



**DINAMARCA**

**CIFRAS-CLAVE**

GENERALIDADES

FORMACION

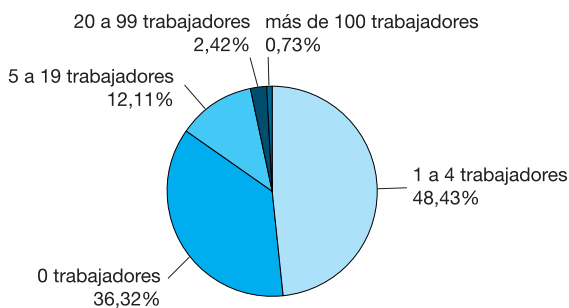
TIEMPO DE TRABAJO

CONDICIONES DE TRABAJO

IMPACTO DE LAS INNOVACIONES TECNOLOGICAS

**Peso económico**

Número total de empresas : 413 empresas autorizadas (1/8/02).



**Reparto de actividades**

No hay estadísticas disponibles, pero la seguridad privada está en auge constante. El número de empresas en este ámbito tiende a aumentar, a pesar de la tendencia actual de adquisiciones protagonizada por las tres empresas que lideran el mercado danés.

**Mercado**

El mercado público representa el 15% aproximadamente y el privado el 85%. La situación constante en los tres últimos años.

**Subcontratación**

Entre las grandes empresas, la media oscila del 20 al 66%.

**Efectivos**

Número total de empleados : 5.250 (Junio de 2002).

85% hombres	Edad media de los hombres	37
15% mujeres	Edad media de las mujeres	32

El 95% son daneses; el 5% de otras nacionalidades.

Duración media del empleo :

0-18 meses	26%
1,5-3 años	18%
3-6 años	28%
>6 años	28%

Contratos de duración indeterminada : 45% (2001), 40% (2000). El 12% de los contratos de duración determinada pasaron a ser de duración indeterminada (2001).

Tasa de contratos temporales, aproximadamente el 5%.

El número de trabajadores en este sector sigue aumentando.

**Rotación**

Razones por las que se van :

Conclusión contrato de duración determinada	40% (aprox)
Dimisión	60% (aprox)

**Categorías profesionales**

Vigilante	75% (aprox)
Personal administrativo	15% (aprox)
Personal de dirección	10% (aprox)

**Tiempo de trabajo**

Horas extraordinarias	aprox. 2-5%
Relación trabajo fin de semana y días festivos trabajo en semana	30/70
Relación trabajadores a tiempo completo/ tiempo parcial	60/40

**Formación**

% de la nómina dedicada a la formación	2-4%
----------------------------------------	------

**Relaciones profesionales**

Aparte de los convenios colectivos sectoriales, 4 convenios de empresa.

Temas de los convenios: descripción del puesto de trabajo, responsabilidades, sueldo, condiciones de despido, ...

**Principales textos legislativos y convenios colectivos en el sector**

Los fundamentos legales del sector de la seguridad privada son la Ley relativa a los Servicios de Seguridad (nº. 266 del 22.5.1986) y el Reglamento 963 del 23.12.1986 (última enmienda del 22.6.2000 nº 611).

La ley cubre y regula la vigilancia privada, comercial, autónoma y activa :

- zonas privadas o zonas de acceso al público
- transporte de fondos y de valores
- escolta
- funcionamiento de los sistemas técnicos de alarma.

Aparte del reglamento dictado en la ley mencionada más arriba, el trabajo de escolta está también indirectamente influido por leyes generales como el Código Penal, la Ley relativa a la Administración de Justicia, la Ley relativa a las Armas, la Ley relativa a la Discriminación, la Ley relativa a los Restaurantes, Ley relativa a la Seguridad Nacional.

El mercado de la seguridad privada está regulado por los convenios colectivos entre los interlocutores sociales. Los convenios abordan todos los aspectos: sueldos, vacaciones, horas de trabajo, pensión, uniformes, temas relacionados con el empleo y los despidos (ver más adelante). No se pueden firmar contratos individuales entre un empleado y el empleador.

**Condiciones de autorización de las empresas**

Trabajar como vigilante exige una autorización de la policía. Las personas que trabajan en las empresas autorizadas, pero que no realizan tareas de vigilancia, también necesitan una autorización de la policía.

Una autorización tiene una validez de 5 años; al cabo de ese tiempo hay que renovarla. Las fuerzas del orden y de seguridad tienen derecho a controlar las operaciones realizadas por una empresa privada de seguridad en cualquier momento. La policía puede revocar la autorización. Para abrir una empresa de seguridad privada hay que abonar unos gastos de entrada con autorización de 5.000 coronas danesas (673,25 euros).

La ley estipula la edad y la formación de los empleados así como el tema del uniforme. Hay exigencias especiales en lo que al uniforme se refiere, entre otras que debe llevar una etiqueta/marca visible que indique «Vigilante». El vigilante no puede ir armado.

El vigilante debe tener 25 años como mínimo. Debe ser de nacionalidad danesa. No debe tener antecedentes criminales, ni ser insolvente ni deber al erario una cantidad que supere las 50.000 coronas danesas (6.732,50 euros).

El personal directivo que trabaje en las empresas de seguridad privadas debe tener al menos 18 años. En la práctica, sin embargo, la edad mínima tiende a ser de 22 años.

La ley estipula también que tiene que haber recibido una formación profesional obligatoria de 111 horas (formación de base) o exige al candidato que asista a 20 semanas de formación profesional de Vigilante de Seguridad (aparte de un total de 45 semanas de formación teórica completa).

Para trabajar como vigilante en una empresa autorizada toda persona deberá obtener previamente la correspondiente autorización de la policía.

Los sustitutos (en caso de enfermedad o reclusión) estarán sometidos a las mismas normas y disposiciones que el empleado normal.

La ley establece las disposiciones relativas a la educación y al uso de perros.

**Cualificación de acceso exigida**

En la actualidad hay dos cursos de formación profesional :

Según la Ley relativa a los Servicios de Seguridad, los vigilantes deben haber seguido obligatoriamente 111 horas de formación profesional para obtener la autorización necesaria.

Desde el año 2000 existe una nueva formación profesional que dura hasta dos años. En determinadas condiciones, el plazo puede ser más breve. La formación consta de 45 semanas de formación teórica en el centro de formación y 40 semanas de prácticas en la empresa en la que el aprendiz está empleado.

Esta formación está destinada a todos los grupos de funciones que el vigilante desee seguir (mencionadas más arriba). Luego puede especializarse gracias a la formación continua (cursos en: vigilancia fija y móvil, control de multitudes, comunicación y solución de conflictos por parte del personal uniformado).

Para acceder a estas formaciones profesionales no hay que tener antecedentes penales.

La formación corre a cargo del Estado y es pues gratuita para los empleadores.

La formación teórica se imparte en los centros estatales (centros AMU).

Al final de la formación se entrega un certificado que sirve de prueba para obtener la autorización.

Las empresas de seguridad pueden impartir una formación interna según las necesidades.

Los formadores tienen que tener una formación práctica y experiencia sobre los temas que imparten. Son seleccionados y empleados de los centros de formación. Dichos centros pueden recurrir a profesores externos en temas concretos.

**Formación continua**

El convenio colectivo estipula el derecho a 1 semana de formación complementaria como mínimo al cabo de 9 meses de empleo ininterrumpido.

El convenio colectivo incluye disposiciones para los aprendices que participan en el programa de seguridad para ser Vigilante de Seguridad.

Horas de trabajo: recogidas en el convenio colectivo. En general : 35,6 h/semana.

Mientras el centro está cerrado durante las vacaciones, el aprendiz debe trabajar en la empresa, si la empresa está abierta en ese periodo.

La remuneración de los aprendices se basa en un tiempo de trabajo de 154 horas al mes.

Los aprendices con más de 25 años reciben el mismo sueldo durante sus prácticas que los compañeros que ejercen las mismas funciones.

**Horas de trabajo**

En general, 37 h/semana (acuerdo interprofesional).

Los convenios colectivos en el mercado de la seguridad privada hablan de :

Horas de trabajo mensuales	154 hrs
Si se trabaja por la tarde, noche, vacaciones, las horas de trabajo mensuales son	140 2/3 hrs

Se puede trabajar a tiempo parcial según las disposiciones europeas. También se pueden establecer horas de trabajo y lugares de trabajo flexibles y pueden convenirse individualmente. Los empleados que funcionan en tales condiciones están sujetos a las mismas disposiciones legales y de remuneración que los trabajadores a tiempo fijo.

Cada empleado tiene derecho a una hora diaria para comer (si el tiempo de trabajo diario supera las cuatro horas).

Mientras esté en vigor el convenio colectivo actual (1.3.2000 – 1.3.2003) las retribuciones son las siguientes :

Grupo A	coronas	euros
(hasta 18 meses antigüedad)	de 16.019,00	2.156,95
	a 17.178,20	2.313,04
<b>Grupo B</b>		
(más de 18 meses de antigüedad)	de 16.509,25	2.222,97
	a 17.700,65	2.383,39

**Horas extraordinarias**

Las horas extraordinarias (es decir, el tiempo que rebasa el tiempo límite) se pagan un 50% más que la hora del sueldo de base.

Las horas extraordinarias pueden recuperarse –en algunos casos pueden pagarse en metálico– y deben compensarse dentro del mismo periodo salarial en el que se hayan acumulado.

Existe una pensión laboral de la que el empleador paga una parte y el empleado otra. La proporción en 2003 será del 6% para el empleador y del 3% para el empleado.

**Vacaciones anuales**

Las vacaciones están reguladas por el Decreto Vacaciones por el que cada trabajador acumula dos días por mes empleado en un año. El importe suplementario que recibe el vigilante es el 12% de su sueldo.

Además de esto –mientras esté en vigor el acuerdo actual (2000-2004) se acumulan 5 días más, lo que significa que a partir de 2004 habrá 6 semanas de vacaciones 2004.

**Flexibilidad (horas de trabajo, «stand by»)**

Hay un acuerdo local entre el empleado y el empleador en cuanto al sueldo y el número de horas. Recibe una cierta cantidad por estar a disposición y si se le llama, entonces cobra el sueldo normal por hora.

Según la Ley relativa al Personal de Dirección, todos los empleados deben recibir una confirmación por escrito del empleo un mes antes de empezara a trabajar. Esta confirmación recoge todo lo relativo al sueldo, normas de despido, descripción del puesto de trabajo, responsabilidades y competencias, horas de trabajo y lugar de trabajo.

Las condiciones de trabajo están reguladas por la Ley relativa al Entorno Laboral nº 784 del 11 de octubre de 1999. Según esta ley, todas las empresas con 5 empleados están obligadas a crear un grupo de seguridad dirigido por una persona responsable elegida por los empleados. Este encargado de seguridad debe asistir a una formación de 37 horas. Si la empresa cuenta con más de 20 empleados, tiene que crear un comité de seguridad y deberá estar formado por el mismo número de representantes de los empleados que del empleador.

Está prohibido llevar armas.

Todas las empresas deben realizar una evaluación del lugar de trabajo para todos los puestos de trabajo en la empresa para evaluar así el entorno laborar en cada puesto.

Los interlocutores sociales han preparado una orientación sobre el entorno laboral de los vigilantes de seguridad («vagtters Arbejdsmiljø») - todas las funciones- que recoge una serie de propuestas sobre medidas de prevención en distintas situaciones medioambientales como: ropa adecuada (calzado), cómo levantar cargas pesadas, disposición de los asientos de los vehículos, sillas adecuadas, equipamiento técnico, organización del trabajo, medidas contra el estrés y prevención de accidentes laborales, etc.

**Funciones y categorías profesionales**

- Vigilante adjunto (centrales de control)
- Vigilante
- Supervisor
- Director departamento/división
- Director regional

**Retribuciones**

132,72 coronas danesas/hora (17,87 euros).

**Rotación**

Hay pocas estadísticas. Probablemente por encima del 40-50%.

Es normal que una empresa que haya obtenido un contrato que antes tenía un competidor, acepte al personal del segundo en las mismas condiciones.

**Igualdad de oportunidades**

Según la Ley nº 459 del 12 de junio de 1996 es ilegal que un empleador discrimine a un candidato o a un empleado a causa de la raza, el color de la piel, el género, las creencias, la ideología política o la tendencia sexual en temas como los ascensos, los traslados, destitución o empleo, sueldos o condiciones de trabajo.

En algunos casos y en distintos tipos de trabajos, se promueve la contratación de mujeres.

En general, los agentes sociales consideran el impacto del desarrollo tecnológico como un tema muy importante en el ámbito de la formación profesional, la profesionalización y la racionalización del trabajo. Consideran que tiene menos

impacto sobre el número de empleados en el sector y en el reparto de los empleados por edad. Creen que las horas de trabajo no se ven afectadas por el desarrollo tecnológico.

