución que debemos percibir los conductores.

b) **ajenidad en los riesgos**: si un cliente no paga el servicio, es MAXI MOBILITY SPAIN, S.L. quien asume la pérdida.

c) **ajenidad en los medios**: la aplicación móvil de *Cabify* juega un papel indispensable para la actividad de los conductores y para las empresas intermediarias que nos contratan. Así, como refiere la indicada Sentencia, “*es evidente que sin tan repetida plataforma digital sería ilusoria la prestación de*

servicios por el actor, que carece de cualquier control sobre la información facilitada a dicha herramienta, cuya programación mediante algoritmos le es ajena por completo". Y la referida aplicación informática y su marca comercial son propiedad de MAXI MOBILITY SPAIN, S.L.

d) **ajenidad en el mercado de servicios:** es MAXI MOBILITY SPAIN, S.L., a través de la plataforma Cabify, quien actúa como intermediaria entre los usuarios y los conductores de autotaxi, dado que los usuarios no tienen contacto directo con los conductores ni con las empresas intermediarias entre los conductores y Cabify (las demandadas PRESTIGE AND LIMOUSINE, S.L. y AUTOMÓVILES TITANIO, S.L.) en el momento de formalizar el contrato de transporte, siendo dicha formalización únicamente realizada a través de la plataforma digital Cabify y es el sistema de explotación de dicha plataforma el que centraliza todas las solicitudes de los usuarios y las asigna en función de la oferta que pueda existir en un lugar y momento determinado, de acuerdo con el algoritmo de la aplicación.

Además, conviene señalar que los conductores, operando de manera aislada, seríamos incapaces de conseguir la demanda que sí genera Cabify, que se distingue del sector del taxi por un marketing agresivo acompañado de campañas publicitarias descomunales y por una reducción del precio considerable (aunque ésta se produce únicamente en un primer momento para, una vez implantada, aumentar los precios de sus servicios).

e) **dependencia:** los conductores vienen prestando servicios dentro del ámbito de organización y dirección de MAXI MOBILITY SPAIN, S.L., al imponernos los precios que debemos aplicar por el servicio, establecer las rutas, e imponer una serie de condiciones estrictas para que podamos ser contratados y podamos operar con la aplicación (ej. la edad del vehículo). Asimismo, es Cabify quien recibe las quejas de los clientes y quien nos impone a los conductores soluciones que debemos aceptar (ej. si un cliente cree que hemos realizado una

ruta más larga de la debida puede quejarse y la plataforma puede descontarnos parte de nuestra retribución para devolvérsela al cliente.

Todo ello debe llevar a concluir que MAXI MOBILITY SPAIN, S.L. no responde a la calificación de “servicio de la sociedad de la información” ni de “agencia de viaje” sino que es, a través de su plataforma *Cabify*, la **verdadera prestataria del servicio de transporte** (tal como concluye la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 20 de diciembre de 2017 (C-434/15) -caso Asociación Profesional Élite Taxi- respecto a la empresa UBER, tras analizar las mismas notas que concurren en el caso de MAXI MOBILITY SPAIN, S.L.

En este sentido, he de señalar que aunque su matriz MAXI MOBILITY INC. se encuentre radicada en el cuasi-paraíso fiscal Delaware en Estados Unidos, en el territorio español MAXI MOBILITY SPAIN, S.L. opera como prestataria del servicio de transporte, debiendo tributar por ello.

En consecuencia, entendemos que deberá colegirse que MAXI MOBILITY SPAIN, S.L., (así como su matriz y el resto de sociedades tenedoras de la aplicación) constituyen un grupo de empresas a efectos laborales, o bien, desarrollan la misma actividad que las tenedoras de las licencias VTC, con lo que se configura como un supuesto de **subcontratación de la propia actividad**.

SEXTO.- El segundo de los ámbitos objeto de la denuncia viene constituido por la inexistencia de medidas de prevención correctamente articuladas frente a los riesgos inherentes a la actividad empresarial.

De forma concisa, los artículos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que entendemos que son plenamente infringidos por las empresas denunciadas son los siguientes:

“Artículo 16. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.

1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:

a) El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a

consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b) Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el párrafo a) anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

2 bis. Las empresas, en atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, podrán realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y en los términos que reglamentariamente se determinen”.

“Artículo 17.2: 2. El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo”.

“Artículo 19.1: En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario”.

Al amparo de estos preceptos, y tomando en consideración aspectos del desarrollo de la relación laboral tales como la obligación de prestar servicios a lo largo de 60 horas semanales, o el hecho que los usuarios puedan acceder al número de teléfono de los conductores (dado que la empresa ni tan siquiera proporciona teléfonos móviles a través de los cuales realizar la actividad), los principales incumplimientos en materia de prevención de riesgos son los siguientes: i) no haber realizado la evaluación de riesgos iniciales, o ser ésta extremadamente genérica; ii) ausencia de formación en materia de riesgos psicosociales para las situaciones que pudieran producirse, entre ellas, la de acoso; iii) generación de riesgos por el hecho de obligar a la prestación de servicios a lo largo de 60 horas semanales, como foco de peligro del puesto de trabajo.

SÉPTIMO.- Finalmente, la presente denuncia debe poner el foco también en los posibles incumplimientos en materia de protección de datos desde la perspectiva o ámbito laboral.

En tal sentido, dos son los principales problemas que cuestionan los derechos inherentes a la protección de datos de los trabajadores: i) la visibilidad del número de teléfono de los conductores por parte de los usuarios (así como del teléfono de los usuarios por parte de los conductores), elementos que se ve agravado por el hecho que los trabajadores deben aportar su propio teléfono móvil, sin que la empresa provea de uno; ii) el incumplimiento de los derechos aparejados a la desconexión digital, desde el momento en que en las supuestas horas de presencia (que debieran ser de descanso) los trabajadores deben tener siempre conectado el teléfono.

En relación con la visibilidad del número de teléfono, entendemos que el incumplimiento es especialmente flagrante dado que, no sólo es un elemento necesario para el trabajo que podría proveer la empresa, sino que también debiera ser fácilmente ocultable para una empresa o empresas de carácter tecnológico.

OCTAVO.- Es por todo ello que nos vemos en la necesidad de poner esta situación en conocimiento de este organismo, al efecto de que Inspección constate los incumplimientos referidos y, tras los trámites oportunos, se sirva levantar las correspondientes actas de infracción y sanción en los incumplimientos que han sido relatados, imponiendo las medidas correctoras pertinentes.

Y por lo expuesto, a la Inspección de Trabajo:

SOLICITAMOS: que se realice la oportuna actuación inspectora y que en vista de los hechos denunciados, se reconozcan los incumplimientos que han sido relatados, imponiendo las medidas correctoras pertinentes, y levantándose las correspondientes actas de infracción, liquidación y sanción en su caso.

Barcelona, a 20 de diciembre de 2019.