

## INFORME / INFORME

Cítese al contestar/Citeu-ho quan respongueu

SR. E. MIGUEL VILASUSO

Nº. Expediente/Núm. Expedient:  
8/0013660/24

Empresa/Empresa:  
PROSEGUR SISE

CCC/CCC:  
08195307203

Registro de entrada/Registre d'entrada:  
E/08-009425/24

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'.

Norma convencional de aplicación:

Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad (código de convenio núm. 99004615011982).

Materia de actuación:

Relaciones Laborales – Sobre la posibilidad de acceso en la concesión de licencia de armas a empleados.

### II.- ACTUACIONES INSPECTORAS

El día 20/09/2024, esta inspectora actuante, contacta vía email con el Sr. Emilio Miguel Vilasuso que es Delegado Sindical . Se emiten las manifestaciones oportunas.

El día 14/10/2024, comparece en sede inspectora en representación de PROSEGUR SISE, la Sra. del Departamento de Relaciones Laborales. Se emiten las manifestaciones oportunas y se aporta documentación. La última documentación relacionada con este expediente tiene entrada vía email el día 21/11/2024.

### III.- HECHOS CONSTATADOS

La parte social manifiesta que desde la empresa se decide a su voluntad quien tiene o no posibilidad de examinarse para conseguir la licencia para portar armas, presentándose a examen teórico y práctico ante la Guardia Civil, y cuya obtención permite la adscripción del trabajador a servicio armado lo que supone una considerable mejora económica en la retribución mensual. Se alude al artículo 8

del convenio relativo al principio de igualdad y no discriminación, así como al Plan de Igualdad de la compañía en el que se postula el principio de la igualdad de oportunidades entre los trabajadores.

Esta actuante ha solicitado expresamente que se indique algún afectado de forma personal e individualizada para valorar si se han dado razones discriminatorias de algún tipo respecto el escenario que se describe, pero la parte social ha indicado que se trata de una queja recurrente y generalizada y que no se dispone de los datos de ningún afectado directo.

Ante estas circunstancias, esta actuante cita a la representación de la empresa para su comparecencia, y se trata de forma generalizada la cuestión sobre la posibilidad de acceso en la concesión de licencia de armas a empleados. Desde la empresa se dan las siguientes explicaciones:

“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.”

Se ha comprobado que no existe procedimiento escrito y formal en la compañía por el que se regule el procedimiento de acceso en la concesión de licencia de armas a empleados, lo que considera esta actuante 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. Mediante la diligencia extendida a la empresa en fecha 14/10/2024 se da traslado de esta consideración, añadiéndose que es importante también garantizar que se da publicidad a este procedimiento.

Atendiendo a la consideración que transmite quien suscribe, la empresa aporta mediante mail del 22/10/2024 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, quien suscribe ha solicitado que se introduzcan mejoras en relación a lo siguiente:

- \*Cómo se dará publicidad por la que se requiera cubrir los puestos de vigilante armado para que llegue a todos los posibles candidatos.
- \*Cómo se dará transparencia al proceso de selección (archivo documental de los candidatos y acreditar que se siguen los criterios de selección en los escogidos).
- \*Participación y/o información de la RLT en el proceso.

Y respecto a esto, la empresa da respuesta mediante mail del 21/11/2024, indicando lo siguiente:

\*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.

#### IV.- CONCLUSIONES Y RESULTADO

El hecho de reclamación consiste en exponer que quizás se den situaciones discriminatorias sobre la posibilidad de acceso en la concesión de licencia de armas a empleados, pero no se concretan casos individualizados respecto los que pudieran extenderse las actuaciones de comprobación, así pues esta actuante ha optado por tratar esta cuestión desde un parámetro general motivando a la empresa a la formalización del proceso, y en relación a lo que se aportan los documentos de 'Procedimiento que seguir en la concesión de licencias de armas a empleados', de "Procedimiento de Promoción Interna", y de "Procedimiento de Selección", y en especial a efectos de que se tenga y cuenta y garanticen los derechos de participación/información de la RLT en el proceso.

De tener conocimiento de algún caso de particular afectado, debiera hacerse saber, a fin de que pueda procederse a la revisión de la aplicación material del proceso que indica la empresa que aplica en estos supuestos, y comprobar si existe o no concurrencia de causas discriminatorias.

De lo que se informa a los efectos oportunos.

La Inspectora de Trabajo y Seguridad Social

---

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