



FECHA	14/04/2016
ASUNTO	<b>Sobre cuestiones diversas relacionadas con la impartición de formación permanente por parte de los centros de formación del personal de seguridad privada.</b>

## ANTECEDENTES

El representante de la empresa de seguridad privada, mediante escrito dirigido a esta Unidad, y en relación con la impartición de los cursos de formación permanente a vigilantes de seguridad, solicita aclaración sobre las siguientes cuestiones planteadas:

- Si el hecho de que un vigilante de seguridad manifieste su negativa a realizar los cursos de formación permanente puede ser constitutivo de infracción administrativa.
- Si el trabajador está obligado a la realización de tales cursos de formación permanente.
- Si la empresa de seguridad incurre en algún tipo de responsabilidad ante la negativa del trabajador a realizar los referidos cursos.
- Si la empresa cuenta con algún mecanismo de naturaleza administrativa para conseguir que el trabajador acuda a recibir dicha formación.
- Si el trabajador puede seguir realizando su trabajo como Vigilante de Seguridad, pese a no haber querido realizar el reciclaje.

## CONSIDERACIONES

Con carácter previo se participa que, los informes o respuestas que emite esta Unidad, tienen un carácter meramente informativo y orientativo -nunca vinculante- para quien los emite y para quien los solicita, sin que quepa atribuir a los mismos otros efectos o aplicaciones distintos del mero cumplimiento del deber de servicio a los ciudadanos.

Antes de entrar a contestar cada una de las cuestiones planteadas en el escrito objeto de consulta, conviene precisar que, salvo las condiciones legal y reglamentariamente establecidas en relación con el lugar de realización de los cursos de formación permanente, así como su duración y periodicidad, los demás aspectos relativos a los medios, costes, calendario, horarios, etc., en que tales cursos se realicen, pertenece al ámbito de relaciones bilaterales entre la empresa y los



trabajadores, y se regirán por la normativa laboral (general o sectorial), que resulte de aplicación a las empresas y al personal de seguridad privada y, en particular, por los convenios colectivos del sector.

Efectivamente, la normativa de seguridad privada se circunscribe a regular aquellos aspectos que, desde el punto de vista de la seguridad, se consideran necesarios para garantizar el cumplimiento de las normas establecidas, en orden al correcto funcionamiento del sector, pero no puede ni debe entrar a regular aspectos ajenos al ámbito material que constituye su objeto y que se rigen por sus normas específicas, máxime cuando tales aspectos son susceptibles de convenio, negociación o acuerdo entre las partes (en el caso que nos ocupa, fundamentalmente el Convenio Colectivo Estatal de las empresas de seguridad para el periodo comprendido entre julio de 2015 y diciembre de 2016).

Por ello, las respuestas que, a continuación, se van a dar a cada una de las cuestiones planteadas se fundamentan, básicamente, en la regulación que al respecto se establece en el ámbito de la seguridad privada, por ser éste con el que se relacionan las competencias atribuidas a esta Unidad Central.

En lo referente a la primera cuestión planteada, la negativa por parte de un vigilante de seguridad a realizar los cursos de formación permanente puede constituir una infracción administrativa, tipificada como grave, en virtud de lo dispuesto en el artículo 58. 2 i) de la LSP, ~~la~~ negativa a realizar los cursos de formación permanente a los que vienen obligados+.

Por lo que respecta a la segunda cuestión objeto de consulta, es de señalar que el artículo 57.2 del RSP dispone lo siguiente: ~~Para~~ Para los vigilantes de seguridad, los cursos de actualización o especialización tendrán una duración, como mínimo, de veinte horas lectivas; cada vigilante deberá cursar al menos uno por año+ + Puesto este artículo en relación con el citado artículo 58.2.i) de la LSP, se infiere que el vigilante de seguridad está obligado a asistir y participar en los cursos de actualización o especialización (formación permanente) que organice la empresa de seguridad privada en la que esté integrado.

En cuanto a la tercera cuestión planteada, cabe significar que la obligación de realizar los referidos cursos afecta también a las empresas de seguridad privada, en la medida en que, a tenor del apartado segundo del artículo 21.d) de la LSP, tienen que ~~garantizar~~ garantizar la formación y actualización profesional del personal de seguridad privada del que dispongan+.

Por su parte, el artículo 57.1 del RSP dispone que ~~Al~~ Al objeto de mantener al día el nivel de aptitud y conocimientos necesarios para el ejercicio de las funciones



atribuidas al personal de seguridad privada, las empresas de seguridad, a través de los centros de formación autorizados, garantizarán la organización y asistencia de su personal de seguridad privada a cursos, adaptados a las distintas modalidades de personal, de actualización en las materias que hayan experimentado modificación o evolución sustancial, o en aquellas que resulte conveniente una mayor especialización+

Garantizar engloba la facilitación de la asistencia de los trabajadores a dicha formación, adoptando entre otras medidas, la proposición de horarios flexibles para su realización, impartición de los cursos dentro de la jornada de trabajo y si ello no fuera posible, la compensación de dichas horas y abono de las horas empleadas en el desplazamiento, cuando el trabajador deba hacerlo por sus propios medios (medidas estas últimas previstas en el artículo 12 del Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad de julio de 2015 - diciembre de 2016). Por tanto, ninguna responsabilidad será achacable a la empresa, si después de emplear todos los medios posibles a su alcance para organizar, facilitar y asegurar dicha formación, la misma no es realizada por negativa del trabajador de asistir a los cursos.

En lo que concierne a la cuarta cuestión planteada, y dentro del ámbito de la seguridad privada (de carácter administrativo), más allá de la puesta en conocimiento de los órganos de control e inspección competentes en la materia por parte de la empresa de seguridad afectada y de las actuaciones que resulten pertinentes por ello, incluida la posible aplicación del régimen sancionador, (artículo 53.4 de la LSP), no existen más mecanismos legales o reglamentarios para conseguir que el trabajador asista a los cursos de formación permanente que se le hayan de impartir..

No obstante lo anterior, fuera del ámbito de la seguridad privada, y más concretamente en el ámbito laboral, la empresa sí puede acogerse a lo previsto en el artículo 20 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ejerciendo sus facultades de dirección y control de la actividad desarrollada por aquélla, que incluyen la adopción de cuantas medidas de vigilancia y control considere oportunas para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, así como el deber de éste de prestar al empresario la diligencia y colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales e incluso la buena fe. Asimismo, conviene traer a colación lo dispuesto en el artículo 5 c) del mencionado Estatuto de los Trabajadores, donde se consagra el principio de obediencia del trabajador, con independencia de las posibles reclamaciones a través de la vía jurisdiccional del orden laboral para cuestionar los comportamientos empresariales que se crean desviados.

Al hilo de lo anterior, debe tenerse en cuenta que la formación continua para el desempeño del puesto de trabajo en cualquier empresa, es una exigencia legal (artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y artículos 14 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales) que afecta por igual a empresarios y trabajadores,



por lo que éstos están obligados a asistir a aquellos cursos que la empresa estime oportunos. La negativa de los mismos a asistir a tales cursos podría ser sancionada con arreglo a lo establecido en el artículo 58 del referido Estatuto de los Trabajadores. En caso de que dicha negativa fuera considerada como %resistencia terminante y reiterada+ o se calificase como %desobediencia o acto de indisciplina+, podría llegar a resultar de aplicación el despido, de acuerdo con lo establecido en el artículo 54.2. b) de dicho Estatuto.

Por último, y en lo que se refiere a la quinta cuestión planteada, el vigilante de seguridad que se negase a realizar cualquier curso de formación permanente no podría ser utilizado en la prestación de servicios de seguridad privada si tuviese una antigüedad de, al menos, un año en la empresa donde estuviese integrado, puesto que conforme al artículo 57.2. h) de la LSP constituiría una infracción tipificada como grave para la empresa de seguridad privada que la cometiere (%la utilización, en el desempeño de funciones de seguridad privada, de personal de seguridad privada, con una antigüedad mínima de un año en la empresa, que no haya realizado los correspondientes cursos de actualización o especialización, no los haya superado, o no los haya realizado con la periodicidad que reglamentariamente se determine+).

Por ello, si concurrieran alguna de tales circunstancias, la empresa de seguridad privada afectada, además de ponerlo en conocimiento de las autoridades de control en el ámbito de la seguridad privada, igualmente deberá hacerlo respecto de las autoridades competentes en el ámbito laboral, toda vez que, de no ser así, se vería irremediablemente obligada a vulnerar el ordenamiento jurídico establecido en los dos ámbitos.

De otro lado, aun cuando, en principio, la negativa a realizar los cursos de formación permanente por parte del vigilante de seguridad no sería causa de extinción de su habilitación profesional para desempeñar sus funciones como tal, por pérdida de requisitos, al no ser la realización de tales cursos requisito general o específico a reunir para la obtención de aquélla (artículo 28 de la LSP y artículo 54 del RSP, respectivamente), sí podría derivarse en última instancia, como también su suspensión, por aplicación del régimen sancionador en materia de seguridad privada contemplado en el Título VI de la LSP.

En efecto, puestos en relación los artículos 58.2.m) (%la comisión de una tercera infracción leve o de una grave y otra leve, en el periodo de dos años, habiendo recaído sanción por las anteriores+) y 62.2. b) (%Suspensión temporal de la habilitación por un plazo de entre seis meses y un año+), ambos de la LSP, en el caso que nos ocupa podría llegar a suspenderse la habilitación del vigilante de seguridad, sin perjuicio de la imposición, igualmente, de una multa de 1.001 a 6.000 euros, de



acuerdo con lo previsto en el artículo 65.1 de la citada ley (Las sanciones previstas en esta ley podrán aplicarse de forma alternativa o acumulativa+).

De la misma manera, puestos en relación los artículos 58.1.n) (La comisión de una tercera infracción grave o de una grave y otra muy grave en el periodo de dos años, habiendo sido sancionado por las anteriores+) y 62.1.b) (Extinción de la habilitación, que comportará la prohibición de volver a obtenerla por un plazo de entre uno y dos años, y cancelación de la inscripción en el Registro Nacional+), ambos de la LSP, en el caso que nos ocupa podría llegar a extinguirse la habilitación del vigilante de seguridad, sin perjuicio de la imposición, igualmente, de una multa de 6.001 a 30.000 euros, de acuerdo con lo previsto en el artículo 65.1 de la citada ley (Las sanciones previstas en esta ley podrán aplicarse de forma alternativa o acumulativa+).

Asimismo, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 69, apartado 1, apartado 2, párrafo c) y apartado 3 de la LSP, puestos en concomitancia, podría suspenderse la habilitación del vigilante de seguridad, por tiempo no superior a un año, como medida cautelar adoptada por el órgano que hubiera ordenado la incoación del correspondiente procedimiento sancionador (por negarse a realizar el curso de formación permanente de que se trate, infracción calificada como grave), y una vez iniciado el mismo, para asegurar su adecuada instrucción o el pago de la sanción, o evitar la continuación de la infracción, en tanto dure la instrucción de dicho procedimiento.

Finalmente, debe tenerse en cuenta que las autoridades competentes en materia sancionadora dentro del ámbito de la seguridad privada, para la imposición de las sanciones a las que se ha hecho referencia anteriormente pueden tener en cuenta a la hora de graduar las mismas las circunstancias a que se refiere el artículo 64 de la LSP (la reiteración o la reincidencia, entre otras), como también imponer multas coercitivas con arreglo a lo establecido en el artículo 72 de la misma.

## CONCLUSIONES

De las consideraciones anteriormente referidas, cabe extraer como conclusiones las siguientes:

- 1ª. La obligación de realización de los cursos de formación permanente afecta tanto a las empresas de seguridad privada como al personal integrado en las mismas: a las primeras en cuanto tienen el deber de que el personal integrado en sus plantillas cumpla todos los requisitos de formación legal y reglamentariamente establecidos y, en consecuencia, ha de facilitar y asegurar la impartición de los mismos; y al personal, en cuanto que es el destinatario directo de tales cursos a



los que preceptivamente debe asistir para mantener al día el nivel de aptitud y conocimientos necesarios para el ejercicio de sus funciones.

2ª. El incumplimiento de tal obligación puede ser susceptible de imposición de sanciones tanto para el personal como para las empresas de seguridad privada, tipificadas como graves, en el ámbito de la seguridad privada. En el caso de las empresas, éstas no incurrirán en responsabilidad alguna, ante la negativa de los vigilantes de seguridad de cursar la formación a impartir, siempre que acrediten haber empleado todos los medios a su alcance para organizar, facilitar y asegurar la impartición de las acciones formativas pertinentes, y no incurran en el supuesto a que se refiere el artículo 57.2.h) de la LSP. El vigilante de seguridad, por aplicación de este precepto, no podría ser utilizado en la prestación de servicios de seguridad privada cuando tuviese más de un año de antigüedad en la empresa, debiendo ser denunciada tal circunstancia ante las autoridades competentes del ámbito laboral y administrativo, sin perjuicio de que pueda ser igualmente suspendida o extinguida su habilitación en base a las consideraciones anteriormente expuestas.

3ª. Los convenios colectivos o los acuerdos suscritos entre las organizaciones patronales y sindicales del sector, sin perder de vista las disposiciones que puedan resultar de aplicación en virtud de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores o en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativas de desarrollo, constituyen . y así se deduce del mencionado Convenio Colectivo Estatal de las empresas de seguridad para el periodo comprendido entre julio de 2015 y diciembre de 2016 . son los instrumentos idóneos para regular, de forma dialogada y consensuada, determinados aspectos como los que constituyen el objeto de las consultas, cuya manifiesta incidencia en el ámbito económico-laboral propugna tal vía como la más adecuada para su solución.

Este informe se emite en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 35.g) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, sobre derecho de información al ciudadano, y fija la posición y el criterio decisor de las Unidades Policiales de Seguridad Privada, en relación con el objeto de la consulta sometido a consideración. No pone fin a la vía administrativa ni constituye un acto de los descritos en el artículo 107 de la citada ley, por lo que, contra el mismo, no cabe recurso alguno.

**UNIDAD CENTRAL DE SEGURIDAD PRIVADA**