

## Exploración de la seguridad privada en El Salvador\*

Álvaro Augusto  
Vejarano Anzola

Departamento de Servicios Estatales  
y Privados de Seguridad,  
Academia Nacional de Seguridad  
Pública, El Salvador  
avejazola@gmail.com

**Recibido:** marzo 21 de 2014  
**Aceptado:** mayo 5 de 2014

BIBLID [2225-5648 (2014), 4:1, 79-162]

### Resumen:

La Ley de los Servicios Privados de Seguridad de 2010 y el Código de Trabajo, han sido incumplidos por las empresas privadas, por los agentes de seguridad y por las instituciones públicas. Por diversas razones, el registro y el control de empresas y agentes no se realizan adecuadamente, principalmente, por factores originados en la misma Ley, por no haber emitido su reglamento, por la competencia desleal de las empresas y por la indolencia y la desidia de las instituciones del Estado.

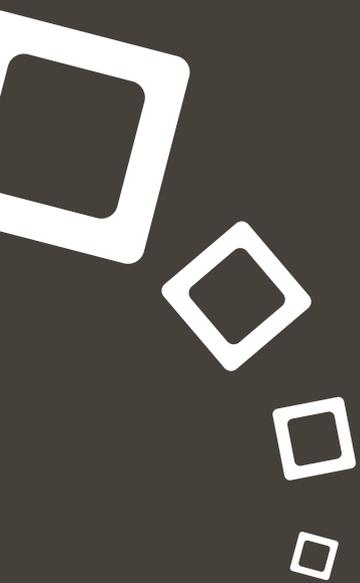
En esta investigación se evidencian las múltiples evasiones e incumplimientos de la Ley por parte de las empresas de seguridad privada. El principal aporte ha sido determinar el salario que le corresponde a una persona que trabaja más de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro a la semana de acuerdo a las leyes vigentes.

La propuesta más importante es la creación de la Superintendencia de Seguridad Privada para que se encargue del control de este sector.

### Palabras clave:

Seguridad, seguridad privada, ley de seguridad privada, salario mínimo, superintendencia de seguridad privada.

\* Artículo académico original presentado al Centro de Investigación Científica (CINC-ANSP) para su publicación en el quinto número de la revista "Policía y Seguridad Pública".



## Exploring Private Security in El Salvador\*

Álvaro Augusto  
Vejarano Anzola

Departamento de Servicios Estatales  
y Privados de Seguridad,  
Academia Nacional de Seguridad  
Pública, El Salvador  
avejazola@gmail.com

**Received:** march 21, 2014

**Accepted:** may 5, 2014

BIBLID [2225-5648 (2014), 4:1, 79-162]

### Abstract:

The 2010 Private Security Services Act, and the Labor Code have been disregarded by private businesses, security agents, and public agencies. For different reasons, record keeping and tracking of businesses and security guards has not been done appropriately. This is principally due to factors in the Act itself, which lacks regulations. It is also the result of unfair competition among businesses, and the indolence and idleness of governmental institutions.

This study brings to light multiple cases of evasion and disregard of the law on the part of private security companies. Its main contribution is determining the wage that corresponds to a person working over eight hours a day, and forty-four hours a week according to the current law.

Its most important proposal is the creation of the Superintendent for Private Security to be in charge of overseeing this sector.

### Key words:

Security, private security, private security act, minimum wage, superintendent of private security

\* Original academic article submitted to the Scientific Investigation Center (CINC-ANSP) for publication in the fifth number of the journal Police and Public Security.

## Introducción

Los servicios de seguridad privada en el mundo, están acaparando la atención de gobiernos, organismos internacionales, investigadores sociales, inversionistas y académicos. La creciente preocupación por la seguridad genera una demanda de servicios de seguridad privada cada vez mayor. La expansión del sector también puede explicarse en gran medida por la tendencia a la subcontratación de las actividades de seguridad por parte de un gran número de instituciones públicas y empresas privadas que anteriormente se prestaban estos servicios a sí mismos.

En el Departamento de los Servicios Privados y Estatales de Seguridad de la Academia Nacional de Seguridad Pública (ANSP), se tiene la convicción de que la creciente demanda de los servicios privados debe estar vinculada a la exigencia de un alto nivel de calidad cada vez mayor, junto con la garantía, para quienes contratan servicios de seguridad privada y para los usuarios finales de estos servicios, que se presten de manera profesional sin dejar absolutamente cabida a prácticas abusivas.

Estos factores, obligan al sector de los servicios de seguridad privada a evolucionar hacia un nivel aún más profesional, caracterizado por una imagen seria, con una práctica de valores humanos positivos y basado en un personal con apropiada formación y altamente calificado, que goce de unas condiciones de trabajo salubres, y de un nivel de remuneración adecuado, para lo cual, se requiere de un marco conceptual, jurídico-ético que oriente, norme, impulse, motive, transforme y vitalice el ámbito de la seguridad privada en El Salvador.

Este trabajo pretende ser la fuente que genere futuras investigaciones, así como evidenciar algunos de los problemas más frecuentes y sentidos por los agentes de seguridad privada en El Salvador. Esta es su pretensión, su alcance principal: Generar investigación, para que autoridades nacionales, empresas y clientes consideren los servicios de seguridad cada vez menos como una mercancía. Ya es hora de que los servicios de seguridad privada, asuman su papel como actor genuino en el debate público y social sobre la seguridad.

En la primera sección, se hace un breve recorrido por la historia de la seguridad privada en El Salvador, la cual requiere de una investigación exhaustiva, sin embargo, los pocos datos recolectados sirven para enmarcar el estudio en los hitos más importantes del devenir de esta actividad social.

En el segundo apartado, se expone el marco referencial en sus dos componentes: El marco teórico-referencial que fundamenta la existencia de la seguridad privada, y el jurídico, en el cual se fundamenta el accionar legítimo de la seguridad privada en El Salvador y las principales regulaciones de las leyes salvadoreñas referentes al funcionamiento de las empresas de seguridad privada, las que norman las relaciones empleado-patronales y otras de interés general.

En la tercera parte se explica el método seguido para la consecución del objetivo central: Explorar el estado actual del sector de la seguridad privada. Para lograr estudiarlo y delimitarlo, se analiza el cumplimiento del salario mínimo pagado a los agentes, así como algunas de las condiciones en las que ellos prestan sus servicios.

Pese a que la muestra es muy pequeña respecto del número de agentes capacitados y de los que están trabajando en la actualidad, el estudio permite tener un panorama general de la situación planteada y que además, dadas las

características de los participantes, representan un indicio del comportamiento de la gran población; sobre todo que desde 1997 se escuchan los mismos comentarios, quejas y señalamientos por parte de los agentes en la capacitación, los cuales se materializan en las respuestas emitidas por los encuestados.

La presentación y análisis de resultados se encuentra en el apartado cuarto que es el medular del estudio. Allí se publican los datos en cuadros que clarifican los resultados obtenidos de las respuestas expresadas. Para el análisis se utiliza el estadístico porcentaje, el cual permite clarificar los resultados y darles la dimensión adecuada.

En los apartados quinto y sexto se recogen las conclusiones y las recomendaciones emanadas del análisis de los datos obtenidos en la investigación. Aquí se detallan interrogantes que pueden ser abordadas por investigaciones futuras, cumpliéndose así el objetivo planteado en el alcance de la investigación.

Finalmente, la última parte recoge el glosario y la bibliografía utilizada.

A continuación, se dan las primeras pinceladas de las características de los agentes de seguridad privada y las nuevas interrogantes que deben ser estudiadas en futuras investigaciones.

## **1. Historia de la seguridad privada**

Desde los tiempos de la sociedad primitiva, ha existido la búsqueda permanente de minimizar los riesgos y amenazas provenientes de otras sociedades, así como del interior de la propia y, es por ello, que a través de convenciones, normas e instituciones, se crean las bases de la coexistencia humana y la armonía social, restringiendo la violencia en pos de la seguridad, y esto explica los orígenes de la necesidad de la existencia del Estado.

Los servicios privados de seguridad en El Salvador tienen su origen a principios del siglo pasado, cuando los denominados serenos ofrecían este servicio en calles o zonas determinadas, para lo cual cobraban. Asimismo, los cuidadores de las fincas o haciendas protegían las propiedades de los patronos y recibían un pago por esta labor. Los serenos y cuidadores aparecen como los primeros agentes de seguridad privada.

Al igual que en el resto de países americanos, es un hecho evidente que en El Salvador, en los últimos veinticinco años, las empresas privadas que ofrecen servicios de seguridad se han reproducido de manera constante. En muchos casos, el número de empleados de estas empresas privadas superan con creces las plazas que los Estados Miembros asignan a sus fuerzas policiales. Estudios recientes ponen en evidencia el crecimiento que la oferta privada de seguridad está teniendo a nivel mundial. En este sentido, estas investigaciones señalan que, en el período anterior a la actual crisis económica internacional, los emprendimientos privados comerciales o industriales relacionados con la seguridad en los principales mercados del mundo, mostraron un extraordinario crecimiento que llegó entre los años 2001 y 2005 a tasas que oscilaron entre el 8 y el 9%, lo que implica, un incremento dos veces más rápido que el conjunto de la economía mundial.

### **1.1. Historia de la seguridad privada en El Salvador**

La historia de la seguridad privada en El Salvador, es difícil de rastrear a través del tiempo, al igual que en Latinoamérica y en el mundo.

En palabras de Casas Zamora (2012), “las empresas de seguridad privada no son un fenómeno nuevo en América Latina” ya que como una prolongación en el tiempo de los faroleros de las ciudades españolas, trabajo que fue trasladado a sus colonias americanas poco después de la conquista; sus funciones consistían en anunciar las horas desde las nueve de la noche hasta la cinco de la madrugada, anunciar el tiempo atmosférico, alertar de cualquier peligro y, además, tenían a su cargo el cuidado del encendido y apagado del alumbrado público (Bautista, 2013).

La diferencia entre ser sereno y agente de seguridad, se basa en que aquellos, por lo general, tienen a su cargo un grupo de casas, una cuadra o más, o una colonia, pueden prestar servicio de día o de noche o ambos, en las noches anuncian su presencia con el sonido de un silbato y su “salario” es proveído por las contribuciones de los vecinos. Pocos tienen seguridad social (ISSS) y Fondos de Pensión (AFP). Por su parte, los agentes de seguridad privada son empleados de una empresa de seguridad o de una persona natural o jurídica; perciben un salario fijo y también una posición fija; por lo general realizan su trabajo en un recinto cerrado o en un conglomerado de viviendas, negocios o en instituciones oficiales. Su radio de acción se circunscribe a los recintos descritos. Su actuación, fuera de ellos, es igual a la de cualquier otro ciudadano. Sin embargo, en los barrios y colonias se continúa reconociendo al actual agente de seguridad privado, como “el sereno”.

Sin embargo, la especialización y la organización de los servicios privados de seguridad comienzan a surgir en la década de los setenta, en la cual se da un incremento de la violencia política y social en El Salvador.

Legalmente, en esta década se registra una agencia privada de seguridad (1975), pero ante la creciente polarización social que vive el país, se puede observar otro tipo de servicios como los ejércitos privados de los terratenientes o los grupos paramilitares (Espinoza, 2003).

El Salvador, durante las décadas de los años setenta y ochenta, vivió una de las etapas más difíciles de su historia con una abrumadora conmoción social. Un conflicto armado entre las fuerzas del gobierno de El Salvador y la guerrilla, formalmente declarada en noviembre de 1979 con la llamada “ofensiva”, pero iniciada desde mucho antes, cuyas consecuencias provocaron inseguridad social, desempleo, altos índices de pobreza, bajos niveles de educación, corrupción en todos los niveles, fuga de capitales, un masivo éxodo interno y externo de personas huyendo de la violencia y de la miseria, y otros tantos problemas que limitaron el desarrollo del país.

Durante el conflicto armado (1980-1992), el servicio legal de la seguridad privada tendió a un incremento paulatino. Durante doce años se inscribieron en el mencionado registro de comercio un total de 15 empresas. El servicio de estas agencias estaba orientado principalmente a contratar custodios para la protección de personas o empresas, así como al blindaje de automóviles, entre otros. Estas medidas se consideraban necesarias para paliar la inseguridad, producto de la guerra.

Al finalizar la guerra en 1992, se dio inicio en El Salvador a un proceso de germinación de la democracia pero, durante la transición, se dio un vacío de autoridad que generó desorden social, involución de los valores humanos, predominando los polos negativos, irrespeto a las leyes y violencia.

Las bases de una nueva convivencia social se pactaron entre el gobierno y la insurgencia en una mesa de negociación. Los logros han sido importantes en

varias transformaciones políticas, sociales y económicas, pero el problema de la violencia en el país sigue latente y cada día toma mayor incremento.

Luego del largo período de guerra surgió la necesidad de poner fin al conflicto armado e iniciar un período de negociación que culminó con los “Acuerdos de Paz”, donde quedaron plasmados varios aspectos importantes, que contribuyeron a romper las barreras que impedían el desarrollo del país, lo que trajo consigo la desaparición de los antiguos “Cuerpos de Seguridad”.

Dentro de estos Acuerdos se contempló la creación de una institución de seguridad pública conocida como la Policía Nacional Civil (PNC); todos sus elementos fueron capacitados por la Academia Nacional de Seguridad Pública.

La inseguridad ciudadana se ha convertido en una de las principales preocupaciones de la población, si no la principal, y a pesar de que la PNC ha hecho esfuerzos para disminuir los índices de criminalidad, se cuestiona su efectividad.

Después de firmados los Acuerdos de Paz en Chapultepec, las expectativas de la población se truncaron en lo relativo a la seguridad personal y de sus bienes. Los índices de criminalidad crecieron y la inseguridad percibida se comenzó a sentir en la sociedad. Quienes tenían medios económicos contrataron personal de seguridad o guardaespaldas, a la vez que vigilantes para sus negocios.

Empresarios y exmilitares unieron su capital y su conocimiento para crear empresas de seguridad privada y así ofrecer sus servicios, cada día más demandados. Era evidente que se necesitaba la participación de la sociedad civil, como aporte para mejorar la seguridad de la población salvadoreña.

En este contexto florecen las empresas de seguridad privada, ya que el aumento objetivo de la criminalidad, la percepción subjetiva de inseguridad, y la falta de confianza y garantía en la seguridad pública, han generado una mayor oferta y demanda de estos servicios.

Desde septiembre de 1992 hasta diciembre de 2013 se han graduado 32.242 policías en la ANSP. De junio de 1997 a diciembre de 2013 se han capacitado a 36.510 agentes de seguridad privada. Esto representa un 11.68% más de agentes privados que la PNC. (Departamento de Registro Académico, ANSP, 2014). Pero hay que aclarar que el número de policías activos es muy inferior a este número, ya que unos se han retirado, otros han sido depurados, y también han muerto. La plantilla actual de la PNC ronda los 25.000 efectivos.

Por su parte, el número de agentes de seguridad privada es muy superior a los certificados. Por una parte, el número de agentes que fueron capacitados y que aún están activos son también alrededor de 25.000. Pero, se tiene un estimado de 15.000 agentes en funciones que aún no han recibido la capacitación. Por lo tanto, el pie de fuerza de agentes de seguridad privada se estima entre 35.000 y 40.000 agentes. En la actualidad, algunas empresas tienen más de dos mil personas dedicadas a esta actividad.

Una de las mayores deficiencias es el registro, control y regulación de estos servicios. Se ha carecido de mecanismos rigurosos que lo permitan: La Ley tiene vacíos, y el más evidente es la falta de un Reglamento de la Ley de Seguridad Privada. A catorce años aún no se ha emitido.

En esta ley coexisten ciertas contradicciones, por una parte, se les exige a las personas como requisitos para trabajar; dos requerimientos complementarios uno del otro:

1. Superar un examen psicológico y psicotécnico en la ANSP como requisito de ingreso al curso de capacitación.
2. Recibir y aprobar un curso de capacitación impartido en la ANSP.”

Se entiende que, para que una empresa pueda contratar a una persona como agente de seguridad privada, debe comprobar a través del certificado emitido por la ANSP que cursó y aprobó la capacitación.

Pero, por otra parte, el Art. 20, prescribe:

El personal contratado por las agencias o empresas de seguridad, para desempeñarse como agente de seguridad privada deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Inscribirse en la Academia Nacional de Seguridad Pública, dentro de un plazo que no exceda de 30 días contados a partir de su contratación, a efecto de solicitar la programación de la prueba psicotécnica cuya aprobación satisfactoria constituye requisito de ingreso al respectivo curso de capacitación;
- b. Luego de cumplir con lo establecido en el literal anterior, deberá recibir y aprobar un curso de capacitación que incluye las asignaturas de Procedimientos de Agentes Privados de Seguridad y Derechos Humanos, entre otros, afines a los propósitos de tal adiestramiento, según cupo disponible en la Academia Nacional de Seguridad Pública, donde se desarrollarán los cursos respectivos (Ley de los servicios privados de seguridad).

Según este artículo 20, se permite contratar a personas sin el certificado o diploma que garantice el cumplimiento del requisito de trabajar en seguridad privada únicamente con este requisito. Sólo entre el 7 de octubre de 2013 y el 17 de enero de 2014 se capacitaron a 187 personas que tenían más de dos años y hasta 18 de estar trabajando en seguridad privada en forma irregular e ilegal. Pese a lo pequeño de la muestra tomada, es un indicador que un 55% de la población está en estado ilegítimo trabajando como agente de seguridad privada. En la ANSP se tienen evidencias de que al menos un 25% de agentes de las empresas legales, aún no tienen su certificado de la capacitación.

También existen algunas laxitudes, este mismo Art. 20 es un ejemplo: Por una parte, les permite a las empresas contratar a personas sin el certificado de la ANSP, e “inscribir” al infractor al examen psicotécnico, pero luego las empresas han interpretado que no les obliga enviar al agente, ni al examen, ni a la capacitación. De todas maneras no cumplen con ninguno de los dos literales.

Lo cierto es que la redacción contradice la letra y el espíritu con la que se emitió la Ley de Seguridad Privada y se da lugar a interpretaciones para evadir su cumplimiento. Además falta el reglamento que la Ley misma ordenó y que el ejecutivo, tras más de trece años de vigencia, aún no ha emitido y, por lo tanto, es inaplicable y prácticamente nula.

Diferentes medios de comunicación calculan que el sector mueve entre seiscientos y novecientos millones de dólares, posee un pie de fuerza de más de treinta mil efectivos entre administrativos, operativos y agentes de seguridad, y no está debidamente regulado administrativa, operativa, comercial, fiscal, ni laboralmente, ya que se procura evitar el cumplimiento de todas las leyes referidas a cada área.

Debido a que en los inicios de la seguridad privada los registros los llevaban los cuerpos de seguridad, los cuales fueron suprimidos por los Acuerdos de Paz, al parecer no se custodiaron debidamente, por lo que no se ha podido tener acceso a ellos, y es por esto que no se tiene una fecha exacta del surgimiento de dichas empresas.

Tras los Acuerdos de Paz hubo proliferación de empresas, surgió la necesidad de crear la División de Registro y Control de Servicios Privados de Seguridad de la PNC (DSCEPSP), la cual comenzó a funcionar en el mes de diciembre de 1994, quedando adscrita a la División de Seguridad Pública y, desde entonces, las empresas dedicadas a este sector se deben apegar a las disposiciones legales dictadas por la Policía Nacional Civil, la cual se encarga de regular todo lo relacionado a la tenencia y almacenamiento de armamento y equipo, control de personal contratado, clientes y clases de servicios prestados.

La DSCEPSP, ha comunicado verbalmente al Departamento de los Servicios Privados de Seguridad acerca de una reestructuración interna de la PNC. Se informa que la División pasó a ser un Departamento de la Policía. Esta información también fue difundida por los altos mandos de la PNC a través de los medios de comunicación social.

Desde 1994, fecha en que la PNC inicia el registro de los servicios privados de seguridad, se observa un incremento continuo de la oferta y la demanda de estos servicios. El crecimiento se centra especialmente en aquellos orientados a la protección de la vida, integridad física y bienes materiales; es decir, guardias de seguridad para empresas, colonias o personas particulares; protección a mercadería y pago de planillas o valores en tránsito.

En la actualidad, los decretos legislativos 226 y 227 de fecha 24 de enero de 2001, facultan a la PNC para ejercer el Registro y Control de los Servicios de Seguridad del Estado, Autónomas y Municipalidades, así como, los servicios privados de seguridad. Al contar con un respaldo legal e institucional, surge la necesidad de crear una doctrina, una filosofía de trabajo y consecuentemente reforzar la identidad y sello personal de la división o, mejor todavía, la creación de una Superintendencia de Seguridad Privada.

La seguridad privada es un sector en auge y crecimiento constante, que ha experimentado en los últimos años una gran expansión tanto de productos como de servicios de seguridad. La importancia de este tipo de empresas es que son útiles para los sectores de comercio, industria y servicio; pero así mismo, se puede reforzar y complementar la labor de la seguridad pública en general.

Autoridades de la ANSP y de la PNC estiman que hay que estudiar fórmulas que garanticen el desarrollo profesional, ampliar las categorías laborales y responder a la creciente demanda de especialización.

Los servicios de seguridad privada han tenido una dilatación cuantitativa durante la última década, lo cual está relacionado con la inseguridad de la población dado el auge delincencial y de violencia que en esta sociedad se ha visto incrementado.

Así mismo, otra serie de factores que se asocian al aumento de empresas de seguridad son: La falta de mecanismos y controles sobre estos servicios, la poca credibilidad de la población en el sistema de justicia; y, una labor policial que, aunque importante, no ha logrado controlar la criminalidad.

La seguridad privada la constituyen empresas dedicadas a proveer servicios de vigilancia física y control de acceso para protección de los bienes e instalaciones del cliente, así como también de las personas que allí laboran y/o ingresan, para tal efecto las empresas asignan los puestos de vigilancia que el cliente solicita.

## 1.2. La Academia Nacional de Seguridad Pública

La Ley Orgánica de la Academia Nacional de Seguridad Pública (ANSP) en su Art. 3, determina como primera atribución la de formar profesionalmente a los miembros de la PNC, según requerimientos que ella exija y conforme lo que establece la Ley Orgánica de la Policía Nacional Civil; Decreto No. 195 del 27/02/1992, emitida el 27/02/1992 y publicada en el Diario Oficial No. 42, Tomo No. 314. Fecha de publicación: 03/03/1992.

En el año 2000 la Asamblea Legislativa emitió el Decreto N° 227, y en el Art. 20 en los literales f. y g. decreta que el personal contratado por las agencias o empresas de seguridad, para desempeñarse como agentes de seguridad privada entre otros requisitos debe “inscribirse en la Academia Nacional de Seguridad Pública” y “deberá recibir y aprobar un curso de capacitación en la misma ANSP, donde se desarrollarán los cursos respectivos.

De esta manera el legislador confiere a la ANSP otra función: Capacitar a las personas que trabajan en el sector de la seguridad privada. Mientras no se cambie esta Ley es atribución de la ANSP capacitar a los agentes. Por otra parte, algunas empresas han estado interesadas en asumir la capacitación. Es difícil prever la calidad, costo y condiciones de la capacitación en manos privadas, si teniendo la obligación legal de hacerlo a través de la ANSP no lo hacen. Un hecho grave y generalizado es la falsificación de certificados de estudios de educación básica y de los Diplomas de la ANSP.

El lunes 23 de junio de 1997 iniciaron las primeras capacitaciones en seguridad privada, impartidas por la ANSP, hasta el presente (2014). Hasta diciembre de 2013 se habían impartido 736 cursos o promociones.

### Las pruebas psicotécnicas

Aunque la Ley establece que el personal contratado para desempeñarse como agente de seguridad por las agencias o empresas de seguridad, debe aprobar el examen psicotécnico y la capacitación, en la práctica la ANSP ha tenido que capacitar tanto a personas que desean entrar al sector, como a las personas que ya han sido contratadas por las empresas, inclusive con años de laborar.

El número de convocatorias a exámenes en estos 17 años se presentan en el siguiente cuadro, así como el número de personas inscritas, tanto por empresas de seguridad, servicios propios o personas naturales.

**Cuadro 1**  
**Estadísticas de personas inscritas para el examen psicotécnico**  
**Junio de 1997 a julio de 2011**

Número de convocatorias	Aspirantes inscritos	Total de inasistencia	No aptos	Total de aptos
392	53,535	11,930	3,987	37,612
	%	22%	7%	70%

Fuente: Departamento de los Servicios Privados y Estales de Seguridad. ANSP.

El número de personas que fueron inscritas a las 392 pruebas que se realizaron desde junio de 1997 hasta el 28 de julio de 2011 fueron 53.535. El total de personas aptas para realizar la capacitación fue de 37.612, quienes representan más de las dos terceras partes de los inscritos. Un dato importante de resaltar es que hubo un 22% de inasistencias. Las causas, son de tipo personal, enfermedad, no desea hacer el curso por el costo o porque no tiene aprobado el sexto grado. Pero lo más común es que las empresas los inscriben pero no los envían, ni les avisan siquiera. La mayoría del 7% de no aptos, continúan trabajando en las empresas pese a que no saben leer o escribir o no entienden lo que leen y no han cursado la capacitación en la ANSP. Esta información se envía a la DRCSPS como colaboración para el control de las empresas de seguridad privada.

**Cuadro 2**  
**Estadísticas de personas inscritas para el examen psicotécnico.**  
**Diciembre de 2012 a febrero de 2014**

INSCRITOS	4,673	% Respecto a los inscritos	% Respecto a los presentes
	Aspirantes		
Presentes	3,218	%	%
Aptos	2,858	61%	89%
No aptos	360	8%	11%
No se presentaron	1476	32%	

Fuente: Departamento de los Servicios Privados y Estales de Seguridad. ANSP.

Los datos que corresponden de diciembre de 2012 a febrero de 2014, son los siguientes: Se inscribieron 4.673 personas, entre agentes privados, inscritos por sus respectivas empresas y personas naturales que no trabajan aún como agentes de seguridad privada. El número de aprobados en este período fue de 2.858; los No aprobados fueron 360; por su parte 1.476 no se presentaron. De éstos, 1.436 fueron agentes inscritos por las empresas y 40 fueron personas naturales.

**Cuadro 3**  
**Comparación de las estadísticas de las pruebas psicotécnicas en los períodos 1997-2011 y 2012-2014**

Aspirantes	1997 - 2011	%	2012 - 2014	%
Inscritos	53,535	100%	4,673	100%
Aptos	37,612	70%	2,858	61%
No Aptos	3,987	7%	360	8%
No se presentaron	11,930	22%	1,476	32%

Fuente: Departamento de los Servicios Privados y Estales de Seguridad. ANSP.

Al comparar los dos períodos, se observa que hay un descenso en el porcentaje de aptos, pese a que las pruebas que se aplican son más sencillas que las ocupadas en el primer período, ya que por mandato de la primera Ley se debía evaluar aspectos de personalidad del evaluado; a partir del año 2000 con la nueva Ley, las pruebas se limitan a cumplir con lo ordenado por ella: “la prueba psicotécnica cuya aprobación satisfactoria constituye un requisito de ingreso al respectivo curso de capacitación”. Los aspectos de personalidad y salud mental con la nueva Ley son responsabilidad de cada empresa.

### Los cursos de capacitación

La misión del Departamento de los Servicios Privados y Estales de Seguridad, es contribuir al fortalecimiento de la seguridad ciudadana, mediante la formación de los agentes de seguridad privada y de las instituciones públicas.

De acuerdo a la Ley de Seguridad Privada y del manual de funciones de la ANSP la principal función de este departamento es capacitar a personas para que puedan trabajar como agentes de seguridad privada. Se han capacitado a: Agentes de seguridad privada, vigilantes independientes, investigadores privados, servicios propios de protección, y a agentes de seguridad de instituciones públicas, autónomas y municipales.

Hay que anotar que la capacitación es de contenidos básicos, por lo mismo, hasta el momento solamente se expide el certificado o diploma genérico en “seguridad privada”. Se tienen planes de expansión para recapacitar a los ya capacitados e iniciar las capacitaciones especializadas acordes con las necesidades del sector.

El plan de estudios se desarrolla así: Se hace la inscripción a las pruebas psicotécnicas, se inscriben al curso previa aprobación de la prueba psicotécnica, se desarrolla el curso que dura cinco días, y finalmente se imparten cuatro asignaturas: Salud mental, derechos humanos, orientación jurídica e intervención del agente de seguridad privada.

En el desarrollo de la capacitación se utilizan los siguientes instrumentos didácticos: Programas de estudios, planes de clase, cartas didácticas, manual del agente, material didáctico escrito y audiovisual, material técnico: Pistolas, esposas, cinturones, bastones pedagógicos y mapas de riesgos.

El procedimiento para la inscripción a la capacitación se lleva a cabo así:

1. Las empresas presentan la lista de personas a inscribir a la prueba psicotécnica, y los documentos respectivos. (Certificado de 6° grado y DUI).
2. Se ingresan los datos al sistema y se determina la fecha de la prueba. (Calendario preestablecido).
3. Al presentarse al examen, los aspirantes deben identificarse con su DUI y mostrar el certificado de sexto grado mínimo o constancia de estudios del mismo grado o superior.
4. Terminada la prueba, el Departamento de Convocatoria envía el listado de resultados y se continúa de la siguiente manera: Si el aspirante está aprobado y desea inscribirse a los cursos se procede así: Llena un formulario con datos personales, se revisa nuevamente la documentación personal, se autoriza el pago correspondiente en la Tesorería de la ANSP, y se determina la fecha de inicio del curso. (Calendario predeterminado).
5. Si en la evaluación se declara “no apto”, debe volver a iniciar el proceso. Por lo general la prueba es reprobada por personas que, o no saben leer y escribir o son analfabetas funcionales, es decir, que no saben interpretar lo que leen.

El procedimiento para la realizar la capacitación es sencillo: Se inscribe para el curso presentando la documentación legal y el recibo de pago por US\$50.00. (Acuerdo 92 del Ministerio de Hacienda el 12 de enero de 2006).

Luego de realizada la capacitación en seguridad privada, se envía a Secretaría General el listado de aprobados en el curso y los certificados para firma del Director General.

**Cuadro 4**  
**Capacitaciones en seguridad privada impartidas por la ANSP**

AÑOS	CAPACITACIONES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
1997 - 2014	745	1.254	35.597	36.851

Fuente: Departamento de los Servicios Privados y Estales de Seguridad. ANSP

Hasta diciembre de 2013 se han impartido 745 capacitaciones. Las mujeres que han asistido son 1.254 y los hombres 35.597. En total son 36.851 personas.

Dentro de estos datos se incluyen a 1.346 agentes de seguridad que trabajan en instituciones del Estado y a 522 agentes de los Cuerpos de Agentes Municipales, conocidos como CAM, capacitados entre 2012 y 2013.

El curso que brinda la ANSP comienza el día lunes y culmina el día viernes de la misma semana. La hora de inicio es a las 7:30 a.m. y la salida es a las 3:30 p.m. Son recibidos en las aulas donde recibirán el curso toda la semana y al finalizar el día viernes se realiza un sencillo acto de graduación.

**Cuadro 5**  
**Número de personas capacitadas en seguridad privada entre**  
**junio de 1997 y marzo de 2014**

PERIODO DE JUNIO DE 1997 AL 2014					
	AÑOS	CURSOS REALIZADOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
1997	1	23	24	2,876	2,900
1998	2	45	27	4,863	4,890
1999	3	45	34	3,360	3,394
2000	4	45	47	2,106	2,153
2001	5	44	59	2,512	2,571
2002	6	50	95	3,544	3,639
2003	7	23	54	1,618	1,672
2004	8	23	23	966	989
2005	9	19	25	594	619
2006	10	39	17	475	492
2007	11	42	19	523	542
2008	12	42	51	748	799
2009	13	38	66	1,093	1,159
2010	14	75	159	2,728	2,887
2011	15	68	232	3,435	3,667
2012	16	48	101	2,130	2,231
2013	17	67	186	1,720	1,906
2014	18	9	35	306	341
	<b>TOTALES</b>	<b>745</b>	<b>1254</b>	<b>35,597</b>	<b>36,851</b>

Fuente: Elaboración propia.

En la ANSP se está dando una metamorfosis. De ser una Academia se está transformando en un Instituto de Educación Superior en Seguridad. IES-ANSP.

El proceso de formación de los Agentes de Seguridad Privada (ASP) a desarrollarse en el IES-ANSP, puede apreciarse como formación inicial, entendiéndola como aquella que brinda al agente las competencias mínimas y genéricas para el desempeño de su función. Al concebirse de esa manera, se abre las puertas a posibles modificaciones como brindar formación continua, que permita ampliar las competencias del ASP, ello claro, aceptando que éstos requieren de una formación en competencias complejas.

## 2. Marco conceptual

Esta investigación versa sobre las personas. Se ha tenido en cuenta a algunos que trabajan en el sector de la seguridad privada y a otros que planeaban vincularse posteriormente a la capacitación de la ANSP. Por esto, se debe fundamentar desde el inicio que se trata de la dignidad de cada uno de ellos y de los derechos que de ella se derivan, reconocidos en El Salvador por la Constitución, protegidos por leyes y supra emanados de Convenios Internacionales (DRAE, 2001).

El término dignidad deriva del vocablo en latín *dignitas*, y del adjetivo digno, que significa valioso, con honor, merecedor. La dignidad es la cualidad de digno e indica, por tanto, que alguien es merecedor de algo o que una cosa posee un nivel de calidad aceptable. La dignidad humana es el derecho que tiene cada ser humano, de ser respetado y valorado como ser individual y social, con sus características y condiciones particulares, por el solo hecho de ser persona.

La dignidad humana es un valor o un derecho inviolable e intangible de la persona, es un derecho fundamental y es el valor inherente al ser humano porque es un ser racional que posee libertad y es capaz de crear cosas.

Uno de los derechos que provienen de hecho de ser un “ser humano” es la seguridad (del latín *securitas*, *-ātis*), cualidad de seguro, esto es, libre y exento de todo peligro, daño o riesgo. (DRAE, 2001). Seguridad, en su más elemental acepción, significa “certeza, tranquilidad y calma”. Además, la palabra seguridad connota “libre o exento de peligro, daño o riesgo” (Alarcón y Bermúdez, 1988).

Técnicamente la seguridad es el conjunto de medidas y acciones que se adoptan para brindar confianza y tranquilidad, y proteger un ente contra determinados riesgos a que está expuesto.

La palabra seguridad se define como un estado de confianza y tranquilidad de una persona o grupo humano basado en el convencimiento de que no existe ningún peligro o riesgo a qué temer, después de haber adoptado una serie de medidas o establecido normas que eliminan las posibilidades que se presenten (Valencia y Aguedo, 2011).

La vigilancia (del latín *vigilantia*), es el cuidado y atención exacta en las cosas que están a cargo de una persona por sí misma o a través de algún medio físico, electrónico, lógico o de observación. Por lo tanto, el servicio ordenado y dispuesto para vigilar, se conoce como vigilancia. Puede tratarse del servicio prestado por una compañía privada (ya sea mediante guardias o equipos tecnológicos como cámaras de video), por agentes privados o por las fuerzas públicas de seguridad.

La vigilancia por sistema es el procedimiento de control de personas, objetos o procesos dentro de métodos para la conformidad de normas esperadas o deseadas en sistemas confiables para control de seguridad social. La palabra “vigilante” proviene de los primeros centinelas establecidos en la Antigua Roma bajo el nombre de «*Vigiles*».

La seguridad es una de las obligaciones primordiales del Estado, si bien hay autores de la filosofía política clásica como Thomas Hobbes (2009), por ejemplo, que indican que es la principal.

De ahí que su estudio haya sido objeto tradicional de análisis por parte de los especialistas de la filosofía política, la ciencia política, la administración pública y las políticas públicas.

### 2.1. Seguridad privada

Diego Torrente (2003), dice que para las teorías pluralistas, los conceptos de “público” y “privado” tienen diversos significados. Uno es relacionar lo público con el Estado y con la autoridad estatal, y lo privado con el mercado. Otro es espacial, continúa diciendo, distinguiéndose entre espacios públicos (comunes) o privados (restringidos). Y agrega,

*La seguridad privada no se centra sólo en los espacios privados. Una buena parte de su negocio gira en torno a los espacios semipúblicos, es decir, espacios privados pero de afluencia masiva de personas (centros comerciales, complejos deportivos, instituciones educativas, hospitales, mercados, y un largo etcétera) (Torrente, 2003).*

La seguridad ciudadana deja de ser un monopolio del Estado y se convierte en un sector de actividad más en el que concurren la iniciativa privada, la social y la pública.

Uno de los efectos más preciados de la seguridad es la calidad de vida, que tiene que ver con las condiciones adecuadas para que el ser humano pueda realizar todas sus potencialidades. Esas condiciones implican cuestiones como bienestar material, salud física y psicológica, acceso a la cultura, un medio ambiente sano, justicia social, y también seguridad.

El concepto va más allá de la idea económica de “nivel de vida” (consumismo, desarrollo), o de la idea cultural de “estilo de vida”. La idea de seguridad aparece asociada a la noción de calidad de vida de dos formas. El aumento de la riqueza, el bienestar y la calidad de vida pueden aumentar la demanda de seguridad ya que ésta es una dimensión y una condición para disfrutar de aquélla.

Por su parte, el aumento de la riqueza también puede venir acompañado de desigualdad. Los agravios y tensiones sociales pueden provocar mayor inseguridad objetiva, de hecho no “pueden”, sino que ya la provocaron en El Salvador. El efecto al final es que la calidad de vida, paradójicamente, genera inseguridad, sobre todo cuando la distribución de los beneficios de la riqueza es inequitativa o, por ser de origen dudoso, genera mayor corrupción. Ese proceso paradójico explicaría la enorme demanda de seguridad para prevenir la inseguridad.

Prevenir es hacer cosas para evitar que se materialice un riesgo, o bien, si sucede, que el daño sea el menor posible. Actuar cuando ya el incidente se ha producido, no es prevenir. Una limitación es que las policías públicas, sobre todo las orientadas a la persecución de delitos, tienen poca tradición preventiva. Principalmente en el ámbito latinoamericano, y sobre todo en el salvadoreño, donde se han dado los programas de “la mano dura y la súper-dura”, seguida por una “tregua” mal diseñada y mal acompañada por las esferas oficiales.

Sin embargo, la seguridad privada vende prevención (evitación de daños y pérdidas), que es un producto que se demanda. El riesgo para la seguridad pública es haber perdido ese “mercado” de la disuación frente a la seguridad privada.

Dos hechos importantes se han dado, uno a nivel de la Comunidad Europea ([www.CoESS.eu](http://www.CoESS.eu)) y otra en Colombia ([www.supervigilancia.gov.co](http://www.supervigilancia.gov.co)):

- a. La Confederación de los Servicios de Seguridad Europeos (CoESS) es la organización europea de 26 asociaciones de empresarios privados de seguridad nacionales. Fue fundada en 1989. CoESS es la única organización patronal europea representativa para defender los intereses de la industria de servicios de seguridad privada. Es reconocido por la Comisión Europea (Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión) como interlocutor social sectorial europeo de conformidad con los Tratados europeos.
- b. La CoESS representa 19 Estados miembros de la UE y un total de 24 países, lo que se traduce en unas 60.000 empresas de seguridad privada que emplean

a un total de 2,2 millones de empleados de seguridad privada. La industria de los servicios europeos de seguridad privada genera una facturación anual de unos € 34,2 mil millones de euros.

- c. La CoESS y la 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, la CoEES y la 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 un 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.

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.

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.

- d. En Colombia se ha creado la Superintendencia de Seguridad Privada, la cual tiene por objeto, promover, regular y fiscalizar las entidades, servicios o actuaciones del personal y medios en materia de Seguridad Privada y sus modalidades en todo el territorio nacional. Su misión es ejercer el control, inspección y vigilancia sobre la industria y los servicios de vigilancia y seguridad privada en Colombia, asegurando la confianza pública en los mismos con un adecuado nivel técnico y profesional en la prestación de éstos, combatiendo la ilegalidad y contribuyendo con las autoridades en la prevención del delito. ([www.supervigilancia.gov.co](http://www.supervigilancia.gov.co))

El Dr. Edgardo Frigo (2004), da tres observaciones contundentes acerca de la seguridad privada:

- 1) El sector de la seguridad privada está compuesto por una gran cantidad de efectores individuales y organizacionales que brindan servicios de seguridad, vigilancia, protección, investigaciones y otros múltiples conexos a particulares, empresas, instituciones, reparticiones gubernamentales y otros demandantes.
- 2) Se trata de un sector económico muy joven. Las empresas de más de 30 años de existencia en el sector son la excepción más que la regla, y la inmensa mayoría de los actuales oferentes de servicios de seguridad privada en Latinoamérica tienen menos de diez años de existencia.

- 3) En los últimos quince años, como sector de la vida económica, la seguridad privada ha ganado un lugar de relevancia tanto en el mundo como en la región centroamericana. Además de sus cifras de ventas, muy importantes por dimensión y tasa de crecimiento, la seguridad privada se ha convertido en uno de los principales creadores de empleo formal, en un aporte sustancial en la mejora de la situación general de seguridad en todo el mundo.

Ahora bien, cuando lo que las fuerzas públicas comprenden por seguridad, no coincide con lo que los ciudadanos consideran seguridad, no es la población la que está equivocada. El concepto “seguridad” que tiene la población incluye muchos factores, y el delito es sólo uno de ellos. La población no piensa en términos de delito sino de riesgo, y así demanda seguridad sin apellidos.

Luego entonces, se puede definir el término “seguridad privada” a los servicios integrales de seguridad y protección que se brindan a personas físicas y morales tanto públicas como privadas en áreas diversas y específicas tales como vigilancia, traslado de valores, protección física a individuos, resguardo de bienes muebles e inmuebles, prevención y combate de incendios y contingencias naturales e intencionales, etc. Estas empresas están formadas con capital esencialmente privado y sujetas al régimen legal, fiscal y financiero correspondiente y supervisadas por el gobierno.

Estas empresas generan prestaciones laborales y sociales para más de 25.000 agentes de seguridad, un sueldo fijo para el ingreso familiar, aunque los sueldos son muy bajos, al menos en El Salvador, y sobre ello falta mucho por hacer, en especial en lo concerniente al pago de horas extras, diurnas y nocturnas, domingos y días feriados, así como asignar un día de descanso (no día libre), el pago de las vacaciones anuales y de las indemnizaciones en caso de despido, sin dejar de mencionar, el pago oportuno del seguro social (ISSS) y el fondo para pensión (AFP).

Algo importante y muy cierto es el hecho de que las empresas de este ramo no son corporaciones policiales, pero si dan protección a personas, instalaciones y valores, por ende, se deben preparar para prevenir delitos, corrupción y agresiones externas. Luego entonces, deben recurrir al estudio del fenómeno delictivo con base en ciencias como la criminalística, la criminología y otras tecnologías y ciencias aplicadas al desarrollo de materiales e invenciones que permitan combatir al crimen común y al organizado.

No son corporaciones policiales, pero al entrar en lo semipúblico, es evidente que tienen que adquirir una visión disuasiva. Ello las acerca a este perfil. No obstante, y sin perder de vista su naturaleza y objetivos, conservan su independencia moral y de criterio por el simple hecho de que un guardia privado tiene sus propias funciones de acuerdo a las leyes y no es tampoco un detective. Debe tener preparación física y mental para afrontar un hecho delictivo, pero hasta ahí.

Por supuesto, este tipo de instituciones ha tenido sus episodios negros. Por ejemplo, cuando agentes privados armados han agredido a golpes o a balazos a civiles y transeúntes. Como todo, no son perfectas ya que son humanas. Sin embargo, es importante pensar en darle una formación deontológica y ética a sus elementos. Ya hay bastante con los delincuentes, que en muchos casos también eran policías o ex policías y golpeadores con placa, como para soportar a otra clase nueva de gorilas, y esa es la razón por la cual se deben transformar las empresas privadas de seguridad más seguras con unas actitudes más éticas y más humanas.

Ello también requiere el diseño de un perfil, de programas de capacitación, que a las empresas de seguridad privada les hace mucha falta y sobre lo cual las

autoridades no les dan incentivos, ni las presionan para fomentarlos. Hace falta que las asociaciones que aglutinan a las compañías de este sector tengan una especie de Estado Mayor encargadas del desarrollo tecnológico, de la doctrina, de la ética, de los valores humanos, por poner algunos ejemplos.

1. La prestación brindada por empresas habilitadas por la ley, contratadas por personas físicas, o personas jurídicas de carácter privado o público, con el fin de ejercer actividades de seguridad complementarias de la seguridad pública, muchas veces sólo lo solicitan en lo concerniente a tareas de disuasión, protección de personas, resguardo de bienes, tratando de minimizar sus efectos en caso de que se produzcan.
2. En algún sentido tienen funciones semejantes a las fuerzas del orden público, brindando servicios tales como de seguridad física de personas, bienes y corporativos, protección, investigaciones, custodia de valores, vigilancia de áreas públicas, semipúblicas y privadas, espectáculos masivos, etc., contando en muchos casos con medios y tecnología mayores que las fuerzas públicas.
3. Sus clientes son tanto las personas naturales, como las empresas e incluso las instituciones públicas.
4. En El Salvador se autoriza la portación de armas. Para ello deben tener licencias especiales de tenencia, y portación de armas. Sin embargo, algunas instituciones restringen su uso a las porterías de los edificios, en especial en instituciones educativas y las de salud.
5. La seguridad privada, no es autoridad pública, ni puede ejercer esa tarea; no tiene por fin, perseguir el delito, solo pueden realizar requisas personales o de vehículos dentro de su perímetro privado asignado, no pueden realizar detenciones a menos que sean "*in fraganti*", (como lo puede hacer cualquier ciudadano); tampoco ejecutar allanamientos, ni acciones de desalojo, ni ser un elemento de represión, sino que le cabe fundamentalmente dentro de su ámbito y en forma restrictiva la tarea preventiva de vigilancia, disuasión y alerta temprana, pudiendo incluso colaborar ante el pedido de las autoridades, pero jamás les cabe asumir cualquier otra función en materia de seguridad pública o de seguridad nacional, ámbitos absolutamente reservados al Estado.
6. En la actualidad, el incremento de la inseguridad, no solo es una percepción, es una realidad que se vive y sufre en carne propia por la ciudadanía. Las fallas en la eficacia en la seguridad pública se han ido incrementando en forma contundente, haciendo evidente que las fallas queden en clara evidencia en cuanto a los temas relacionados con la delincuencia, principalmente juvenil.
7. Dentro de las estructuras de seguridad privada, pueden identificarse dos tipos claramente diferenciados: Las Empresas de Seguridad Privada (ESP) y las Empresas Militares de Seguridad Privada (EMSP), aunque en ambos casos brindan una amplia oferta de servicios en el campo de la seguridad, se diferencian por sus capacidades, alcance y el ámbito de acción.

Este trabajo se refiere exclusivamente a las Empresas de Seguridad Privada (ESP), que de acuerdo a la Ley de Seguridad Privada son los vigilantes independientes y asociaciones de vigilantes, las agencias de detectives privados, los servicios propios de protección patrimonial y todas las personas que tengan que ver con la seguridad privada.

8. Instituciones y autoridades nacionales, empresas y clientes consideran los

servicios de seguridad como una mercancía regida por la oferta y la demanda. En la actualidad, se hace hincapié en la importancia de la seguridad para que la industria de los servicios de seguridad privada asuma su papel como actor genuino en el debate público y social sobre la seguridad.

9. El objetivo debe ser la profesionalización del sector que tiene en sus manos la responsabilidad del cuidado de la vida e integridad de las personas y sus bienes.
10. La competencia entre empresas para obtener y mantener clientes es feroz. En esta situación o bien la empresa de seguridad adopta conductas fraudulentas o delictivas para proteger su margen de ganancias, o resigna ganancias netas; en ambos casos con consecuencias peligrosas para clientes, sus bienes y usuarios.
11. El sector de seguridad privada se compone en esencia de mano de obra humana.
12. En el sector comercio y servicios, en el cual se incluye a la seguridad privada, el salario mínimo es de US\$240.40, vigente desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2014, de acuerdo al Decreto Ejecutivo 104, aprobado el 1 de julio de 2013.

El siguiente aumento al salario mínimo de El Salvador se hará efectivo el 1 de enero de 2015, en el cual se hará un incremento del 4% al sueldo mínimo actual.<sup>1</sup>

13. Las empresas han encontrado la forma de trasladar a sus proveedores los descuentos que hacen a sus clientes, pero también lo hacen pagando aranceles inferiores a los de la común práctica en el sector que es el salario mínimo. Esto sucede, cuando contratan a personas que no tienen alguno de los requisitos que la Ley de Servicios Privados de Seguridad exige.
14. Los principales motivos esgrimidos para la contratación como agentes de seguridad por parte de algunas empresas son dos: No haber cursado el sexto grado como mínimo; a veces contratan personas analfabetas, y el segundo es no tener “el diploma de la ANSP” que acredita al portador haber realizado la capacitación que exige el Art. 20 de la mencionada Ley.
15. Si lograr eficiencia en el servicio de seguridad minimiza el riesgo, éste se incrementa al contratar a personas sin la debida preparación académica y operativa; en ambos casos se pone en peligro no solo la posición contratada, sino también la integridad y la vida de las personas, incluidas clientes, usuarios, visitantes y la del mismo agente.

1 Visto en: Salario mínimo en El Salvador 2014. [www.elsalvadormipais.com](http://www.elsalvadormipais.com). GrupoSV el 20 enero 2014. Para los años posteriores al 2015 deberá haber otra evaluación y tomarán las decisiones pertinentes, puede ser mantenerlo o aumentarlo.

## 2.2. Marco jurídico

El marco jurídico está compuesto por el conjunto de leyes que norman la actividad de la seguridad privada en El Salvador. Este marco tiene antecedentes que sin ser Ley de la República sirvieron de guía referencial para construir la legalidad de la seguridad privada, éstos son los Acuerdos de Paz.<sup>2</sup>

La siguiente lista contiene la normativa vigente para el año 2014:

- a) Constitución de la República de El Salvador (1983). Base y fundamento de la legislación salvadoreña y garante de los derechos de las personas.
- b) Ley de los Servicios de Seguridad Privada. (Decreto Legislativo No. 227 del año 2000.) Es la Ley que genera, vuelve operativo el registro y establece los controles del sector de seguridad privada.
- c) Ley de Control y Regulación de Armas de Fuego, Municiones, Explosivos y Artículos Similares. (Decreto Legislativo No. 655 del año 1999). Reglamenta la tenencia, el porte y el uso de las armas, en especial para las empresas que sean propietarias de ellas y para los agentes de seguridad como propietarios o usuarios de ellas.
- d) Código Penal de El Salvador (Decreto Legislativo No. 1030 del año 1997) y el Código Procesal Penal de El Salvador (Decreto Legislativo No. 733 del año 2009). Son el marco regulatorio que tipifica cualquier acto ilegal e ilícito, y la formalidad que se debe cumplir para su ejecución a todos los involucrados en la industria de la seguridad privada.
- e) Ley Orgánica de la Policía Nacional Civil (Decreto Legislativo No. 269 del año 1992). La PNC es la encargada de hacer cumplir toda la normativa legal a los intervinientes en la seguridad privada.
- f) Código de Trabajo de El Salvador (Decreto Legislativo No. 15 del 23 de junio de 1972). Regula las relaciones entre los patronos y las empresas de seguridad, con los empleados y agentes de seguridad privada.
- g) Ley de Administración y Ahorro de Pensiones (Decreto No. 927 del 20 de diciembre de 1996). Establece las instituciones, normas y procedimientos que permiten la administración de los recursos destinados a pagar las prestaciones que deban reconocerse a sus afiliados para cubrir los riesgos de invalidez común, vejez y muerte de acuerdo con esta Ley.
- h) Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (Decreto No. 1263 del 8 de febrero de 1985). Regula la seguridad social y cubre los riesgos de los trabajadores.
- i) Código de Comercio de El Salvador (Decreto No. 671 del 26 de mayo de 1970). Regula a los comerciantes, los actos de comercio y las casas mercantiles.

2 Ver: Acuerdos de Paz en El Salvador, 1992. <http://www.elsalvador.com/noticias/especiales/acuerdosdepaz2002/nota4.html#CAPOII>

- j) Las leyes fiscales y sus reglamentos. Ministerio de Hacienda. Contiene los principios y normas jurídicas aplicables a todos los tributos internos.
- k) Tratados y convenios ratificados entre El Salvador-OIT aplicables. El Estado salvadoreño firma y ratifica instrumentos de aplicación en El Salvador.

### 2.2.1. Los Acuerdos de Paz

En octubre de 1989, el secretario general de las Naciones Unidas, Sr. Javier Pérez de Cuellar, informó a la Asamblea General y al Consejo de Seguridad sobre el Acuerdo suscrito el 15 de septiembre en la Ciudad de México entre el Gobierno de El Salvador y el Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional (FMLN), para entablar un proceso de diálogo con el objeto de poner fin por la vía política al conflicto en El Salvador. En diciembre de 1989, en forma separada, el Gobierno del presidente Alfredo Cristiani y el FMLN, pidieron al secretario general que les asistiera en la búsqueda de la paz. Esta idea también quedó reflejada en la declaración de los cinco presidentes centroamericanos en una reunión en San José, Costa Rica, en el mismo mes.

Los esfuerzos del secretario general y de su representante personal para Centroamérica, Sr. Álvaro de Soto, se orientaron en buscar un formato que permitiera impulsar el proceso que se establecía bajo sus buenos oficios con el objeto de obtener el fin del conflicto armado en El Salvador. Tal marco quedó establecido en el llamado Acuerdo de Ginebra del 4 de abril de 1990, que señaló los cuatro objetivos del proceso: Terminar el conflicto armado por la vía política, impulsar la democratización del país, garantizar el irrestricto respeto a los derechos humanos y reunificar a la sociedad salvadoreña.<sup>3</sup>

El numeral 10, literal d, del capítulo I, Fuerza Armada, de los Acuerdos de Paz, reconoce la necesidad de la seguridad privada e instaura el marco dentro del cual se debe legislar para regular la actividad de este sector considerado como parte de las entidades paramilitares:

### 2.2.2. La regulación de los servicios de seguridad privada

Las partes reconocen la necesidad de regular la actividad de todas aquellas entidades, grupos o personas que prestan servicios de seguridad o protección a particulares, empresas o instituciones estatales, a fin de garantizar la transparencia de sus actividades, así como su estricta sujeción a la legalidad y el respeto a los derechos humanos. A tales fines:

- 1) Una ley especial regulará la actividad de las entidades, grupos o personas que presten servicios de seguridad o protección a particulares, empresas o instituciones estatales.
- 2) Dicha ley establecerá los requisitos que deben llenarse para ofrecer y prestar tales servicios, un sistema de registro público del personal, el armamento y las sedes, si las hubiere, de dichos grupos, entidades o personas, mecanismos de control apropiados, incluida su supervisión por la Policía Nacional Civil; y en general, las limitaciones y prohibiciones necesarias para asegurar que dichos servicios de seguridad operen exclusivamente dentro del marco legal.

3 Tomado de: <http://www.monografias.com/trabajos14/acuerdo-paz/acuerdo-paz.shtml#ixzz2 vmgt CmeA>.

- 3) La ley establecerá, asimismo, plazos perentorios para cumplir con los mencionados requisitos cuando sea pertinente. Vencidos dichos plazos, las entidades que no hayan cumplido con los mencionados requisitos serán consideradas ilegales y sus integrantes y organizadores estarán sujetos a la aplicación de las sanciones legales correspondientes.
- 4) Para estos efectos, las partes expresan su conformidad con el esquema de anteproyecto legislativo del presente Acuerdo (ANEXO 1) y que remiten a COPAZ, junto con las anteriores consideraciones, a los fines de la preparación del correspondiente anteproyecto.<sup>4</sup>

Los Acuerdos de Paz propiciaron la creación de la Ley de los Servicios Privados de Seguridad, que entró en vigencia el 23 de febrero de 1994, según Decreto Legislativo No. 818, publicado en el Diario Oficial No. 322. Éste tenía por objeto regular y controlar la actividad de las personas naturales y jurídicas que prestaban servicios de seguridad privada a personas e inmuebles.

### 2.2.3. La Constitución de la República de El Salvador

La Constitución de la República de El Salvador garantiza la seguridad de las personas, así se puede leer en el Art. 2. “Toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos”.<sup>5</sup> De este derecho a la seguridad emanan todos los esfuerzos del Estado y de la sociedad civil para hacer efectivo el goce de la seguridad. Uno de los contribuyentes es el sector de la seguridad privada.

La Constitución de la República de El Salvador sección segunda referida al trabajo y a la seguridad social, en el artículo 38 estipula el ordenamiento del trabajo en este país, así:

*El trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal, armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. Estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, e incluirá especialmente los derechos siguientes:*

- 1° *En una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad.*

Más adelante manda en el artículo 6°:

*“La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de ocho horas y la semana laboral de cuarenta y cuatro horas.*

*El máximo de horas extraordinarias para cada clase de trabajo será determinado por la Ley. La jornada nocturna y la que cumpla en tareas*

4 Acuerdos de Paz de El Salvador, firmado en Chapultepec (1992).

5 Constitución de la República de El Salvador (1993).

*peligrosas o insalubres, será inferior a la diurna y estará reglamentada por la Ley. La limitación de la jornada no se aplicará en casos de fuerza mayor.*

*Las horas extraordinarias y el trabajo nocturno serán remunerados con recargo.*

En los tres siguientes artículos continúa la normativa, el artículo 7° dice:

*Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laboral, en la forma que exija la ley.*

*Los trabajadores que no gocen de descanso en los días indicados anteriormente, tendrán derecho a una remuneración extraordinaria por los servicios que presten en esos días y a un descanso compensatorio.*

Los artículos 8° y 9° dicen:

*Los trabajadores tendrán derecho a descanso remunerado en los días de asueto que señala la Ley; ésta determinará la clase de labores en que no regirá ésta disposición, pero en tales casos, los trabajadores tendrán derecho a remuneración extraordinaria.*

*Todo trabajador que acredite una prestación mínima de servicios durante un lapso dado, tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas en la forma que determinará la ley. Las vacaciones no podrán compensarse en dinero, y a la obligación del patrono de darlas corresponde la del trabajador de tomarlas.*

### 2.3. Legislación sobre seguridad privada

En el año 1992 se emite la primera Ley que regulaba la actividad de la Seguridad Privada en El Salvador, pero no es sino hasta el año 1997 que el Ministerio de Seguridad Pública, hoy de Gobernación, ordenó dar inicio a la capacitación.

El 14 de diciembre del año 2000, fue creada la Ley de los Servicios Privados de Seguridad del Estado, Instituciones Autónomas y de las Municipalidades, publicada el 24 de enero de 2001, por medio del Decreto No. 226.

Ley de Seguridad de los Órganos del Estado, los Entes Autónomos y las Municipalidades. Igualmente, el Decreto No. 227, contiene la Ley de los Servicios Privados de Seguridad.

El Centro de Documentación Legislativa tiene catalogada a la Ley que regula a la seguridad privada así:

La rama de Derecho: Derecho constitucional, materia: Seguridad pública; sub-materia: Seguridad privada.

Título: LEY DE LOS SERVICIOS PRIVADOS DE SEGURIDAD

Tipo de documento: Ley; Decreto No.: 227; Diario Oficial No.: 18; Tomo No.: 350; Fecha emisión: 14/12/2000; Fecha publicación:

24/01/2001; Fecha de última modificación: 03/11/2011.

### **REFORMAS:**

(1) D.L. No. 1124, 16 de enero de 2003; D.O. No. 44, T. 358, 6 de marzo de 2003.

### **PRÓRROGAS:**

D.L. No. 510, 16 de agosto de 2001; D.O. No. 168, T. 352, 7 de septiembre de 2001. (Art. 72).

D.L. No. 728, 15 de febrero de 2002; D.O. No. 53, T. 354, 18 de marzo de 2002.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA:**

La Asamblea dictó dos Decretos Transitorios para la renovación de la autorización de funcionamiento de las empresas privadas de seguridad, con el objetivo de permitirles a las empresas ponerse al día en reunir los requisitos que les faltaban para renovarse. Sin embargo, según la ANSP y la División de Registro y Control de los Servicios Privados de Seguridad no aprovecharon la oportunidad y continuaron incumpliendo esos requisitos.

D.L. No. 466, 16 de septiembre de 2010; D.O. No. 192, T. 389, 14 de octubre de 2010.

### **PRÓRROGA:**

D.L. No. 885, 13 de octubre de 2011; D.O. No. 192, T. 393, 14 de octubre de 2011.

Esta ley se le aplica a: Las agencias de seguridad privada, los vigilantes independientes y asociaciones de vigilantes, las agencias de detectives privados, los servicios propios de protección patrimonial, y todas las personas que tengan que ver con la seguridad privada.

A partir del Art. 18 de la Ley en mención, se encuentran las obligaciones de las empresas:

- a) *Contar con seguro de daños a terceros.*
- b) *Contratar seguro de vida para el personal.*
- c) *Reportar por escrito a la PNC todo hecho delictivo que tenga conocimiento de forma inmediata.*
- d) *Reportar a la PNC del armamento de propiedad individual de su personal.*
- e) *Llevar registro de armas, municiones y equipo.*
- f) *Entregar a la PNC las armas y municiones que posean en caso de huelga del personal de servicio.*

*Art. 20.- El personal contratado por las agencias o empresas de seguridad, para desempeñarse como agente de seguridad privada deberá cumplir con los siguientes requisitos:*

- a. Ser salvadoreño o extranjero con residencia definitiva y cuando opere el principio de reciprocidad.*
- b. Ser mayor de 18 años de edad.*
- c. Poseer un nivel de estudios no menor de sexto grado.*
- d. Estar en buen estado de salud mental y en condiciones físicas aceptables para la función que desempeñará conforme a certificación médica.*
- e. Presentar constancia de carencia de antecedentes penales y policiales.*
- f. Inscribirse en la Academia Nacional de Seguridad Pública, dentro de un plazo que no exceda de 30 días contados a partir de su contratación, a efecto de solicitar la programación de la prueba psicotécnica cuya aprobación satisfactoria constituye requisito de ingreso al respectivo curso de capacitación.*
- g. Luego de cumplir con lo establecido en el literal anterior, deberá recibir y aprobar un curso de capacitación que incluye las asignaturas de Procedimientos de Agentes Privados de Seguridad y Derechos Humanos, entre otros, afines a los propósitos de tal adiestramiento, según cupo disponible en la Academia Nacional de Seguridad Pública, donde se desarrollarán los cursos respectivos.*

En el Título V, se determinan las prohibiciones y disposiciones generales, así:

## **CAPITULO I**

### **PROHIBICIONES**

*Art. 59.- No podrán ser propietarios, accionistas o contratistas de agencias o Empresas Privadas de Seguridad, los miembros activos de la Policía Nacional Civil; tampoco podrán serlo el ministro de Seguridad Pública y Justicia, el director general de la PNC, el sub director de Gestiones y Operaciones y el jefe de la División de Registro de las Empresas Privadas de Seguridad, ni sus familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, quienes además estarán inhibidos durante los tres años posteriores de haber cesado en sus funciones.*

*Art. 60.- Se prohíbe la existencia o funcionamiento de grupos privados armados de cualquier índole que no estén autorizados conforme a lo establecido en esta Ley y su reglamento.*

*Art. 61.- Se prohíbe ejecutar procedimientos policiales a los miembros de los servicios privados de seguridad.*

*Art. 62.- Queda terminantemente prohibido a las personas naturales o jurídicas que tengan su propio servicio de protección patrimonial y*

*transporte de valores, prestar este servicio a terceros o realizar otro tipo de actividades distintas a las contempladas en la presente Ley.*

*Sin embargo, en lo que se refiere al Art. 59, la mayoría de estos funcionarios en pleno uso de sus cargos, por sí o por "interpósita persona", son o han sido dueños, accionistas, directores o gerentes de empresas de seguridad privada y aunque algunos deponen la administración directa de su empresa, mientras dura su mandato, sin embargo, mantienen la titularidad de las acciones amparados en la normativa de las Sociedades Anónimas del Código de Comercio, por lo que es imperativo, un ente rector del sector seguridad privada, independiente y proveniente de la llamada sociedad civil, para que sea menos vulnerable a manipulaciones y a órdenes maquilladas de favores, pero con una ley congruente de los servicios privados de seguridad.*

### 2.3.1. Código de Trabajo

En base al ordenamiento constitucional se ha emitido el Código de Trabajo de El Salvador, el cual tiene por objeto armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones.

El Código de Trabajo (1972) fue emitido por la Asamblea Legislativa por medio del Decreto No. 15, publicado en el Diario Oficial No. 142, Tomo 236. La fecha de emisión: 23/06/1972 y la de fecha publicación: 31/07/1972. La última modificación se hizo el 03/12/2013.

A continuación se transcriben los artículos de este código referentes a los salarios, horarios de trabajo y demás regulaciones laborales.

Las horas de trabajo de todos los trabajadores son reguladas así:

*Art. 161.- Las horas de trabajo son diurnas y nocturnas. Las diurnas están comprendidas entre las seis horas y las diecinueve horas de un mismo día; y las nocturnas, entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del día siguiente. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, salvo las excepciones legales, no excederá de ocho horas diarias, ni la nocturna de siete. La jornada de trabajo que comprenda más de cuatro horas nocturnas, será considerada nocturna para el efecto de su duración.*

La semana laboral diurna no excederá de **cuarenta y cuatro horas ni la nocturna de treinta y nueve**<sup>6</sup>.

Los siguientes artículos del mismo código regulan otros aspectos del horario de trabajo:

*Art. 162.-Inciso segundo: "En los casos de este artículo, la jornada de trabajo que comprenda más de tres y media horas nocturnas, será considerada nocturna, para los efectos de su duración."*

6 La negrilla y la versalita las ha hecho el autor, con el fin de dar énfasis a estas disposiciones, para que el lector pueda sacar conclusiones en cuanto a su cumplimiento.

*Art. 163.- Considerase tiempo de trabajo efectivo todo aquél en que el trabajador está a disposición del patrono; lo mismo que el de las pausas indispensables para descansar, comer o satisfacer otras necesidades fisiológicas, dentro de la jornada de trabajo.*

*Art. 164.- La jornada de trabajo en casos especiales, podrá dividirse hasta en tres partes comprendidas en no más de doce horas, previa autorización del Director General de Trabajo.*

*Art. 168.- Las labores que se ejecuten en horas nocturnas se pagarán, por lo menos, con un veinticinco por ciento de recargo sobre el salario establecido para igual trabajo en horas diurnas.*

*Art. 169.- Todo trabajo verificado en exceso de la jornada ordinaria, será remunerado con un recargo consistente en el ciento por ciento del salario básico por hora, hasta el límite legal (Código de Trabajo, 1972).*

### **3. Planteamiento del problema, objetivos y metodología**

#### **3.1. Planteamiento del problema**

La industria de la seguridad privada en El Salvador, al igual que en el resto de América Latina presenta características muy especiales.

Se ha dado en llamar “industria” a la prestación del servicio de seguridad a las personas, sus bienes o empresas, sus propiedades y negocios, así como a residencias, colonias e inclusive a instituciones municipales y estatales, al igual que a sus instalaciones, personas y bienes.

Este importante sector de la seguridad de los países presta un servicio, que si bien, es prerrogativa de los Estados y sus organismos de seguridad pública, no logran cubrir la demanda de los ciudadanos.

Es así como surgen las ofertas de seguridad por parte de empresas que se constituyen para contratar agentes a quienes se les asigna la responsabilidad de dar protección y seguridad.

Es importante conocer cuáles son algunas de las características de las personas contratadas por las empresas o de los aspirantes a ingresar como agentes de seguridad privada y su vida laboral.

Se quiere conocer cuáles son las características de las personas que reciben la capacitación en seguridad privada en la Academia Nacional de Seguridad Pública desde el 7 de octubre de 2013 hasta el 17 de enero de 2014.

Al analizar los turnos que cumplen los agentes de seguridad privada, se ha precisado el salario que reciben y el que ellos deben percibir, acorde con las leyes laborales vigentes, el tiempo de trabajo diario y mensual y si el día es ordinario o no.

Se ha logrado sondear el nivel de cumplimiento de las prestaciones que deben percibir los agentes de seguridad privada en sus puestos de trabajo, desde la perspectiva del agente.

Y finalmente, se logró detectar la falta de conocimientos especiales para el cuidado de las personas y sus bienes.

### **3.2. Metodología**

Los sujetos de estudio son las personas que recibieron la capacitación sobre seguridad privada en la Academia Nacional de Seguridad Pública desde el 7 de octubre de 2013 hasta el 17 de enero de 2014. La muestra utilizada está conformada por las personas capacitadas de 338 capacitados y está compuesto por 260 personas que trabajan como agentes de seguridad privada y 78 que van a integrar próximamente este gremio.

Para conocer parte del comportamiento de las personas, lo mejor es preguntárselo directamente a ellas. Por ello se elaboró una encuesta sencilla auto-administrada que pretendía indagar acerca de hechos que viven los agentes de seguridad privada en el ejercicio de su trabajo, se aplicó, mientras las personas participaban de la capacitación en seguridad privada con la finalidad de buscar información útil para la investigación. Se ordenaron, clasificaron, codificaron, tabularon y procesaron los datos, con el fin de esclarecer la información proporcionada por los encuestados. Para agrupar y darle tratamiento estadístico se utilizó el programa Excel de Office 2013.

Se utilizó el método científico ya que se planeó el camino y la estrategia que permitió descubrir las propiedades del objeto de estudio planteado en los objetivos a lograr.

La investigación es de tipo descriptiva, a nivel de diagnóstico y exploratoria de la situación de los agentes de seguridad privada y su relación laboral.

El muestreo es del tipo master simple por ser una aplicación combinada y especial de los tipos de técnicas existentes.

Una vez se obtuvieron los datos estadísticos, se procedió a elaborar las tablas y las gráficas en aquellos que eran pertinentes para visualizar con mayor claridad los resultados.

Una vez se tuvo la información en Excel, se trasladó a Word y se analizaron los datos para darles sentido, forma y narrar los resultados obtenidos. De esta manera se presentan los datos debidamente procesados, analizados e interpretados.

## **4. Presentación y análisis de resultados**

### **4.1. Datos generales**

#### **4.1.1. Edades de los agentes**

La encuesta caracteriza a los agentes de seguridad privada que han asistido a la capacitación en Seguridad Privada en la ANSP.

La primera pregunta tiene el objetivo de identificar la edad de los participantes en la capacitación.

**Cuadro 6**  
**Rango y frecuencia de edades de los alumnos de la capacitación en seguridad privada**

Edades	Capacitados	% Capacitados
18-24	44	13%
25-29	89	26%
30-34	62	18%
35-39	55	16%
40-44	42	12%
45-49	25	7%
<50	21	6%
	<b>338</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.

Las edades de los 338 alumnos encuestados fluctúan entre los 18 y los 59 años. En los inicios de la capacitación asistieron personas con edades superiores a los 70 años y la mayoría superaba con creces el promedio actual de 35.8 años.

Se ha notado que en los últimos años se ha incrementado el número de alumnos pertenecientes al rango inferior de edad, 18 a 24, quienes al terminar su bachillerato encuentran en el sector una opción de trabajo que les permite subsistir. Son muy pocos, quienes expresan su deseo de continuar estudiando. Los de mayor edad sienten con desesperanza no poder salir del sector de la seguridad privada. Otro hecho interesante, se observa con el personal femenino; casi todas las participantes son menores de 30 años, muy pocas superan los 35.

Los hombres se distribuyen en todo el rango de edades. Las personas mayores de 45 años igualan en número al rango inferior de los 18 a los 24 años.

#### **4.1.2. Salario devengado**

El pago que reciben los agentes de seguridad privada en el desempeño de sus funciones, en general, es el salario mínimo. A partir de enero del 2014 el salario mínimo para el “sector comercio y servicio” es de US\$242.14 por mes; US\$ 8.08 por día; y por hora es de US\$1.01. El salario por horas trabajadas entre las 19:00 horas y las 6:00 del día siguiente, son consideradas horas nocturnas y se deben pagar, con un veinticinco por ciento de recargo sobre el salario establecido para igual trabajo en horas diurnas (Código de Trabajo).

Los contratos de los agentes, normalmente los firman las empresas, pactando que el pago del salario se computa por mes, aunque lo cancelan por quincena, el día 15 y el último día del mes. Se indaga de primera mano la realidad de estos salarios. En las encuestas cada uno lo escribió al lado del título “Datos generales”.

**Cuadro 7**  
**Salario que manifiestan recibir mensualmente los alumnos de la capacitación**

Salario en US\$	Agentes	Porcentaje	Frecuencias acumuladas
0.00	78	23.1%	23.1%
< 224.10	28	8.3%	31.4%
224.10	185	54.7%	86.1%
244.10	12	3.6%	89.6%
265.00	5	1.5%	91.1%
280.00	7	2.1%	93.2%
300.00	6	1.8%	95.0%
320.00	3	0.9%	95.9%
340.00	1	0.3%	96.2%
350.00	5	1.5%	97.6%
360.00	2	0.6%	98.2%
380.00	1	0.3%	98.5%
400.00	3	0.9%	99.4%
420.00	1	0.3%	99.7%
448.20	1	0.3%	100.0%
	<b>338</b>	<b>100.0%</b>	

Fuente: Elaboración propia.

El primer valor US\$0.00, corresponde a setenta y ocho personas que no estaban trabajando al momento de la encuesta. La mayoría desean trabajar como agentes privados. Los restantes, están trabajando y asisten a la capacitación durante sus vacaciones, para que no les descuenten la semana y el séptimo, figura por medio de la cual, la Ley reconoce a la persona que ha trabajado la jornada semanal se le pague el día séptimo, como parte del salario. La mayoría de los alumnos encuestados (el 54.7%) devengan el salario mínimo de US\$224.40. Sin embargo, 28 de los agentes encuestados (8.3%) les pagan menos del salario mínimo. Para no pagarlo, aducen, que no tienen el Diploma de la ANSP que los acredita para poder ser contratados como agente de seguridad y otras más. Violaciones al ordenamiento jurídico. Por una parte, los contratan sin tener los requisitos exigidos por el Art. 20 de la Ley de los Servicios Privados de Seguridad. (Decreto No. 227 del año 2000) y, por otra, se llevan de encuentro la Constitución, Tratados Internacionales, Códigos y Leyes, al no pagarles por lo menos el salario mínimo, aparte de no reconocerles el recargo por el trabajo nocturno, ni el de los domingos y las horas extras y días festivos, como se verá más adelante.

Unos pocos que se desempeñan como supervisores ganan de US\$20.00 a US\$80.00 arriba del salario mínimo, es decir entre US\$244 y US\$320, representando el 23%.

Los que ganan más de US\$320 y hasta dos salarios mínimos (US\$448.20) son coordinadores operativos (supervisores), otros son familiares de los dueños o antiguos subalternos del ejército, ambas variables les permite gozar de una mejor remuneración, a discreción de sus jefes. Como empresa privada, están en su

derecho de disponer la asignación de salarios. En consecuencia, los supervisores ganan entre US\$244.10 y US\$ 448.20, según lo expresado por ellos mismos. Un dato curioso es que todas las mujeres devengan el salario mínimo, es decir no hay supervisoras, al menos entre las que asistieron en la fecha en que se aplicó la encuesta. Todas trabajan por el salario mínimo.

#### 4.1.3. Número de hijos

Para conocer la conformación del núcleo familiar se les preguntó cuántos hijos tienen al momento actual. Esta respuesta da una idea de las responsabilidades económicas y familiares que tienen los agentes.

**Cuadro 8**  
**Número de hijos de los alumnos de la capacitación en seguridad privada**

Número de hijos	Capacitados	% Capacitados	% Acumulado parcial	Frecuencias acumuladas
0	142	42%	58%	42%
1	58	17%		59%
2	73	22%		81%
3	45	13%		94%
5	17	5%		99%
6	3	1%		100%
TOTAL	338	100%		

Fuente: Elaboración propia.

Cincuenta y ocho agentes manifiestan no tener hijos aún. Puede tener su explicación en la edad, ciento treinta y tres de ellos tienen menos de 30 años y por lo tanto aún no han formado un hogar. El resto, 196 (58%) han procreado entre 1 y 6 hijos. El 39% tiene uno o dos hijos. La mayoría explica que “la situación económica no está para tener más hijos”. El restante 19%, ha procreado más de 3 hijos.

#### 4.1.4. Nivel académico

Uno de los requisitos para trabajar como agente de seguridad privada, en El Salvador es haber cursado el sexto grado; este mismo es exigido para inscribirse en la capacitación en Seguridad Privada en la ANSP. La siguiente pregunta indaga acerca del nivel académico alcanzado por cada uno de los alumnos.

**Cuadro 9**  
**Nivel académico alcanzado por los alumnos de la capacitación en seguridad privada**

Estudios	Capacitados	% Capacitados	% Frecuencias Acumuladas
6° grado	168	50%	50%
7° grado	34	10%	60%
8° grado	19	5%	65%
9° grado	51	15%	80%
Bachiller	61	18%	98%
Técnico	2	1%	99%
Universitario	3	1%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>338</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Elaboración propia.

El menor grado que aparece en el Cuadro 9 es el sexto grado, ya que la Ley no permite menos estudios formales; éstos obtienen el mayor porcentaje 50%. Las personas con estudios de sexto grado han encontrado una forma de ganarse la vida, sobreviviendo con el salario mínimo. Muchas de estas personas han logrado obtener el certificado de sexto grado, mediante el método de nivelación o acelerado, brindado por el programa EDUCAME. En cuestión de tres o cuatro meses logran legalizar su “educación formal” hasta sexto grado, no importando si cursó uno, dos o hasta el quinto grado. Esta ha venido a ser una alternativa de solución ante la compra-venta de certificados falsificados, algunos mal fotocopiados, escaneados y hasta autenticados por notarios. Se ha detectado en la ANSP que en algunas empresas los han elaborado o transformado, para que sus agentes puedan capacitarse. Vale la pena mencionar, que el Diploma otorgado por la ANSP, que certifica haber aprobado la capacitación, también ha sido falsificado. Pero esta institución ha creado algunos mecanismos de seguridad que son fácilmente detectables, aún los más sofisticados.

Continúan en la escala el tercer ciclo con el 31% (de séptimo a noveno grado). Las personas que han obtenido el nivel básico, es decir, hasta noveno grado, conforman el 80%. Este grupo también buscan ganarse la vida, algunos estudian y trabajan y encuentran al sector como un trampolín para escalar hacia mejores oportunidades. No todas las empresas apoyan sus empleados para que estudien. Varias les ponen trabas y otras los despiden. Se ha observado un repunte de las personas que han terminado su bachillerato (18%), en comparación a los años anteriores, cuyo porcentaje histórico anual no llegaba al 1%, según datos de la ANSP. Como ya se expresó anteriormente, este es un nicho que comienza a ser incursionado por los bachilleres, al igual que su inserción en la PNC, cuya formación también está a cargo de la ANSP, pero en diferentes procesos.

#### 4.1.5. Tiempo trabajado

El tiempo de trabajo como agentes de seguridad privada de los entrevistados fluctúa entre uno y dieciocho años. En el cuadro, no aparecen los 78 encuestados que nunca han trabajado como agente de seguridad

**Cuadro 10**  
**Número de años que manifiestan haber trabajado los alumnos de la capacitación en seguridad privada**

Años de trabajo	Capacitados	% Capacitados	Frecuencias Acumuladas	
1	73	22%	55%	
2	58	17%		
3	35	10%		
5	17	5%		
6	22	7%		
7	7	2%		
8	11	3%		
9	10	3%		
10	11	3%		
12	10	3%		
15	3	1%		
18	3	1%		
<b>Total</b>	<b>260</b>	<b>100%</b>		

Fuente: Elaboración propia.

En la actualidad está aumentando el número de personas que no han trabajado en seguridad privada y a quienes algunas empresas e instituciones del Estado les están exigiendo que cumplan con este requisito, antes de contratarles. Las personas que han cumplido su primer año de trabajo, algunas empresas los están enviando cursar la capacitación a fin de legalizar su contratación, lo cual es plausible, aunque hayan estado contraviniendo la normativa vigente, al no exigirles, previo a la contratación el diploma de la ANSP.

Lo que no se justifica, es que el resto, los 187 agentes no estén capacitados, representan el 55% de ellos, y llevan trabajando entre dos y dieciocho años sin cumplir con el requisito de la Ley de los Servicios Privados de Seguridad.

Surge una pregunta: ¿cómo se puede contratar a personas que no tienen ningún conocimiento sobre el ejercicio de la seguridad privada, para poner en manos de ellos un arma y la seguridad de personas y bienes? Y peor aún, por tantos años.

#### 4.1.6. Estado civil de los alumnos

En El Salvador existen cuatro estados familiares reconocidos por el Código de Familia: Soltero, casado, divorciado y viudo. Pero además, se reconoce la figura del conviviente, solteros que conviven maritalmente y forman una familia. Para efectos legales de protección familiar se debe comprobar la unión en las formas exigidas por la Ley, pero para efectos sociales se reconocen como acompañados.

**Cuadro 11**  
**Estado civil de los alumnos de la capacitación en seguridad privada**

Estado civil	Personas	%	Frecuencias acumuladas
Soltero	118	35%	35%
Casado	102	30%	65%
Acompañado	115	34%	99%
Divorciado	3	1%	100%
<b>Total</b>	<b>338</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Elaboración propia.

La distribución del estado civil por parte de las personas que han participado en la capacitación en seguridad privada se distribuye en forma similar entre los solteros, los casados y los acompañados, entre el 30% y el 35%.

Al menos el 64% de las personas han formado su hogar y en consecuencia tienen obligaciones familiares. Para estas personas es más difícil sobrevivir con el salario mínimo, por lo que muchas de ellas en sus días libres cubren a compañeros en otras empresas haciendo otro turno, trabajan en sus oficios (jardineros, obreros, carpinteros, etc.), y buscan la forma de hacer más dinero a sus familias.

#### 4.1.7. Nivel de cumplimiento del pago de los salarios por las empresas de seguridad privada

Las quejas principales expresadas por los agentes de seguridad durante las clases de 1997 a la fecha, han sido la impuntualidad en el pago de los salarios por parte de las empresas de seguridad privada, incumplimiento en el pago de la seguridad social (seguro social y cuotas previsionales), así como falta de reconocimiento de horas extras. Con el fin de verificar esta situación, se ha indagado si las empresas de seguridad, en la actualidad, son puntuales en el pago de los salarios.

Las respuestas se pueden observar en los siguientes cuadros:

**Cuadro 12**  
**Cumplimiento de las empresas de seguridad privada en el pago de los salarios según lo manifestado por los alumnos de la capacitación en seguridad privada**

Puntualidad empresa actual	Muy puntual	A veces puntual	Casi siempre impuntual	Siempre impuntual	Total
Capacitados	191	38	3	28	<b>260</b>
%	73%	15%	1%	11%	100%
<b>Subtotal</b>			<b>27%</b>		

Fuente: Elaboración propia.

No se tienen en cuenta a las 78 personas que no contestaron la pregunta, ya que nunca han trabajado en seguridad privada. En la encuesta, el 73% de los que trabajan en alguna empresa de seguridad privada, expresan que en la actualidad las empresas para las que ellos trabajan son muy puntuales. Una probable causa

de la mejoría en la puntualidad es la rotación de agentes de seguridad en las empresas, que se retiran por este incumplimiento, dando como resultado que las empresas decidan ser puntuales en estas obligaciones. Los trabajadores se protegen cambiando de empresa impuntual, a otra que sí les pague a tiempo su salario. Es muy probable que otras causas del fenómeno de la alta rotación se deba, en gran parte, tanto a esta impuntualidad en el pago de salarios, como al incumplimiento del pago oportuno de la seguridad social (seguro social y aportes previsionales), los acosos de todo tipo, los malos tratos de parte de supervisores y otros mandos de las empresas, y los turnos de trabajo. Se debe enfatizar, que en el presente aún existe un 27% de empresas, que, o no cumplen con su obligación de Ley o lo hacen a medias, que en definitiva es impuntualidad, al no pagar en forma oportuna los salarios devengados.

#### 4.1.8. Nivel de cumplimiento en el pago de salarios por parte de empresas donde trabajaron anteriormente

**Cuadro 13**

**Nivel de cumplimiento en el pago de los salarios por parte de las empresas de seguridad privada, donde trabajaron anteriormente los alumnos de la capacitación en seguridad privada**

Puntualidad empresa anterior	Muy puntual	A veces puntual	Casi siempre impuntual	Siempre impuntual	Total
Capacitados	87	56	18	37	198
%	44%	28%	9%	19%	100%
<b>Acumulado</b>		<b>56%</b>			

Fuente: Elaboración propia.

**Cuadro 14**

**Historia laboral de las personas encuestadas**

Historia laboral de los capacitados	Personas	% Personas	% Agentes que trabajan en seguridad privada
Han trabajado en varias empresas	198	59%	76%
Solo han trabajado en una empresa	62	18%	24%
No han trabajado aun en empresas de seguridad	78	23%	
<b>Total</b>	<b>338</b>	<b>100%</b>	
<b>Suma de agentes que trabajan</b>	<b>260</b>		

Fuente: Elaboración propia.

Para corroborar la pregunta anterior, se les preguntó a los encuestados cuál era el comportamiento de las empresas en las que trabajaron en el pasado, con respecto a la puntualidad en el pago de los salarios. El resultado es muy similar. Solamente que las respuestas se polarizan en los extremos: Muy puntual y muy impuntual, pero con la misma tendencia, es decir, que en el pasado pagaban con puntualidad

solamente un 44%. Pero el número de muy impuntuales ha aumentado, ya que más de la mitad de las empresas 56% pagaban de alguna manera, en forma impuntual. Las autoridades tienen el poder para que el 27% señalado en el cuadro anterior, cumpla con la puntualidad en el pago de salarios. El 76% de los agentes en seguridad han trabajado en dos o más empresas. Este dato confirma que el nivel de rotación externa de personal es alto. Las causas son múltiples y pueden ser atribuibles a las empresas en sus relaciones patronales, pueden ser debidas a decisiones de los clientes que se quejan o no están satisfechos con los servicios, también a pérdidas de las posiciones o servicios prestados y también a los agentes de seguridad privada.

#### 4.1.9. Años en servicio militar

Los expertos en seguridad privada, en general, manifiestan que la mayoría de los agentes del sector han pertenecido al ejército. Este hecho ha servido de excusa para no enviar con prontitud a las personas contratadas como agentes de seguridad privada a recibir el curso, por esto se ha querido indagar acerca de cuántas personas han prestado el servicio militar (Dammert, 2008; Gutiérrez, 2012; Arias, 2011).

Es válido aclarar que haber estado en el ejército no garantiza el cumplimiento apegado a la Ley, cuando se incorpora al sector como agente de seguridad privada. Son funciones, estrategias y métodos diferentes para garantizar la seguridad nacional, a las utilizadas en el control de la seguridad privada. No es el dominio de la manipulación de armas la garantía de su uso adecuado. Es la actuación acorde con los niveles de fuerza, el control mental, la práctica de valores, en especial la tolerancia y el respeto, así como el sentido común, lo necesario y esencial para ejercer las funciones como agente de seguridad privada, más que todo el aporte de la teoría del uso de armas. En el siguiente cuadro se puede observar el tiempo que han estado en el ejército las personas que han contestado la encuesta.

En la encuesta se refleja que tan solo el 47% son reservistas del ejército, por el contrario el 53% no han prestado servicio militar. Esto tiene consecuencias delicadas al momento de ser contratados, algunas de ellas son:

- a) La mayoría de los que ingresan y que no han estado en el ejército no están familiarizados con las armas de fuego. Sin embargo, a algunos les asignan armas.
- b) Desconocen las instrucciones básicas de la seguridad privada. La seguridad nacional, pública y privada no son lo mismo, ni utilizan los mismos métodos.
- c) Quienes han prestado servicio militar querrán utilizar los métodos militares en la seguridad privada.
- d) Los jefes de las empresas, en su mayoría exmilitares, quieren mantener y prolongar el dominio-sometimiento sobre sus empleados, dóciles con "obediencia ciega", prolongando el régimen militar.

**Cuadro 15****Número de años que manifiestan haber prestado el servicio militar los alumnos de la capacitación en seguridad privada**

Servicio militar	Personas	%
0	179	53.0%
1	52	15.4%
2	32	9.5%
3	13	3.8%
5	15	4.4%
6	13	3.8%
7	5	1.5%
8	3	0.9%
10	3	0.9%
12	4	1.2%
15	2	0.6%
16	3	0.9%
17	4	1.2%
18	4	1.2%
21	3	0.9%
29	3	0.9%
<b>Total</b>	<b>338</b>	<b>100.0%</b>
<b>Exmilitares</b>	<b>159</b>	<b>47.0%</b>
<b>Civiles</b>	<b>179</b>	<b>53.0%</b>

Fuente: Elaboración propia.

La consecuencia lógica es que la mayoría necesita la capacitación básica sobre la intervención del agente de seguridad privada, pero también los exmilitares, ya que la seguridad pública y la privada tienen conocimientos, filosofía, procedimientos y técnicas propias de cada una y que si bien tienen una base común la seguridad, cada una debe tener su propia formación para una actuación segura para todos los involucrados, dueños de empresas, compañeros de trabajo, ciudadanía, clientes e inclusive los delincuentes.

**4.1.10. Nivel de cumplimiento de obligaciones por parte de las empresas**

Se ha pretendido auscultar el nivel de cumplimiento de algunas de las obligaciones de las empresas, desde la vivencia de los agentes. Para ello, se les hace cuatro preguntas claves: La empresa cumple con pago de salarios; paga AFP; ISSS; y cancela oportunamente las horas extras.

En este último caso se les aclaró que el pago podía ser con dinero o con tiempo compensatorio. Y se les ofreció cuatro alternativas: a) Cumple; b) A veces cumple; c) No cumple; d) No sé, entendiéndose esta última opción, como desconocimiento de la forma de actuar de las empresas porque aún no trabaja en seguridad privada. Son las 78 personas que no aparecen en los cuadros.

**Cuadro 16**  
**Nivel de cumplimiento en el pago de las obligaciones patronales por parte de las empresas de seguridad privada, a los alumnos de la capacitación en seguridad privada**

N°	Pregunta	Cumple	A veces cumple	No cumple	No se	Total
1	La empresa cumple con pago de salarios	200	34	26	78	338
	Porcentaje de cumplimiento o no	59.2%	10.1%	7.7%	23.1%	100.0%
2	La empresa paga AFP	176	41	43	78	338
	Porcentaje de pago y no pago AFP	52.1%	12.1%	12.7%	23.1%	100.0%
	260	<b>67.7%</b>	<b>15.8%</b>	<b>16.5%</b>		100.0%
3	La empresa paga ISSS	182	45	33	78	338
	Porcentaje de pago y no pago ISSS	53.8%	13.3%	9.8%	23.1%	100.0%
	260	<b>70.0%</b>	<b>17.3%</b>	<b>12.7%</b>		100.0%
4	La empresa paga las horas extras.	154	45	61	78	338
	Porcentaje de pago y no de horas extras	46%	13%	18%	23%	100%
	260	59.2%	17.3%	23.5%		100%

Fuente: Elaboración propia.

Las empresas de El Salvador, en sus relaciones obrero-patronales, se rigen legalmente por el Código de Trabajo. Dentro de sus obligaciones está retener del salario de cada empleado el porcentaje que corresponde, tanto para el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), como para la Administración de Fondos de Pensiones (AFP), sean éstas privadas o estatales. La parte retenida, más la porción patronal, debe ser depositada en esas instituciones de acuerdo a un calendario mensual. Desafortunadamente, algunas no lo hacen. De acuerdo a las respuestas de las personas que están trabajando o han trabajado el 67.7% pagan las AFP puntualmente, el 70.0% de las empresas pagan los aportes al ISSS. El 32.3% no cumplen con el pago del ISSS y el 30.0% no paga las AFP. Se atrasan y algunas nunca lo pagan. Con respecto al cumplimiento en el pago de las horas extras trabajadas y devengadas, el 59.2% de las empresas las pagan a cabalidad, mientras el 48% de las empresas no lo hace, hecho no solamente ilegal, sino injusto e inhumano. Las 78 personas que no trabajan aún para alguna empresa de seguridad, se abstienen de responder.

Es necesario hacer el análisis de lo que se debe considerar tiempo extra de trabajo en el sector de la seguridad privada. En la legislación vigente se establece que la jornada laboral es de 8 horas diarias, o menos si así lo han pactado las partes. Por regla general, las 8 horas se deben trabajar durante el día. Así que si se trabaja más de las 8 horas al día, o se trabaja de noche o un festivo o domingo, se debe pagar de acuerdo a lo estipulado en el Código de Trabajo.

Tiempo extra es el que se trabaja adicional a las 8 horas diarias o a la jornada pactada entre la partes. Si en un día se trabajan 10 horas, y se ha pactado la jornada máxima legal, entonces se tienen 2 horas extras, que son las que han

superado el límite de las 8 horas diarias. Si la jornada pactada es de medio tiempo, es decir 4 horas diarias, y se trabajan 6 horas, se tienen también dos horas extras. A continuación se exponen los diferentes tipos de horas y el valor que se le asigna a cada una y que están determinados en el Código de Trabajo. Esta información fue utilizada en la elaboración de las tablas de cálculo de los salarios mensuales.

- **Hora diurna ordinaria (HDO):** US\$1.01.
- **Hora extraordinaria diurna (HED):** Son las horas trabajadas que superan las ocho horas diarias ordinarias. Su valor es el doble de la hora ordinaria: US\$2.02.
- **Hora nocturna:** Si la hora trabajada es nocturna, es decir entre las 7 de la noche y las 6 de la mañana, el recargo será del 25% sobre la hora ordinaria. Ejemplo: si la hora ordinaria cuesta US\$1.01 para el sector servicios, la hora extra nocturna costará US\$1.2625 o aproximado US\$1.27 (US\$1.01 x 25% de recargo).
- **Hora extraordinaria nocturna (HEN):** Es la hora nocturna después de haber trabajado las ocho horas ordinarias. La nocturnidad tiene un recargo del 25% sobre el salario de la hora extraordinaria nocturna que es de US\$2.02, es decir, US\$2.525 aproximado US\$2.53.
- **Hora diurna dominical:** Es el trabajo realizado el día domingo o feriado. Se debe pagar con el doble del salario ordinario. Si la hora ordinaria cuesta US\$1.01 el salario para la hora ordinaria dominical asciende a US\$2.02.
- **Hora extra diurna dominical (HEDo):** Es la hora trabajada el día domingo o feriado después de trabajar las ocho horas ordinarias. Esta hora equivale al triple de la hora ordinaria, es decir que se debe pagar a US\$1.01 por 3 igual a US\$3.03 la hora.
- **Hora extra nocturna dominical o feriado:** Es la hora extra nocturna de día domingo o feriado trabajada en la noche tras haber trabajado ocho horas. También tiene un recargo del 25%, pero sobre la hora nocturna, así US\$3.03 por US25% más es decir US\$3.7875, aproximado a US\$ 3.79.
- **Trabajo menor a una hora:** Si el tiempo trabajado es menor de una hora se paga proporcional a la hora correspondiente.

Esta normativa no es cumplida por muchas empresas incluyendo a las Empresas Privadas de Seguridad. Las horas extras y el trabajo dominical y feriado no son pagadas de acuerdo a la Ley, sino a un contrato con un turno fijo de trabajo por otro también fijo "libre". Ni las horas extras, ni las ordinarias, ni las dominicales, ni las ferias, son consideradas para los agentes, ni por estos mismos, para sí, ni por las empresas, como el exceso de horas a partir de las 44 horas que norma tanto la Constitución como el Código de Trabajo. Ambos sectores las entienden como el tiempo que trabajan "extra" del horario pactado, así, si se contrató en un horario de 24 horas de trabajo por 24 de descanso. Las primeras, son trabajadas, aquí se comprende. Pero las siguientes horas no son de descanso. Son libres. Al igual que una persona en un día trabaja 8 horas, las siguientes 16 horas son de "no trabajo", es "tiempo libre" utilizado para dormir (8 horas), transportarse (2-4 horas)

hacer diligencias y convivir en familia. Así el agente que ha trabajado tres veces la jornada de ocho horas, debería tener tres veces jornada libre. Dieciséis horas por 3, son 48 horas libres y solamente les dan 24. Pero estas son consideradas de descanso. Técnica y legalmente son “horas libres”. Por lo tanto, se les debe el “día de descanso semanal” de acuerdo al Código de Trabajo.

Ninguna de los partes, patronos, ni trabajadores, ni el Ministerio de Trabajo interviene en el reconocimiento de las horas que exceden las 44 horas semanales de trabajo. Existe un punto ciego para las empresas y para el Ministerio y el silencio por parte de los trabajadores, apatía y escasos recursos por parte de la Unidad de Registro y Control de la PNC en la verificación; un silencio cómplice de las autoridades que deben velar por su cumplimiento, y completa indiferencia de la Honorable Asamblea Legislativa para emitir una Ley que permita la solución integral, como la que ya se ejecutó en Colombia y se comienza a gestar en otros países: Crear una Superintendencia de Seguridad Privada independiente de la PNC y otros influyentes, y además dotarla con los medios jurídicos, presupuestales y de recursos humanos necesarios para ejercer el registro y control de todo el sector de la seguridad privada.

#### 4.1.11. Tipo y cantidad de descuentos hechos por las empresas

Uno de los beneficios de los agentes de seguridad es la asignación y entrega de los uniformes. En general son prestados. Pero algunas empresas se los alquilan y otras más se los venden. Para poder trabajar, el agente debe someterse. En otros casos las empresas les proveen de armas, las más de las veces son asignadas si poseen las respectivas licencias de portación mediante el cumplimiento de los requisitos de ley. En otros casos las armas son alquiladas y los agentes deben pagar el alquiler.

En el siguiente cuadro solamente se reportan los resultados de 260 encuestas, ya que las 78 personas que aún no han trabajado en seguridad privada, distorsionan los resultados reales acerca del comportamiento de las empresas.

**Cuadro 17**

#### **Nivel de cumplimiento en los descuentos de los salarios de las cuotas de la seguridad social por parte de las empresas de seguridad privada, a los alumnos de la capacitación en seguridad privada**

Pregunta	Sí	No	Total		Sí	No
La empresa hace descuentos a los salarios, aparte del ISSS y la AFP	158	102	338	<b>260</b>	61%	39%
La empresa le descuenta su uniforme	152	108	338	<b>260</b>	58%	42%
La empresa cobra alquiler por el arma	17	243	338	<b>260</b>	7%	93%

Fuente: Elaboración propia.

Las preguntas de esta sección van dirigidas a detectar si en las empresas, además de los descuentos de Ley, realizan alguna otra deducción salarial. Los encuestados afirman que sí. Al 61% le hacen descuentos diferentes a los estipulados en la Ley. Verbalmente señalaron descuentos por impuntualidad, ausencias, multas por

“faltas” cometidas durante el servicio y otras más. Solamente al 39% no le hacen ningún tipo de descuento. Al 58% les descuentan el uso del uniforme. Y a un 7% le alquilan el arma como parte del equipo. Al 93% no se lo cobran, pero en bastantes casos exigen que el agente sea propietario de su arma. En algunas de las posiciones no usan arma en el desempeño de sus funciones. Un tema interesante de investigar es el referente a las “armas perdidas”.

#### 4.1.12. Tareas no relacionadas con la seguridad privada

Desde inicios de la capacitación en 1997, los alumnos se han quejado de la asignación de tareas no relacionadas con la seguridad que deben cumplir como parte de su trabajo, tareas no estipuladas en ningún contrato o reglamento pero son consideradas por los contratantes como funciones propias del agente. Por lo general, los agentes de seguridad tienen conocimientos y habilidades en el manejo de herramientas y dominan ciertos oficios, los cuales son aprovechados por los contratantes. Entre las principales habilidades están la jardinería, ya que algunos son gente trabajadora del agro y, por consiguiente, con conocimientos prácticos de agricultura, horticultura y jardinería; otros son carpinteros, ojalateros, motoristas, tapiceros, fontaneros, electricistas, mecánicos, obreros, maestros de obras, expertos en obra de banco, sastres y costureras, panaderos y otros. Tienen sus propios oficios que han tenido que suspender por motivos económicos; además son personas industriosas, creativas, oportunas para solucionar problemas caseros, en buen salvadoreño, “cacheros” (que hacen la cachea, hacen lo imposible por solucionar lo que sea). Este hecho no es pasado por alto, tanto por los contratantes, como por los jefes de seguridad, supervisores y dueños de las empresas de seguridad privada.

**Cuadro 18**

**Cantidad de tareas no relacionadas con la función de seguridad privada que se ven obligados a realizar durante sus horas laborales**

	Trabajos extras	Sí	%	No	%	Total
1.	Barrer aceras, jardines, oficinas, y otros lugares	89	34%	171	66%	260
2	Lavar vehículos	36	14%	224	86%	260
3	Atender algún animal o mascota	41	16%	219	84%	260
4	Recibir paquetes o correspondencia	138	53%	122	47%	260
5	Servicio de ordenanza	31	12%	229	88%	260
6	Llevar y traer comida	46	18%	214	82%	260
7	Cambiar cheques en el banco	45	17%	215	83%	260
8	Cambiar focos	92	35%	168	65%	260
9	Cambiar botellón del agua	149	57%	111	43%	260
10	Regar jardines	151	58%	109	42%	260
11	Lavar baños	46	18%	214	82%	260

Fuente: Elaboración propia.

El análisis de esta tabla no debe llamar al engaño en su interpretación. Las estadísticas de ocho de las preguntas son bajas. Se puede afirmar que no son representativas o

válidas estadísticamente, que no se deben tener en cuenta. Pero su trabajo se debe concentrar en la seguridad. Mientras un agente va al banco a “cambiar un cheque”, ¿cómo queda la seguridad de su posición? Algunos ejemplos son:

La número 1 ¿Cuánto tiempo debe ocupar un agente en bañar, secar, y sacar a pasear a un perro? Las número 5, 6, 7 y 8 ¿Cuánto tiempo invierte en esas actividades? Físicamente, ¿dónde se encuentra el agente? Y si se suman dos o más de estas actividades diariamente, ya no se tiene contratado a un agente, sino a un “mil usos”. En todos los casos, su atención no está focalizada en su tarea de vigilancia para la que han sido contratados.

#### 4.1.13. Cantidad de empresas en las que han trabajado

Uno de los fenómenos más comunes en las empresas de seguridad es la rotación de personal. No existe ningún estudio que indique el índice de rotación. Lo único que se tiene es el testimonio de los dueños y los jefes de personal que lo exponen como uno de sus mayores problemas para cubrir las posiciones cuando renuncian los agentes. Para tener una idea de este dato se ha preguntado: ¿Para cuántas empresas ha trabajado durante su vida laboral?, cuyas respuestas se detallan a continuación.

**Cuadro 19**  
**Cantidad de empresas en las que han trabajado durante su vida laboral, según manifiestan los alumnos de la capacitación en seguridad privada**

Empresas	Número de agentes	%
1	115	44.2%
2	79	30.4%
3	56	21.5%
5	5	1.9%
6	3	1.2%
7	1	0.4%
14	1	0.4%
<b>TOTAL</b>	<b>260</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.

Se presentan solamente los datos que corresponden a los agentes que trabajan en alguna empresa. El 44% expresan que han trabajado solamente en una empresa. Esto quiere decir que el 56% ha laborado en más de una empresa. Por lo tanto, el 96% de los encuestados ha trabajado entre una y tres empresas. Lo cual permite intuir, que al menos en esta muestra, el índice de rotación no debe ser muy grande.

Uno de los agentes indicó que ha laborado en 14 empresas. Al preguntársele las causas de tanto cambio, indicó que tiene la enfermedad del alcoholismo y que le es difícil mantenerse sobrio durante las horas laborales. Por otra parte, para los que han estado en más de tres empresas, sus retiros obedecen a conflictos generados por incumplimiento de obligaciones, tanto de las empresas, como de ellos mismos, según expresan verbalmente los entrevistados. En una investigación realizada para ascender al grado de subcomisionado, se ha encontrado a una persona que ha

trabajado en 20 empresas durante un período de 15 años (Quintana, Flores, y Alberto 2014).

#### 4.1.14. Número de horas trabajadas en cada semana

El Art. 165 del Código de Trabajo establece que “El patrono fijará originariamente el horario de trabajo”. Las empresas de seguridad asignan diferentes períodos de trabajo, llamados turnos.

**Cuadro 20**  
**Número de horas semanales que trabajan los alumnos de la capacitación en seguridad privada**

	Turnos	Número de agentes	%
A	4 horas	1	0.4%
B	6 horas	3	1.2%
C	8 horas	12	4.6%
D	12 horas	95	36.5%
E	24 horas	8	3.1%
F	24 horas x 24 horas	125	48.1%
G	24 horas x 48 horas	3	1.2%
H	24 horas x 72 horas	3	1.2%
I	48 horas x 48 horas	5	1.9%
J	48 horas x 72 horas	3	1.2%
K	96 horas	2	0.8%
		<b>260</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Elaboración propia.

Si bien es cierto que existe la libertad de contratación, ésta debe cumplir las formalidades y las condiciones del marco jurídico, es decir, el respeto a los derechos constitucionales, cumplimiento de las condiciones laborales tanto del Código de Trabajo como del Código de Comercio en aspectos como salarios, turnos de trabajo diario y semanal, condiciones de trabajo, nocturnidad, y equipo de trabajo; así como respeto a los convenios con la OIT y la OEA y, finalmente, anteponer los valores humanos en sus relaciones con los clientes y con la sociedad.

Como puede observarse en el cuadro anterior, el turno de 24 horas es el más común y se combina de diferentes maneras. A continuación se explican los resultados, subrayando que merecen especial atención los literales de la E) a la K):

- A) Trabaja solo medio turno de 4 horas cada día, 20 a la semana, una persona. (0.4% de la muestra). En cursos anteriores han asistido personas con este mismo horario contratadas por la seguridad del aeropuerto, puertos, bancos, comida rápida e instituciones del Estado.
- B) Trabajan solamente 6 horas al día, 36 en la semana. Tres personas (1.2%). Por lo general son contratados por el aeropuerto, puertos y bancos.

- C) Trabajan las ocho horas. Generalmente son instituciones del Estado con un horario de lunes a viernes (40 horas), o bancarias con un horario de lunes a sábado (44 horas) (4.6%).
- D) Doce horas por día durante cinco días algunos (60 horas a la semana) y otros durante seis, (72 horas a la semana). Las 16 o las 28 que exceden las 44 horas de trabajo estipuladas por el Código de Trabajo, no son pagadas; pagan los US\$240.40 salario mínimo (36.5% de la muestra).
- E) Turno de 24 horas durante cinco días. En estas empresas o instituciones trabajan cinco días a la semana (3.1% de la muestra).

Quando una empresa asigna a los trabajadores un turno de 24 x 24, deben trabajar 24 horas seguidas, por 24 horas de descanso ininterrumpidamente, incluyendo días de semana, domingos y días festivos, es decir, cualesquiera de los siete días de la semana, los 365 días del año con este régimen. El 48.1% de la muestra. (Ver Cuadros 21 y 22).

- F) En el turno 24 x 48, el agente debe trabajar 24 horas seguidas, pero tiene 48 horas de descanso. Tres trabajadores de la muestra tienen este tipo de turno (1.2%). (Ver tablas 15 y 18).
- G) El de 24 horas por 72, se trabajan 24 horas y se descansan 72 horas; también tres agentes están asignados a este sistema. (1.2%). (Ver tablas 15 y 19).
- H) El turno de 48 X 48 es utilizado, debiendo trabajar 48 horas seguidas por 48 de descanso. El 1.9%. (Ver tablas 15 y 17).
- I) El turno de 48 por 72, se trabaja las primeras y se descansan las segundas. Tres agentes tienen este tipo de turno. (1.2%).
- J) Finalmente, el de 96 horas a la semana, laboran cuatro días seguidos y descansan 24 horas. Este tipo de turno se asigna en lugares remotos y de difícil acceso. Solo dos trabajadores de la muestra, es decir el 0.8%.

Dos empresas de seguridad tienen una prestación especial con 4 trabajadores al contratarlos por cuatro o seis horas. Representan el 1.6% de la muestra.

De los agentes que respondieron la encuesta, hay doce (4,6%) que tienen asignados horarios de ocho horas. Estos por lo general trabajan en instituciones del Estado que tienen este horario, aunque ellos prestan sus servicios a empresas de seguridad privada. Los anteriormente relacionados, representan el 6.2% de los encuestados que trabajan, cuyas empresas han ajustado sus horarios a los fijados en el Código de Trabajo. Todos los demás (93.8%), tienen horarios que superan las 44 horas de trabajo a la semana (C.T. Art. 161) como se puede constar en los siguientes cuadros:

**Cuadro 21**

**Número de horas y días trabajados por los agentes de seguridad privada por semana, quincena y exceso sobre 88 horas al mes, de acuerdo al rol contratado**

	Rol de trabajo - horario	Días trabajados semana	Horas trabajadas semana	Horas trabajadas quincena	Exceso sobre 88 horas de Ley
	12 Horas	5	60	120	32
1	24 Horas	Tres días	72 horas	144	56
2	24 X 24 Horas	Cuatro días	96 horas	192	104
3	24 x 48 Horas	Tres días	72 horas	120	32
4	24 X 72 Horas	Dos días	48 horas	96	8
5	48 x 48 Horas	Cuatro días	96 horas	192	104

Fuente: Elaboración propia.

Cuando el horario es de 24 horas, se incluye necesariamente trabajo durante la noche, por lo tanto, se les debería reconocer la llamada nocturnidad, que va de las 7 de la noche a las 6 de la mañana. (De 19:00 a 06:00 del día siguiente). El trabajo nocturno tiene un “recargo del veinticinco por ciento de incremento sobre el salario establecido para igual trabajo en horas diurnas” (C.T. Art. 168), el cual no es reconocido por los patronos ya que mensualmente les pagan únicamente, el salario mínimo de US\$242.40.

Se desconocen los motivos, por los cuales el Ministerio de Trabajo no actúa de oficio ante la magnitud del problema, ya que esta situación es de “uso común”, y la han habituado como una “ley de hecho”, contratar a los agentes sin tener en cuenta el conjunto de leyes que regulan este tipo de contratos.

Para calcular el número de horas trabajadas con horario de 24 horas por 24 horas se puede ver en el siguiente cuadro ilustrativo en dos semanas consecutivas, independientemente del número de días del mes. Se inicia con el primer día trabajado hasta el décimo quinto.

#### **Esquema de distribución de horas de servicio y de descanso por día, durante dos semanas de una persona que trabaja 24 horas y descansa 24 horas**

En el lenguaje de la programación de turnos se le llama también “rol de trabajo” por parte de empresas y empleados. Para comprender el significado de las siglas, favor remitirse al Glosario ubicado al final de este artículo o al Cuadro 26.

**Cuadro 22**

**Complementaria: Rol quincenal de días trabajados y no trabajados (modelo)**

Horas trabajadas en dos semanas 24 por 24									
24 horas de trabajo (casillas en blanco) por un día de descanso (casillas sombreadas)									
Semana 1	Día 1	Día 2	Día 3	Día 4	Día 5	Día 6	Día 7		Total
Días laborados y libres	24 h	Libre	24 h	Libre	24 h	Libre	24 h		96 h
Semana 2	Día 8	Día 9	Día 10	Día 11	Día 12	Día 13	Día 14	Día 15	
Días laborados y libres	Libre	24 h	Libre	24 h	Libre	24 h	Libre	24 h	96 h
Total horas trabajadas en la quincena									192
Horas determinadas por la Ley en la quincena									88
Exceso de horas trabajadas sobre las 88 horas de ley									104

Fuente: Elaboración propia.

**Cuadro 23**  
**Complementaria: Rol mensual de horas ordinarias y extraordinarias y días trabajados y no trabajados**

Las personas trabajan 24 horas y descansan otras 24 horas.			1		2		3		4	
			Lunes Día 1	Martes Día 2	Miércoles Día 3	Jueves Día 4	Viernes Día 5	Sábado Día 6	Domingo Día 7	
HT	6:00	6:00	24		24		24		24	
HDO	6:00	14:00	8		8		8		8	
HDE	14:00	19:00	5		5		5		5	
HNE	19:00	06:00	11		11		11		11	
			5		6		7			
			Lunes Día 8	Martes Día 9	Miércoles Día 10	Jueves Día 11	Viernes Día 12	Sábado Día 13	Domingo Día 14	
HT	6:00	6:00		24		24		24		
HDO	6:00	14:00		8		8		8		
HDE	14:00	19:00		5		5		5		
HNE	19:00	06:00		11		11		11		
			8		9		10		11	
			Lunes Día 15	Martes Día 16	Miércoles Día 17	Jueves Día 18	Viernes Día 19	Sábado Día 20	Domingo Día 21	
HT	6:00	6:00	24		24		24		24	
HDO	6:00	14:00	8		8		8		8	
HDE	14:00	19:00	5		5		5		5	
HNE	19:00	06:00	11		11		11		11	
			12		13		14			
			Lunes Día 22	Martes Día 23	Miércoles Día 24	Jueves Día 25	Viernes Día 26	Sábado Día 27	Domingo Día 28	
HT	6:00	6:00		24		24		24		
HDO	6:00	14:00		8		8		8		
HDE	14:00	19:00		5		5		5		
HNE	19:00	06:00		11		11		11		
			15							
			Lunes Día 29	Martes Día 30	La persona contratada trabaja 24 horas seguidas y descansa otras 24 horas. Dos domingos son trabajados y otros dos no. Los domingos NO trabajados se contabilizan como "el séptimo" y se incluyen en el salario ordinario.					
HT	6:00	6:00	24							
HDO	6:00	14:00	8							
HDE	14:00	19:00	5							
HNE	19:00	06:00	11							

Fuente: Elaboración propia.

**Cuadro 24**  
**Resumen de días trabajados y de descanso mensual**

	MES	SALARIO MÍNIMO	\$242.40
Días trabajados	15	Domingos NO trabajados	2
Días de descanso	15	Domingos trabajados	2

Fuente: Elaboración propia.

**Cuadro 25**  
**Cálculo salarial mensual para la modalidad 24x24**

Las personas trabajan 24 horas y descansan 24 horas		Horas laboradas	Valor horas	Valor diario	Valor 15 días. Horas extras	Valor horas extras dominicales	Valor dos domingos trabajados	Salario mensual
HT	6:00 6:00	24						
HDO	6:00 14:00	8	1.01	8.08				242.40
HDE	14:00 9:00	5	2.02	10.10	151.50			151.50
HNE	19:00: 6:00	11	2.53	27.83	417.45			417.45
HDDo	06:00 14:00	8	1.52	12.16	8.08	4.04	8.08	8.08
HDEdo	14:00 19:00	5	3.03	15.15		15.15	30.30	30.30
HNEDo	19:00 6:00	11	3.79	41.69		41.69	83.38	83.38
Suma total								933.11

Nota: Este cálculo corresponde a un mes sin días feriados

Fuente: Elaboración propia.

Las empresas de seguridad privada pagan a sus agentes por quincena, generalmente el día quince y el último de cada mes.

Los agentes de seguridad privada que tienen este horario trabajan en cada quincena 192 horas, que deben ser contrastadas con las 88 que estipula la Ley (44 de cada semana); así que con este esquema de horario se excede en 104 horas a las reglamentadas por la Ley.

Con relación a las horas nocturnas, están siendo trabajadas a razón de 11 por noche, lo que suma en 7 noches una cantidad de 77 horas, las cuales no les son pagadas porque aluden a que el contrato es “global” salario mínimo por jornada.

En los siguientes cuadros se analizan diferentes tipos de turnos y se hacen los cálculos de acuerdo a las leyes vigentes en el año 2014.

**Cuadro 26**  
**Explicativo de las siglas del tipo de horas trabajadas**

Tipo de hora	Sigla	Valor de la hora
Horas trabajadas total mensual	Ht	
Hora diurna ordinaria	Hdo	Us\$ 1.01
Hora diurna extraordinaria	Hde	Us\$ 2.02
Hora nocturna ordinaria	Hno	Us\$ 1.26
Hora nocturna extraordinaria	Hne	Us\$ 2.53
Dominical		
Hora diurna dominical	Hddo	Us\$ 1.515 o Us\$ 1.52
Hora diurna extra dominical	Hdedo	Us\$ 3.03
Hora nocturna extra dominical	Hnedo	Us\$ 3.7875 o Us\$ 3.79

Fuente: Elaboración propia.

El turno programado de 24 horas trabajadas por 24 horas libres, es uno de los preferidos por patronos y agentes. En el modelo se puede observar que se trabajan 15 días y 15 son de descanso. Se propone un día estándar en el que la jornada comienza a las 6 a.m. y termina las 6 a.m. del día siguiente. La hora de inicio y de finalización puede variar. Lo básico es que se deben cumplir 24 horas continuas de trabajo y descansar las siguientes 24. Al trabajar con esta jornada se desglosan los siguientes períodos en los días de lunes a viernes:

Con estos valores se efectúan los pagos, siendo los factores, el valor de la hora por el número de horas trabajadas en cada jornada diaria. Y se multiplica por el número de días trabajados.

En el caso concreto del contrato 24 x 24 el salario mensual sería de US\$932.23, para un mes de 30 días y sin feriados. Si son más o menos días, se tienen en cuenta para el cómputo. Y si hay feriados oficiales estipulados en el Código de Trabajo se debe computar con los mismos valores de un domingo y agregarlo al salario mensual ganado.

Para los demás horarios encontrados en la investigación, se utilizará el procedimiento de este cuadro y se indicará el monto mensual, ya que en cada tipo de contrato es diferente.

**Cuadro 27**

**Esquema de distribución de horas de servicio y de descanso por día, durante una quincena de una persona que trabaja 48 horas y descansa 48 horas. Se le llama también “rol de trabajo mensual”**

48 x 48	Horas trabajadas en dos semanas 48 por 48								Total
	Dos días seguidos de trabajo alternados con dos días libres								
	Días trabajados en blanco. Días libres sombreado.								
Semana 1	Día1	Día2	Día3	Día4	Día5	Día6	Día7		
Días laborados y libres	24 h	24 h	Libre	Libre	24 h	24 h	Libre	Libre	96 H
Semana 2	Día 8	Día 9	Día 10	Día 11	Día 12	Día 13	Día 14	Día 15	
Días laborados y libres	24 h	24 h	Libre	Libre	24 h	24 h	Libre	Libre	96 H
Total horas trabajadas en la quincena									192 H

Fuente: Elaboración propia.

Los agentes trabajan en esta modalidad 48 horas continuas y le son concedidas 48 horas de descanso. A continuación se presenta el análisis de los cómputos salariales diarios y mensuales y de tiempo.

Con esta modalidad, de todas maneras las horas trabajadas durante la quincena superan las 88 horas: 192. Por lo tanto, el análisis es el mismo de la tabla anterior.

En este caso las horas nocturnas trabajadas cada noche son 11, en los 8 días totaliza 88 horas, las cuales tampoco las pagan con el recargo del 25% de Ley, sino que las consideran incluidas en el contrato que se firma por el salario mínimo (US\$240.40) inamovible. También se hace el análisis correspondiente.

**Cuadro 28**

**Complementaria: Rol mensual de días trabajados y no trabajados 48 x 48(modelo)**

Las personas trabajan 48 horas y descansan otras 48 horas			1	2			3	4	
			Lunes Día 1	Martes Día 2	Miércoles Día 3	Jueves Día 4	Viernes Día 5	Sábado Día 6	Domingo Día 7
HT	6:00	6:00	24	24			24	24	
			5	6			7	8	
			Lunes Día 8	Martes Día 9	Miércoles Día 10	Jueves Día 11	Viernes Día 12	Sábado Día 13	Domingo Día 14
HT	6:00	6:00		24	24			24	24
			15	16	9	10			11
			Lunes Día 15	Martes Día 16	Miércoles Día 17	Jueves Día 18	Viernes Día 19	Sábado Día 20	Domingo Día 21
HT	6:00	6:00			24	24			24
			12			13	14		
			Lunes Día 22	Martes Día 23	Miércoles Día 24	Jueves Día 25	Viernes Día 26	Sábado Día 27	Domingo Día 28
HT	6:00	6:00	24			24	24		
			15	16	La persona contratada trabaja 48 horas seguidas y descansa otras 48 horas. Dos domingos son trabajados y dos no. Los domingos NO trabajados se contabilizan como "el séptimo" y se incluyen en el salario ordinario.				
			Lunes Día 29	Martes Día 30					
HT	6:00	6:00	24	24					

Fuente: Elaboración propia.

**Cuadro 29**

**Resumen de días trabajados y de descanso mensual**

Salario Mínimo	\$242.40	Mes	
Días trabajados		16	Domingos no trabajados 2
Días de descanso		14	Domingos trabajados 2

Fuente: Elaboración propia.

**Cuadro 30**  
**Cálculo salarial mensual para la modalidad 48x48**

Personas que trabajan 48 horas y descansan otras 48 horas		Horas laboradas	Valor horas	Valor diario	Valor 16 días. Horas extras	Valor horas extras dominicales	Valor dos domingos trabajados	Salario mensual
HT	6:00 6:00	24						
HDO	6:00 14:00	8	1.01	8.08				242.40
HDE	14:00 19:00	5	2.02	10.10	161.60			161.60
HNE	19:00: 6:00	11	2.53	27.83	445.28			445.28
HDDo	06:00 14:00	8	1.52	12.16	8.08	4.04	8.08	8.08
HDEDo	14:00 19:00	5	3.03	15.15		15.15	30.3	30.30
HNEDo	19:00 6:00	11	3.7875	41.66		41.66	83.325	83.33
Suma total								<b>970.99</b>

Fuente: Elaboración propia.

Al trabajar con esta jornada se desglosan los períodos del cuadro en los días de lunes a viernes. Para verificar el proceso consultarlo a continuación en el Cuadro 29. El procedimiento que sigue es multiplicar cada valor del período diario y multiplicarlo por los días laborados que son 16. En este caso el salario mensual percibido asciende a US\$970.99, para un mes de 30 días y sin feriados. Si son más o menos días se tienen en cuenta para el cómputo. Y si hay feriados oficiales estipulados en el Código de Trabajo se debe computar con los mismos valores de un domingo y agregarlo al salario mensual devengado.

**Cuadro 31**  
**Esquema de distribución de horas de servicio y de descanso por día, durante dos semanas de una persona que trabaja 24 horas y descansa 48 horas. Se le llama también “rol de trabajo mensual”**

24 x 48	Horas trabajadas en dos semanas 24 por 48								Total
	Un día de trabajo dos de descanso								
	Días trabajados en blanco. Días libres sombreado.								
Semana 1	Día 1	Día 2	Día 3	Día 4	Día 5	Día 6	Día 7		
Días laborados y libres	24 h	Libre	Libre	24 h	Libre	Libre	24 h		72 h
Semana 2	Día 8	Día 9	Día 10	Día 11	Día 12	Día 13	Día 14	Día 15	
Días laborados y libres	Libre	Libre	24 h	Libre	Libre	24 h	Libre	Libre	48 h
Total horas trabajadas en la quincena									120

Fuente: Elaboración propia

Los agentes de seguridad privada que tienen el horario de 24 horas trabajadas por 48 horas de descanso, trabajan en una quincena 120 horas, que equiparadas con las 88 las estipuladas por la ley (44 por cada semana) excede en 32 horas. Nuevamente hay que insistir, en que no les reconocen las horas nocturnas trabajadas. Normalmente, sólo les pagan el salario mínimo, sin reconocer el

recargo que ordena la Constitución de la República y es refrendado por el Código de Trabajo.

**Cuadro 32**  
**Complementaria: Rol mensual de días trabajados y no trabajados**  
**24 x 48 (modelo)**

Personas que trabajan 24 horas y descansan 48 horas			1			2			3		
			Lunes Día 1	Martes Día 2	Miércoles Día 3	Jueves Día 4	Viernes Día 5	Sábado Día 6	Domingo Día 7		
HT	6:00	6:00	24			24			24		

			4			5			
			Lunes Día 8	Martes Día 9	Miércoles Día 10	Jueves Día 11	Viernes Día 12	Sábado Día 13	Domingo Día 14
HT	6:00	6:00			24			24	

			6			7		
			Lunes Día 15	Martes Día 16	Miércoles Día 17	Jueves Día 18	Viernes Día 19	Sábado Día 20
HT	6:00	6:00		24			24	

			8			9			10		
			Lunes Día 22	Martes Día 23	Miércoles Día 24	Jueves Día 25	Viernes Día 26	Sábado Día 27	Domingo Día 28		
HT	6:00	6:00	24			24			24		

			Lunes Día 29	Martes Día 30	La persona contratada trabaja 24 horas seguidas y descansa otras 48 horas. Dos domingos son trabajados y dos no. Los domingos NO trabajados se contabilizan como "el séptimo" y se incluye en el salario ordinario.					
			HT	6:00	6:00					

Fuente: Elaboración propia.

**Cuadro 33**  
**Resumen de días trabajados y de descanso mensual**

Salario mínimo	\$242.40		
Días trabajados	10	Domingos no trabajados	2
Días de descanso	20	Domingos trabajados	2

Fuente: Elaboración propia.

**Cuadro 34**  
**Cálculo salarial mensual para la modalidad 24 x 48**

Personas que trabajan 24 horas y descansan 48 horas		# Horas laboradas	Valor horas	Valor diario	Valor 10 días. Horas extras	Valor horas extras dominicales	Valor dos domingos trabajados	Salario mensual
HT	6:00 6:00	24						
HDO	6:00 14:00	8	1.01	8.08				242.40
HDE	14:00 19:00	5	2.02	10.10	101.00			101.00
HNE	19:00 : 6:00	11	2.53	27.83	278.30			278.30
HDDo	06:00 14:00	8	1.52	12.16	8.08	4.04	8.08	8.08
HDEDo	14:00 19:00	5	3.03	15.15		15.15	30.30	30.30
HNEDo	19:00 6:00	11	3.79	41.69		41.69	83.38	83.38
Suma total								<b>743.46</b>

Nota: Este cálculo corresponde a un mes sin días feriados

Fuente: Elaboración propia.

La jornada de 24 x 48 también se desglosa en cada uno de los períodos del cuadro, en los días de lunes a viernes. Luego se hace el cómputo para los días domingos.

El procedimiento que sigue es multiplicar cada valor del período diario y multiplicarlo por los días laborados que son 10. Sumar lo devengado en los domingos y se obtiene el total mensual.

En este caso el salario mensual percibido asciende a US\$743.41, para un mes de 30 días y sin feriados. Si son más o menos días se tienen en cuenta para el cómputo. Y si hay feriados oficiales estipulados en el Código de Trabajo se debe computar con los mismos valores de un domingo y agregarlo al salario mensual devengado.

**Esquema de distribución de horas de servicio y de descanso por día, durante un mes de treinta días de una persona que trabaja 12 horas diarias. Se le llama también “rol de trabajo mensual”.**

Para comprender el significado de las siglas, están escritas en el Glosario al final del documento.

**Cuadro 35**  
**Complementaria: Rol mensual de días trabajados y no trabajados**  
**12 horas (modelo)**

Las personas trabajan doce horas diarias y descansan 12 horas				1	2	3	4	5		
				Lunes Día 1	Martes Día 2	Miércoles Día 3	Jueves Día 4	Viernes Día 5	Sábado Día 6	Domingo Día 7
Ht	6:00	6:00	12							
Hdo	6:00	14:00	8							
Hde	14:00	19:00	4							

				6	7	8	9	10		
				Lunes Día 8	Martes Día 9	Miércoles Día 10	Jueves Día 11	Viernes Día 12	Sábado Día 13	Domingo Día 14
Ht	6:00	6:00	12							
Hdo	6:00	14:00	8							
Hde	14:00	19:00	4							

				11	12	13	14	15		
				Lunes Día 15	Martes Día 16	Miércoles Día 17	Jueves Día 18	Viernes Día 19	Sábado Día 20	Domingo Día 21
Ht	6:00	6:00	12							
Hdo	6:00	14:00	8							
Hde	14:00	19:00	4							

				16	17	18	19	20		
				Lunes Día 22	Martes Día 23	Miércoles Día 24	Jueves Día 25	Viernes Día 26	Sábado Día 27	Domingo Día 28
Ht	6:00	6:00	12							
Hdo	6:00	14:00	8							
Hde	14:00	19:00	4							

				21	22	La persona contratada trabaja 12 horas seguidas y descansa otras 12 horas. Algunos trabajan cuatro horas los sábados, completando las 44 horas en cada semana, otros no, ya que solo trabajan cuarenta horas por semana. Por lo general en esta modalidad no trabajan los domingos.				
				Lunes Día 29	Martes Día 30					
Ht	6:00	6:00	12							
Hdo	6:00	14:00	8							
Hde	14:00	19:00	4							

Fuente: Elaboración propia

**Cuadro 36**  
**Resumen de días trabajados y de descanso mensual**

Salario mínimo	\$242.40	Mes	
Días trabajados	22	Domingos no trabajados	4
Días de descanso	8	Domingos trabajados	0

Fuente: Elaboración propia.

**Cuadro 37**  
**Cálculo salarial mensual para la modalidad 12 horas**

12X12	HORA DE INICIO	Horas laboradas	Valor horas	Valor diario	Valor 30 días	Valor 15 días. Horas extras	Salario mensual
HT	6:00 18:00	12					
HDO	6:00 14:00	8	1.01	8.08	242.40		242.40
HDE	14:00 19:00	4	2.02	8.08		177.76	177.76
Suma total							420.16

Nota: Este cálculo corresponde a un mes sin días feriados

Fuente: Elaboración propia.

El horario de trabajo es de doce horas diurnas. Si es nocturno se le debe aplicar la tarifa correspondiente a la nocturnidad.

Algunos trabajan cinco días de lunes a viernes. Por lo general, trabajan en instituciones del Estado o educativas. Otros deben trabajar cuatro horas más, los sábados, para completar las 44 horas. Prestan sus servicios en instituciones financieras y similares. El agente trabaja ocho horas diurnas ordinarias. Y también cuatro horas extraordinarias. Por las primeras le corresponde los US\$242.40 y por las extras US\$177.76. En total US\$420.16. Sea que trabaje las 40 o las 44 horas.

Con esta cantidad se calculan sus aportaciones del ISSS y de las AFP, las cuales se les deben descontar y pagar en forma oportuna a las instituciones pertinentes.

**Esquema de distribución de horas de servicio y de descanso por día, durante un mes de treinta días de una persona que trabaja 72 horas y descansa 24 horas. Se le llama también “rol de trabajo mensual”**

**Cuadro 38**  
**Complementaria: Rol mensual de días trabajados y no trabajados 72 x 24 (modelo)**

Las personas trabajan 72 horas y descansan 24 horas			1	2	3			4	5
			Lunes Día 1	Martes Día 2	Miércoles Día 3	Jueves Día 4	Viernes Día 5	Sábado Día 6	Domingo Día 7
HT	6:00	6:00	24	24	24			24	24
			6			7	8	9	
			Lunes Día 8	Martes Día 9	Miércoles Día 10	Jueves Día 11	Viernes Día 12	Sábado Día 13	Domingo Día 14
HT	6:00	6:00	24			24	24	24	
				10	11	12			13
			Lunes Día 15	Martes Día 16	Miércoles Día 17	Jueves Día 18	Viernes Día 19	Sábado Día 20	Domingo Día 21
HT	6:00	6:00	24	24	24	24			24
			14	15			16	17	18
			Lunes Día 22	Martes Día 23	Miércoles Día 24	Jueves Día 25	Viernes Día 26	Sábado Día 27	Domingo Día 28
HT	6:00	6:00	24	24			24	24	24
			Lunes Día 29	Martes Día 30	<b>La persona contratada trabaja 72 horas seguidas y descansa otras 24 horas. Tres domingos son trabajados y uno no. El domingo NO trabajado se contabiliza como "el séptimo" y se incluye en el salario ordinario.</b>				
HT	6:00	6:00							

Fuente: Elaboración propia.

**Cuadro 39**  
**Resumen de días trabajados y de descanso mensual**

SALARIO MÍNIMO	\$242.40	Días	
Días trabajados		18	Domingos no trabajados 1
Días de descanso		12	Domingos trabajados 3

Fuente: Elaboración propia.

**Cuadro 40**  
**Cálculo salarial mensual para la modalidad 72 x 24**

Las personas trabajan 72 horas seguidas y descansan 24 horas		# Horas laboradas	Valor horas	Valor diario	Valor 18 días. Horas extras	Valor horas extras dominicales	Valor tres domingos trabajados	Salario mensual
HT	6:00 6:00	24						
HDO	6:00 14:00	8	1.01	8.08				240.40
HDE	14:00 19:00	5	2.02	10.10	181.80			181.80
HNE	19:00: 6:00	11	2.53	27.83	500.94			500.94
HDDo	06:00 14:00	8	1.52	12.12	8.08	4.04	12.12	12.12
HDEDo	14:00 19:00	5	3.03	15.15		15.15	45.45	45.45
HNEDo	19:00 6:00	11	3.79	41.66		41.66	124.99	124.99
Suma total								<b>1105.70</b>

Fuente: Elaboración propia.

En el contrato de 72 horas trabajadas x 24 de descanso, también se tiene en cuenta cada uno de los períodos del cuadro en los días de lunes a viernes. Luego se hace el cómputo para los días domingos. El procedimiento que sigue es multiplicar cada valor del período diario y multiplicarlo por los días laborados que son 18. Se suma lo devengado en los domingos y se obtiene el total mensual. En este caso, el salario mensual ganado asciende a US\$ 1105.70, para un mes de 30 días y sin feriados. Si son más o menos días se tienen en cuenta para el cómputo. Y si hay feriados oficiales estipulados en el Código de Trabajo se debe computar con los mismos valores de un domingo y agregarlo al salario mensual devengado.

**Esquema de distribución de horas de servicio y de descanso por día, durante un mes de treinta días de una persona que trabaja 96 horas y descansa 12 horas. Se le llama también “rol de trabajo mensual”**

**Cuadro 41**  
**Complementaria: Rol mensual de días trabajados y no trabajados 96 x 12**  
**(modelo)**

Las personas trabajan 96 horas seguidas y descansan 12			1	2	3	4	5	6	
			Lunes Día 1	Martes Día 2	Miércoles Día 3	Jueves Día 4	Viernes Día 5	Sábado Día 6	Domingo Día 7
HT	6:00	6:00	24	24	24	24		24	
			7	8		9	10	11	12
			Lunes Día 8	Martes Día 9	Miércoles Día 10	Jueves Día 11	Viernes Día 12	Sábado Día 13	Domingo Día 14
HT	6:00	6:00	24	24		24	24	24	24
				13	14	15	16		17
			Lunes Día 15	Martes Día 16	Miércoles Día 17	Jueves Día 18	Viernes Día 19	Sábado Día 20	Domingo Día 21
HT	6:00	6:00		24	24	24	24		24
			18	19	20		21	22	23
			Lunes Día 22	Martes Día 23	Miércoles Día 24	Jueves Día 25	Viernes Día 26	Sábado Día 27	Domingo Día 28
HT	6:00	6:00	24	24	24		24	24	24
			24		La persona contratada trabaja 96 horas seguidas y descansa otras 12 horas. Los cuatro domingos son trabajados. Si algún domingo NO se trabaja se contabiliza como "el séptimo" y se incluyen en el salario ordinario.				
			Lunes Día 29	Martes Día 30					
HT	6:00	6:00	24						

Fuente: Elaboración propia.

**Cuadro 42**  
**Resumen de días trabajados y de descanso mensual**

Salario mínimo	\$242.40	Mes	
Días trabajados		24	Domingos no trabajados 0
Días de descanso		6	Domingos trabajados 4

Fuente: Elaboración propia.

**Cuadro 43**  
**Cálculo salarial mensual para la modalidad 96 x 12**

Las personas trabajan 96 horas y descansan 12 horas.		Horas laboradas	Valor horas	Valor diario	Valor 24 días. Horas extras	Valor horas extras dominicales	Valor cuatro domingos trabajados	Salario mensual
HT	6:00 6:00	24						
HDO	6:00 14:00	8	1.01	8.08				242.40
HDE	14:00 19:00	5	2.02	10.10	242.40			242.40
HNE	19:00: 6:00	11	2.53	27.83	667.92			667.92
HDDo	06:00 6:00	8	1.52	12.16	8.08	4.04	16.16	16.16
HDEDo	19:00 6:00	5	3.03	15.15		15.15	60.6	60.6
HNEDo	19:00 6:00	11	3.79	41.69		41.69	166.76	166.76
Suma total								<b>1,396.24</b>

Nota: Este cálculo corresponde a un mes sin días feriados

Fuente: Elaboración propia.

Al contratar 24 horas de trabajo por 48 de descanso, también se tiene en cuenta cada uno de los períodos del cuadro en los días de lunes a viernes. Luego se hace el cómputo para los días domingos. El procedimiento que sigue es multiplicar cada valor del período diario y multiplicarlo por los días laborados que son 24. Sumar lo devengado en los domingos y se obtiene el total mensual. En este caso el salario mensual percibido asciende a US\$ 1,396.24, para un mes de 30 días. Si son más o menos días se tienen en cuenta para el cómputo. Y si hay feriados oficiales estipulados en el Código de Trabajo se debe computar con los mismos valores de un domingo y agregarlo al salario mensual devengado.

**Esquema de distribución de horas de servicio y de descanso por día, durante un mes de treinta días de una persona que trabaja 48 horas y descansa 72 horas. Se le llama también “rol de trabajo mensual”**

**Cuadro 44**  
**Complementaria: Rol mensual de días trabajados y no trabajados 48 x 72**  
**(modelo)**

Las personas trabajan 48 horas y descansan otras 72 horas.			1	2				3	4
			Lunes Día 1	Martes Día 2	Miércoles Día 3	Jueves Día 4	Viernes Día 5	Sábado Día 6	Domingo Día 7
HT	6:00	6:00	24	24				24	24
						5	6		
			Lunes Día 8	Martes Día 9	Miércoles Día 10	Jueves Día 11	Viernes Día 12	Sábado Día 13	Domingo Día 14
HT	6:00	6:00				24	24		
				7	8				9
			Lunes Día 15	Martes Día 16	Miércoles Día 17	Jueves Día 18	Viernes Día 19	Sábado Día 20	Domingo Día 21
HT	6:00	6:00		24	24				24
			10				11	12	
			Lunes Día 22	Martes Día 23	Miércoles Día 24	Jueves Día 25	Viernes Día 26	Sábado Día 27	Domingo Día 28
HT	6:00	6:00	24				24	24	
			Lunes Día 29	Martes Día 30	La persona contratada trabaja 48 horas seguidas y descansa otras 72 horas. Dos domingos son trabajados y dos no. Los domingos NO trabajados se contabilizan como "el séptimo" y se incluyen en el salario ordinario.				
HT	6:00	6:00							

Fuente: Elaboración propia.

**Cuadro 45**  
**Resumen de días trabajados y de descanso mensual**

Salario mínimo	\$242.40	Mes		
Días trabajados		12	Domingos no trabajados	2
Días de descanso		18	Domingos trabajados	2

Fuente: Elaboración propia.

**Cuadro 46**  
**Cálculo salarial mensual para la modalidad 48x 72**

Las personas trabajan 48 horas por 72 de descanso		Horas laboradas	Valor horas	Valor diario	Valor 12 días. Horas extras	Valor horas extras dominicales	Valor dos domingos trabajados	Salario mensual
HT	6:00 6:00	24						
HDO	6:00 14:00	8	1.01	8.08				242.40
HDE	14:00 19:00	5	2.02	10.10	121.20			121.20
HNE	19:00: 6:00	11	2.53	27.83	333.96			333.96
HDDo	06:00 14:00	8	1.52	12.16	8.08	4.04	8.08	8.08
HDEDo	14:00 19:00	5	3.03	15.15		15.15	30.30	30.30
HNEDo	19:00 6:00	11	3.79	41.69		41.69	83.38	83.38
Suma total								<b>819.32</b>

Nota: Este cálculo corresponde a un mes sin días feriados

Fuente: Elaboración propia.

Si el contrato es de 48 horas trabajadas por 72 de descanso, también se tiene en cuenta cada uno de los períodos del cuadro en los días de lunes a viernes. Luego se hace el cómputo para los días domingos.

El procedimiento que sigue es multiplicar cada valor del período diario y multiplicarlo por los días laborados que son 12. Sumar lo devengado en los domingos y se obtiene el total mensual.

En este caso el salario mensual percibido asciende a US\$ 819.27, para un mes de 30 días y sin feriados. Si son más o menos días se tienen en cuenta para el cómputo. Y si hay feriados oficiales estipulados en el Código de Trabajo se debe computar con los mismos valores de un domingo y agregarlo al salario mensual devengado.

**Esquema de distribución de horas de servicio y de descanso por día, durante un mes de treinta días de una persona que trabaja 48 horas y descansa 24 horas. Se le llama también “rol de trabajo mensual”**

**Cuadro 47**  
**Complementaria: Rol mensual de días trabajados y no trabajados 48 x 24 (modelo)**

Las personas trabajan 48 horas y descansan 24 horas			1	2		3	4		5
			Lunes Día 1	Martes Día 2	Miércoles Día 3	Jueves Día 4	Viernes Día 5	Sábado Día 6	Domingo Día 7
HT	6:00	6:00	24	24		24	24		24
			6		7	8		9	10
			Lunes Día 8	Martes Día 9	Miércoles Día 10	Jueves Día 11	Viernes Día 12	Sábado Día 13	Domingo Día 14
HT	6:00	6:00	24		24	24		24	24
				11	12		13	14	
			Lunes Día 15	Martes Día 16	Miércoles Día 17	Jueves Día 18	Viernes Día 19	Sábado Día 20	Domingo Día 21
HT	6:00	6:00		24	24		24	24	
			15	16		17	18		19
			Lunes Día 22	Martes Día 23	Miércoles Día 24	Jueves Día 25	Viernes Día 26	Sábado Día 27	Domingo Día 28
HT	6:00	6:00	24	24		24	24		24
			20		La persona contratada trabaja 48 horas seguidas y descansa otras 24 horas. Tres domingos son trabajados y uno no. El domingo NO trabajado se contabiliza como "el séptimo" y se incluye en el salario ordinario.				
			Lunes Día 29	Martes Día 30					
HT	6:00	6:00	24						

Fuente: Elaboración propia.

**Cuadro 48**  
**Resumen de días trabajados y de descanso mensual**

Salario mínimo	\$242.40	Mensual	
Días trabajados		20	Domingos no trabajados 1
Días de descanso		10	Domingos trabajados 3

Fuente: Elaboración propia.

**Cuadro 49**  
**Cálculo salarial mensual para la modalidad 48 x 24**

Personas que trabajan 48 horas y descansan 24 horas		Horas laboradas	Valor horas	Valor diario	Valor 15 días. Horas extras	Valor horas extras dominicales	Valor tres domingos trabajados	Salario mensual
HT	6:00 6:00	24						
HDO	6:00 14:00	8	1.01	8.08				242.40
HDE	14:00 19:00	5	2.02	10.10	202.00			202.00
HNE	19:00: 6:00	11	2.53	27.83	556.60			556.60
HDDo	06:00 14:00	8	1.52	12.16	8.08	4.04	12.12	12.12
HDEDo	14:00 19:00	5	3.03	15.15		15.15	45.45	45.45
HNEDo	19:00 6:00	11	3.79	41.69		41.69	125.07	125.07
Suma total								<b>1,183.64</b>

Nota: Este cálculo corresponde a un mes sin días feriados

La jornada de 48 horas trabajadas por 24 de descanso, también se tiene en cuenta cada uno de los períodos del cuadro en los días de lunes a viernes. Luego se hace el cómputo para los días domingo.

El procedimiento que sigue es multiplicar cada valor del período diario y multiplicarlo por los días laborados que son 20. Sumar lo devengado en los domingos y se obtiene el total mensual.

En este caso el salario mensual percibido asciende a US\$ 1,183.56, para un mes de 30 días. Si son más o menos días se tienen en cuenta para el cómputo. Y si hay feriados oficiales estipulados en el Código de Trabajo se debe computar con los mismos valores de un domingo y agregarlo al salario mensual devengado.

**Esquema de distribución de horas de servicio y de descanso por día, durante un mes de treinta días de una persona que trabaja 96 horas y descansa 24 horas. Se le llama también “rol de trabajo mensual”**

**Cuadro 50**  
**Complementaria: Rol mensual de días trabajados y no trabajados 96 x 24 (modelo)**

Las personas trabajan 96 horas y descansan 24 horas			1	2	3	4			5
			Lunes Día 1	Martes Día 2	Miércoles Día 3	Jueves Día 4	Viernes Día 5	Sábado Día 6	Domingo Día 7
HT	6:00	6:00	24	24	24	24			24
			6	7	8			9	10
			Lunes Día 8	Martes Día 9	Miércoles Día 10	Jueves Día 11	Viernes Día 12	Sábado Día 13	Domingo Día 14
HT	6:00	6:00	24	24	24			24	24
			11	12			13	14	15
			Lunes Día 15	Martes Día 16	Miércoles Día 17	Jueves Día 18	Viernes Día 19	Sábado Día 20	Domingo Día 21
HT	6:00	6:00	24	24			24	24	24
			16			17	18	19	20
			Lunes Día 22	Martes Día 23	Miércoles Día 24	Jueves Día 25	Viernes Día 26	Sábado Día 27	Domingo Día 28
HT	6:00	6:00				24	24	24	24
					La persona contratada trabaja 96 horas seguidas y descansa otras 24 horas. Los cuatro domingos son trabajados. Si algún domingo NO se trabaja se contabiliza como "el séptimo" y se incluyen en el salario ordinario.				
			Lunes Día 29	Martes Día 30					
HT	6:00	6:00							

Fuente: Elaboración propia.

**Cuadro 51**  
**Resumen de días trabajados y de descanso mensual**

Salario mínimo	\$242.40	Mes	
Días trabajados		20	Domingos no trabajados 0
Días de descanso		10	Domingos trabajados 4

Fuente: Elaboración propia.

**Cuadro 52**  
**Cálculo salarial mensual para la modalidad 96 x 24**

Las personas trabajan 96 horas y descansan 24		Horas laboradas	Valor horas	Valor diario	Valor 20 días. Horas extras	Valor horas extras dominicales	Valor cuatro domingos trabajados	Salario mensual
HT	6:00 6:00	24						
HDO	6:00 14:00	8	1.01	8.08				242.40
HDE	14:00 19:00	5	2.02	10.10	202.00			202.00
HNE	19:00: 6:00	11	2.53	27.83	556.60			556.60
HDDo	06:00 14:00	8	1.52	12.16	8.08	4.04	16.16	16.16
HDEDo	14:00 19:00	5	3.03	15.15		15.15	60.6	60.6
HNEDo	19:00 6:00	11	3.79	41.69		41.69	166.76	166.76
<b>Suma total</b>								<b>1,244.52</b>

Nota: Este cálculo corresponde a un mes sin días feriados

Fuente: Elaboración propia.

La jornada de 96 horas trabajadas x 24 horas de descanso, también se tiene en cuenta cada uno de los períodos del cuadro en los días de lunes a viernes. Luego se hace el cómputo para los días domingos. El procedimiento que sigue es multiplicar cada valor del período diario y multiplicarlo por los días laborados que son 20. Sumar lo devengado en los domingos y se obtiene el total mensual. En este caso el salario mensual percibido asciende a US\$ 1,244.52, para un mes de 30 días y sin feriados. Si son más o menos días se tienen en cuenta para el cómputo. Y si hay feriados oficiales estipulados en el Código de Trabajo se debe computar con los mismos valores de un domingo y agregarlos al salario mensual devengado.

#### 4.1.15. Número de horas trabajadas semanalmente por los agentes de seguridad privada

**Cuadro 53**  
**Número de horas semanales que trabajan los alumnos de la capacitación en seguridad privada**

Horas trabajadas	Número de Agentes	Total Horas Trabajadas	% Número de Agentes	
20	78	0	23.1%	
36	1	20	0.3%	0.3%
44	3	108	0.9%	1.2%
48	12	528	3.6%	4.7%
60	95	4,560	28.1%	28.1%
72	8	480	2.4%	30.5%
72 Y 96	125	9,000	37.0%	67.5%
96	11	1,056	3.3%	70.7%
SUMA	5	480	1.5%	72.2%
SUMA	260	16,232		
<b>PROMEDIO HORAS TRABAJADAS</b>			<b>62</b>	

No se tienen en cuenta las respuestas emitidas por las personas que aún no han trabajado como agentes. Este cuadro permite calcular el promedio de horas que los agentes de seguridad privada trabajan cada mes. El Código de Trabajo fija en 44 horas a la semana el máximo de horas. El promedio trabajado por los 260 agentes que estaban trabajando en el momento de contestar la encuesta es de 62 horas a la semana, así que trabajan 18 horas adicionales a lo estipulado por la Ley, con el agravante de que no les son reconocidas por las empresas, ni económicamente, ni con días compensatorios, como lo exige la constitución y el Código de Trabajo.

#### 4.1.16. Variables intervinientes en la salud de los agentes

Es conveniente hacer algunas reflexiones acerca de las repercusiones que tiene en la salud del agente de seguridad privada el desempeño de sus funciones en tales condiciones de acuerdo a su punto de trabajo o posición.

El medio ambiente de trabajo, es todo aquello que se encuentra en el entorno en el que el trabajador realiza sus tareas, y que influyen su vida ya sea de forma positiva o negativamente, en especial su salud física y mental. En el ambiente de trabajo se pueden encontrar con contaminantes químicos ya sean biológicos o físicos.

**Factores biológicos:** Son capaces de producir riesgo psicosocial por la percepción que tiene el trabajador del efecto nocivo que ejercen sobre su salud.

**Factores químicos:** Asimismo, la exposición a agentes químicos provoca efectos nocivos en la salud; genera alteraciones en la percepción sensorial y motriz, en las funciones cognitivas, alteraciones afectivas y de comportamiento, fatiga, irritabilidad y ansiedad.

**El factor físico:** es multivariado: El diseño y espacio de trabajo es un estresor vinculado a situaciones de aglomeración, aislamiento, ordenación, y es fuente de insatisfacción, irritabilidad y menor rendimiento.

**Ruido:** Interfiere en la actividad mental, aumentando la probabilidad de accidentes.

**La iluminación:** inadecuada tiene consecuencias negativas para la visión, dificulta la atención, produce tensión, frustración, fatiga y mayor número de errores.

**Temperatura:** Influye sobre el bienestar del trabajador (tanto por exceso como por defecto) y en su sensación de comodidad. Una temperatura inadecuada exige un esfuerzo añadido de atención. Es un estresor que puede ser causa de accidentes al entorpecer el funcionamiento de las destrezas y capacidades psicofísicas del trabajador.

Es conveniente tener en cuenta algunas palabras claves para entender los peligros en los que se encuentran los agentes de seguridad.

**Riesgo:** es la posibilidad de que un trabajador pueda sufrir un daño y el daño es la materialización del riesgo. Se consideran daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías y lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo. Los principales daños son los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

**Accidente:** es el incidente que afecta a la integridad física del trabajador, por ejemplo, un disparo que hace un agente al manipular el arma. Accidente de trabajo son los fenómenos súbitos y violentos, imprevistos, no deseados, donde el origen del accidente es claramente externo al organismo del trabajador.

### Otras patologías psicosociales derivadas del trabajo

**El estrés:** se produce cuando se perciben unas demandas superiores a la capacidad de respuesta.

**Fatiga:** es la disminución de la capacidad física y mental, aparece después de realizar un determinado trabajo en un tiempo dado y sin posibilidad de recuperación. Después de 8 horas diarias de trabajo incrementado.

**Depresión:** es una situación psíquica-patológica en la que suelen coincidir una inhibición mental y una inhibición motora.

**Marginación:** es la situación en la cual un grupo no admite como su integrante a otra persona.

**Hostigamiento psicológico:** es la situación en la que una persona o varias ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática en el trabajo. La principal expresión se da en el acoso sexual y laboral, en especial en contra de la mujer, aunque últimamente se están conociendo casos de violaciones de agentes masculinos.

Por simple observación de las diferentes posiciones o lugares de trabajo, se intuye que el ambiente en el que realizan sus labores los agentes de seguridad, adolece, en la mayoría de los casos, de las condiciones mínimas para un desempeño adecuado de la función de vigilancia, guarda y cuidado.

El medio ambiente físico laboral es desempeñado en lugares poco salubres, debiendo realizar su trabajo de pie, con turnos que van de las 12 a las 48 horas seguidas. Por lo general, deben estar de pie a la entrada de un negocio, una institución educativa, un centro de salud, fábricas, colonias o barrios y casas particulares. En algunos de estos lugares no hay acceso a servicios sanitarios o les es restringido su uso. Además, en algunas posiciones, deben soportar las inclemencias del tiempo, ya que no hay protección que les permita guarecerse de la lluvia, del sol y de temperaturas extremas, pese a la benignidad de éstas en El Salvador.

Por lo anteriormente expuesto, se han tratado de detectar algunos de los “beneficios” de que gozan algunos agentes.

#### 4.1.17. Áreas de servicio a disposición de los agentes de seguridad privada

**Cuadro 54**

**Áreas especiales que tienen las empresas para beneficio de los agentes de seguridad privada en los lugares de trabajo donde están destacados los alumnos de la capacitación en seguridad privada**

Características del lugar	Sí	%	No	%	Total
A. Les permiten uso de servicios sanitarios	189	73%	71	27%	260
B. Pueden usar el área de descanso	110	42%	150	58%	260
C. Existe caseta de control	133	51%	127	49%	260
D. Pueden usar el área para comer	72	28%	188	72%	260

Fuente: Elaboración propia.

Se exploran cuatro áreas que si bien las hemos enunciado como “beneficios” para los agentes en sus puestos de trabajo, en realidad son condiciones mínimas de dignidad humana que deberían tener en cuenta tanto las empresas y los patronos de los agentes, como las empresas e instituciones que contratan los servicios de seguridad privada.

- De los 260 agentes activos laboralmente, el 73% tiene acceso a servicios sanitarios (aparatos o lugares destinados al aseo e higiene personal) y que al menos debe tener escusado o retrete y agua para el aseo de las manos. Lo preocupante es que 71 personas (el 27%) no tienen acceso a ellos durante sus horas de trabajo. No se determinó el número de horas diarias trabajadas. Pero el lector puede suponer lo que pasa con 12 o 24 horas sin acceso a un sanitario. La solución que encuentran los agentes es no tomar agua y buscar que en algún lugar vecino les presten o alquilen un sanitario para satisfacer sus necesidades básicas.
- El 42% de los agentes activos cuentan con alguna área de descanso. Normalmente gozan de él, quienes trabajan en centros comerciales grandes, fábricas o empresas que tienen esta comodidad para sus empleados y les permiten utilizarlos.
- Prácticamente a la mitad de los agentes se les asigna una caseta de control para que pueda guardar la documentación que se le entrega, objetos que les son confiados y sus cosas personales. Pero a la otra mitad no se le asigna, por lo que tienen la documentación en la mano, o la cuelgan en algún lugar, al igual que sus pertenencias, incluyendo sus alimentos expuestos a la intemperie y a las inclemencias del tiempo.

Esto también incluye a los propios agentes. Deben soportar sin ninguna protección los rigores de la intemperie de noche y de día, con lluvia, sol o tiempo benigno. Se les puede ver bajo los árboles, donde hay suerte de tener alguno, o bajo los pequeños alares de las edificaciones, tratando de protegerse del agua, del sol o del sereno.

- D. El 28% de los agentes disfruta sus alimentos en alguna área para comer. Esto sucede cuando tienen la fortuna de trabajar en empresas que tienen esta prestación para sus propios empleados. Los demás, el 72% deben consumir sus alimentos en el mismo lugar de trabajo, sin lugar, ni tiempo especial para ello Y la mayoría de las veces en precarias condiciones de salubridad.

El desempeño de las funciones de los agentes de seguridad privada a veces requiere de conocimientos, actitudes y competencias especializadas acordes con el trabajo.

Se quiso indagar si las personas que han asistido a la capacitación en este período tenían algún tipo de capacitación, al menos en cuatro áreas especializadas.

#### 4.1.18. Conocimientos especiales

No sorprende que entre el 79% y el 87% no tenían ningún tipo de especialización para enfrentar en forma eficiente las crisis de seguridad o el desempeño de actividades especiales. Es decir, que más de las tres cuartas partes de los encuestados, aun los que ya trabajan en el sector, no tienen conocimientos en defensa personal (79%); ni en protección de personas (87%); tampoco en protección de transporte, esto es en protección y traslado de valores y de mercancías, y el 86% desconocen cómo proteger las armas. En muchos puestos de trabajo no es permitido que los agentes usen armas de fuego o arma blanca. En estos casos son muy útiles las artes marciales para la defensa personal. Tan solo el 21% posee conocimientos al respecto.

**Cuadro 55**  
**Conocimientos especiales que tienen los alumnos de la capacitación en seguridad privada**

Conocimientos especiales	Sí	% sí	No	% no	Total
Defensa personal, judo	72	21%	266	79%	338
Protección personal	44	13%	294	87%	338
Protección de transporte	67	20%	271	80%	338
Protección de armas y armamento	49	14%	289	86%	338

Fuente: elaboración propia.

#### 4.1.19 Otros conocimientos especiales

Se dejó una pregunta abierta, acerca de los conocimientos especiales que pudieran haber adquirido, para que cada uno pudiera manifestar si habían recibido algún conocimiento especializado que se relacionara con el trabajo en seguridad privada. Tan solo un 3% tiene algún conocimiento que le puede ser útil en el desempeño de sus funciones.

**Cuadro 56**

**Cantidad de conocimientos especiales aplicables a la seguridad privada que poseen algunas personas de la capacitación en seguridad privada**

Otros conocimientos especiales	
Cursos	Personas
Anti motín	1
Primeros auxilios	3
Servicio al cliente	2
Mantenimiento de armas	2
Operador de computadoras	1
Operador de videocámaras	1
<b>Total personas con conocimientos</b>	<b>10</b>
<b>Porcentaje</b>	<b>3%</b>

Fuente: elaboración propia.

#### 4.1.20. Lugar de residencia y lugar de trabajo de las personas encuestadas

**Cuadro 57**

**Lugar de residencia y lugar de trabajo de las personas encuestadas en la capacitación en seguridad privada**

Departamento	Lugar de residencia	%	Lugar de trabajo	%
No trabajan			78	30%
Ahuachapán	35	10%	5	2%
Santa Ana	20	6%	13	5%
Sonsonate	33	10%	11	4%
Chalatenango	8	2%	2	1%
Cuscatlán	35	10%	9	3%
San Salvador	55	16%	96	37%
La Libertad	40	12%	20	8%
San Vicente	13	4%	2	1%
La Paz	53	16%	14	5%
Cabañas	10	3%	4	2%
Usulután	10	3%	0	0%
San Miguel	3	1%	2	1%
Morazán	10	3%	0	0%
La Unión	13	4%	4	2%
<b>Totales</b>	<b>338</b>		<b>260</b>	

Fuente: Elaboración propia.

Los departamentos de dónde más proceden las personas encuestadas son La Paz (más específicamente del municipio de Zacatecoluca), San Salvador y La Libertad. El primero de ellos es un caso excepcional, ya que en los primeros meses del año, ha habido un incremento de personas que trabajan o desean trabajar en el Aeropuerto Internacional de El Salvador en Comalapa. Los otros dos, se confirman como los de mayor aporte debido a que el servicio de seguridad es más alto en el Área Metropolitana.

Igualmente, estos tres departamentos proporcionan el 50% de la demanda de agentes privados. La zona oriental es la que menos presencia tiene en las capacitaciones. Sin embargo hay que anotar que se han impartido varias capacitaciones en la ciudad de San Miguel a agentes en servicio, en especial de la UNAPS, subsanando en parte la dificultad que tienen ellos para trasladarse a Santa Tecla, sede de la capacitación.

## 5. Conclusiones

Se han identificado algunas particularidades sobre el trabajo de los agentes de seguridad privada y el cumplimiento de las leyes laborales, en particular, en lo referente al pago de salarios, no obstante, el modelo es aplicable a cualquier persona que trabaje horarios similares al plasmado en el estudio, sean días hábiles dominicales o festivos.

El principal hallazgo de la investigación ha sido evidenciar el cúmulo de incumplimientos a las Leyes salvadoreñas en la industria de la seguridad privada, en el registro y renovación de licencias de funcionamiento de las empresas, la contratación, asignación de turnos y pago de salarios a los agentes, en especial, cuando se les contrata para trabajar turnos superiores a las ocho horas diarias y que en su mayoría sobrepasan las cuarenta y cuatro horas semanales, y el nivel de cumplimiento en el pago de las prestaciones sociales, así como el control que la PNC ejerce sobre el sector.

El salario que se les paga se ha disfrazado de tal manera, que se ha maquillado de falsa legalidad, al punto que se ha estado explotando la fuerza laboral, y subpagando el salario que realmente les corresponde por Ley y por justicia.

Este serio problema toca fibras muy sensibles en cada estrato relacionado con la seguridad privada, así como el respeto de los derechos humanos de los agentes; los derechos económicos y la subsistencia de las empresas de seguridad privada; el derecho de los clientes a la contratación de servicios de seguridad privada; la nivelación del costo de los servicios de seguridad que permitan cumplir con el ordenamiento jurídico salarial; el reclamo moral a las instituciones relacionadas con los salarios, la salud, la formación, y la seguridad de los agentes de seguridad privada e, indudablemente, la estructura de la seguridad pública de El Salvador y un serio llamado a la PNC para que dé cumplimiento a sus obligaciones en el área de la seguridad privada.

Colateralmente, se han hallado aspectos que se deben destacar en el ámbito de cada estamento relacionado con la seguridad privada. A continuación se detallan las conclusiones para diferentes sectores relacionados con la seguridad privada en El Salvador.

## 5.1. A nivel gubernamental

### A. Legislación

- 1) Después de 14 años de emitida la Ley, se observan vacíos, contradicciones, laxitudes y ambigüedades que permiten interpretaciones subjetivas y evasiones de su cumplimiento; además, está desfasada y sin aplicabilidad.
- 2) La Asamblea ha emitido varios decretos concediendo prórrogas innecesarias al cumplimiento de la Ley, dando así la pauta para que las empresas continúen realizando labores sin registrarse, incumpliendo los requisitos de creación, registro y funcionamiento; así como la contratación de personas sin los requisitos que la misma Ley fija y hasta cierto punto alentando la falta de lealtad en la oferta y contratación de sus servicios.

### B. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social

- 1) Este ministerio, conocedor de las reiteradas violaciones a las leyes, continuamente hace llamamientos a todas las empresas de seguridad privada para que cumplan con los derechos de sus trabajadores; paguen puntualmente los salarios correspondientes a las horas ordinarias, extraordinarias, nocturnas de días dominicales, y festivos.
- 2) A los agentes no se les reconoce su día de descanso semanal, al embrollar “día libre” por “día de descanso”, como lo entiende el Código de Trabajo.
- 3) La continua presencia de agentes de seguridad en este ministerio solicitando la liquidación de salarios cuando son despedidos por las empresas, ha evidenciado las diferentes anomalías que se presentan al no pagarles el salario de Ley, al no pagar las cuotas de la Previsión Social y del ISSS, o hacerlo de manera impuntual, y al no honrar el pago de las horas extraordinarias y vacaciones; todo lo anterior con arreglo a las leyes y demás disposiciones a su favor.
- 4) El ministerio no ha hecho uso de los mecanismos procesales para hacer cumplir las leyes laborales, al menos en lo que a seguridad privada se refiere.

### C. Policía Nacional Civil

- 1) El Órgano Ejecutivo, al que pertenece la PNC, no emitió el Reglamento de la Ley de los Servicios Privados de Seguridad.
- 2) Los sucesivos funcionarios de la División de Registro y Control de los Servicios de Seguridad, han visto frustrado su accionar por los vacíos, las prórrogas e inconsistencias de la Ley y la inexistencia del reglamento. (A la división la quieren degradar a departamento, pero aún no decretan la Ley de reestructuración). Esta intención evidencia la importancia que las altas autoridades dan al sector.
- 3) Por los mismos motivos, los procesos sancionatorios por las flagrantes violaciones a las leyes se vieron frustrados.
- 4) Las denuncias de los agentes de seguridad privada ante la PNC, la mayoría de las veces no tuvieron eco debido a la falta de coerción real de esta Ley.

- 5) En la división están destacados dos ejecutivos y 29 policías del nivel básico para registrar, controlar, procesar, fiscalizar, levantar informes, sancionar y, además, cumplir con las funciones administrativas, para atender a 437 empresas legales y a 28.639 agentes, que fácilmente pueden llegar a 500 empresas y a 35.000 agentes si se pudiesen contar también al sinnúmero de los irregulares, ilegales y piratas. Esto puede ser una justificación para la división, pero no existe disculpa para la PNC, por no proveer del personal necesario para el ejercicio de sus funciones.
- 6) Algunos ejecutivos de la PNC con buena intención, están proponiendo que se descentralice el departamento, asignando o delegando su función de control de las empresas, a las Unidades Territoriales en todo el país. La principal objeción a esta propuesta es que la mayoría de las empresas tienen su sede en el Área Metropolitana de San Salvador y concentran su pie de fuerza en ésta misma área. En los departamentos tienen sucursales u oficinas de coordinación y supervisión, así que el problema es central y hay que enfrentarlo de la misma manera, aunque esporádicamente se pueda contar con apoyos especiales.
- 7) La PNC se ve abrumada y desbordada por problemas urgentes en la seguridad pública, como el acoso de las maras y delitos que desbordan su capacidad lo cual hace que muchas veces no pueda atender el control real de estos servicios de seguridad, así que es conveniente que la seguridad privada sea su principal aliada, apoyo y colaboradora y no su rival. Este es otro motivo para encargar de ese control a una Superintendencia de Seguridad Privada<sup>7</sup> y liberar a la PNC de esta tarea.

#### **D. Academia Nacional de Seguridad Pública**

- 1) La ANSP es la institución responsable, garante y encargada en forma exclusiva de la formación de los profesionales de la seguridad pública y privada, designada por las Leyes: Orgánica de la PNC y la de seguridad privada.
- 2) La ANSP ha capacitado desde junio de 1997 hasta diciembre de 2013 a 36510 personas en 736 promociones o cursos en seguridad privada.
- 3) Los cinco días empleados en la capacitación son insuficientes para capacitar de forma adecuada a los agentes de seguridad.
- 4) La ANSP está dando un paso cualitativo al convertirse en una Institución de Educación Superior. Los planes para la seguridad privada están orientados hacia la profesionalización de la industria de la seguridad privada.
- 5) Se han concebido cambios conceptuales y de contenidos que han llevado a implementar la metodología por competencias en la capacitación en seguridad privada.

<sup>7</sup> Esta institución no existe en la actualidad en El Salvador. En Colombia ya lleva años funcionando y por el seguimiento que se le ha dado y las evaluaciones de las que se tienen conocimiento, ha dado muy buen resultado en el ordenamiento, supervisión y control de la industria de la seguridad privada en ese país suramericano. Otros países ya han dado pasos conducentes en la hoja de ruta para la creación de Instituciones similares.

## 5.2. A nivel de Empresas de Seguridad Privada

- 1) Las Empresas de Seguridad Privada conciben su actividad como la “venta de un servicio” que en el caso de la seguridad se presenta como una oferta útil, deseada, necesaria, conveniente y colaboradora de la seguridad pública, pero sin normas apropiadas, ni control suficiente. Esto puede ser un medio que propicie el crecimiento de la ilegalidad y el delito, por ello, el Estado debe asumir su rol para evitar las consecuencias nocivas del fenómeno, y con ello apropiarse plenamente de su carácter de garante de la seguridad pública.
- 2) Las empresas de seguridad privada, en general, no conceden importancia a la formación básica, mucho menos a la profesionalización del sector, ni tienen en cuenta los valores morales del candidato a trabajar en su empresa.
- 3) Al regirse por las “leyes del mercado” se antepone ofrecer servicios baratos, antes que la prestación de servicios de calidad, eficaces y eficientes, sacrificando a los agentes en el pago de salarios mínimos por turnos superiores a las ocho horas.
- 4) Hay mucho por trabajar en los aspectos que inciden en el sector de la seguridad privada, como el registro, licencias y control de funcionamiento de las empresas, formación especializada de todos los actores involucrados en el sector, PNC, propietarios y ejecutivos, mandos medios y operativos de las empresas, profesionalización de los agentes o guardias de seguridad privada y su carnetización, mejora en la calidad de los servicios, eficiencia de la organización y racionalización del trabajo, prevención y atención en la salud y seguridad personal e industrial.
- 5) Las empresas de seguridad privada, no se preocupan por crear buenas condiciones de trabajo y de vida para su personal. No promueven ni supervisan controles preventivos en la salud física, mental y social de sus empleados. Ya hay unas empresas que están obligando a los agentes a llevar su control de salud físico en el ISSS. ¿Por qué no hacer un convenio con esta misma institución para ofrecer también la atención preventiva de la salud mental que la Ley exige? En general, las empresas no cuidan la salud de los agentes, es más, les ponen trabas para asistir a citas del ISSS cuando se enferman.
- 6) Respecto al examen psicotécnico malinterpretan el espíritu de la Ley, cuando ésta exige a sus agentes presentar un examen y aprobar la capacitación de la ANSP como un proceso único y sucesivo en el tiempo, para que un agente pueda trabajar como agente de seguridad privada. Desafortunadamente, algunos empresarios han asumido que su obligación es solamente inscribir a sus agentes, aunque no los envíen ni a hacer el examen, ni a la capacitación, y los mantienen por años en sus planillas, hasta por veinte algunos, como se detectó en la investigación.
- 7) Muchas empresas no les facilitan la asistencia a la capacitación, en vez de eso, les ponen turnos de 12 horas nocturnas en esa semana y los mandan post-turno a la ANSP; otras veces, les descuentan del salario la capacitación y no los mandan a ella; o si no, no les pagan la semana en la que se están capacitando, a sabiendas que es para beneficio de la empresa; los envían varias veces a examinarse y aunque resulten aptos para hacer la capacitación, no los programan para la capacitación; y en fin, les prestan el valor de la capacitación de US\$50.00 y luego les descuentan hasta diez cuotas de \$10.00.

- 8) No obstante, la situación actual de inseguridad, el Estado no centra su vigilancia de esta industria ni le asigna la verdadera importancia en la agenda política.
- 9) Con respecto a las respuestas de las encuestas se logró detectar lo siguiente:
  - a) El 73% de las empresas son puntuales en el pago de sus salarios. Esto está bien. Lo que no es comprensible es que el 27% no sean cumplidas. Sobresalen 28 empresas que siempre son impuntuales.
  - b) El nivel de incumplimiento del salario ha pasado del 56% a un 27%. Los agentes buscan empresas que les paguen con puntualidad. Poco a poco las empresas lo van comprendiendo. No existe ninguna institución que supervise la puntualidad del pago de salarios, aunque es función del Ministerio de Trabajo.
  - c) Existe una queja por parte de las empresas sobre el alto índice de rotación externa de personal, lo cual genera incertidumbre administrativa e inseguridad operativa para el cumplimiento de sus obligaciones contraídas con sus clientes. Los resultados obtenidos indican que un 76% de agentes en servicio han laborado en dos más o más empresas. No es un índice, pero sí un indicador del nivel de esa rotación, que puede deberse a múltiples causas como: Variables atribuibles a las empresas, a los clientes y a los mismos agentes. Tan solo el 25% de agentes en servicio, ha servido en una sola empresa.
  - d) Existe un 70% de empresas que cumplen con el pago oportuno del ISSS y de las AFP solo un 52.1%. En el lado opuesto hay un 30%, o que no paga oportunamente el seguro social, o definitivamente no lo pagan, aunque les hayan retenido las aportaciones a sus empleados. Igual sucede con la seguridad previsional, ya que el 47.9% no hace lo propio con los pagos de la AFP.
  - e) Las empresas piden a los agentes de seguridad privada que realicen actividades, no solo diferentes a las relacionadas con la seguridad del lugar, sino a veces contrarias a ella. Se abusa del espíritu de servicio de los agentes y de la necesidad de trabajo de ellos. Servicios de ordenanza, mantenimiento, aseo, jardinería, mensajería y otras actividades, son comunes como parte de sus “obligaciones”, mas no de su función como agentes de seguridad, la cual se ve mermada al no tener su foco de atención, e inclusive su presencia física en el puesto de seguridad.

### 5.3. A nivel de los agentes de seguridad privada

Se ha podido establecer el perfil de los agentes de seguridad privada que asistieron a la capacitación.

- 1) Se caracterizan por tener dieciocho años o más. La cota superior no está definida, aunque se han tenido alumnos arriba de los setenta años. La edad promedio es de 35.8 años.
- 2) El salario mínimo (US\$224.10 en la época en la que se hizo la investigación), es la forma más común de contrato. El 54.7% devengan este monto. Solamente cinco de los 338 encuestados (1.5%), ganan US\$400 dólares o

más. Sin embargo se detectó que a 28 personas, es decir, el 8.3% se les paga por debajo del salario mínimo por turnos mayores a las 44 horas semanales.

- 3) El 52% de las personas encuestadas tiene de uno a tres hijos. No tienen hijos aún 142 personas, es decir, el 41%. FESAL (2008) pone de relieve el marcado descenso de la tasa de fecundidad nacional, es decir el número de hijos por mujer, que de 6.30 en 1975 ha pasado a 2.97 en la actualidad. Un comportamiento similar presenta el sector de la seguridad privada en 2014.
- 4) Se ha notado un incremento en el número de bachilleres que asisten al curso; se contabilizaron a 111 que representan el 33%. Sin embargo, la constante en los años anteriores es que la mayoría ha cursado hasta sexto grado, requisito de ley, de hecho en la investigación este estrato representa 68 personas, es decir el 20%. Hay que hacer notar, que la Ley anterior al año 2000 permitía que personas sin educación formal pudiesen ser capacitados en la ANSP, siempre y cuando comprobaran tener cinco años o más trabajando como agentes de seguridad privada.
- 5) Setenta y ocho personas aspiraban trabajar como agentes de seguridad, cumpliendo el requisito de Ley de cursar la capacitación antes de ser contratados como agentes de seguridad. Los demás, el 77%, ya estaban ejerciendo antes de cursar la capacitación, contraviniendo los empleadores los literales h) y g) del Art. 20 de la Ley que regula la seguridad privada.
- 6) El 64% de los encuestados estaban casados o en unión libre, conocida ésta en El Salvador como acompañados. Los solteros son 118, los cuales representan el 35%. Resalta el reducido número de divorciados, solamente 3 (1%), no obstante que la vida conyugal y familiar se vea afectada por los turnos de trabajo, los días y noches lejos del hogar.
- 7) De los 338 participantes en el curso de seguridad privada 159 (47%) personas han prestado servicio militar entre 1 a 29 años. La mayoría (125) estuvo de alta entre 1 y 6 años. Por el contrario, 179 personas (53%) no han prestado servicio militar, y por lo tanto, se les cataloga como civiles, y a los primeros exmilitares. La tendencia inicial que la mayoría eran exmilitares tiende a disminuir. Según la apreciación de la ANSP, en los primeros años (1997-2000), más del 60% eran soldados de baja. Actualmente en algunos destacamentos militares dan permiso a soldados de alta para que asistan a la capacitación, según informan los alumnos.
- 8) Los agentes de seguridad privada se ven “obligados” a realizar innumerables actividades, trabajos y oficios diferentes a su función de seguridad, (en la mayoría de las veces las hacen con gusto, por su espíritu de servicio), las cuales los distraen y, en algunas oportunidades, riñen con el cargo para el que han sido contratados poniendo en peligro la vida e integridad de las personas, el equipo y objetos bajo su cuidado y también la suya propia.
- 9) Los contratos se hacen por salarios computados mensualmente, aunque se pagan en efectivo cada día quince y cada final del mes.
  - a. Los horarios de trabajo exceden las normas legales de El Salvador y las de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Los turnos contratados sobrepasan las cuarenta y cuatro horas de trabajo semanal. En general, no se reconocen las horas extras posteriores a las

ocho horas de trabajo diario.

- b. Tampoco se paga el trabajo realizado durante las horas nocturnas con el recargo que la Ley estipula, ni los días domingos, ni los festivos trabajados (ver Cuadro 20).
- 10) El promedio de horas trabajadas semanalmente por la gran mayoría de los agentes de seguridad es sesenta y dos, las cuales exceden las cuarenta y cuatro horas semanales consignadas en el Código de Trabajo. Pero algunos llegan a trabajar noventa y seis y más horas a la semana. El 72% de los agentes trabajan diariamente más de 44 horas (Ver Cuadros del 21 al 26).
  - 11) Las características del trabajo varían desde el confort hasta la insalubridad.
    - a. Las condiciones del ambiente de trabajo dependen más del cliente que de la empresa de seguridad privada. Cuando la empresa contratante del servicio posee instalaciones propicias, el agente trabaja en un ambiente adecuado y con acceso a algunas comodidades (aire acondicionado, casetas de seguridad, servicios sanitarios, entre otros).
    - b. Para otros no son tan propicias las condiciones. Inclusive el acceso a los servicios sanitarios les es restringido a 71 agentes (27%) de los encuestados; no tienen lugar para guarecerse de las inclemencias del tiempo (49%); el 72% no tienen un lugar apropiado para alimentarse, ni protección ante otros peligros y en general el trabajo se realiza con incomodidades (ver Cuadro 58).
  - 12) Muy pocas personas encuestadas poseen conocimientos previos en seguridad privada, ni similares, que puedan aportar ganancia secundaria al contratante de sus servicios en la seguridad privada (ver Cuadro 59).
  - 13) El municipio de residencia y de trabajo presenta una dispersión muy alta. La mayor concentración se presenta en la llamada Área Metropolitana de San Salvador y municipios vecinos. La zona oriental es de donde menos alumnos se han recibido en la ANSP. Sin embargo se les han impartido varias capacitaciones en San Miguel.

Esta investigación ha descubierto una mina para estudios futuros. Cada uno de los estamentos de la seguridad privada abren abanicos de oportunidades, como se plantea en el siguiente apartado.

## 6. Recomendaciones

### 6.1. Recomendaciones fundamentales

- 1) La primera recomendación a todos los sectores que componen la industria de la seguridad privada es que cumplan las Leyes, en especial la Constitución, la Ley de los Servicios Privados de Seguridad, el Código de Trabajo y demás leyes relacionadas con el funcionamiento de las empresas privadas.
- 2) La nueva relación entre la administración pública y el sector privado, debe ser la complementariedad y la corresponsabilidad, y el intercambio de información de la herramienta que las hace posible, persiguiendo en todo momento generar inteligencia que repercute en actuaciones más eficaces en

la lucha por la seguridad.

- 3) Es necesario impulsar en El Salvador un nuevo modelo a la organización de la seguridad privada basado, al igual que el de la Unión Europea, en un código de conducta y ética que se adopte de común acuerdo entre todos los involucrados: Gobierno Central a través de Ministerio de Seguridad, Ministerio de Defensa, Policía Nacional Civil, Academia Nacional de Seguridad Pública, Asociaciones de Empresas de Seguridad Privada, empresas independientes y representantes de los agentes de seguridad privada; así como el apoyo a los principios de igualdad y no discriminación, la cooperación con las autoridades policiales, la prevención de las diversas formas de competencia desleal y las relaciones con el cliente, que son también elementos esenciales de un nuevo modelo.
- 4) Existe una conciencia cada vez mayor de la adopción de marcos legislativos y reguladores para las actividades de seguridad privada como requisito previo indispensable para que el sector funcione adecuadamente. Así mismo, las empresas de seguridad privada, han de entender la importancia y la necesidad de crear buenas condiciones de trabajo y de vida para su personal.

Por ello se hacen recomendaciones particulares a algunos de los sectores involucrados directa o indirectamente con la seguridad privada en El Salvador.

## **6.2. A nivel gubernamental**

### **6.2.1. Legislación**

La nueva legislación debe tener en cuenta, la cada vez mayor, cualificación del sector de seguridad privada.

Después de 14 años de emitida la Ley es necesario formular una nueva Ley de Seguridad Privada que tenga en cuenta:

- 1) Las tendencias modernas en materia de legislación en seguridad privada. La Unión Europea y Colombia son excelentes referentes, allí se han adoptado iniciativas para mejorar y promover aspectos básicos de esta industria.
- 2) Emitir la Ley de los Servicios de Seguridad Privada y su reglamento. Evitar los vacíos legales que permiten interpretaciones subjetivas, y su no cumplimiento.
- 3) Convocar a mesas de trabajo para alimentar el trabajo legislativo, en la que estén representados los diferentes sectores involucrados en el sector de la seguridad privada incluyendo al sector de gobierno, a las empresas privadas, a los empleados y a los agentes de seguridad privada.
- 4) Proyectar la Legislación hacia la creación de una Superintendencia de Seguridad Privada dotándola de la infraestructura necesaria, con la debida superestructura legal, respaldada por las instituciones de apoyo para el registro y control del sector: PNC, FGR, el ISSS, la Superintendencia de Pensiones, Ministerios de Trabajo, Hacienda, Seguridad, Defensa y Educación.
- 5) Se deben erradicar todas las prácticas ilegales, relacionadas con la venta de diplomas o certificaciones académicas que afectan la calidad y confiabilidad del sector de la seguridad y la vigilancia privada.

### 6.2.2. Policía Nacional Civil

- 1) Trasladar las funciones del Departamento de Registro y Control de la Seguridad Privada, a una Superintendencia de la Seguridad Privada y a la PNC asignarle funciones de apoyo, al igual que lo hace con la FGR.
- 2) Aportar todo su respaldo al control de la seguridad privada en lo que respecta a la legalidad de las empresas, el cumplimiento de todas las leyes por parte de esta y de sus funcionarios y la prevención de la conducta irregular de los agentes, el control efectivo de las armas así como la persecución del delito de los actores de la seguridad privada.
- 3) No es conveniente descentralizar la función de control de las empresas y sus empleados, de acuerdo a lo planteado en la conclusión de la PNC.

### 6.2.3. Academia Nacional de Seguridad Privada

- 1) Continuar capacitando a los agentes de seguridad privada en los aspectos básicos y ampliar su proyección a la profesionalización del sector mediante la formación del personal a nivel operativo, mandos medios y gerenciales.
- 2) Tener en cuenta en la planificación del Instituto Superior de Seguridad, al departamento de los servicios privados y estatales de seguridad.
- 3) Continuar perfeccionando la adquisición de competencias en seguridad privada, el cambio de actitudes positivas y ser proactivos, el control del estrés y la solución pacífica de conflictos, así como la práctica de los valores humanos en especial los referidos a las interrelaciones humanas.

### 6.2.4. Ministerio de Trabajo

La tarea primordial de este Ministerio es ordenar el sector, en especial en lo referente a las relaciones patronales y trabajadores y al cumplimiento del Código de Trabajo y los Convenios de la OIT en lo referente a:

- a. Laborar ocho horas diarias de trabajo y cuarenta y cuatro a la semana.
- b. Pago de salarios acordes con las horas diarias trabajadas, reconociendo horas extras a las trabajadas después de las ocho horas diarias.
- c. Reconocer como tales, las horas nocturnas, pagando el recargo de Ley en cada turno, sea ordinario o extraordinario según el caso.
- d. Los días trabajados, en especial los domingos y los feriados deben ser cancelados de acuerdo a la Ley.
- e. Las condiciones ambientales de los lugares de trabajo deben contar no solo con los servicios básicos para satisfacer las necesidades básicas, sino que deben tener condiciones para preservar la seguridad y la salud del agente de seguridad.

Sin embargo, los agentes de seguridad no son protegidos ni de acuerdo al Código de Comercio, ni a las Convenciones. No se supervisa ni se controlan el número de

horas diarias trabajadas, se trabajan más de las 44 horas a la semana, y mucho menos se pagan según lo estipulado horas ordinarias, extraordinarias, diurnas, nocturnas, días festivos, ni dominicales.

Al Ministerio acuden los agentes cuando son despedidos. En ese momento les hacen la liquidación de acuerdo a la Ley. Posteriormente, los llevan a conciliación y les pagan de acuerdo a lo que dicen los representantes de la empresa, lo cual puede ser aparentemente legal, pero no justo.

Lo que no es fácilmente explicable es que esto se da a diario. La actuación de oficio no se lleva a cabo para ordenar el sector de la seguridad privada.

### **6.3. Empresas de Seguridad Privada**

- a. Cumplir con el ordenamiento jurídico de El Salvador basados en principios éticos y morales y no en la evitación de sanciones o evasión de sus obligaciones.
- b. Cumplir de manera especial con la Ley de los servicios privados de seguridad, Código de Trabajo y demás ordenamiento laboral.
- c. Evolucionar hacia un nivel aún más profesional, caracterizado por una imagen seria, basada en un personal con buena formación, conducta regida por los valores humanos y altamente cualificado, que goce de unas buenas condiciones de trabajo y de un nivel de remuneración adecuado.
- d. Atender la rotación externa de personal teniendo en cuenta sus causas y consecuencias con el fin de minimizar sus efectos en la economía y prestigio de las empresas.
- e. Capacitar a los agentes en las áreas de trabajo especializado que así lo requieran dando especial énfasis en el trato a las personas, la satisfacción del cliente, los valores y las relaciones humanas.

#### **6.3.1. Agentes de Seguridad Privada**

- 1) Los agentes de seguridad privada deben buscar su profesionalización para mejorar su estatus y poder prestar el servicio de calidad que los clientes requieren.
- 2) Esa profesionalización les debe llevar al cumplimiento razonado del deber, el trato digno a todas las personas, la práctica del respeto de los derechos humanos, el servicio al cliente, a centrar toda su atención en la responsabilidad de la seguridad y a la autoprotección.
- 3) Atender su salud física, la salud mental y las relaciones interpersonales, en especial con su familia y su trabajo.
- 4) Insistir en la profesionalización del sector de seguridad privada, mediante la formación y la capacitación de personas en los conocimientos básicos y en las especializaciones.

#### 6.4. Generación de investigación

La investigación realizada sugiere un sinnúmero de posibles alternativas de investigación. Una de ellas es replicar este estudio, pero además se evidencian áreas que sugieren ricas vetas para conocer la realidad de la seguridad privada.

- a) La legislación permite investigar aspectos de necesidades de la seguridad privada desde la perspectiva de la seguridad pública, la seguridad ciudadana, la seguridad personal y la seguridad nacional. También realizar la investigación del derecho comparado en Hispanoamérica.
- b) Realizar el censo de armas en poder de las empresas de seguridad privada y de los agentes de seguridad privada.
- c) Rastrear e identificar empresas registradas (legales) y no registradas (ilegales).
- d) Identificar las faltas cometidas por empresas de seguridad privada y agentes de seguridad privada para minimizarlas o erradicarlas.
- e) Investigar a nivel internacional las instituciones y mecanismos que permitan el control efectivo del sector de seguridad privada.
- f) Investigar en las empresas los mecanismos para hacer su propia reingeniería para convertirse en empresas más eficientes y eficaces ante las nuevas tendencias, nacionales e internacionales. Minimizar las causas y efectos de la rotación externa de personal.
- g) Investigar si el pago de salarios está acorde con el Código de Trabajo y de los Convenios de la OIT.
- h) Investigar el impacto que tiene la capacitación impartida por la ANSP.
- i) Sobre los agentes existen muchas variables a investigar:
  - 1) El estado de su salud física, mental y social.
  - 2) Características de los agentes para elaborar el perfil actual y el deseable.
  - 3) Niveles y manejo del estrés.
  - 4) Conocimiento de técnicas de intervención.
  - 5) Incidencia del consumo de alcohol y drogadicción.
  - 6) Causas del comportamiento legal e ilegal.
  - 7) Efectos de los turnos en la salud.
  - 8) Efectos del trabajo en la familia.

Por una seguridad privada fundada en los derechos humanos, la moral y los valores, trabajando por la seguridad de El Salvador, con responsabilidad, justicia social, cumpliendo todas las leyes y contribuyendo al crecimiento económico y social del país.

## GLOSARIO

<b>ANSP</b>	Academia Nacional de Seguridad Pública.
<b>CoESS</b>	Confederación Europea de Servicios de Seguridad.
<b>COPAZ</b>	Comisión Nacional para la Consolidación de la Paz.
<b>COPPESI</b>	Corporación de Profesionales Peruanos de Seguridad Integral.
<b>CIDH</b>	Comisión Internacional de Derechos Humanos.
<b>DRAE</b>	Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.
<b>DSCEPSP</b>	Departamento de Supervisión y Control de Empresas, Entidades y Personas Individuales de Seguridad Privada de la PNC.
<b>DRCSPS</b>	División de Registro y Control de los Servicios Privados de Seguridad.
<b>EMSP</b>	Empresas Militares de Seguridad Privada.
<b>ESP</b>	Empresas de Seguridad Privada.
<b>FGR</b>	Fiscalía General de la República.
<b>HT</b>	Horas Trabajadas en el mes.
<b>HDO</b>	Hora Diurna Ordinaria.
<b>HDE</b>	Hora Diurna Extraordinaria. HNE Hora Nocturna Extraordinaria.
<b>HDDo</b>	Hora Diurna Dominical.
<b>HDEDo</b>	Hora Diurna Extraordinaria Dominical o Festivo.
<b>HNEDo</b>	Hora Nocturna Extraordinaria Dominical.
<b>IES-ANSP</b>	Instituto de Educación Superior en Seguridad- ANSP.
<b>ISSS</b>	Instituto Salvadoreño del Seguro Social.
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo.
<b>OEA</b>	Organización de Estados Americanos.
<b>OMS</b>	Organización Mundial de la Salud.
<b>PNC</b>	Policía Nacional Civil.
<b>PPI</b>	Protección de Personas Importantes.
<b>UNAPS</b>	Unión Nacional de Agencias Privadas de Seguridad.
<b>UNI Europa</b>	Federación Sindical Europea.

**Bibliografía**

1. Alarcón, V. Y Bermúdez, U. D. (1988). Orden jurídico y seguridad nacional. Crítica jurídica. N° 9. Puebla: Universidad Autónoma de Puebla p. 92.
2. Arias, Patricia. (2011) ¿Cómo tratar el fenómeno de la expansión del sector privado como garante de la seguridad? En: Centro de Estudios del Desarrollo, CED. El ejército privado de Centroamérica. Los Desafíos de la Seguridad y Defensa a Nivel Nacional y Regional en América Latina- el Rol de los Parlamentos. Conferencia Regional, Bogotá 21 y 22 de noviembre 2011.
3. Asamblea Legislativa. Constitución de la República de El Salvador. (1993).
4. Bautista, F. (2013). Seguridad privada: costos y riesgos. Seguridad ciudadana en Nicaragua: Riesgos, Retos y Oportunidades. [www.pnud.org.ni](http://www.pnud.org.ni)
5. Casas, K. (2012), La Polis Amenazada: (In) Seguridad Ciudadana y Democracia en América Latina y el Caribe. Costa Rica: OEA - Organización de Estados Americanos.
6. Comisión Interamericana de DD.HH. (2008). Primera Consulta Regional para América Latina y el Caribe sobre los efectos de las actividades de las empresas militares y de seguridad privada en el disfrute de los derechos humanos: Regulación y supervisión.
7. Código de Trabajo. República de El Salvador 1972.
8. Dempsey, J. S. (2011). Introduction to private security, Belmont: Wadsworth.
9. Dammert, Lucia. (2008). Seguridad pública y privada en las Américas: desafíos del análisis institucional. Departamento de Seguridad Pública de la Organización de Estados Americanos.
10. DRAE, 2001. Diccionario de la lengua española. Edición 22ª, Real Academia de la Lengua Española.
11. Espinoza, A. Y. (2003). El Salvador: Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano. San José, Costa Rica
12. FESAL (2008). Encuesta Nacional de Salud Familiar. El Salvador: Asociación Demográfica Salvadoreña.
13. Frigo, E. (2004). Hacia un modelo latinoamericano de Seguridad Privada. Primer Congreso Latinoamericano de Seguridad celebrado en Bogotá, Colombia.
14. Frigo, E. (2006). Seguridad Privada en Latinoamérica: Situación y perspectivas. Bogotá: Congreso Latinoamericano de Seguridad Privada.
15. Gutiérrez, D. (2012). El ejército privado de Centroamérica. Universidad Complutense de Madrid. Tesis Inédita.
16. Hobbes, T. (2009). El Leviatán. Obra publicada en 1651. España: Traducción de Alianza Editorial.
17. OEA. Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2009) Informe sobre seguridad ciudadana y derechos humanos. OEA/Ser. L/V/II. Doc. 57.
18. Quintana, M. G. Flores Quintanilla, E. R., Gómez Canales, F.A. (2014). Las posibles desviaciones de las entidades de seguridad privada por la falta de un sistema integral de control. Biblioteca CINC-ANSP. Tesis Inédita. El Salvador.
19. Torrente, D. (2003). La privatización de la seguridad ciudadana: Un marco para el análisis. Versión estenográfica de la ponencia presentada en el IV Congreso Internacional de Sociología. Institut d'Estudis Catalans y Asociación Catalana de Sociología, p. 4.
20. Valencia A., Aguedo, L. (2011). Corporación de Profesionales Peruanos de Seguridad Integral COPPEL. Especialista en Seguridad Integral. Perú.

**Artículos on-line**

1. Acuerdos de Paz. 1992.: <http://www.elsalvador.com/noticias/especiales/acuerdosdepaz2002/nota4.html#CAPOII> y
2. <http://www.monografias.com/trabajos14/acuerdo-paz/acuerdo-paz.shtml#ixzz2vmgtCmeA>
3. Fundación Arias para la Paz y el Progreso. (2003). La seguridad privada en Centroamérica.
4. <http://www.clave-lat.com/descargas/CLAVE-JUZRIOPBOTYWMTSN.pdf>

5. Dempsey, John S. (2011), Introduction to private security, Belmont, Wadsworth.
6. Mackay, James (1997), Allan Pinkerton: The first Private Eye, New York, Wiley.
7. Salario mínimo en El Salvador 2014. [www.elsalvadormipais.com](http://www.elsalvadormipais.com). GrupoSV el 20 enero 2014
8. Superintendencia de Seguridad Privada en Colombia [www.supervigilancia.gov.co](http://www.supervigilancia.gov.co)
9. Confederación de los Servicios de Seguridad Europeos. Comunidad Europea ([www.CoESS.eu](http://www.CoESS.eu))