# Anexo C. Modelo de contrato con un proveedor de servicios de seguridad privada

**LOGO DE LA EMPRESA**

*Este modelo se utiliza cuando una empresa desea contratar un proveedor externo de servicios de seguridad privada. Las partes en letra cursiva azul deben ser completadas por la empresa, teniendo en cuenta el contexto específico. Como en todo modelo, el contenido se debe revisar y adaptar a la situación concreta.*

*Nombre de la empresa*, en adelante denominada la “empresa”, celebra este contrato con *nombre del contratista de servicios de seguridad privada*, en adelante denominado el “contratista”, para la prestación de servicios a partir de *fecha*.

1. **CONDUCTA**
* El contratista y sus empleados deben respetar las políticas de la empresa en materia de *normas éticas y derechos humanos*.
* El contratista y sus empleados deben preservar el carácter confidencial de la información sensible.
* El contratista y sus empleados no deben utilizar la tortura, la crueldad o el trato inhumano.
* El contratista y sus empleados deben velar por la salud de las personas en su custodia y brindar asistencia médica cuando sea necesaria.
* El contratista y sus empleados no deben participar en prácticas corruptas.
* El contratista debe tratar a sus empleados de conformidad con la legislación nacional (y en forma concordante con la Norma de Desempeño 2).
1. **EMPLEO DE LA FUERZA**

Se debe actuar con la debida mesura y cautela de manera congruente con las directrices internacionales sobre empleo de la fuerza, en particular los Principios básicos de Naciones Unidas sobre el empleo de la fuerza y las armas de fuego por funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y los siguientes elementos clave:

* El empleo de la fuerza debe estar sujeto a evaluación *y el uso de armas debe estar controlado cuidadosamente*.
* Deben utilizarse medios no violentos antes de recurrir a la fuerza y las armas de fuego.
* Cuando deba emplearse la fuerza para proteger la vida humana, esta debe ser proporcional a la amenaza y se debe tratar de reducir al mínimo las lesiones.
* Debe brindarse asistencia médica tan pronto como sea seguro hacerlo.
1. **POLÍTICA**

El contratista debe tener o debe elaborar políticas internas clave que impongan a la organización la obligación de adherir a normas adecuadas, debe cerciorarse de que sus empleados entiendan y respeten esas normas, y debe exigir su cumplimiento. Por ejemplo, debe establecer:

* Políticas escritas en materia de conducta y uso de la fuerza.
* Como política previa a la contratación, la realización de una verificación de los antecedentes de todos los supervisores, guardias, consultores, especialistas en seguridad y otros miembros del personal que permita identificar cualquier abuso o delito cometido en el pasado. Como mínimo, se deben consultar los registros de antecedentes penales y verificar la existencia de litigios penales, así como consultar a empleadores anteriores.
* Una política en materia de presentación de informes e investigación de las denuncias de conducta ilegal o abusiva y todos los incidentes relacionados con el uso de la fuerza, y la aplicación de la correspondiente medida disciplinaria. [Nota: Si bien se debe exigir al contratista que lleve a cabo una investigación cuando su personal esté involucrado, en última instancia la responsabilidad recae en la empresa].
1. **CAPACITACIÓN**
2. **Capacitación en el uso de armas**

*(Incluye armas de fuego, si se distribuyen, y sistemas de armas no letales, si se utilizan.)*

* Antes de entregar un arma a un guardia de seguridad, debe acreditarse, *mediante una calificación de aprobado/desaprobado,* que este reúne los requisitos para usar cualquier tipo de armas.
* La acreditación debe repetirse *cada seis meses*.
1. **Capacitación en materia de empleo de la fuerza**

La capacitación debe abarcar:

* Formación en técnicas de uso de la fuerza y práctica a través de actividades estructuradas orientadas al desempeño y basadas en escenarios (aprendizaje práctico).
* Dónde, en qué circunstancias y bajo qué condiciones el uso de cualquier tipo de fuerza es legal y se ajusta a la política de la empresa.
* El nivel máximo de fuerza autorizado.
* Énfasis en que la fuerza debe usarse únicamente como medida de último recurso y de manera proporcional y adecuada a la amenaza.
* Énfasis en que la fuerza letal solo puede usarse si existe una amenaza inminente para la vida o de lesiones físicas graves.
1. **Conducta apropiada**

En la capacitación se debe poner énfasis en que debe evitarse la conducta ilegal o abusiva. En este marco, debe marcarse claramente la diferencia entre conducta abusiva y conducta apropiada e indicar las sanciones; asimismo, se debe brindar a los aspirantes información sobre la legislación nacional y las normas internacionales en materia de derechos humanos que la empresa, y ellos como empleados del contratista, deben cumplir. Dos documentos importantes son:

* Principios básicos de Naciones Unidas sobre el empleo de la fuerza y las armas de fuego por funcionarios encargados de hacer cumplir la ley.
* Código de conducta de Naciones Unidas para los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley.
1. **Equipamiento**

El contratista debe cerciorarse de que todos los empleados reciban el equipamiento apropiado para llevar a cabo sus responsabilidades. Este equipamiento incluye *un uniforme adecuado con la debida identificación, una radio u otro dispositivo de comunicaciones y cualquier otro elemento que se considere necesario de conformidad con la evaluación de los riesgos de seguridad o se exija en el plan de gestión de la seguridad.*

1. **Auditoría**

La empresa se reserva el derecho a realizar en forma periódica auditorías del proveedor de servicios de seguridad, con el siguiente propósito:

* Controlar el proceso de verificación de antecedentes utilizado por el contratista.
* Fiscalizar y examinar las verificaciones de los antecedentes de los empleados realizadas por el contratista.
* Revisar los registros del personal del proveedor en lo referente a todos los guardias y el personal de seguridad que este proporciona.
* Auditar las respuestas a incidentes/denuncias.

Asimismo, la empresa se reserva el derecho a realizar, tanto en forma programada como sin previo aviso, exámenes y auditorías del programa de capacitación así como visitas para observar las actividades de capacitación. En este marco, la empresa puede:

* Examinar el programa de capacitación del proveedor para confirmar que las actividades están programadas y se llevan a cabo.
* Examinar los planes de estudio para cerciorarse de que se ajustan a la norma adecuada.
* Confirmar las aptitudes del instructor o los instructores.
* Controlar que se utiliza una prueba del desempeño, calificada como *aprobada/ desaprobada*, para verificar que el alumno domina el material.
* Examinar el proceso de acreditación para garantizar que todo el personal de seguridad asignado a la empresa asistió a la capacitación y aprobó un nivel mínimo.
1. **Sanciones**
* La empresa aplicará sanciones, incluida, entre otras, la retención del pago por los servicios, si el contratista no cumple las expectativas de desempeño establecidas en el presente contrato.
* La empresa rescindirá el contrato cuando existan múltiples incumplimientos de las expectativas o existan pruebas de conducta ilegal o abusiva por parte de los empleados del contratista.

***FIRMAS DE LAS PARTES FECHA***