



**PAÍSES BAJOS**

**CIFRAS-CLAVE <sup>(1)</sup>**

GENERALIDADES

FORMACION

TIEMPO DE TRABAJO

CONDICIONES DE TRABAJO

IMPACTO DE LAS INNOVACIONES TECNOLOGICAS

**Número de organizaciones**

	1999	1998
Compañías de seguridad	382	344
Servicios de vigilancia	277	291
Servicios de vigilancia Horeca	165	0
Servicios de vigilancia centrados en Horeca	33	0
Centrales de alarma privadas	28	30
Transporte de fondos y de valores	9	8
Despachos detectives privados	292	288

**Número de trabajadores**

	1999	1998
Compañías de seguridad	21.426	20.830
Servicios de vigilancia	3.459	3.486
Centrales de alarmas privados	581	607
Transporte de fondos y de valores	1326	890
Despachos detectives privados	610	619

*(1) Informe Anual Seguridad 2001, Samson bv, Alphen aan den Rijn, 2001.  
Cifras basadas en los informes anuales enviados al Ministerio de Justicia. Algunas cifras están incompletas, pues faltan algunos informes anuales.*

**CHIFFRES-CLÉS**

**GÉNÉRALITÉS**

FORMATION

TEMPS DE TRAVAIL

CONDITIONS DE TRAVAIL

IMPACT DES INNOVATIONS TECHNOLOGIQUES

**Legislación y convenios colectivos**

La ley del 24 de octubre de 1997 relativa a la decisión de la ley sobre las compañías de seguridad y los despachos de detectives privados – Boletín de Leyes y Reales Decretos - Stb 1997, 500.

Reglamento del 16 de marzo de 1999 sobre las compañías de seguridad y los despachos de detectives privados – Staatscourant - Stcrt 1999, n° 60.

Circular del 16 de marzo de 1999 relativa a la ejecución de la Ley sobre las compañías de seguridad y los despachos de detectives privados - Stcrt 1999, 600: válido del 1 de abril de 1999 al 1 de abril de 2003.

Convenio Colectivo de Trabajo Compañías Privadas de Servicios de Seguridad 2000-2002

Convenio Colectivo de Trabajo Compañías Privadas de Servicios de Seguridad 2002-2004

3 CCT separados

- Convenio Colectivo de Trabajo de la VNV
- Convenio Colectivo de Trabajo de Secœeurop Security
- Convenio Colectivo de Trabajo para la seguridad en eventos.

**Ámbitos de aplicación**

- Compañías de seguridad

- Servicios de vigilancia
- Servicios de vigilancia Horeca
- Servicios de vigilancia centrados en Horeca
- Centrales de alarma privadas
- Sociedades de transporte de fondos y de valores
- Despachos de detectives privados.

**Condiciones de inscripción y de autorización de las empresas**

Para ejecutar o proponer servicios de vigilancia hay que tener una autorización. Para obtener y conservar tal autorización, la compañía de vigilancia debe responder a las condiciones establecidas :

- El personal debe ser competente (exigencias de formación).
- El personal debe ser fiable (exigencias de confianza).
- El personal debe tener un título que certifique su competencia. Todos los certificados de competencia –excepto los destinados a los alumnos en prácticas- tienen una validez de tres años.
- El personal debe recibir previamente la instrucción autorizada necesaria.
- El ministerio autorizará el uniforme que utilice el personal de vigilancia.
- La *Stichting Kwaliteitsborging Preventie* (Fundación Garantía de Calidad y Prevención) debe autorizar el equipamiento de alarmas

que se utiliza en las Centrales de alarma privadas. El equipamiento de alarmas de los abonados también debe responder a estas exigencias.

- Todos los años hay que remitir un informe de actividades al Ministerio de Justicia..
- Las compañías de vigilancia deben coordinar sus actuaciones con las de la policía.
- La policía vela por el respeto de la ley.
- La ley menciona varias posibilidades de sanción en caso de incumplimiento: retirada de la autorización, multa administrativa, sanción penal basada en la Ley de Delitos Económicos.

#### Trámites para la obtención de la autorización

- Las compañías de vigilancia o los despachos de detectives privados presentarán la solicitud de autorización directamente al Ministerio de Justicia. Una vez recibida la solicitud de autorización, el responsable de la región en la que esté ubicada la compañía de vigilancia o el despacho de detectives procederá a una investigación.
- La validez de la autorización es de 5 años como máximo. Puede renovarse por otros cinco años.

#### Criterios para la contratación del personal

##### Edad

- de 18 a 65 años.

##### Autorización

- La ley estipula que una compañía de vigilancia o un despacho de detective no puede contratar personal antes de haber recibido la autorización del responsable o, si se trata de un dirigente, del Ministerio.
- Se exige la autorización a todo el personal de una compañía de vigilancia, y no exclusivamente al personal de vigilancia o a los detectives que ejecutan las actividades.
- La autorización para los dirigentes la entrega el Ministerio de Justicia. Desde el 1 de abril de 1999, no sólo el Ministerio puede hacer pruebas a los dirigentes sino también el demandante o los

responsables políticos del demandante.

- Los detectives no están autorizados a trabajar para otra compañía de vigilancia ni para otro despacho de detectives.

#### Criterios para determinar la confianza

- Ninguna condena por un delito sea de la naturaleza que sea sancionado con una multa durante los últimos cuatro años.
- Ninguna condena por un delito sea de la naturaleza que sea sancionado con una pena de encarcelamiento.

#### Exigencias de formación

- El personal debe contar con un diploma de la *Stichting Vakexamens voor de Particuliere Beveiligingsorganisaties* (Fundación Exámenes Profesionales para las Compañías Privadas de Servicios de Seguridad) y la Fundación ECABO o un diploma equivalente.
- Hay que seguir una formación profesional inicial (BOL) o enseñanza en alternancia (BBL).

#### Certificado de competencia

- El certificado de competencia de color gris es para los agentes de seguridad que tienen el diploma.
- Antes, los alumnos que realizaban su formación profesional práctica en una compañía de vigilancia recibían un certificado de competencia de color verde. Hoy también reciben un certificado de color gris, válido durante un año. El Ministerio de Justicia ha impuesto como condición que la formación práctica se realice efectivamente en los últimos doce meses.
- El certificado de competencia de color amarillo está destinado a las personas autorizadas para actuar como detectives y que cuentan con un diploma.
- El certificado de competencia de color azul está destinado a las personas que pueden ejecutar las actividades de vigilancia descritas en el certificado para una compañía con una autorización limitada.
- Todos los certificados de competencia tienen una validez de 3 años (excepto los certificados de competencias de los alumnos en prácticas).

#### Nuevas formaciones

El Centro de Conocimiento para la Enseñanza Profesional ECABO, la Asociación de Compañías Privadas de Vigilancia (VPB), la Fundación Exámenes Profesionales para las Compañías Privadas de Servicios de Seguridad (SVPB) y los sindicatos De Unie, FNV Bondgenoten y CNV Dienstbond han desarrollado juntos este nuevo programa de formación y esta estructura de cualificaciones en el sector de la Seguridad Privada. El nivel de la formación existente es elevado y el contenido está totalmente actualizado, basado en un estudio detallado del perfil profesional.

Nivel	Nuevas formaciones	Fecha de inicio
5	Vigilancia HBO	
4	Especialista / Mando vigilante	1/9/2003
3	Vigilante profesional + tipos	1/9/2003
2	Agente de vigilancia (= antes ABM – agente general de vigilancia) Ejecución totalmente independiente de las actividades + especialidad : en tiendas, personas, móvil, transporte de fondos, valores y objetos	1/9/2002
1	Asistente agente de vigilancia Vigilante Vigilante reconocimiento itinerarios	1/9/2002

A partir de agosto de 2003, es posible que la estructura de las cualificaciones se amplíe y complete con especializaciones en Vigilancia Móvil, Vigilancia de tiendas y protección de personas. Existen proyectos destinados a proponer en el futuro formaciones de nivel 3 y 4, lo que ampliará las perspectivas de carrera para los agentes de vigilancia.

La formación Agente de vigilancia MBO dedica mucha atención a las competencias sociales y de comunicación ; incluye también un módulo de uso de las TIC.

Además, es importante que los alumnos aprendan la práctica de la profesión de seguridad ; por eso la formación comienza cuando comienza

el trabajo de vigilancia. Su amplitud depende del tipo de formación elegido por el alumno.

Hay dos tipos :

- La formación profesional inicial (BOL) : en este caso, los alumnos pasan la mayor parte del tiempo en la escuela y dedican uno o dos días a la semana a la práctica.
- La enseñanza en alternancia (BBL) : en este caso, los alumnos aprenden la profesión sobre todo con la práctica. Esta parte práctica representa cuatro días a la semana. La empresa para la que trabajan los alumnos debe ser reconocida por el Ministerio de Justicia como compañía de vigilancia y, además, reconocida por el ECABO como empresa de aprendizaje.

Según las nuevas directivas del Ministerio de Justicia, las instituciones de formación deberán dejar de utilizar en breve el simulacro práctico. Por esta razón, ECABO acompañará a partir de agosto de 2002, porque así lo ha solicitado el ramo, a las empresas de formación para que «aprendan en la práctica», una medida destinada a mejorar la calidad.

Los asesores debatirán, por ejemplo, sobre las tareas y las responsabilidades del formador práctico y evaluarán el trabajo y el lugar de trabajo del alumno. Los asesores ECABO probarán, durante las visitas a la empresa, la calidad de las empresas de formación. El BP en las compañías de vigilancia podrá proponer así un método de trabajo más uniforme y un espectro más profesional. La SVPB organizará el examen práctico al final de la formación.

Las escuelas, así como las compañías, seguirán siendo responsables de la formación profesional práctica de los trabajadores alumnos.

#### Formación continua

- Existe una Fundación Fondos de Formación para el ramo seguridad – SOBB. El empleador debe abonar una cuota del 0,05% de los sueldos a beneficio de la masa salarial de la Fundación.

### Normas generales en materia de tiempo de trabajo y de periodos de descanso

La jornada de trabajo es de 40 horas a la semana. El número de días de reducción del tiempo de trabajo es de 13 días.

#### Periodo de descanso semanal ininterrumpido

- Al menos 36 horas por cada periodo ininterrumpido de 7 veces 24 horas o al menos 60 horas por cada periodo ininterrumpido de 9 veces 24 horas (este periodo de descanso puede reducirse una sola vez a 32 horas por cada periodo de 5 semanas consecutivas).

#### Periodo de descanso diario ininterrumpido

- Al menos 11 horas por cada periodo ininterrumpido de 24 horas (puede reducirse una sola vez a al menos 8 horas por cada periodo consecutivo de 7 veces 24 horas).

#### Trabajo el domingo

- Al menos 16 domingos libres por periodo de 52 semanas.

#### Trabajo nocturno

- Máximo 9 horas por servicio nocturno y por cada periodo de 13 semanas consecutivas, con 45 como media a la semana.
- Por cada periodo de 13 semanas seguidas :
  - No más de 32 servicios nocturnos (35 para los trabajadores que realizan actividades de vigilancia móvil).
  - Si el trabajo termina antes o a las 02h00, no más de 52 servicios nocturnos.
  - Durante un periodo consecutivo de 2 semanas, máximo de 20 horas de trabajo entre 00h00 y 06h00 (máximo 38 horas para los trabajadores que realizan actividades de vigilancia móvil).
- Tras el servicio nocturno : un periodo de descanso ininterrumpido de al menos 14 horas (por cada periodo consecutivo de 7 veces 24 horas puede reducirse una vez a al menos 8 horas).
- Tras una serie de 3 como mínimo y 7 como máximo periodos de trabajo nocturno, periodo de descanso ininterrumpido de al menos 48 horas.

#### Horas extraordinarias

- El trabajo extraordinario puede alcanzar una duración máxima de 176 horas por periodo.
- Un trabajador con un contrato a tiempo parcial no está obligado a realizar horas extraordinarias.

### Vacaciones anuales

- En total, cada trabajador que disponga de un contrato a tiempo completo tiene derecho a 200 horas de vacaciones o 25 días de vacaciones anuales (1,92 días de vacaciones por cada 4 semanas o 15,38 horas de vacaciones).
- El empleador fija los días de vacaciones y la duración de las mismas de acuerdo con el trabajador, teniendo en cuenta los intereses de la empresa y, siempre que sea posible, los deseos del trabajador.
- Por cada periodo de servicio de 5 años consecutivos en la misma compañía, se concede un día de vacación más.
- Desde el 1 de abril de 2002, el trabajador puede vender los días de vacaciones extraordinarios. Además, se va a introducir una medida destinada a poder comprar 5 días de vacaciones más.

### Flexibilidad

**Disponibilidad :** periodo entre dos servicios seguidos o una pausa durante el cual el trabajador debe estar obligatoriamente a disposición para contestar a cualquier llamada y ejecutar el trabajo necesario en caso de circunstancias imprevistas.

- Ninguna disponibilidad durante 2 periodos consecutivos de 7 veces 24 horas por cada periodo de 4 semanas consecutivas.
- Ninguna disponibilidad durante un periodo de descanso ininterrumpido que preceda o siga directamente a un servicio nocturno.
- No se puede obligar al trabajador a ejercitar servicios de disponibilidad de más de 1 semana. Por cada 2 semanas, es obligatoria una disponibilidad de una semana como máximo. En caso de disponibilidad entre 00h00 y 06h00, máximo 1 vez cada 3 semanas.
- Los trabajadores con 55 años o más, sólo podrán estar a disposición voluntariamente (CCT Compañías privadas de Seguridad 2002-2004).
- El trabajador al que se le imponga una disponibilidad deberá cobrar una indemnización de disponibilidad.

### Perspectivas de carrera

<b>1 AGENTE DE SEGURIDAD DE OBJETOS / RECEPCIONISTA</b>	Aspirante a agente de seguridad A Aspirante a agente de seguridad B Agente de seguridad A,B,C,D,E.
<b>2 VIGILANTE MÓVIL</b>	Aspirante a vigilante A Aspirante a vigilante móvil B Vigilante móvil A,B,C,D,E.
<b>3 VIGILANTE EN TIENDA</b>	Aspirante a vigilante A Aspirante a vigilante en tienda B Vigilante en tienda A,B,C,D,E.
<b>4 RETÉN DE BOMBEROS</b>	Aspirante a vigilante A Aspirante retén de bomberos B Retén de bomberos A,B,C,D,E.
<b>5 TRANSPORTADOR DE FONDOS Y DE VALORES</b>	Aspirante a agente de seguridad A Aspirante a transportador B, Transportador A,B,C,D,E.
<b>6 AGENTE EN CENTRAL</b>	Aspirante a agente de vigilancia Aspirante a agente en central B Agente en central A,B,C,D,E.

Los primeros cargos de cada grupo de funciones se sitúan al mismo nivel ejecutante. En función del conocimiento y de la experiencia, el trabajador obtiene un cargo superior.

Los últimos cargos de cada grupo contienen, además de las tareas de ejecución, otras tareas de dirección y de organización suplementarias.

### Retribuciones

#### Tabla de sueldos

- A cada grupo de cargos corresponde una estructura salarial que incluye, para cada uno de los cargos, una tabla de sueldos basados en los periodos. Para el trabajador que no haya alcanzado la mayoría, se le aplica el cálculo de los años en lugar del de los periodos.
- El trabajador que haya firmado un contrato de trabajo con el empleador en el marco de la Ley de Educación de Enseñanza Profesional (BBL/BOL), cobrará exclusivamente durante las 4 primeras semanas de formación, un sueldo de base equivalente al 50% del salario de base que figura en las tablas de sueldos.
- El sueldo de base actualiza una vez al año. Se concede un periodo suplementario siempre y cuando todavía no se haya alcanzado el techo de la tabla.
- El sueldo de base varía de 1386,39 euros (tabla 2 con 0 periodos) a 2067,17 euros (tabla 7 y 16 periodos).

#### Modificación de los sueldos

- El primer día del primer periodo del año 2003, los sueldos aumentarán un 4%.
- El primer día del primer periodo del año 2004, los sueldos aumentarán un 1%, además del aumento en función del índice de precios al consumo.

### Retribución del trabajo durante las horas especiales

- Aumento del 35% para las horas prestadas el fin de semana, del sábado a las 00h00 al domingo a las 24h00.
- Aumento del 20% para las horas prestadas de lunes a viernes incluido entre las 00h00 y las 07h00.
- Aumento del 1% para las horas prestadas de lunes a viernes incluido entre las 18h00 y las 24h00.
- El trabajo realizado la víspera del 31 de diciembre, el periodo salarial 9 del año 2003 se aplicará con un aumento del 100% para cada hora prestada a partir de las 16h00.

### Retribución del trabajo en días festivos

- Cuando se trabaja los días festivos, si son en semana, se aplicará un aumento del 50% para cada hora prestada entre las 00h00 y las 24h00, además de los aumentos por el trabajo realizado en horas especiales.
- Cuando se trabaja los días festivos, si son en fin de semana, se aplicará un aumento del 50% para cada hora prestada entre las 00h00 y las 24h00, además de los aumentos de fin de semana (un 35%).

### Retribución de las horas extraordinarias

- Por las horas de trabajo realizadas durante un servicio o fuera de un servicio ininterrumpido que supere las 9 horas, se aplicará un aumento del 50%.
- Por las horas de trabajo realizadas durante un periodo que supere las 160 horas, se aplicará un aumento del 50%, además del aumento por el trabajo que supera las 9 horas al día.
- Si lo desean, el empleador y el trabajador pueden decidir conjuntamente cómo compensar las horas extraordinarias realizadas con días de recuperación, aunque eso sí se mantiene el aumento previsto.

### Otras disposiciones

- Si el empleador recurre a un trabajador y que no utiliza sus servicios, el empleador está obligado a abonar al trabajador 3 horas de sueldo de base con los gastos de viaje y la dieta de desplazamiento correspondientes. Si presta un servicio inferior a 3 horas, el trabajador cobrará a pesar de todo las 3 horas prestadas.

Note : Sueldo mínimo 1.207 euros (Eurostat 2002).

### Tipos de contratos

- Contrato de trabajo de duración indeterminada
- Contrato de trabajo de duración determinada
- Contrato por llamada (para ejecutar un conjunto determinado de actividades)
- Contrato a tiempo completo : 40 horas a la semana
- Contrato a tiempo parcial :
  1. Modelo fijo (número de horas de trabajo establecido previamente)
  2. Modelo flexible (número de horas de trabajo variable con un máximo de 176 horas por periodo).

### Política con respecto a los trabajadores mayores

#### Trabajadores con 55 años o más :

- Tienen derecho a trabajar, si prestan un certificado médico, con un horario de servicio adaptado.
- No se les puede obligar a ejecutar servicios que superen las 8 horas o actividades cuyo número de horas supere las 40 horas a la semana.

- No se les puede obligar a trabajar durante un día de descanso previamente concedido.
- Sólo pueden estar a disposición de manera voluntaria.
- El empleador abonará los gastos del examen médico que deberá realizar cada dos años.

#### Trabajadores de 60 años o más :

- No se les puede obligar a ejecutar servicios nocturnos.
- A partir de los 57 años, se propondrá al trabajador que se beneficie de un contrato a tiempo completo la posibilidad de trabajar menos tiempo con el mismo sueldo (exclusivamente válido para los trabajadores que hayan prestado 10 años seguidos de trabajo en el sector de la seguridad privada).
- La viabilidad de una política más amplia para los trabajadores más mayores está siendo estudiada y debatida. Mientras dure el Convenio Colectivo actual, se negociará con los agentes del CCT.

#### Empleo en caso de modificación de contrato

En caso de modificación de contrato tras adjudicación de contrato a otra empresa, y readjudicación por el cliente, el empleador hará todo lo posible para garantizar la continuidad de la relación laboral en la empresa. Así, se buscará y se propondrá un empleo de sustitución, en la empresa si fuera posible, y concretamente en el grupo, y el empleador negociará con los trabajadores para mantener el empleo. El trabajador cooperará en este campo.

- Si la empresa de vigilancia que obtiene el proyecto propone un nuevo contrato de trabajo a un trabajador que estaba al servicio de la compañía de vigilancia que ha perdido el proyecto, dicho trabajador se beneficiará de las mismas condiciones que las de su antiguo contrato.

#### Salud / Seguridad

- Está prohibido llevar armas o utilizar / llevar esposas.
- Deben respetarse las exigencias mínimas siguientes :
  - Conexión rápida;
  - Cobertura suficiente. En circunstancias normales se debe poder llegar al punto de encuentro sin dificultades.
  - La fuente de alimentación debe tener capacidad suficiente como para permitir una comunicación permanente.
- Gestión de la seguridad : gestión de la seguridad para los objetos de elevado riesgo y para los cuales los procedimientos, medidas y medios necesarios serán establecidos por el empleador en colaboración con el comité de empresa.
- Los sindicatos negociarán la seguridad de los trabajadores al menos una vez al año con el empleador.

#### Igualdad de oportunidades - Empleo

La obligación de esfuerzo aceptada por los empleadores destinada a contratar a 400 personas, entre ellas personas discapacitadas, parados de larga duración y/o extranjeros, es una parte del enfoque de integración del mercado laboral.

Las nuevas tecnologías sustituirán progresivamente una parte de la vigilancia humana.

Las ITC tiene un impacto en la formación de los agentes de vigilancia : el uso de las ITC está hoy previsto en la nueva formación del sector.

Las TIC también se utilizan para la comunicación entre la dirección y el personal gracias a un sitio web y al correo electrónico.

En un futuro inmediato, algunas empresas también enviarán el programa de trabajo al personal por Internet.

