

\*Para garantizar la transparencia en el proceso de selección se aportan dos documentos a tener en cuenta, uno relativo al “Procedimiento de Promoción Interna” y otro relativo al “Procedimiento de Selección”, en este último se dan tres fases según consta, la de captación, la de selección y la de acogida, desarrollándose estas fases en el documento y en especial la relativa a la selección, que se constituye de varias fases, tal como la de Pruebas Multimedia de Selección (Sistema de Evaluación Psicológica Multimedia: Game Based Assessments, y Presentación candidat@ en videoentrevista diferida), y la Fase Entrevista Personal presencial (Fase de recepción de candidat@s y Entrevista por competencias). Además, en la última hoja del documento del “Procedimiento de Selección” se enumeran una serie de medidas a aplicar con el fin de garantizar la objetividad en el proceso.

\*También se dice que se considerará la participación de la RLT en el proceso y, se les trasladará la información oportuna. Así se indica que esto se realizará a través del correo electrónico del comité de empresa, haciéndoles llegar (con acuse de recibo) la oferta.”

En cuanto al caso que tratamos ahora, la empresa refiere que la trabajadora Sra. [REDACTED] pertenece al servicio de [REDACTED] y se dice que en este servicio no se prestan servicios armados, y que por lo tanto no se puede proponer o aceptar estas peticiones. Sin embargo, a preguntas de esta actuante también se aclara que, si bien es la empresa quien propone, no por eso se excluye que se atiendan las solicitudes que puedan realizar los trabajadores, siempre que sean compatibles con las necesidades del servicio. Sobre el caso concreto de [REDACTED] se explica que la trabajadora manifestó en su momento una preferencia que, aunque no fue inicialmente recogida, no habría habido inconveniente en atenderla si las circunstancias lo hubieran permitido. Se indica que, aunque la propuesta parte de la empresa, existe una voluntad clara de valorar y, en la medida de lo posible, incorporar las peticiones individuales. También se refirió que si la solución pasa por valorar la posibilidad de conceder dicha habilitación a [REDACTED] no habría inconveniente por parte de la empresa en proceder en ese sentido y comprobar si supera el examen correspondiente. Señalar pero, que la trabajadora según consta causa baja en la empresa en agosto 2025, por lo que esta opción ya no tienen cabida. [Manifestaciones que se incorporan en los mails de fecha 16/09/2025 y 29/09/2025].

Así pues, aunque la empresa refiere que atiende y valora la incorporación de peticiones individuales, en el caso de la trabajadora Sra. [REDACTED] no se justifica ni acredita ni tan solo haber contestado al mail de solicitud de enero 2025. Luego consta que entre enero y marzo 2025 se han propuesto por la empresa y subido a examen de licencia de armas un total de 29 trabajadores, y en relación al procedimiento que se ha seguido en este caso para la concesión de licencias de armas a empleados, no se ha acreditado que se haya dado cumplimiento a las acciones que refirió la empresa en el antecedente que se iban a seguir, ante la solicitud de esta actuante de que se asegurara la transparencia y objetividad en el proceso de selección, y que tienen que ver con la publicidad de oferta de puesto de vigilantes armados, el proceso de promoción interna y el proceso de selección implantados (incluyéndose en este último las pruebas multimedia de selección y entrevista personal presencial), y la participación de la RLT en el proceso.

Así pues, cabe considerar que en relación a la trabajadora Sra. [REDACTED] la empresa, al no atender si quiera la solicitud de la trabajadora para poder realizar examen de licencia de armas, está conculcando los derechos básicos de todo trabajador a la promoción y formación profesional en el trabajo y a cuantos otros derechos se deriven específicamente del contrato de trabajo. Así, no se justifica tampoco que se haya cumplido con la necesaria transparencia y objetividad que debe regir en el proceso de selección en relación a aquéllos que han sido propuestos por la empresa para presentarse al examen de licencia de armas, empezando por la falta de acreditación respecto a que se haya dado publicidad de oferta de puesto de vigilantes armados y siguiendo con la falta de justificación respecto el proceso de selección en sí.

#### IV.- FUNDAMENTACION JURIDICA

\*Artículo 4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE del 24):

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

- b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.
- c) A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.
- e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.”

#### V.- TIPIFICACIÓN Y CALIFICACIÓN DE INFRACCION

Los hechos constatados suponen incumplir el artículo 4.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE del 24), y en base a ello se incurre en Infracción que se tipifica y califica como Grave conforme el artículo 7.10 del Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de Agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, (BOE 8 de Agosto), y que consiste en “ Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, salvo que proceda su calificación como muy graves, de acuerdo con el artículo siguiente.”

Con motivo de lo expuesto se extiende Acta de Infracción en materia de Relaciones Laborales lo que da inicio al procedimiento sancionador administrativo oportuno.

En relación al procedimiento sancionador respecto la empresa, y dada su condición de representante de los trabajadores, se le informa de la posibilidad de comparecer como parte interesada, ello de conformidad con lo establecido en el artículo 4.1 c) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con el artículo 9.3 del Real Decreto 928/1998 de 14 de mayo por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de Orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social.

El conocimiento y resolución del procedimiento corresponde al Cap de la Secció de Sancions del Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya, c/ Albareda 2-4, 08004 Barcelona, órgano ante el cual podrá personarse y, previa acreditación de su condición de interesado, ser considerado parte de dicho procedimiento.

De lo que se informa a los efectos oportunos.

La Inspectora de Trabajo y Seguridad Social