

## INFORME / INFORME

Cítese al contestar/Citeu-ho quan respongueu

Nº. Expediente/Núm. Expedient:  
8/0020437/25

SR. MIGUEL VILASUSO

organizacion@sindicatofort.com

Empresa/Empresa:  
PROSEGUR SISE  
CCC/CCC:  
08195307203

Registro de entrada/Registre d'entrada:  
E/08-015745/25

Su referencia/La vostra referència:  
INFORME EXTERNO

En relación con el expediente de referencia y en uso de las facultades que otorga a quien suscribe la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (B.O.E. del día 22), se emite el siguiente informe:

### I.- PREMISA DE ACTUACION

Entidad sujeta a comprobaciones: PROSEGUR SOLUCIONES INTEGRALES DE SEGURIDAD ESPAÑA S.L (en adelante PROSEGUR SISE), con CIF B87222014, CCC 08195307203, y CNAE 8010 'Actividades de Seguridad Privada'.  
Aplica el Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad (código de convenio núm. 99004615011982).

Materia de actuación:

Relaciones Laborales – Solicitud para poder realizar el examen de licencia de armas por parte del trabajador Sr. [REDACTED] que está adscrito al servicio de movilidad.

### II.- ACTUACIONES INSPECTORAS

El día 05/12/2025, esta inspectora actuante contacta vía email con el Sr. Miguel Vilasuso [REDACTED], miembro del Comité de Empresa, y que actúa en representación del trabajador Sr. [REDACTED]. Se emiten las manifestaciones oportunas.

El día 19/12/2025, comparece en sede inspectora la representación de PROSEGUR SISE, en concreto acude la Sra. [REDACTED] como abogada de la compañía. Se emiten las manifestaciones oportunas y se aporta documentación. La última documentación en relación a este expediente se recibe vía correo electrónico del día 19/02/2026.

### III.- HECHOS CONSTATADOS

La parte social manifiesta que el trabajador Sr. [REDACTED], que está adscrito al servicio de movilidad, solicita a la empresa, mediante mail del 28/05/2025, poder realizar el examen de licencia de armas, y que se le responde que actualmente no se están tramitando licencias de armas, sin embargo de otro lado, des del sindicato FORT se pregunta a la empresa por mail del 29/05/2025 si entre los meses de enero a mayo 2025 la empresa ha presentado a vigilantes de seguridad al examen de licencia de armas, a lo que la empresa responde afirmativamente (se aportan los mails). La parte social facilita el nombre de algunos trabajadores que estando

Trav. de Gràcia, 303-311 · 08025 Barcelona  
Tel. 936 247 500 · Fax 935 547 866  
[itc.barcelona@gencat.cat](mailto:itc.barcelona@gencat.cat)

adscritos al servicio de movilidad han tenido acceso a presentarse al examen de licencia de armas y que se dice que no están en servicio armado, y son: [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], y [REDACTED] (éste último habiéndose presentado a examen recientemente, en concreto en la primera semana de febrero 2026).

Se reclama que la posibilidad de acceso al examen de licencia de armas pende en exclusiva de las decisiones arbitrarias de los responsables, generando falta de igualdad de oportunidades de los vigilantes interesados en acceder a examen, y sin cumplir la empresa los compromisos que adquirió mediante el antecedente de la actuación inspectora 8/0013660/24.

En el antecedente de actuación, desde la empresa se explicó que:

“La licencia de armas es un instrumento para desarrollar la función de vigilante armado en beneficio de la empresa cuando se debe prestar servicios armados.

Por tanto, se ofrece de común acuerdo, a aquellos empleados que están dispuestos a trabajar en caso de ser necesario y a requerimiento de la empresa, con arma, y en el servicio para el que se les solicite; no se le niega a ningún empleado.

Por lo general, esa necesidad es para servicios esporádicos de banca, que surgen sin planificación previa, y por días sueltos, de día o de noche. Con el tiempo, si hay vacante en servicio armado fijo, cada vez menos, se les ofrece. La única limitación que se pone, si se puede llamar de esa manera, es a los trabajadores que no están dispuestos a hacer un servicio armado, dado que para hacer el servicio armado tendrían que salir del servicio en el que están y hay trabajadores que voluntariamente no quieren salir para el servicio armado; situación la cual también se respeta.

La autorización para que un trabajador se presente a los exámenes y obtenga la licencia es competencia de los jefes de servicios, quienes actúan a propuesta de los gestores.

Esta decisión se basa en dos factores clave:

- Se considera el rendimiento y la contribución que se espera del empleado una vez que obtenga la licencia, evaluando si podrá cumplir mejor con sus funciones y responsabilidades.
- Se tiene en cuenta la demanda específica de personal armado en un área determinada. Esto significa que, si se requiere personal armado para un servicio específico, se priorizará la autorización para aquellos trabajadores que puedan desempeñar esa función.

Otros aspectos a considerar incluyen el perfil del trabajador/a, su disponibilidad, el examen médico, la necesidad del servicio entre otros factores importantes para determinar la idoneidad del empleado/a en este proceso.”

En el antecedente se comprobó que no existía un procedimiento escrito y formal en la compañía por el que se regulara el procedimiento de acceso en la concesión de licencia de armas a empleados, considerando esta actuante que sería un instrumento necesario en aras a afianzar la transparencia necesaria en el proceso y a fin de que se permita el oportuno registro de datos y de información. Y en respuesta a ello la empresa, mediante mail del 22/10/2024, aportó un documento denominado “Procedimiento que seguir en la concesión de licencias de armas a empleados”, en el que se determinan los criterios a seguir para la selección de personal, diferenciándose entre servicios que pasan de vigilante no armado a vigilante armado, nuevos servicios que contratan la vigilancia armada donde no hay subrogación o bien contratan seguridad por vez primera y ésta debe ser armada, o para servicios esporádicos armados. Examinado este documento, esta actuante solicitó que se introdujeran mejoras tal como asegurar que se dará transparencia al proceso de selección (archivo documental de los candidatos y acreditar que se siguen los criterios de selección en los escogidos). Y como respuesta, la empresa mediante mail del 21/11/2024, refirió la introducción de las siguientes:

“\*Para asegurar que la oferta de puestos de vigilante armado llegue a todos los posibles candidatos/as, se dará la publicidad adecuada. Y se adjunta un ejemplo de anuncio interno para la vacante de “Vigilante Servicio Armado para Barcelona”.

\*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."

Respecto las presentes actuaciones, los argumentos que da la empresa en la defensa de su postura son los siguientes:

\*Se dice que en el servicio de movilidad no se prestan servicios armados y que por ello no se puede proponer ni aceptar peticiones de trabajadores del servicio.

\*Se dice que la solicitud de licencia de armas se realiza únicamente para aquellos vigilantes que están asignados o van a ser asignados a servicios armados. Y que la empresa, a través de los gestores, jefes de servicio y el jefe de operaciones, filtra y equilibra la demanda de licencias en función de las necesidades reales de los servicios armados.

Sobre los concretos trabajadores que siendo del servicio de movilidad disponen de la licencia de armas se dice lo siguiente:

\*A [REDACTED] se le autorizó la recuperación de la licencia desde movilidad en junio de 2022, entendiéndose que la tenía previamente depositada.

\*A [REDACTED] se le autorizó la obtención de la licencia desde movilidad en diciembre de 2020, a petición del propio empleado y de inspección nocturna, con el fin de cubrir servicios que requerían dicho perfil.

\*En el caso de [REDACTED], en el momento en que el empleado se incorporó a movilidad existía la previsión de que el servicio pasara a ser armado, circunstancia que finalmente no se produjo.

\*A [REDACTED] se le autorizó la obtención de la licencia desde movilidad para dar cobertura a servicios armados, si bien, al asumir posteriormente un rol sindical, es probable que no llegara a tener ocasión de utilizarla.

\*Se indica en términos generales que las licencias antiguas de movilidad se gestionaron ante la previsión de que el servicio pudiera convertirse en armado, que cuando los empleados no han colaborado en la cobertura de servicios de este tipo, también se ha solicitado el depósito de la licencia (se adjunta ejemplo), y que en otras ocasiones se ha denegado la solicitud en atención al expediente y al perfil del vigilante (se adjunta ejemplo).

\*Respecto el caso de [REDACTED], que es una situación reciente (principios de febrero 2026) se explica que ha realizado diversos servicios fuera de su puesto habitual, cubriendo turnos descubiertos durante los meses de marzo, abril, mayo, junio, julio y noviembre, y se dice que su colaboración ha sido esencial para garantizar la operativa, por lo que se solicita la licencia de armas a fin de que pueda seguir prestando tanto servicios armados como no armados, dada su implicación y disponibilidad.

\*Se enumeran algunos de los criterios que se valoran por la empresa para la promoción y para la concesión de la licencia, tal como:

-La disposición a colaborar con la empresa, especialmente cuando se requiere apoyo en servicios distintos al habitual.

-La capacidad y disponibilidad para acudir a servicios con arma, incluso cuando no formen parte de su servicio principal.

-El perfil profesional e historial disciplinario, especialmente la ausencia de incidencias de conductas desde su incorporación.

A solicitud de esta actuante también se adjunta un excel en el que constan los trabajadores que se han presentado al examen de licencia de armas en el 2025, constando un total de 58. Y teniendo en cuenta que el trabajador Sr. [REDACTED] comunicó su interés por presentarse a examen de licencia de armas el 28/05/2025, y que se le informó que no se estaban tramitando licencia de armas, vemos que se han presentado a examen desde esa fecha en adelante 32 vigilantes, y en concreto consta que uno de ellos pertenece y se mantienen en el servicio de movilidad, que es el mismo servicio que el del trabajador, tratándose del vigilante Sr. [REDACTED] quien consta se presentó a examen el 02/07/2025.

Tras lo actuado y comprobado, las conclusiones a las que llega esta actuante es que no es cierto el argumento que mantiene la empresa de que por el hecho de que el vigilante esté adscrito al servicio de movilidad le excluye de por sí de la posibilidad de presentarse al examen para la obtención de la licencia de armas, en este caso en concreto vemos que además el trabajador Sr. [REDACTED] comunicó su interés por presentarse a examen de licencia de armas el 28/05/2025, se le comunica que no se están tramitando licencia de armas, y sin embargo vemos que se ha presentado a examen el 02/07/2025 otro trabajador que pertenece al servicio de movilidad (el Sr. [REDACTED]), y además está el caso reciente del trabajador Sr. [REDACTED] que siendo también del servicio de movilidad se ha presentado a examen la primera semana de febrero de 2026.

Otra cosa es que la empresa refiera los criterios que se valoran para la promoción y para la concesión de la licencia, sin embargo esto no se ha transmitido así al trabajador solicitante en su momento, y no se aporta documentación por la que se acredite y/o justifique la aplicación del procedimiento que se ha seguido para la concesión de licencias de armas a empleados, y aplicación objetiva por lo tanto de estos criterios, respecto los candidatos que se han presentado a examen desde el 28/05/2025 en adelante, así pues no se ha acreditado en modo alguno que se haya dado cumplimiento a las acciones que refirió la empresa en el antecedente OS 8/0013660/24 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 al trabajador Sr. [REDACTED], y ante su solicitud para poder realizar examen de licencia de armas, la empresa 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.

[REDACTED]