



ORGANISME ESTATAL
INSPECCIÓ DE TREBALL I
SEGURETAT SOCIAL

ORGANISMO ESTATAL
INSPECCIÓN DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓ PROVINCIAL
DE TREBALL I SEGURETAT
SOCIAL D' ALACANT

INSPECCIÓN PROVINCIAL
DE TRABAJO Y SEGURIDAD
SOCIAL DE ALICANTE

I N F O R M E

N/REF: O.S. 3/0008020/21

FECHA: 15 de December de 2021

ASUNTO: Contestación denuncia

DESTINATARIO:

03003

Empresa: SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA, S.A.

En contestación a su escrito denuncia, se le informa que:

En virtud del escrito de denuncia presentado en esta Inspección Provincial con nº E/03-010029/21, se le informa acerca de las siguientes actuaciones inspectoras:

En virtud de citación cursada por este actuante, y respecto al centro de trabajo sito en el centro de trabajo de Avenida DE SALAMANCA, 1 (ESTACION DE ADIF) 03003 ALACANT, comparece la empresa acudiendo a sede inspectora en fecha 14/12/2021:

- [Redacted] delegada de Alternativa Sindical.
- [Redacted] delegado de CCOO.
- [Redacted], jefe de servicio.

Se aporta la documentación solicitada por la empresa, esto es:

1. Acreditación entrega de cuadrantes anuales (2021 y 2022) a los trabajadores del servicio y a su representación legal, de conformidad con el art. 52.2 Convenio Colectivo.
2. Copia de las Medidas Sociales de acompañamiento aplicables al centro de trabajo.

Además, se aporta Sentencia número 509/2014 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha nueve de julio de 2014.

HECHOS CONSTATADOS.

IP.-OFICIO

CORREO ELECTRÓNICO/
WEB:

italicante@mites.gob.es
www.mites.gob.es/itss



C/ PINTOR LORENZO CASANOVA, 6
03003 ALICANTE
TEL.: 96 513 47 41
FAX: 96 592 09 86
Código DIR3: EA0041734

CSV : INT-5654-a225-7cb9-3a87-6cd3-6f67-257f-cbb7

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : [Redacted] FECHA : 15/12/2021 20:25 | NOTAS : F - (Sello de Tiempo: 15/12/2021 20:26)

La empresa lleva a cabo la prestación del servicio de vigilancia en régimen de subcontratación de servicios de ADIF en la estación terminal de Alicante, objeto de la presente actuación inspectora.

Se constata que la empresa hace entrega de cuadrantes anuales a los que se refiere el art. 52.2 del Convenio Colectivo estatal de las empresas de seguridad, publicado en el B.O.E el 26 de noviembre de 2020, código de convenio 99004615011982, si bien estos cuadrantes no son nominativos, esto es, no consta el nombre y apellidos del trabajador adscrito al servicio al que se refiera. Estos cuadrantes están desglosados por mes y por servicio (ejemplo: “*vigilante de seguridad con arma 24 h, todos los días*”) indicándose a continuación los puestos de trabajos a ocupar en dicho servicio, sin nombre ni apellidos de los trabajadores que deben ocuparlos, tan sólo figurando un número de puesto y su horario y turnos a desempeñar a lo largo del mes (reflejados con letras), con sus respectivos días de libranza y la jornada total mensual computada.

La delegada sindical compareciente muestra su disconformidad con este tipo de cuadrantes dado que no cumplen su finalidad de conciliar la vida laboral y personal dado que no se sabe qué trabajador será adscrito a tales cuadrantes hasta cinco días antes del mes siguiente. Y es que la empresa, al margen de lo que ella denomina esta “*planificación anual provisional*”, entrega a cada trabajador, mensualmente, y con una antelación de cinco días al mes que corresponda, el cuadrante mensual, esta vez, con nombre y apellidos, y que puede corresponderse o no con uno de los puestos de trabajo y turnos “no nominativos” establecidos en el cuadrante anual, dependiendo de los cambios y demás circunstancias que puedan producirse a lo largo del año. Solicitan, pues, que se entregue el calendario anual individual.

La empresa ampara su decisión de elaborar estas planificaciones anuales no nominativas en un pacto de empresa aprobado con la representación de los trabajadores a nivel nacional a raíz de un Expediente de Regulación de Empleo realizado en el año 2012, y que denominan “*Medidas Sociales de Acompañamiento*”, celebrado el 03/12/2012.

Respecto de los cuadrantes anuales, el pacto mencionado sólo hace mención a lo siguiente:

“2. Como complemento de lo anterior, y con igual fecha de efectos, se pacta que, a través de las programaciones anuales de los servicios o agrupaciones de servicios, la empresa podrá distribuir mensualmente y de forma irregular la jornada anual, fijando en cada mes el número de horas ordinarias de trabajo en una horquilla comprendidas entre 144 horas (mínimo) y 176 (máximo). Estos límites, máximo y mínimo, se han establecido teniendo en consideración los meses de 30 o 31 días, por lo que en el mes de febrero será de 134 y 161, respectivamente.”

Las programaciones anuales de los servicios contendrán de inicio, como mínimo, las horas de cómputo anual ordinario-hoy 1.782-, los días de vacaciones – hoy 31- y los días de descanso mínimo establecido por el Convenio Colectivo, y se considerará a todos los efectos como calendario laboral. (...).”

Por otro lado, se aporta la Sentencia del TSJ de Madrid, mencionada anteriormente, que resuelve un procedimiento de conflicto colectivo y que viene a interpretar el pacto indicado respecto de la obligación de la empresa de entregar a los trabajadores un calendario anual individual, con determinación concreta de los servicios a realizar por cada trabajador, todo en base al Acuerdo del 3-12-12. La sentencia desestima la demanda interpretando que el pacto colectivo no viene a establecer la obligación de la empresa de elaborar un calendario anual que concretase el servicio de cada trabajador a lo largo del año, sino que su actuación es conforme a Derecho con la elaboración y entrega de la programación anual de servicios y, por otro lado, la



del cuadrante mensual de servicios a cada trabajador, en aras de lograr la flexibilidad que garantizaba el acuerdo.

Por último, indicar que, a petición de un total de cinco trabajadores, para el año 2021 sí se les entregó el cuadrante anual de servicios de forma nominativa, esto es, a los trabajadores

[REDACTED]. De acuerdo con las manifestaciones del jefe de servicios, esto se trató de un error por parte del departamento de administración, pues es política de empresa no entregar cuadrantes individuales anuales a los trabajadores. Según manifestaciones de la delegada de personal, se han producido diversos incumplimientos en los cuadrantes anuales entregados por modificaciones impuestas por la empresa a lo largo del año. Para el año 2022 no se les entrega dicha documentación, a pesar de haberlo solicitado nuevamente para dicho año.

CONCLUSIONES Y FUNDAMENTOS JURÍDICOS.

Conviene indicar en primer lugar que, en las fechas de aprobación del acuerdo de empresa y de la Sentencia mencionada, era de aplicación el Convenio Colectivo estatal de las empresas de seguridad 2012-2014, publicado en el B.O.E el 25 de abril de 2013, que indica en su art. 41:

“Con el mismo fin de conciliar la vida laboral y familiar, se establecerá un sistema de cuadrantes anuales respecto a los servicios fijos y estables sobre la base de los criterios que más abajo se establecen, quedando por tanto al margen los servicios de naturaleza esporádica, aquellos cuya concreción horaria sea de imposible determinación o aquellos otros cuya implantación y desaparición están ligados a la existencia de determinadas causas como incrementos del nivel de seguridad en atención a circunstancias específicas. Además de tener en cuenta lo anterior, se entenderá que un servicio es fijo o estable, cuando su duración prevista sea igual o superior a un año.

Criterios:

a) *El cuadrante será entregado a los trabajadores afectados y a la representación legal de los trabajadores. Dicha entrega se hará efectiva un mes antes de que el mismo surta efecto.*

b) *Con el objeto de ajustar eficientemente el volumen necesario de plantilla a las especificidades estructurales de este tipo de cuadrantes, el mismo se confeccionará partiendo de garantizar una jornada anual de 1782 horas efectivas de trabajo, en los supuestos de jornada a tiempo completo o del número de horas de contrato en los supuestos de contratación a tiempo parcial. En cada servicio se realizará un cuadrante en el que se recogerán los días de servicio, así como los descansos correspondientes y las vacaciones, manteniendo el mismo una frecuencia de trabajo, descansos y turnos equilibrada entre todas las personas que realicen el servicio, teniendo siempre en el horizonte la garantía de las 1782 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, o la cantidad de horas resultante en los contratos a tiempo parcial. Todo ello sin perjuicio de las horas extraordinarias que voluntariamente pueda realizar el trabajador.*

c) *Se respetará de forma mensual, en dicho cuadrante, la libranza de un fin de semana ininterrumpido, siendo este fin de semana de 48 horas de duración, e iniciándose el cómputo de éstas desde la hora de finalización del servicio realizado el viernes. Esto no será de aplicación a los trabajadores adscritos voluntariamente a servicios de fin de semana, a los contratados*

expresamente para estos días, a aquellos que estén adscritos a un servicio con un sistema pactado de rotación de libranza diferente, y cuando, excepcionalmente, se requiera por los clientes a los que se prestan servicios obligatorios en los fines de semana un incremento imprevisto de plantilla, que pueda impedir a la empresa facilitar puntualmente dicha libranza. En este último caso, podrá disfrutarse la libranza del fin de semana en una fecha posterior de mutuo acuerdo con la empresa.

d) El trabajador librará, al menos, uno de las dos siguientes noches: 24 de diciembre o 31 de diciembre.

e) Si las condiciones contractuales entre la empresa de seguridad y el cliente cambiasen, y éstas supusieran una modificación en la organización del servicio, el cuadrante podría sufrir las modificaciones necesarias para adaptarlo a la nueva situación. Igualmente, lo anterior afectará a aquellos supuestos donde la empresa se vea obligada a variar el cuadrante por motivos ajenos a su voluntad. Estas variaciones deberán ajustarse a los criterios establecidos en el anterior apartado b), siendo informada la representación legal de los trabajadores.

f) En cualquier caso, y si se producen necesidades justificadas para la cobertura de un servicio imprevisto en el lugar de trabajo, la empresa, preferentemente, ofertará su prestación al resto de los trabajadores asignados a dicho servicio, sin perjuicio del percibo de las horas extraordinarias que, en su caso, correspondan.

g) El cuadrante anual estará en todos los casos ligados al lugar de prestación (servicio), de forma que si por cualquier motivo el trabajador es asignado a un nuevo lugar de prestación (servicio), asumirá el cuadrante disponible de esta nueva asignación. Asimismo, en caso de subrogación, la nueva adjudicataria mantendrá el cuadrante hasta la finalización de su vigencia.

h) Dada la enorme dificultad operativa que supone la implantación práctica de este tipo de cuadrantes anuales, expresamente se acuerda realizar un escalado organizativo conforme al siguiente esquema, que afectará, como se ha dicho, exclusivamente a los servicios fijos o estables en los términos antes expuestos:

1. A 31/12/2013 el 35 % de los servicios de la empresa dispondrá de cuadrante anual.

2. A 31/12/2014 el 65 % de los servicios de la empresa dispondrá de cuadrante anual.

i) Asimismo, se respetarán los acuerdos existentes o los que puedan pactarse entre la representación de los trabajadores y la empresa en aquellos servicios que, por sus características actuales o históricas, pudieran quedar afectados por los criterios anteriormente expuestos".

En la actualidad, la normativa aplicable viene recogida en el art. 52.2 del vigente Convenio Colectivo, publicado en el B.O.E el 26 de noviembre de 2020, con el siguiente texto normativo:

"2. Servicios fijos y estables.

Con el mismo fin de conciliar la vida laboral y familiar, se establecerá un sistema de **cuadrantes anuales respecto de los servicios fijos y estables** sobre la base de los criterios que más abajo se establecen, quedando por tanto al margen los servicios de naturaleza esporádica, aquéllos cuya concreción horaria sea de imposible determinación o aquellos otros cuya implantación y desaparición están ligados a la existencia de determinadas causas tales como incrementos de nivel de seguridad en atención a circunstancias específicas. Además de



tener en cuenta lo anterior, se entenderá que un servicio es fijo o estable, cuando su duración prevista sea igual o superior a un año.

Criterios:

a) El cuadrante será entregado **a los trabajadores afectados** y a la representación legal de los trabajadores. Dicha entrega se hará efectiva un mes antes de que el mismo surta efecto.

b) Con el objeto de ajustar eficientemente el volumen necesario de plantilla a las especificidades estructurales de este tipo de cuadrantes, el mismo se confeccionará partiendo de garantizar una jornada anual de 1782 horas efectivas de trabajo en los supuestos de jornada a tiempo completo o del número de horas de contrato en los supuestos de contratación parcial.

Para dotar de la flexibilidad necesaria, únicamente en casos de servicios fijos o estables, la empresa confeccionará un cuadrante anual, cuyo cómputo en jornada mensual, a tiempo completo, **oscilará en una horquilla de 144 a 176 horas, excepto en el mes de febrero que será de 134 a 162 horas.** En caso de contratación a tiempo parcial, esta horquilla se ajustará proporcionalmente a la jornada laboral contratada. **En dicho cuadrante se recogerán los días de servicio, los descansos y el/los periodo/s de vacaciones correspondientes, mantiéndose en el mismo una frecuencia de trabajo, descanso y turnos equilibrada entre todos los trabajadores que realicen el servicio,** teniendo siempre como horizonte la garantía de las 1782 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, o la cantidad de horas resultante en los contratos a tiempo parcial, todo ello sin perjuicio de las horas extraordinarias que el trabajador pudiera realizar de forma voluntaria.

La aplicación de esta forma de distribución irregular de la jornada mensual no implicará variación alguna respecto de la forma en que se devengan y abonan las remuneraciones ordinarias pactadas en el convenio, debiendo percibirse la remuneración de las tablas salariales fijadas en el convenio, con independencia del número de horas efectivamente realizadas.

c) Se respetará de forma mensual, en dicho cuadrante, la libranza de un fin de semana ininterrumpido, siendo este fin de semana de 48 horas de duración, e iniciándose el cómputo de éstas desde la hora de finalización del servicio realizado el viernes. Esto no será de aplicación a los trabajadores adscritos voluntariamente a servicios de fin de semana, a los contratados expresamente para estos días, a aquellos que estén adscritos a un servicio con un sistema pactado de rotación de libranza diferente, y cuando, excepcionalmente, se requiera por los clientes a los que se prestan servicios obligatorios en los fines de semana un incremento imprevisto de plantilla, que pueda impedir a la empresa facilitar puntualmente dicha libranza. En este último caso, podrá disfrutarse la libranza del fin de semana en una fecha posterior de mutuo acuerdo con la empresa.

d) El trabajador librará, al menos, uno de las dos siguientes noches: 24 de diciembre o 31 de diciembre.

e) Si las condiciones contractuales entre la empresa de seguridad y el cliente cambiasen, y éstas supusieran una modificación en la organización del servicio, el cuadrante podría sufrir las modificaciones necesarias para adaptarlo a la nueva situación. Igualmente, lo anterior afectará a aquellos supuestos donde la empresa se vea obligada a variar el cuadrante por motivos ajenos a su voluntad. Estas variaciones deberán ajustarse a los criterios establecidos en el anterior apartado b), siendo informada la representación legal de los trabajadores.

f) En cualquier caso, y si se producen necesidades justificadas para la cobertura de un servicio imprevisto en el lugar de trabajo, la empresa, preferentemente, ofertará su prestación al resto de los trabajadores asignados a dicho servicio, sin perjuicio del percibo de las horas extraordinarias que, en su caso, correspondan.

g) **El cuadrante anual estará en todos los casos ligados al lugar de prestación (servicio), de forma que si por cualquier motivo el trabajador es asignado a un nuevo lugar de prestación (servicio), asumirá el cuadrante disponible de esta nueva asignación.** Asimismo, en caso de subrogación, la nueva adjudicataria mantendrá el cuadrante hasta la finalización de su vigencia.

h) Dada la enorme dificultad operativa que supone la implantación práctica de este tipo de cuadrantes anuales que ya se viene realizando, expresamente se acuerda que como mínimo el 65 % de los servicios de la empresa dispondrá de cuadrante anual, afectando, exclusivamente, a los servicios fijos o estables en los términos antes expuestos”.

De la lectura de ambos preceptos, se ha de concluir la pérdida de vigencia del pacto de empresa celebrado el 03/12/2012, en lo que respecta a la regulación de la distribución irregular de la jornada anual, por las siguientes dos razones:

1. En primer lugar, porque en la actual regulación del Convenio ya no se contempla entre los criterios de elaboración del cuadrante anual la letra “i)” del anterior art. 41 que establecía que “i) Asimismo, se respetarán los acuerdos existentes o los que puedan pactarse entre la representación de los trabajadores y la empresa en aquellos servicios que, por sus características actuales o históricas, pudieran quedar afectados por los criterios anteriormente expuestos”. Esto significa que, a pesar de la regulación introducida por el Convenio vigente de aquél entonces, se respetarían los pactos existentes que pudieran quedar afectados por tal regulación convencional, por lo que el pacto del 03/12/12 era plenamente vigente, a pesar de contener una regulación distinta a la prevista en Convenio, dado que su aprobación fue anterior a la de aquél. En la actualidad, habiendo sido suprimida dicha letra e introduciendo nuevas regulaciones normativas que incluso llegan a contradecir lo establecido en dicho pacto, en particular, sobre distribución irregular de la jornada, se ha de entender que la regulación de tal pacto ha perdido vigencia en todo lo que respecta a las denominadas “programaciones anuales de servicio”, y con ella, la interpretación judicial aplicable a dicho acuerdo.
2. En segundo lugar, como ya se adelantaba, porque el pacto contradice, entre otras, la regulación establecida en el apartado b) del art. 52.2 del Convenio dado que este precepto indica que “Para dotar de la flexibilidad necesaria, **únicamente en casos de servicios fijos o estables**, la empresa confeccionará un cuadrante anual, cuyo cómputo en jornada mensual, a tiempo completo, **oscilará en una horquilla de 144 a 176 horas, excepto en el mes de febrero que será de 134 a 162 horas**” mientras que en el segundo punto del pacto se establece que “se pacta que, a través de las programaciones anuales de los servicios o agrupaciones de servicios, la empresa podrá distribuir mensualmente y de forma irregular la jornada anual, fijando en cada mes el número de horas ordinarias de trabajo en una horquilla comprendidas entre 144 horas (mínimo) y 176 (máximo). Estos límites, máximo y mínimo, se han establecido teniendo en consideración los meses de 30 o 31 días, por lo que en el mes de febrero será de 134 y 161, respectivamente”. Además, es contrario a literalidad y espíritu de la norma convencional tal y como se razonará seguidamente.



Por tanto, la actuación de la empresa (basada en dicho pacto) es ahora contraria a la actual regulación normativa, consistente en entregar cuadrantes anuales no individualizados, básicamente porque no es lo que pretende el Convenio tal y como se expone a continuación:

- Por un lado, la actual regulación normativa aplica exclusivamente a los servicios fijos y estables, mientras que el pacto no hacía distinción.
- De igual manera, la finalidad del Convenio es “**conciliar la vida laboral y familiar**” a través de los cuadrantes anuales, por lo que no se comprende cómo los trabajadores lograrán tal conciliación si tales cuadrantes no son individuales ni son capaces de saber cuáles serán sus turnos de trabajo hasta cinco días antes del mes siguiente.
- Un criterio bastante clarificador es la interpretación literal del criterio de la letra “a)” al indicar que “**El cuadrante será entregado a los trabajadores afectados**”. Cuando dice trabajador afectado, lo que realiza es una concreción personal, una individualización, queriendo decir que el cuadrante será entregado a cada trabajador sujeto al mismo. Por tanto, carecería de sentido entregar un cuadrante de un servicio a los trabajadores que no sepan cuáles serán ni sus días de libranza, ni sus horarios y turnos ni la programación anual de sus vacaciones. Por lógica razonable, se ha de entender que se refiere a la entrega de los cuadrantes anuales que les afecten personalmente, es decir, a la entrega de “su” respectivo cuadrante individual.
- Igual interpretación puede deducirse del criterio de la letra “b)” al señalar que “**En dicho cuadrante se recogerán los días de servicio, los descansos y el/los periodo/s de vacaciones correspondientes, manteniéndose en el mismo una frecuencia de trabajo, descanso y turnos equilibrada entre todos los trabajadores que realicen el servicio**”. Como no puede ser de ninguna otra manera, tales cuadrantes deben ser personales e individualizados puesto que, sino no se podrían contemplar de forma concreta los días de servicio, descansos y los periodos de vacaciones que han de ser, evidentemente, con nombre y apellidos, al igual que cuando refiere que se ha de mantener una distribución y frecuencia equilibrada entre todos los trabajadores del servicio, ya se está queriendo decir que ya se han de conocer previamente sus frecuencias de trabajo, descansos y turnos para garantizar dicha paridad y distribución.
- Por último, en la letra “g)” se indica “**El cuadrante anual estará en todos los casos ligados al lugar de prestación (servicio), de forma que si por cualquier motivo el trabajador es asignado a un nuevo lugar de prestación (servicio), asumirá el cuadrante disponible de esta nueva asignación**”. Evidentemente, cuando dice que (a lo largo del año) el trabajador pueda ser asignado a otro servicio, no quedará sujeto al cuadrante anual anterior sino al aplicable al de la nueva asignación, por lo que a “sensu contrario” se ha de entender que el trabajador ya conocía “SU” cuadrante de todo el año antes del cambio de servicio.

Que, por tanto, ha de concluirse que el derecho a conocer a principios de año su jornada individual de trabajo, conociendo sus días concretos de prestación de servicios, descansos,

turnos y vacaciones para conciliar la vida laboral y familiar, a través de los cuadrantes anuales de trabajo, **es un derecho derivado de la vigente regulación del Convenio, de acuerdo con su literalidad y espíritu**, y que contradice a lo establecido en el Pacto de empresa, que es lo que exclusivamente interpreta la Sentencia de instancia y luego confirma en suplicación por el TSJ de Madrid, al indicar que: *“alega la parte actora que los trabajadores necesitan conocer a principios de año su jornada individual de trabajo, a fin de conocer los días concretos de prestación de servicios, vacaciones, descansos, turnos, etc, y poder organizar y conciliar su vida laboral y familiar. No cabe duda de que tal pretensión es lógica y razonable pero lo cierto es que no constituye un derecho derivado del Pacto colectivo, que es precisamente el objeto del presente conflicto colectivo”*.

Por último, ha de considerarse plenamente aplicable el art. 52.2 al presente servicio considerándolo un servicio fijo o estable, ya que, de acuerdo con el Convenio, se considera tal a aquél cuya *“duración prevista sea igual o superior a un año”*. Por tanto, considerando que el servicio prestado por la empresa contratista está sujeto a un pliego de contratación administrativa concedida por concurso público con una duración conocida de antemano y, evidentemente, superior al año, se concluye que este servicio es fijo y estable por lo que ha de procederse a la elaboración de tales **cuadrantes anuales de trabajo de forma individualizada por trabajador**, como así vienen ya realizando el resto de empresas del sector en cumplimiento del Convenio Colectivo y como así hizo la propia empresa en el año 2020 respecto a la entrega de los cuadrantes anuales de 2021 pero sólo respecto a cinco trabajadores.

En cumplimiento del art. 22.2 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se REQUIERE:

PRIMERO.- Proceder de forma inmediata a la elaboración y entrega de los cuadrantes anuales de trabajo a los trabajadores afectados y a sus representantes, con el contenido y condiciones previstos en el art. 52.2 del Convenio Colectivo, para todos aquellos servicios fijos y estables, incluyendo la individualización por cada trabajador *“de los días de servicio, los descansos y el/los periodo/s de vacaciones correspondientes, manteniéndose en el mismo una frecuencia de trabajo, descanso y turnos equilibrada entre todos los trabajadores que realicen el servicio, teniendo siempre como horizonte la garantía de las 1782 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, o la cantidad de horas resultante en los contratos a tiempo parcial, todo ello sin perjuicio de las horas extraordinarias que el trabajador pudiera realizar de forma voluntaria”*. Dicho cuadrante ha de entregarse un mes antes de su efectividad, y considerando que a fecha de elaboración de este requerimiento queda menos de un mes para la entrada del año 2022, la empresa se encuentra en incumplimiento de plazo. Por tanto, este requerimiento habrá de ser atendido inmediatamente, fijando como plazo máximo de cumplimiento una semana desde su notificación.

SEGUNDO.- Que se proceda al cumplimiento posterior de tales cuadrantes, solo pudiendo modificarse por los motivos, razones y procedimientos establecidos en la normativa aplicable.

Agradeciéndole la colaboración prestada, se le informa a los efectos oportunos.

EL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

(firmado electrónicamente)

Fdo.: R