

## INFORME / INFORME

**Cítese al contestar/Citeu-ho quan respongueu**

**SR. EDUARD SERRA**

Nº. Expediente/Núm. Expedient:  
8/0028496/23

Empresa/Empresa:  
PROSEGUR SISE  
CCC/CCC:  
08195307203

Registro de entrada/Registre d'entrada:  
E/08-019760/23

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 que aplica:

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

Materia de actuación:

Relaciones Laborales – Fin de semana libre al mes en concurrencia con vacaciones, servicio DENSO año 2023.

### II.- ACTUACIONES INSPECTORAS

El día 27/05/2024, esta inspectora actuante, contacta vía correo electrónico con el Sr. Eduard Serra, miembro del Comité de Empresa. Se emiten las manifestaciones oportunas.

Y el día 10/06/2024, previo llamamiento efectuado por quien suscribe, comparece en sede inspectora la representación de PROSEGUR SISE, en concreto acude; el Sr. como Apoderado. Se emiten las manifestaciones oportunas, y se aporta documentación.

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

### III.- HECHOS CONSTATADOS

La cuestión principal trata sobre resolver si el fin de semana libre mensual reconocido por convenio puede o no coincidir con los periodos de vacaciones disfrutados por los trabajadores.

Por relación a lo anterior cabe remitirse al contenido de los preceptos convencionales tal como:

\*Artículo 52.1 del Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad (código de convenio núm. 99004615011982): “Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, las empresas facilitarán a los trabajadores la libranza de al menos, un fin de semana al mes – sábado y domingo-”.

\*Artículo 57 del Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad (código de convenio núm. 99004615011982): “Todos los trabajadores disfrutarán vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes: 1. Tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de las Empresas sujetas a este Convenio Colectivo que lleve un año al servicio de las mismas”.

La parte social apoya la postura de que los trabajadores tienen derecho a disfrutar de un fin de semana libre por cada uno de los meses naturales de trabajo, inclusive aquéllos en que disfruten de vacaciones. Y la empresa considera que por el hecho de estar de vacaciones ya se está disfrutando de fin de semana libre que corresponde por convenio, por lo que no atribuir en ese mes fin de semana libre en periodo de trabajo entienden que no supone contravenir el precepto convencional.

No es un hecho controvertido pues que en los meses en lo que los trabajadores realizan vacaciones no se disfruta del fin de semana libre en el periodo de mes que corresponde a trabajo, y ello se constata tras el examen de los informes de trabajo realizado (en adelante los ITR), así pues, se comprueba por ejemplo que esta circunstancia se da respecto el trabajador del servicio DENSO Sr. [REDACTED] en el mes de junio 2023 (con vacaciones del 15 al 30), y en el trabajador Sr. [REDACTED] en julio 2023 (con vacaciones del 03 al 17).

No consta que las partes hayan planteado esta cuestión ante la Comisión Paritaria de Convenio o hayan dirimido la misma ante la Jurisdicción Social.

De otro lado, sí se tiene conocimiento de la Sentencia número 162/21 del 05 de mayo de 2021 del Juzgado de lo Social número 9 de Valencia, número de recurso 233/2021 y número de resolución 162/2021, Id Cendoj: 46250440092021100001, y que es sentencia firme, por la que se resuelve esta misma cuestión precisamente en el ámbito del sector de seguridad y por referencia por lo tanto a la interpretación de los preceptos convencionales a los que nos hemos referido.

En el fundamento de derecho tercero de la sentencia se recogen como consideraciones las siguientes:

“-En primer lugar, es de señalar que el derecho a unas vacaciones periódicas retribuidas es un derecho constitucionalmente reconocido a los trabajadores (artículo 40.2 CE). En el mismo sentido, el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores reconoce a los trabajadores por cuenta ajena el derecho a un período de vacaciones anual, con cargo al empresario, que puede ser mejorado por negociación colectiva o contrato individual. El derecho del trabajador a las vacaciones es irrenunciable e indisponible.

-Por otra parte, el derecho convencionalmente reconocido a los trabajadores demandantes, de libranza de un fin de semana mensual, pactado por convenio habida cuenta de la naturaleza especial del servicio prestado, se considera una medida de conciliación de la vida

laboral y familiar. Es de señalar que el apartado 8 del artículo 34 del ET reconoce al trabajador el derecho a solicitar adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

-En el supuesto enjuiciado, el derecho cuyo reconocimiento reclama la parte actora es una medida de conciliación reconocida por convenio. La finalidad de esta adaptación de jornada, en cómputo mensual, es precisamente el posibilitar a los trabajadores una mayor presencia y participación en su vida familiar. Es un derecho que actúa con independencia del derecho constitucional al disfrute de las vacaciones periódicas retribuidas. Se trata de derechos diferenciados en el Estatuto de los Trabajadores.

-Además, conviene poner de manifiesto que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se concreta en gran número de derechos reconocidos por las normas legales y convencionales, entre ellos, el derecho a la suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o guarda con fines de adopción y acogimiento (artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores). Ello sin perjuicio de los supuestos de reducción de jornada previstos en la legislación vigente con la misma finalidad (por ejemplo, reducción de jornada por lactancia de un menor de nueve meses).

En los casos mencionados, el convenio colectivo que resulta de aplicación al presente supuesto, establece, en el apartado 4 del artículo 57 lo siguiente: "Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan."

-Puesto que la libranza de un fin de semana mensual atiende a la misma finalidad que las incidencias previstas en el precepto mencionado, esto es, la conciliación de la vida familiar y laboral, es claro que el fin de semana de libranza mensual reconocido en el artículo 52 del convenio no puede coincidir con el período de vacaciones retribuidas que corresponden a los trabajadores."

A pesar de haberse solicitado a la empresa, desde la misma no se aportan argumentaciones jurisprudenciales que sirvan de aval a su postura, ni se aportan alegaciones y/o impugnación a las resoluciones de inspección que se conoce ya existen en el sentido de acogerse a la interpretación del artículo 52.1 del convenio que se postula a partir de la Sentencia indicada número 162/21 del 05 de mayo de 2021 del Juzgado de lo Social número 9 de Valencia.

#### IV.- CONCLUSION Y RESULTADO (ACTA DE INFRACCION)

Estando al relato expuesto en los hechos constatados, considera esta actuante que la empresa incumple con el derecho de un fin de semana libre al mes –sábado y domingo-, por no atribuirse el mismo en aquellos meses en los que coincide concurrencia del período vacacional, ello teniendo en cuenta la interpretación que se realiza a partir de la Sentencia Firme número 162/21 del 05 de mayo de 2021 del Juzgado de lo Social número 9 de Valencia, sobre esta cuestión que afecta el artículo 52.1 del convenio, y desde la que se determina que el derecho del fin de semana libre como medida de conciliación de la vida familiar y laboral debe entenderse como derecho diferenciado del de las vacaciones retribuidas.

No cumplir con el derecho a la libranza de al menos un fin de semana al mes –sábado y domingo-, supone incumplir el artículo 52.1 del Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad (código de convenio núm. 99004615011982), y en base a ello se incurre en una 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 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.”

En el mismo sentido se REQUIERE a la empresa, de conformidad con el artículo 22 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (B.O.E. del día 22), para que se garantice el cumplimiento inmediato de la fundamentación jurídica referenciada, es decir; -Que se respete el derecho de libranza de al menos un fin de semana al mes –sábado y domingo-, incluidos los meses en los que se diera concurrencia con el periodo vacacional.

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 administrativo se informa que:

De acuerdo con lo establecido en el art. 4.1.c) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con el art. 9.3 del Real Decreto 928/1998 de 14 de mayo por el que se aprueba el Reglamento de Procedimiento Sancionador, se le comunica que el conocimiento y resolución de dichos procedimientos sancionadores, 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  
Mireia