

Código de conducta y ética para el sector de la seguridad privada

I. ¿Por qué un código de conducta y ética en el sector?

El sector de la seguridad privada representa en la Unión Europea a cerca de 10 000 empresas que emplean a alrededor de 600 000 trabajadores. Si se considera la futura ampliación de la Unión, se trata de 20 000 empresas y de 1 100 000 agentes.

En el sector, los clientes, tanto públicos como privados, imponen exigencias de calidad cada vez más estrictas. Los desarrollos tecnológicos son cada vez más sofisticados. La seguridad de los trabajadores, a menudo expuestos a situaciones peligrosas, excluye cualquier forma de amateurismo. La seguridad privada requiere cada día más profesionalismo.

La demanda creciente de seguridad y de protección de los bienes y personas ha de combinarse con un estricto respeto de las normas democráticas y de la protección jurídica de los ciudadanos. En este marco, el sector puede contribuir al desarrollo de una sociedad más segura para que las libertades públicas y privadas puedan ejercerse sin restricciones.

El sector de la seguridad privada es, por consiguiente, muy importante para los Estados miembros actuales y futuros de la Unión Europea y para sus ciudadanos.

La CoESS y Uni-Europa han señalado ciertos problemas que impiden el desarrollo del sector a nivel europeo. Las normativas nacionales son a veces inadecuadas o inexistentes y no permiten garantizar el profesionalismo que el sector necesita. Además, las diferencias entre reglamentaciones nacionales impiden al sector beneficiarse de los efectos de la integración europea.

La CoESS y Uni-Europa consideran que en el marco de la futura ampliación de la Unión Europea convendría disponer de una normativa más armonizada a nivel europeo para el sector de la seguridad privada. En el marco de su diálogo social, el CoEES y Uni-Europa se comprometieron a trabajar para el desarrollo de normas y marcos de referencia europeos que permitan, de acuerdo con una aplicación voluntaria en los países y empresas, tender hacia una armonización beneficiosa para el conjunto del sector.

En este contexto, es crucial que cualquier actividad del sector se preste con el profesionalismo necesario. Los interlocutores representativos establecieron el presente código social europeo (CoESS y Uni-Europa) en el marco de su diálogo social con el objetivo de garantizar el desarrollo de normas de conducta y ética con miras al beneficio común de las empresas, de los trabajadores, de los clientes y de la sociedad en su conjunto.

II. ¿Cómo se concibió este código de conducta?

Este código de conducta recoge una serie de normas que recomiendan conjuntamente la CoESS y Uni-Europa al conjunto de las empresas y trabajadores del sector.

Este código enumera de manera estructurada algunos aspectos de la actividad de la seguridad privada cuyo respeto constituye, al parecer dña CoESS y Uni-Europa, una condición fundamental para garantizar el mínimo necesario de profesionalismo y calidad.

El éxito de este código pasará obligatoriamente por el compromiso de todas las partes interesadas, dirigentes de empresa, trabajadores, delegados sindicales, organizaciones sindicales nacionales, asociaciones profesionales nacionales u organizaciones europeas, de hacer suyo su contenido con el fin de aplicarlo en la práctica a la actividad del sector.

III. Principios

1. Cumplimiento de las normativas aplicables al sector

Generalmente, en los países europeos, el establecimiento y ejercicio de las actividades de las empresas de seguridad privada obedecen a normas estrictas. Los dirigentes de estas empresas se comprometen a aplicar la letra y respetar el espíritu del conjunto de disposiciones reglamentarias. En este marco, demostrarán apertura y transparencia en todas sus gestiones respecto a sus trabajadores, clientes (privados y públicos) y autoridades públicas competentes.

En los países en los que no existen reglamentaciones nacionales o están poco desarrolladas, corresponde a los responsables de las empresas, a los trabajadores y a sus representantes trabajar, en el marco de sus organizaciones representativas, para el desarrollo de normativas convenientes.

Cada protagonista del sector, cualquiera que sea su estatuto, debe tener por objetivo permanente contribuir al respeto y a la mejora de las normativas en vigor en su país y en el conjunto de la Unión Europea.

2. Transparencia de los procedimientos y sistemas establecidos en la empresa

En la medida de lo posible, las empresas de seguridad han de velar por que los procedimientos de organización internos sean transparentes y se apliquen de manera indiscriminada a las partes interesadas.

Dentro del límite de sus competencias, corresponde a los asalariados y a sus representantes sindicales aplicar también la misma transparencia a los procedimientos o sistemas internos establecidos en el marco de los acuerdos celebrados en la empresa.

3. Permisos y autorizaciones

Las empresas activas en el sector o que deseen entrar en el sector deberán cumplir las condiciones impuestas por las normativas nacionales en vigor con el fin de obtener las licencias y autorizaciones necesarias para la empresa, su personal directivo o de ejecución, según el caso.

Las asociaciones profesionales de empresas de seguridad privada deberán garantizar que todos sus miembros cumplen esta obligación.

La CoESS y Uni-Europa consideran que las autorizaciones para ejercer han de concederse sobre bases independientes, según procedimientos leales y transparentes, aplicados del mismo modo a todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño.

4. Selección y contratación

La selección y la contratación de personal son acontecimientos importantes de las empresas de seguridad privada. En efecto, la calidad y el valor de los servicios de seguridad privada se ven fuertemente influidos por la calidad y las competencias de los trabajadores que ofrecen estos servicios.

Es pues especialmente importante seleccionar a los nuevos trabajadores sobre la base de criterios objetivos que permitan juzgar las cualidades profesionales de los candidatos. Es igualmente importante tener en cuenta los valores morales del candidato. En la contratación, la empresa garantizará que el trabajador reúna todas las aptitudes básicas que harán de él un profesional de la seguridad privada.

Más allá del cumplimiento de la legislación en cuanto a protección de la vida privada, la CoESS y Uni-Europa consideran que la adopción y el respeto de normas estrictas en cuanto a control de los antecedentes del personal constituye una prioridad en el ámbito de la seguridad privada y reclaman la intervención activa de las autoridades públicas y la instauración de procedimientos eficaces.

5. Formación profesional

La empresa ha de conceder a la formación profesional una importancia esencial.

Formación básica:

La CoESS y Uni-Europa consideran que es especialmente importante que los nuevos contratados reciban una formación básica que les permita adquirir las competencias necesarias para su trabajo. La CoESS y Uni-Europa desean que la exigencia de formaciones profesionales de calidad se recoja en reglamentaciones o normas nacionales y europeas, y que la adjudicación de autorizaciones esté condicionada por el compromiso de organizar formaciones que garanticen la calidad y fiabilidad de las empresas y de su personal.

La empresa deberá garantizar que sus agentes hayan seguido al menos con éxito la formación básica de acuerdo con las reglamentaciones o normas nacionales existentes. A

falta de tales reglamentaciones o normas, la empresa se habrá de comprometer a proporcionar, como mínimo, a sus agentes, a corto plazo, una formación adaptada al contenido del manual europeo de formación profesional a la vigilancia básica elaborado por la CoESS y Uni-Europa en el marco de su diálogo social europeo.

Formación especializada:

La empresa deberá garantizar igualmente que los agentes que pone en servicio para una función específica han seguido con éxito la formación correspondiente de conformidad con las reglamentaciones o normas nacionales existentes. A falta de tales reglamentaciones o normas, la empresa deberá esforzarse en proporcionar, a corto plazo, una formación adaptada al agente interesado.

Formación continua:

Las empresas deberán esforzarse en ofrecer a sus agentes posibilidades de formación continua, que perseguirán el doble objetivo de actualizar las competencias profesionales y el desarrollo de la carrera. El uso de nuevas tecnologías en rápida evolución exige también una formación permanente del personal.

Todo agente de seguridad privada ha de tomar conciencia de la importancia de seguir formándose a lo largo de su vida profesional. Esta toma de conciencia ha de traducirse en una actitud positiva, no sólo frente a las posibilidades de formación que le ofrecen las empresas, sino también con relación a cualquier otro programa de formación que le proporcionen otros organismos de formación competentes. Corresponde también a los delegados sindicales resaltar entre los agentes la importancia de la formación continua.

En la medida de lo posible, debería consultarse a los representantes del personal sobre el desarrollo y la evaluación del contenido de los programas de formación continua aplicados por la empresa, con el fin de asegurarse de su utilidad, calidad y pertinencia, y para garantizar los resultados buscados.

6. Relaciones sociales en la empresa

La CoESS y Uni-Europa destacan la importancia de un diálogo social constructivo entre sindicatos de trabajadores y organizaciones patronales, a todos los niveles (europeo, nacional y empresarial).

La CoESS y Uni-Europa están convencidos de que el diálogo social es clave para mejorar la profesionalización en cualquier empresa de seguridad privada.

La CoESS y Uni-Europa recomiendan al conjunto empresas y trabajadores que creen o mejoren las estructuras de diálogo social y las desarrollen teniendo más en cuenta las necesidades e inquietudes de cada una de las partes.

En la empresa, tal diálogo debería establecerse gracias a un reconocimiento mutuo entre las direcciones de empresas y las organizaciones sindicales que estén representadas en la empresa. Con el fin de garantizar la necesaria coherencia entre el diálogo social de la empresa y los demás niveles de este diálogo (nacional y europeo), las partes interesadas deberían prever una afiliación a las organizaciones representativas a nivel nacional y reconocidas respectivamente por la CoESS y Uni-Europa.

7. Condiciones de trabajo

Dado el papel primordial del factor humano en las actividades de seguridad privada, unas buenas condiciones de trabajo constituyen un elemento crucial para el desarrollo de las empresas del sector y su potencial humano.

Las empresas de seguridad privada se comprometen a aplicar letra y espíritu del conjunto de disposiciones legales y convencionales que regulan estas condiciones de trabajo.

Con el fin de hacer la profesión más atractiva, de mejorar la estabilidad y el bienestar del personal así como la calidad de los servicios, la CoESS y Uni-Europa consideran que es necesario definir y mejorar las condiciones de trabajo mediante la concertación y la negociación a nivel nacional y empresarial.

8. Salarios e ingresos

Un trabajo de calidad ha de remunerarse como tal.

Además, un nivel de remuneración correcto contribuye al atractivo para las profesiones del sector, traduce la madurez del sector y permite el reconocimiento del trabajo de los agentes. El mantenimiento de remuneraciones correctas reduce los riesgos de competencia desleal, conduce a una mejor productividad y garantiza un elevado nivel de calidad de los servicios.

La CoESS y Uni-Europa exhortan a las partes en la negociación salarial a fijar niveles de salarios que garanticen a un tiempo el respeto y el reconocimiento del trabajo y de las condiciones particulares en que se efectúa y la competitividad de la empresa.

9. Salud y seguridad

En algunas funciones de la seguridad privada, los riesgos profesionales son importantes. Han de aplicarse al menos las normas mínimas en cuanto a salud y seguridad para el personal de la seguridad privada en todas las empresas del sector, con el fin de garantizar la mejor prevención posible contra los riesgos profesionales.

Estas normas han de revisarse regularmente en concertación con los interlocutores sociales y las autoridades competentes, de modo que quede asegurada la salud y la seguridad de los agentes.

10. Igualdad de oportunidades y no discriminación

La CoESS y Uni-Europa afirman su compromiso en pro de la construcción de una sociedad democrática, abierta y solidaria.

Consideran que los interlocutores sociales a todos los niveles han de asumir también sus responsabilidades en cuanto a promoción de la igualdad de oportunidades y lucha contra toda forma de discriminación.

Las empresas de seguridad privada han de aplicar los principios de no discriminación y garantizar la plena integración de cada asalariado en su medio de trabajo, cualquiera que sea su origen étnico o social, el color de su piel, su afiliación sindical, sexo, religión, afiliación sindical, opción política, nacionalidad, orientación sexual o cualquier otra característica distintiva.

11. Organización del trabajo

La CoESS y Uni-Europa consideran que debe encontrarse un justo equilibrio entre dos necesidades: seguridad del empleo y calidad de la vida privada por una parte, y las exigencias y solicitudes del cliente por otra.

En la empresa, las partes interesadas deberían, por medio de negociaciones, buscar soluciones que permitan modernizar su organización del trabajo con el fin de mejorar, por una parte, la profesionalización y el desarrollo tecnológico del sector, la calidad de los servicios y el nivel de satisfacción de los clientes, y por otra las condiciones de vida y trabajo de los asalariados, el desarrollo y la protección del empleo, la regularidad de unos ingresos mensuales mínimos, los niveles de formación y los sistemas preventivos de riesgos profesionales.

Cuando los negociadores aborden materias como la duración del trabajo, horas extraordinarias y trabajo de noche o de fin de semana, deberán también tener en cuenta el objetivo de una mejor conciliación entre la vida profesional y la vida privada de los trabajadores.

12. Relaciones con los clientes

La CoESS y Uni-Europa constatan que, todavía con demasiada frecuencia, los contratos de servicios de seguridad privada se asignan a las empresas que menos cobran, sin preocuparse de la calidad del servicio, de las condiciones de trabajo, de la formación del personal o de la reputación de las empresas. Esta situación puede conducir a una competencia desleal y a prácticas ilegales y no profesionales, sistemáticamente condenadas por la CoESS y Uni-Europa y por sus miembros respectivos.

Es, por lo tanto, responsabilidad de cada federación nacional de empresas de seguridad privada y de sus miembros convencer a los clientes (públicos o privados) de elegir al licitador sobre la base de la mejor relación calidad-precio¹. La empresa de seguridad

¹ A este respecto, CoESS y Uni-Europa publicaron una guía para la adjudicación de contratos de servicios en el ámbito de la vigilancia y la seguridad privada (www.securebestvalue.org)

privada velará también por que las empresas clientes garanticen el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y de no discriminación por lo que respecta a los agentes puestos a su disposición, mantenimiento de buenas condiciones de trabajo para los asalariados y garantía de su bienestar en el puesto de trabajo.

13. Relaciones con las autoridades de policía

Toda actividad de seguridad privada debe llevarse a cabo cumpliendo normativas y modalidades prácticas de cooperación con las autoridades nacionales, en particular con las fuerzas de policía.

En el marco del estricto respeto de las competencias de cada uno, corresponde pues a cada empresa de seguridad privada y a los asalariados interesados intensificar una buena comunicación y una cooperación en un espíritu abierto y constructivo con las fuerzas de policía.

Corresponde por otro lado a las empresas proporcionar a los asalariados interesados la información necesaria relativa a esta cooperación. Al igual que los dirigentes de empresas, los trabajadores han de garantizar la confidencialidad de la información recibida.

14. Relaciones con otras empresas del sector de la seguridad privada

Las empresas de seguridad privada se han de comprometer a actuar en el mercado cumpliendo las reglas de competencia leal y de moralidad. Se han de abstener de prácticas como el recurso a falsos trabajadores independientes o a trabajadores con otros estatutos destinados a eludir el pago normal del impuesto o de las cotizaciones de seguridad social y el dumping de los precios de venta.

IV. Aplicación y seguimiento del código de conducta

La CoESS y Uni-Europa consideran que los interlocutores sociales de cada empresa tienen que desempeñar un papel especialmente importante en la aplicación concreta de este código.

La CoESS y Uni-Europa hacen hincapié ante los dirigentes de empresas y asalariados en que han de incorporar en su práctica diaria los principios de este código. Insisten también ante las organizaciones patronales y sindicales nacionales para que promuevan en la medida de lo posible la aplicación de este código.

La CoESS y Uni-Europa se comprometen a seguir regularmente y a evaluar la aplicación de este código en el marco de su diálogo social. Para ello, es imprescindible que tengan lugar controles y evaluaciones previos, tanto en la empresa como a nivel nacional.

Firmado en Bruselas, a 18 de julio de 2003

Bernadette Tesch-Ségo
Secretario regional
Uni-Europa

Marc Pissens
Presidente
CoEES