

ANÁLISIS DE LA NORMATIVIDAD COLOMBIANA EN CUANTO A LOS
CONTRATOS LABORALES PARA EL PERSONAL DE VIGILANCIA EN EL
SECTOR DE LA SEGURIDAD PRIVADA

MAURICIO BORNER SAAVEDRA

AUTOR

DR. FABIO GARCIA BARBOSA

ASESOR TEMATICO

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES, ESTRATEGIA Y
SEGURIDAD

ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD

BOGOTÁ, NOVIEMBRE 20 DE 2014

Resumen

Los derechos, deberes y obligaciones de los trabajadores y empleadores, aparte de ser un tema controvertido suele interesar aún más tratándose del sector de vigilancia y seguridad privada, ya que en Colombia se encuentran protegidos por un amplio marco legal empezando por la Constitución Política, leyes, estatutos y demás normas, en donde el legislador reglamenta entre otras, los tipos de contratos de trabajo, su legalidad y forma de pago, teniendo en cuenta que esta es una labor que implica riesgos y amenazas que a diferencian del común de trabajos, la hace objeto de mayor cuidado por parte de los empleadores en cuanto a situaciones contractuales como la seguridad social, horarios y riesgos, por esto se evidencia que con un mayor énfasis en la capacitación y actualización continuas y avanzadas tanto de empresas, empleadores y trabajadores, las relaciones mejorarían en función del servicio y los rendimientos empresariales.

Palabras clave: Vigilancia, seguridad privada, contrato de trabajo, servicio, empleador.

Introducción

La necesidad en materia de vigilancia y seguridad se remonta a épocas lejanas y se origina con el surgimiento de prácticas como la propiedad privada, actualmente ha tomado un papel fundamental e imprescindible en esta sociedad Colombiana al grado de no concebirse tranquilidad ciudadana sin el puesto del vigilante en las agrupaciones residenciales, ya sea por situaciones como el incremento de inseguridad o porque realmente no obedezca a una simple percepción, sino que por el contrario como lo indican las estadísticas factores como el crecimiento en explosión demográfica, ausencia de oportunidades en el tejido social, problemas derivados de tantos años de conflicto interno que han causado migraciones hacia las ciudades, falta de educación y cultura ciudadanas, han causado que para que exista tranquilidad y confianza social, sea necesario recurrir con más frecuencia al servicio privado que por naturaleza le correspondería al estado, quien debido al crecimiento del problema no alcanza a dar cubrimiento a toda esta gran demanda de requerimientos, originados por cuenta de inseguridades derivadas de los factores mencionados, viéndose obligado a apoyarse por el sector privado para dar alcance a esta importante necesidad.

Por esta razón el presente trabajo tiene como objeto darle una mirada subjetiva a la función de vigilancia y seguridad privada en el contexto legal y contractual, una función que de manera imperceptible es desarrollada en todos los ámbitos que rodean el devenir diario de actividades cotidianas como en el trabajo, en viviendas, actividades recreativas, educativas e inclusive de salud, la cual solo es perceptible al momento de interactuar de manera directa con las personas que se desempeñan en esta labor, pero sin entender su verdadera importancia y razón de ser, por lo cual es importante realizar un

análisis del ordenamiento legal vigente con el fin de determinar el origen principal de las falencias en las garantías de los derechos de los trabajadores al servicio de esta actividad, en donde se podrá evidenciar que esta no es una labor que por su naturaleza deba manejarse igual a un trabajo normal o cotidiano, debido a que las mujeres y hombres dedicados a este servicio, son abocados a ser colocados en una amplia variedad de puestos con diferentes características concluyéndose en la necesidad de actualizar las normas laborales para proteger las variables que presenta esta función y su cumplimiento por parte de las empresas.

Desde el punto de vista de la empresa como ente empleador se observara que es objeto de obligaciones derivadas de las diferentes modalidades contractuales que existen en el ordenamiento legal que regula las relaciones entre trabajador y empleador, que no siempre son tenidas en cuenta de manera total, generando que ciertos derechos sean vulnerados, así como también por cuenta de la costumbre, estas malas prácticas continúan, en gran medida sin percatarse de ello. De igual manera y teniendo en cuenta que las empresas son objeto de derechos, y como tal pueden ser sujeto de falencias y riesgos que deben enfrentar apegadas a las normas que sobre esta materia hay contempladas, contingencia esta que de presentarse afectan de manera proporcional a empleadores y trabajadores.

Análisis de la normatividad Colombiana en cuanto a los contratos laborales para el personal de vigilancia en el sector de la Seguridad Privada

Laboralmente la actividad de vigilancia y seguridad privada ha tenido una transformación debido a la evolución y necesidades del sector, por lo que se percibe una desactualización en la legislación laboral que cobija a estos trabajadores de igual manera como trata a los diferentes trabajadores pertenecientes a otras ramas, generándose la necesidad de actualizar ciertas normas con la naturaleza de este trabajo.

Constitucionalmente y como Estado Social de Derecho, Colombia aborda al trabajo desde su preámbulo con una capital importancia lo ha elevarlo al grado de valor primordial de nacionalidad, que coadyuva a fomentar la integración social y facilita que sea una República Unitaria fundada en sus principios, por esto el constituyente primario hace uso de su reglamentación como herramienta principal para el reconocimiento de sus derechos en materia laboral, al ser concebido como uno de los Derechos Fundamentales en el Art. 25 por lo cual está revestido con la facultad de ser objeto de Tutela, generando una reacción más ágil y eficaz por parte del estado, quien entra a hacer parte indispensable con su intervención en el escenario laboral por mandato de los Art. 53 al 57 que le demandan una especial protección y necesidad de regular las relaciones de los empleados con sus pares, empleadores, sector privado y público con criterios de equidad y justicia. Por esta razón y teniendo en cuenta el precepto de igualdad de oportunidades el Congreso de la Republica dicta el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950, que contempla de vital importancia capacitar profesional y técnicamente a los trabajadores, regula los parámetros para realizar negociaciones colectivas, amplía el campo de acción en cuanto al derecho de huelga y estimula y

motiva a los empleados con mecanismos de participación empresarial. (Constitución Política de Colombia, 2004)

De esta manera se reglamenta la necesidad de aplicar el Código Sustantivo del Trabajo que surge como un compendio de procedimientos legales que regulan las relaciones individuales que por objeto de una relación laboral nacen entre el trabajador y el empleador para que haya un armónico equilibrio entre las dos partes, en su contenido entre otras, traza los lineamientos para establecer las reglas de contratación, por esta razón el capítulo primero define al Contrato de Trabajo como el mecanismo mediante el cual una persona natural se compromete a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, es decir el hecho por el cual alguien se obliga con otro a hacer o no hacer lo pactado, a cambio de una contraprestación que puede ser en dinero o especie, quien presta el servicio es el trabajador, el empleador es quien retribuye por el servicio prestado y la remuneración, cualquiera que sea su forma, es el salario.

Por otra parte se requiere de tres elementos esenciales para que el Contrato de Trabajo surja a la vida jurídica; que el trabajador desempeñe una actividad, una vez acordadas las actividades y condiciones objeto del contrato el trabajador de manera personal las debe realizar, en este término no hay cabida para cederlas a otra persona; que exista subordinación del trabajador, situación mediante la cual el empleador está facultado para impartir ordenes e instrucciones relacionadas con calidad del trabajo, cantidad, modo y tiempo para ejecutar la labor; que sea pactado un sueldo o salario que significa la consecuencia de haber realizado el trabajo que fue contratado y de la que es responsable el empleador quien por su calidad tiene el impedimento de cambiarlo sin anuencia del empleado. Actividad, subordinación y salario respetando los principios de

dignidad, respeto y justicia componen los requisitos sin los que no pueden hacerse exigibles los correspondientes derechos al momento de presumirse vulnerados por cualquiera de las partes ya que en el Contrato de Trabajo implícitamente se relacionan tanto las obligaciones como los deberes de los intervinientes en el mismo.

Esta clase de Contrato de Trabajo no cambia su denominación con ocasión del nombre que se le quiera dar o por diferentes condiciones o modalidades que el empleador quiera agregar, es decir que no pierde su naturaleza aunque situaciones de contenido modifiquen su forma, puesto que le son tenidas en cuenta las circunstancias de fondo. (Codigo Sustantivo del Trabajo, 2005)

La jurisprudencia en materia laboral también ha realizado un significativo servicio para proteger los derechos de los empleados, es así como la Sentencia T-556/2011 describe como se trasformó el fallo de un Tribunal que no sancionó el pago por la subsistencia de un contrato laboral; sin el respeto de los preceptos básicos indispensables de todo contrato que son; prestación personal del servicio, continuada subordinación o dependencia y remuneración periódica.

El fallo perturbó el derecho fundamental del tutelante, se abstuvo de registrar la realidad del vínculo formado y no condenó el pago de las prestaciones con carácter salarial a las que tenía derecho el individuo que prestó los servicios de manera personal y subordinada, excluyendo que se debía otorgar el pago de remuneración periódica y las prestaciones constitutivas de salario tales como primas, vacaciones, cesantías y horas extras.

Así mismo, el beneficio del trabajo personal y subordinado precisos para una vinculación laboral y repudiando las condiciones jurídicas establecidas en la Constitución y la ley, que no significa inexistencia de un vínculo laboral; constitucionalmente se ordena otorgar primacía a la realidad sobre las formas. La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, revocó el fallo de tutela dictado y otorgó los derechos fundamentales por encontrar superioridad de lo real sobre las formas; confiriendo el reconocimiento del salario mínimo, vital y móvil, el trabajo digno y justo, el acceso a una administración de justicia efectiva, la seguridad jurídica y la vivienda digna. (Constitucional C. , 2011)

En la Sentencia de Constitucionalidad C-299/1998, se puede observar como el contrato de trabajo admite el respeto mutuo de las obligaciones entre el empleador, el trabajador, los compañeros de trabajo y los representantes del empleador con el propósito de consolidar una relación contractual sosegada y solidaria, en la que perdure la confianza, lealtad y solidaridad. Participes activos serán los trabajadores y los patronos que estarán regidos por relaciones laborales respetuosas. Caso contrario la relación se afectaría, en consecuencia los intereses de la empresa y de todo el personal.

La terminación del contrato por parte del patrono deberá ajustarse a la ley laboral, garantizando estabilidad del trabajador y vigencia del contrato; no obstante, cuando ocurran hechos que afecten el normal desarrollo de las relaciones laborales, es necesario contar con herramientas que permita terminar legítimamente el vínculo sin que se ejerza ningún perjuicio sobre las partes interesadas. La facultad de dar por

terminado el contrato de trabajo no será inherente únicamente al empleador, por el contrario, el empleado gozará del mismo derecho.

La subordinación laboral implica una posible terminación unilateral del contrato como precepto ante conductas reprochables del trabajador. La mencionada subordinación del trabajador en un contrato de trabajo, garantizará el cumplimiento de la actividad, servicio, o labor contratada y por ende le dificulte al trabajador adoptar comportamientos que lesionen moral o físicamente al patrono. El empleado tendrá la posibilidad de ser escuchado, cuando ocurran faltas, antes que el empleador pueda acudir a la terminación del contrato como sanción por un posible comportamiento reprochable del trabajador. (Hidrón, 1992)

La garantía a la libertad de expresión, permite a las personas actuar y expresarse de manera libre, restringiendo la posibilidad de ser agredido, maltratado u objeto de injuria por parte de sus semejantes, ocasionando un hecho ilícito, un abuso o deterioro de sus derechos y a su vez la vulneración de los ajenos, traspasando los límites impuestos por la Constitución. No obstante, el derecho no puede ser usado indebidamente en el marco de una relación laboral y debe ajustarse a la Constitución Política Colombiana.

Dar terminación a un contrato de trabajo con el argumento que se vulnero alguna de las causales relacionadas en el ordenamiento laboral, implica una incursión el campo probatorio ya que debe llegar con suficiente certeza a demostrar la falta cometida por el trabajador, para que el empleador asuma la posibilidad de dar por terminado el conto de

trabajo con suficiente confianza de que no se comete un acto injusto que perjudique al trabajador.

El empleador está obligado a calificar las circunstancias en que se presentaron los hechos; asimismo, los comportamientos irregulares del trabajador y las eventuales consecuencias derivadas de su conducta, con el propósito de argumentar la toma de decisiones ajustadas a los intereses de la organización. (Constitucional, sentencia C - 299/98, 1998)

La función de Vigilancia y Seguridad Privada es una actividad ejercida por trabajadores particulares vinculados laboralmente a empresas o compañías de vigilancia y por esta razón se encuentra controlada por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada mediante el Decreto 356 de 1994, que en su A 73 determina la finalidad de esta función en cualquiera de sus modalidades, en donde es la amenaza a la vida, integridad personal y salvaguarda de la propiedad privada su principal objetivo, siempre y cuando no se haga una incursión en la competencia que tiene el estado mediante sus autoridades en esta materia.

Los trabajadores vinculados a las empresas de vigilancia y seguridad privada tienen como objeto principal dentro de su actividad laboral, elevar los niveles de seguridad y confianza pública mediante la articulación de actividades coordinadas con los diferentes organismos de seguridad del estado, dentro del desarrollo de estas actividades se encuentra la de brindar información veraz, útil y oportuna con

observancia de los derechos fundamentales y el respeto de la Constitución y las leyes para el actuar efectivo de las autoridades.

De igual forma las actividades que desempeñan los trabajadores de vigilancia y seguridad privada se encuentran encaminadas a preservar los derechos y libertades de la comunidad y de la población en general, lo que permite que el Estado formule políticas sobre regulación, vigilancia y control relacionadas con los servicios de vigilancia y seguridad privada.

Estos servicios de vigilancia y seguridad privada, son ejercidos por trabajadores vinculados mediante contratos laborales para ejercer las funciones de escolta, manejador canino, operador de medios tecnológicos, supervisor, tripulante y vigilante en actividades tendientes a prevenir o detener alteraciones a la seguridad y tranquilidad en lo relacionado con la integridad física, los bienes propios o de terceros y la fabricación, comercialización, instalación y utilización de equipos para la vigilancia y seguridad privada, blindajes y transporte de valores.

Esta clase de trabajadores por la naturaleza de la labor se ven abocados a desarrollar su actividad en una jornada laboral con horas extras, con recargo nocturno, trabajan domingos y festivos, por esta razón el empleador se ve obligado al reconocimiento de estos factores adicionales al momento de efectuar el pago del salario, respetando estas condiciones ya que sobre el salario y prestaciones sociales de los trabajadores al servicio de la vigilancia y seguridad privada no existe un régimen especial lo que no significa que no tengan los mismos derechos regulados en el Código Sustantivo del Trabajo. (Lemus, 2014)

Dadas estas circunstancias se evidencia la necesidad de actualizar la normatividad vigente en procura de que trabajadores con estas características tengan protegidos los derechos que se derivan de la actividad realizada ya que en la actualidad hay una gran variedad de circunstancias producto de la misma actividad que no se contemplan pero que generan obligaciones laborales que no se tienen en cuenta y por esto se pueden vulnerar derechos.

Su vinculación laboral se puede realizar por medio de un contrato de trabajo a término indefinido, en el que es necesario pactar la fecha en que inicia la actividad contratada sin que determine una fecha de terminación, en esta clase de contratos es preciso especificar que corresponde a término indefinido, realizándolo de manera escrita estipulando las circunstancias de modo, lugar y características de la labor y el trabajador tiene derecho al reconocimiento de todas las prestaciones de ley.

Desde el punto de vista del trabajador el contrato de trabajo a término indefinido le es más favorable ya que este ofrece mayor estabilidad laboral en el tiempo, lo cual es apropiado también para el empleador porque esta estabilidad se puede traducir en un mejor clima laboral y por lo tanto una mejor producción o rendimiento al haber más compromiso con la empresa.

Por otra parte si no se pacta de forma expresa un plazo definido dentro del contrato sin mencionar que es un contrato a término indefinido, es lógico inferir que corresponde a un contrato dentro de estas características y de esta forma será regido por la normatividad que lo reglamenta.

Para dar por terminado un contrato de trabajo a término indefinido el empleador no se encuentra obligado a pagar indemnización alguna cuando subsistan las circunstancias establecidas en cualquiera de la causales determinadas por la ley, o si aparecieren dentro del periodo estipulado como prueba, también es posible terminarlo mediante acuerdo establecido por las partes o cuando hubiere justa causa por cualquiera de ellos. (Mintrabajo, 2014)

De igual forma los trabajadores se pueden vincular laboralmente mediante un contrato individual de trabajo por Tiempo Determinado que es aquel tipo de contrato de trabajo en el cual las partes intervinientes pactan la duración en el tiempo del mismo, es decir que queda definida la fecha en que empiezan las actividades contratadas así como la fecha en que termina la labor, esta clase de contrato es susceptible de ser prorrogado al vencimiento del mismo por un periodo igual, lo cual indica que continúan las mismas condiciones inicialmente acordadas, esta prórroga se puede dar de manera expresa por las partes o simplemente con el silencio positivo, es decir cuando ninguna de las partes da a conocer a la otra su voluntad de dar por terminado el vínculo laboral.

Esta clase de contrato de trabajo a término fijo preferentemente debe constar por escrito, y debe tener una duración máxima de tres años prorrogables por términos iguales indefinidamente por acuerdo de las partes, en caso de contratos a término inferior a un año solo podrá prorrogarse por tres periodos iguales, de persistir la prórroga ya no podrá realizarse por periodos inferiores a un año.

Para efectos de la terminación de un contrato de trabajo a término fijo el trabajador o empleador deberá informar por escrito su intención de dar por terminado el vínculo laboral con un periodo de tiempo no inferior a 30 días calendario, de lo contrario se dará por entendido que queda prorrogado por un periodo igual al pactado inicialmente. (Albardonedo & Somoza Ramis, 2000)

Para que el contrato de trabajo esté revestido en su totalidad de legalidad y sea jurídicamente válido su objeto no debe ser contrario a la ley ni vulnerar derechos o buenas costumbres; es decir que es ilícito contratar a una persona para que en el ejercicio de la actividad de vigilancia y seguridad privada, suministre información que adquiere con ocasión de su cargo para afectar a las personas objeto de su labor, de igual forma para la licitud del contrato es importante la manifestación de voluntad de las partes, que exista un verdadero consentimiento para la prestación de los servicios, esto es un objeto y causa lícita, de lo contrario todo lo proveniente del contrato quedará viciado de nulidad.

De igual manera salario o remuneración, entendidas como la contraprestación otorgada a un trabajador como resultado de una actividad lícita desempeñada, se puede pagar en periodos diarios, semanales, quincenales o como máximo mensuales, así la labor contratada como en el caso de obra o destajo sea superior a un mes no será posible realizar el pago al finalizar y en ningún caso el trabajador puede devengar menos de un salario mínimo legal mensual vigente, aun cuando el resultado de prestar sus servicios por razones ajenas no sea el esperado, el empleador debe remunerar al trabajador ya que este puso a su disposición su fuerza de trabajo, el salario puede ser fijo o variable y también puede estar acompañado por sumas de dinero que no forman parte del salario y

se pueden pactar como sobresueldos suplementarios, comisiones, porcentajes por ventas, viáticos o cualquier pago ocasional como resultado de la contraprestación del trabajo. (Fonseca, 2014)

Así mismo el Código Sustantivo del Trabajo establece las obligaciones que tienen las partes que intervienen en un contrato de trabajo, en lo referente al trabajador la obligaciones contractuales están basadas en la subordinación o dependencia, relación que debe existir con respecto del empleador, de esta se derivan las jornadas y horarios de trabajo cuyo cumplimiento es de vital importancia, la prestación del servicio se debe realizar de manera personal en el lugar o lugares establecidos y bajo el cumplimiento de reglamentos o normas empresariales. Por otra parte el empleador se obliga a remunerar al trabajador por medio del pago de salarios por los servicios prestados, bajo las normas del respeto y buen trato con igualdad de condiciones, realizar las respectivas afiliaciones al sistema general de seguridad social y de riesgos profesionales, velar por unas buenas condiciones sanitarias y garantizar el cumplimiento de los beneficios estipulados por la ley.

Por otra parte si bien es cierto que el empleador se encuentra facultado para variar unilateralmente las condiciones de un contrato de trabajo, también está obligado a realizar los cambios de manera razonable respetando los límites que le impone la ley, ya que con este cambio no se pueden afectar las condiciones morales o patrimoniales del trabajador, ni usarse como medio de sanción, de igual manera es obligación del empleador informar a la administradora de riesgos laborales sobre accidentes de trabajo sufridos por el trabajador, así como ordenar practicar el examen médico de admisión a través de la EPS, como llevar los registros de trabajo de horas extras.

Dada la importancia de la actividad laboral todas las relaciones que surjan de un contrato de trabajo ya sea verbal o escrito se contemplan en el ordenamiento legal colombiano así como también por los tratados y convenios internacionales, de tal manera que la Constitución Política aborda al trabajo desde su preámbulo para posteriormente darle el nivel de derecho fundamental cobijado con protección de la Tutela y dictar normas rectoras, dentro de las que determina crear una ley especial para regular las relaciones de las partes intervinientes mediante el Código Sustantivo del Trabajo, que además dicta normas para tratar las relaciones del derecho laboral individual y colectivo.

Para que una persona pueda celebrar válidamente un contrato de trabajo debe ser mayor de 18 años, el trabajo de los menores de edad es ilegal a excepción de los menores de no más de 16 años por quienes debe mediar autorización escrita por parte de los padres o sus tutores, ya que a partir de esta edad son plenamente facultados para reclamar jurídicamente el incumplimiento del contrato por ellos mismos, esto se conoce dentro de las etapas del perfeccionamiento de un contrato como la capacidad para contratar, otros requisitos que ya se han tratado son el consentimiento, la prestación personal, la remuneración y la subordinación. (Azorin, 2013)

Por ende cada una de las disposiciones o condiciones se estipulan mediante cláusulas que según su importancia o los efectos que produzca pueden ser esenciales o ineficaces, porque van en contravía de los preceptos legales que contemplan que no se debe desmejorar en ninguna medida las condiciones del trabajador, por ende no es posible pactar disposiciones inferiores a las contempladas en la ley. Existe una delgada

línea entre las cláusulas ineficaces ya que es fácil entenderlas como cláusulas normales sin tener en cuenta que en tratándose de lo contrario y en las que es factible pactar de manera subrepticia situaciones desventajosas para el trabajador como las cláusulas en donde va implícita la renuncia de los derechos del trabajador como el pago de horas extra, recargos nocturnos, dominicales o festivos, renuncia a la seguridad social o prestaciones sociales o pactar el pago de una remuneración inferior.

Por lo general los efectos de nulidad o ineficacia de una cláusula puede afectar la totalidad del contrato o solo en la parte que desmejora al trabajador teniendo en cuenta el principio de favorabilidad de ley laboral, y en la medida de que el contrato pueda continuar sin las cláusulas ineficaces que lo afectaron y de ser así, será el juez competente quien determine cuáles son los derechos que le asisten al trabajador dentro del contrato que subsista.

Actividades como vigilancia, control y supervisión que realiza el estado por intermedio del acceso a justicia de los trabajadores que de alguna forma ven vulnerados sus derechos se centra en igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía al acceso de la seguridad social, capacitación, el adiestramiento y el descanso necesarios; protección especial a la mujer,

maternidad y al trabajador menor de edad, garantizar el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales, son el compendio de situaciones a proteger.

Normas como convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna, la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar las libertades, dignidad humana ni los derechos de los trabajadores por esta razón tanto el Art. primero del código sustantivo del trabajo como el Art. 53 de la constitución nacional, hacen énfasis en el equilibrio y beneficio social que deben perseguir las normas laborales, objetivos y pretensiones que no siempre se han conseguido, como sucedió con la expedición de la L789 de 2002 y la posterior declaración de exequibilidad por parte de la corte constitucional en dos ocasiones.

Por lo tanto, el marco jurídico general que regula las relaciones laborales entre el trabajador y su empleador, contiene los elementos necesarios y suficientes para garantizar de forma aceptable los derechos del trabajador, lo cual se puede interpretar como un éxito después de muchos años de exigencias por parte de sindicatos y defensores de los derechos del trabajador. Pero en materia de vigilancia y seguridad privada no se trataron temas específicos como turnos, horarios o diversidad de características en gran variedad de puestos de trabajo. (Bernal, 2013)

Estudios e investigaciones realizados a las normas en cuanto al riesgo laboral en los contratos de trabajo se han centrado en su mayoría en el análisis de los convenios colectivos o para ser más exactos de sus consecuencias por su carácter de imprevistas, divergencia que puede surgir por la diversidad de intereses entre patrono y trabajadores, causas ajenas a la voluntad de las partes pueden entorpecer el normal funcionamiento de

las obligaciones y se le puede atribuir a las vulnerabilidades y riesgos que surgen en una relación laboral, acontecimientos que pueden surgir sin ser previstos como en el marco de los eventos que ocurren en los casos fortuito y de fuerza mayor, ya que en las relaciones de trabajo son eventos de posible ocurrencia y susceptibles de ajustarse a una causal para dar fin al contrato de trabajo según sea la gravedad del hecho sobrevenido.

Desde el punto de vista de las condiciones necesarias que debe tener el trabajador de vigilancia y seguridad privada para desempeñar de manera calificada la función contratada, existe un extenso listado de requisitos a observar tanto por parte de un aspirante a ocupar el cargo como del empresario interesado en contratar los servicios de un trabajador, quien debe en primera medida estar apto física y psicológicamente para ejercer las funciones, de igual forma dentro de la normatividad que al respecto el legislador ha impartido, existen instrucciones precisas para que las compañías encargadas de prestar esta clase de servicios apliquen estrictamente los procedimientos establecidos en materia de selección del personal, capacitación periódica, entrenamiento así como también la exigencia del cumplimiento de todos los requisitos que en materia de documentación para su funcionamiento existen, teniendo en cuenta que la observancia de los requisitos necesarios para prestar estos servicios son de estricto cumplimiento, no sobran ninguna medida adicional a implementar con el fin de contratar personal idóneo que realice esta clase de trabajo que exige un alto grado de compromiso. (Bonnecase, 1991)

De igual manera, al contemplar las vulnerabilidades de una empresa de vigilancia como la falta de idoneidad de los trabajadores, también se puede tener en cuenta un factor de alto riesgo como lo es la Infiltración o introducción de manera

secreta por parte de una persona en un blanco de interés contrario al propio, con el fin generalmente de obtener información mediante el aprovechamiento del cargo o posición que ocupa con objeto o por razón de sus funciones, esta actividad es una de las técnicas empleadas para realizar actividades comúnmente conocidas como espionaje, y va dirigida y asociada a la práctica de obtener datos o información confidencial de manera encubierta, en la actividad de vigilancia y seguridad privada, debido a la naturaleza de la función propia, es muy factible que una persona que ocupe uno de los varios cargos del sector, se infiltre con cualquiera de estos fines, ya que la facilidad con que pueden vulnerarse los filtros de ingreso dependen del cumplimiento de requisitos para el ingreso al ocupar el cargo, por lo tanto es de vital importancia fortalecer los mecanismos de estudios de seguridad y confiabilidad sobre los aspirantes a tener en cuenta que pueden quedar ubicados en puestos de interés potencial de recolección de información.

Referente a la información, es preciso tener en cuenta cual es fuente de interés para su obtención ilícita, ya que en el servicio de vigilancia y seguridad privada, se accede a una gran diversidad de posiciones con el único objeto de brindar tranquilidad y seguridad ciudadana, lo cual es ventajoso e ideal para obtener los datos que pueden ser aprovechados de manera contraria, esta información objeto de filtración para ser aprovechada de manera se puede adquirir relativamente fácil, ya que por medio de personal incorporado sin las debidas precauciones de seguridad pero con intereses contrarios a los empresariales, pueden acceder a los datos requeridos con el fin de ser utilizados de manera fraudulenta o contraproducente. Igualmente existe una técnica consistente en el empleo de una persona que con relativa antelación está realizando sus funciones y que consciente o inconscientemente es aprovechada por terceros con el fin

de proporcionar datos confidenciales, es importante tener en cuenta también el fin a perseguir con el aprovechamiento de la información obtenida y los que motiva a obtenerla, que por lo general se encuentra ligado a motivos ideológicas, morales, económicos, religiosos, personales o culturales. (Vasquez & Llano Sanchez, 2000)

Como en toda labor los trabajadores al servicio de la vigilancia y seguridad privada no se encuentran exentos de ser objeto de inconvenientes de salud derivados de las labores propias de su cargo, es por esta razón que los empleadores deben estar comprometidos con el tema de promoción y protección en el tema de salud de los trabajadores mediante una actividad multidisciplinaria que promueva el control de enfermedades y accidentes por medio de campañas, que tienden a reducir las condiciones de riesgo. La salud ocupacional como el resto de ventajas dispuesta para que el trabajador haga uso de sus derechos, hace parte normativa como una disciplina que no solo está para proteger las condiciones físicas del trabajador sino que de igual manera comprende su estado psicológico, situación que permite mantener una capacidad laboral adecuada, situación que permite un mejor desempeño laboral. Esta importancia radica en gran parte en que hay variedad de contingencias que debe afrontar al momento de entrar en el ámbito de su competencia, para encargarse de varios temas de prevención, como son el estrés causado por la labor desempeñada, o situaciones de accidentes laborales que comprenden temas como fracturas, daños funcionales por movimientos repetitivos, afecciones en ojos o el oído por exposiciones a luces o ruidos, infecciones o contagios derivados de largos periodos de exposición a sustancias antihigiénicas, entre otra variedad de factores de riesgo al cual enfrentan los trabajadores del sector, dada la naturaleza de sus funciones ya que en materia de seguridad privada en búsqueda de los fines propios del servicio en procura de

tranquilidad y bienestar social, los trabajadores ocupan puestos de trabajo en lugares expuestos a toda clase de contingencias de carácter riesgoso, como laboratorios, hospitales, obras públicas o privadas, eventos y espectáculos, sitios cerrados o en alturas, en ciudades o zonas rurales apartadas, en lugares con condiciones climáticas variables o extremas, es decir en un sin número de escenarios que aumentan toda clase de riesgos, es por esto lo importante de desarrollar planes en materia de salud ocupacional dentro de los que existen según necesidades; planes de higiene, seguridad industrial, medicina preventiva y en general toda actividad dirigida a reducir los riesgos físicos y mentales. (Castañeda, 2004)

Una de las principales razones de ser de la vigilancia y seguridad privada es precisamente la imposibilidad física en el cumplimiento estatal de su deber constitucional de brindar seguridad a todos los ciudadanos del territorio nacional, por medio de sus entes facultados como son las autoridades u organismos que están investidos con la facultad de autoridad, aunque debido al surgimiento de la propiedad privada desde tiempos ancestrales, existe la percepción de inseguridad debido al actuar delincencial, por esta razón es menester tener en cuenta que por diversas razones socioculturales en Colombia convive una amalgama de situaciones que facilitan la proliferación de estas conductas, lo que ha generado que en gran medida los servicios de vigilancia y seguridad privada nacional actualmente tengan un alto nivel de efectividad y a la vanguardias de varios países en vías de desarrollo en esta materia. No obstante ningún servicio de vigilancia es ajeno de ser vulnerado en contra la seguridad tanto al interior de sus empresas como en los servicios que prestan, lo ideal es reducir los niveles de inseguridad es decir que si una compañía de vigilancia implementa, adecua y pone en práctica y funcionamiento las medidas propias de seguridad en cuento al

ingreso de aspirantes a proveer cargos, esto minimiza el riesgo de ser objeto del actuar delincencial al interior mismo de la empresa, que puede ser objeto de hurtos, fuga de información, fraudes y detrimentos en materia patrimonial, y al exterior de la empresa es decir con respecto del cliente externo la implementación de planes y estrategias como la capacitación, entrenamientos, empleo de tecnologías actualizadas y una excelente articulación con los organismos de seguridad, reduciría el riesgo de ser objeto de alteraciones a la tranquilidad ciudadana.

Principalmente una de las acciones a poner en marcha por parte de compañías prestadoras de servicios de vigilancia y seguridad privada con el fin de reducir en gran medida las amenazas en materia general, es por medio de la capacitación de su personal de trabajadores, toda vez que con esta estrategia lograría incrementar el desarrollo eficaz en toda actividad realizada en función de las necesidades de la empresa como resultado de la mejor actitud y habilidades de su personal. Esta necesidad es fácil evidenciarla cuando aparecen diferencias significativas entre lo que un trabajador debería conocer para realizar su labor de manera efectiva y lo que realmente conoce, y más aun teniendo en cuenta el constante crecimiento y cambios permanentes organizacionales por los que atraviesan las empresas, debido a su afán de ser competitivas y mantenerse vigentes y actualizadas en un sector cada vez más globalizado, de forma tal que no basta con incorporar capacitaciones de actualización sino que es pertinente enfocarlas con visión a las nuevas tendencias por venir, de acuerdo con el potencial y habilidades de cada persona, circunstancias que deben ser bien conocidas por parte de la empresa ya que la capacitación es a la vez una inversión importante que realiza por medio de recursos, pensada para mejorar la calidad de la organización. De esta manera es fácil concluir que con la falta de capacitación las

empresas están incursionando en el terreno de lo desactualizado y obsoleto, al no permitir adaptarse a las continuas y aceleradas transformaciones por la que atraviesa la demanda del mercado en materia de vigilancia y seguridad privada. (Guzman & Velandia Canosa, 2000)

Otra situación que puede amenazar la estabilidad de las empresas del sector de vigilancia, es el comportamiento de la criminalidad, entendida como el resultado estadístico del actuar delincuencia, que como ya quedo advertido los trabajadores al servicio de esta actividad a parte de tener que contrarrestar o prevenir el actuar criminal como función primordial, ocupan una amplia gama de puestos de trabajo dispuestos según las necesidades de la empresa, por lo que el incremento o disminución de este comportamiento le incumbe directamente y proporcionalmente. Es importante tener en cuenta que el proceso de globalización lleva consigo un nuevo actuar y protagonistas en cada una de las amenazas y conflictos emergentes, derivados de un avance hacia el desarrolla social, aunque la responsabilidad del control y prevención de la criminalidad le corresponde al estado por medio de sus organismos dispuesto para tal fin, no es pertinente sustraer al sector privado que tiene como función social la seguridad privada, ya que esta es justificada y como ya fue expuesto son principalmente estos factores su razón de ser, porque son principalmente el delito, la delincuencia y la criminalidad los factores principales que amenazan y afectan de manera directa la tranquilidad ciudadana. (Bernal, Jornada laboral en celadores y vigilantes, 2010)

Para la adecuada prestación del servicio es preciso tener en cuenta que los trabajadores en servicio de vigilancia y seguridad privada, son personas provistas de una serie de elementos y equipos que facilitan y mejoran las condiciones de trabajo, son

elementos a disposición únicamente para ser empleados en el servicio y con ocasión de este, estos elementos facilitan las comunicaciones haciéndolas más ágiles y oportunas ya que permite conocer la información en tiempo real, detectan o determinan elementos que pueden poner en riesgo la integridad física de las personas, permiten establecer actividades que acontecen en lugares diferentes al puesto de trabajo sin tener que sustraerse de mismo, facilitan la auto protección y permiten repeler las posibles amenazas efectuadas por terceros o simplemente facilitan y mejoran las condiciones del servicio, por esto es importante tener en cuenta el adecuado manejo de los equipos de trabajo, ya que no es factible ponderar los resultados o consecuencias cuando un empleado al servicio de un establecimiento de comidas rápidas efectúa una mala manipulación de una equipo destinado a registrar el pago efectuado por los clientes, con el mal manejo realizado por un vigilante sobre las armas de fuego o equipos de comunicación, si bien es cierto en ambos casos el resultado final es contraproducente, las consecuencias de manipular erróneamente el armamento pueden ser adversas y acarrear resultados graves. Igualmente el mal manejo de los equipos de trabajo incrementa el riesgo sobre el objeto al cual se presta el servicio lo que causaría responsabilidad por parte da la empresa entrando en detrimentos imprevistos.

(Albardonedo & Somoza Ramis, 2000)

Conclusión

Teniendo en cuenta lo relacionado anteriormente, y que en materia de seguridad ninguna actividad para mejorarla está de más, es preciso concluir con respecto del marco legal que regula las relaciones entre trabajador y empleador, que existe un gran vacío en cuanto a varios temas específicos al servicio de vigilancia y seguridad privada, ya que la naturaleza específica de la función no es tenida en cuenta, sino que por el contrario se tomó al resto de la población trabajadora dentro de actividades un poco más comunes, como lo es en primera medida la obligación que tienen los empleadores en el cumplimiento del horario de trabajo, ya que por costumbre y practicidad, las compañías de vigilancia establecen turnos de 12 horas a sus trabajadores lo cual según los parámetros legales no es permitido, porque la jornada máxima laboral con horas extras incluidas es de 10 horas al día, de la misma manera y también por costumbre en las empresas de vigilancia sus trabajadores laboran los domingos y días festivos sin que los respectivos recargos sean reconocidos, si bien es cierto que el Código Sustantivo de Trabajo contempla estas normas y que el ministerio del Trabajo y Protección Social mediante el Concepto 100183 del 16 de junio de 2014, han tratado el tema, la industria de la vigilancia y seguridad privada no le da el cumplimiento que el tema amerita ya que no han establecido claramente las sanciones a que podrían enfrentar al declararse la responsabilidad por el hecho de apartarse de las buenas prácticas laborales, y o porque procesalmente si bien es cierto los trabajadores tienen las herramientas para el reconocimiento de sus derechos no son ampliamente difundidas para su conocimiento como si se hace en el caso de la difusión de sus obligaciones.

Por otra parte y en materia de seguridad para la empresa es preciso que estas observen los lineamientos que sobre la materia el legislador ha expedido en cuanto a la vinculación laboral de sus trabajadores, la aplicación de normas y reglamentos que regulan el ingreso permanencia, función y retiro, de los trabajadores, implementar medidas de seguridad, al momento de realizar la selección de aspirantes para su incorporación, fortalecer los mecanismo de estudios de seguridad y confiabilidad puede en gran medida mejorar los objetivos a obtener en la prestación del servicio.

De igual manera es preciso tener en cuenta que en la actualidad existe un porcentaje importante de trabajadores al servicio de la vigilancia y seguridad privada que desconocen cómo enfrentar las contingencias propias de la función, ya que hay evidencias de casos en los que el uso de las armas de fuego en el servicio no siempre es el recurso adecuado, y esto se debe al desconocimiento de las normas que en materia penal regulan el uso justificado de la fuerza, es por esto que la capacitación se ha convertido en herramienta fundamental al momento de incrementar la producción de la empresa y de eleva los niveles de seguridad, así como una eficaz armónica y articulada relación y comunicación con los organismos de seguridad quienes son a los que les corresponde la función estatal de seguridad.

Es por esto que se requiere de una actualización normativa en materia laboral en donde se tenga en cuenta esta dinámica actividad, para que tanto empleador y trabajador gocen de una protección integral en el desarrollo de sus actividades, es responsabilidad entonces del legislativo dar una mirada más profunda a este sector.

En este sentido cursan en el Congreso de la Republica dos proyectos de ley con buenas intenciones pero que tímidamente se pronuncian sobre el tema sin alcanzar a dar solución de fondo a los verdaderos problemas, no por la intención sino por la manera en que se abordan, en este sentido el senador Juan Francisco Lozano Ramírez aduciendo razones de seguridad nacional propone que la industria de la seguridad privada sea manejada exclusivamente por nacionales, excluyendo así la inversión extranjera, tratando únicamente los intereses comerciales del estado y de la empresa sin tener en cuenta si esto es adecuado o contraproducente para los empleados y por otra parte el senador Carlos Emiro Barriga Peñaranda en su iniciativa propone realizar una recopilación de todas las normas existentes sobre vigilancia y seguridad privada para compilarlas en una sola ley, mejorar la capacitación y mejorar las condiciones laborales por ser una gran fuente de empleo, lo cual en teoría es ideal pero en la práctica para que se reflejen los resultados que se requieren y sea un verdadero aporte para mejorar, se deben abordar estos cambios no solo desde el punto de vista de la empresa y los entes de control sino también desde un profundo análisis de las necesidades y derechos laborales del trabajador como persona y no como una unidad de trabajo que debe realizar un turno para cubrir un puesto indeterminado con multiplicidad de funciones y variables.

Referencias

- Constitucion Politica de Colombia. Bogota: Legis.
- Codigo Sustantivo del Trabajo. *Decreto ley 2663 del 5 de agosto de 1950*. Bogotá: Legis.
- Albardonado, F. S., & Somoza Ramis, M. V. (2000). Problematica Legal y Practica. En *Suspensiones del Contrato de Trabajo* (pág. 193). Madrid, España: Fundación Confemental.
- Azorin, D. D. (2013,01,20). Principio de legalidad: Contrato de Ttrabajo y Desempleo en España. *Truman lo que piensan los que piensan*: Recuperado de Truman <http://trumanfactor.com/2013/principio-de-legalidad-contrato-de-trabajo-y-desempleo-en-espana-11720.html>
- Bernal, E. S. (19,12,2010). *Jornada laboral en celadores y vigilantes*. Recuperado de Gerencie.com: <http://www.gerencie.com/jornada-laboral-en-celadores-y-vigilantes.html>
- Bernal, E. S. (10,09,2013). *Clausulas ineficaces en el contrato de trabajo*. Recuperado de Gerencie.com: <http://www.gerencie.com/clausulas-ineficaces-en-el-contrato-de-trabajo.html>
- Bonnecase, J. (1991). En *Introducción al Estudio del Derecho* (págs. 232, 233). Bogotá, Colombia: Temis.
- Castañeda, G. Z. (S.F,05,2004). *Conceptos básicos en salud ocupacional y sistema general de riesgos profesionales en Colombia*. Recuperado de GestioPolis: <http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/rrhh/conbassalo.htm>
- Corte Constitucional, (04,02,1998). *sentencia C - 299/98*. De Corte constitucional de Colombia: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/C-299-98.htm>
- Corte Constitucional, (12,01,2011). *sentencia T - 556/11*. Recuperado de Corte Constitucional de Colombia: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/t-556-11.htm>
- Fonseca, A. P. (24,01,2014). *Concepto 11197 Legalidad en la terminación de un contrato de Prestación de Servicios*. Recuperado de Accounter: <http://accounter.co/normatividad/conceptos/23327-concepto-11197-legalidad-en-la-terminacion-de-un-contrato-de-prestacion-de-servicios.html>

- Guzman, M. F., & Velandia Canosa, E. A. (2000). En *Tutela Jurisdiccional de los Derechos Fundamentales* (págs. 41, 77). Bogotá, Colombia: Ediciones Doctrina y Ley .
- Hidrón, J. H. (1992). En *Panorama del Derecho Constitucional Colombiano* (págs. 183, 199). Bogotá, Colombia: Temis.
- Lemus, G. B. (04 de 02 de 2014). *Decreto 2187 de 2001 Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada*. Recuperado de SuperVigilancia:
<http://www.supervigilancia.gov.co/index.php?idcategoria=32366>
- Mintrabajo. (05 de 07 de 2014). *Contrato de Trabajo*. Recuperado de Mintrabajo:
<http://www.mintrabajo.gov.co/preguntas-frecuentes/contrato-de-trabajo.html>
- Vasquez, R. P., & Llano Sanchez, C. (2000). En *La Argumentación y Efectos de las Sentencias Judiciales* (págs. 42, 48). Bogotá, Colombia: Ediciones Doctrina y Ley.