

UNIVERSIDAD MILITAR

NUEVA GRANADA



**INCUMPLIMIENTO DE LA JORNADA LABORAL ORDINARIA Y EL TIEMPO
SUPLEMENTARIO MÁXIMO ESTABLECIDO POR PARTE DE LAS EMPRESAS DE
VIGILANCIA PRIVADA EN COLOMBIA**

Pedro William Jaramillo

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES, ESTRATEGIA Y SEGURIDAD

POSGRADO ESPECIALIZACIÓN: ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD

Santiago de Cali, Febrero 2 de 2015.

UNIVERSIDAD MILITAR

NUEVA GRANADA



**INCUMPLIMIENTO DE LA JORNADA LABORAL ORDINARIA Y EL TIEMPO
SUPLEMENTARIO MÁXIMO ESTABLECIDO POR PARTE DE LAS EMPRESAS DE
VIGILANCIA PRIVADA EN COLOMBIA**

Pedro William Jaramillo

Asesor Temático Luis Gabriel Ferrer

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES, ESTRATEGIA Y SEGURIDAD

POSGRADO ESPECIALIZACIÓN: ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD

Santiago de Cali, Febrero 2 de 2015.

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



INCUMPLIMIENTO DE LA JORNADA LABORAL ORDINARIA Y EL TIEMPO SUPLEMENTARIO MÁXIMO ESTABLECIDO POR PARTE DE LAS EMPRESAS DE VIGILANCIA PRIVADA EN COLOMBIA

Resumen

La aplicación de la jornada laboral en Colombia tiene como objetivo principal establecer el tiempo de duración del trabajo diario de un empleado, trabajador u obrero.

Se contempla también la jornada máxima legal, para la prestación de un servicio por parte de las personas vinculadas a través de un contrato de trabajo, la cual está limitada a ocho (8) horas diarias, cuarenta y ocho (48) horas semanales, salvo las excepciones previstas por la ley, el trabajo en exceso de tal límite se considera suplementario, cuyo tiempo máximo permitido por día o turno de labores, no debe exceder las dos (2) horas para un total de doce (12) horas en la semana, no obstante a lo anterior, nosotros hemos podido apreciar durante varios de estar vinculados en el sector de la seguridad privada, como empresas prestadoras de los servicios de vigilancia privada, no cumplen con esta disposición legal.

Palabras clave: Incumplimiento, causas, describir, explicar.

Introducción

A través del desarrollo del presente trabajo, iremos observando como algunas empresas de seguridad privada violan la jornada de trabajo ordinaria y el tiempo suplementario máximo establecido por parte de nuestro legislador, identificaremos algunas de las causas y plantaremos alternativas para evitar que este tipo de situaciones se presenten dentro de las empresas, y terminen afectando la imagen y patrimonio económico de estas.

El presente es un trabajo pedagógico que pretende ilustrar a directores de seguridad, jefes de seguridad y personal operativo de las empresas de seguridad privada, acerca de la normatividad contemplada en el marco legal colombiano, y contribuyan con su conocimiento, a que las empresas no incurran en este tipo de situaciones.

En el desarrollo de nuestra legislación laboral como institución jurídica y al derecho constitucional que tiene toda persona de contar con un trabajo como una manifestación de la libertad del hombre según el mérito y capacidad al aspirar a este, llámese trabajo en el sector público o trabajo en el sector privado. y conforme a la jornada laboral establecida, haremos mención sobre las causas principales identificadas de nuestra parte, que obligan a las empresas de seguridad privada a no cumplir con la jornada laboral ordinaria reglamentada y el tiempo suplementario máximo establecido por el legislador, y poder describir el grave error en que incurren las empresas de vigilancia privada al no cumplir con las normas jurídicas laborales, al no establecerse dentro del contrato de prestación de servicio suscripto entre las partes la jornada laboral ordinaria y el tiempo suplementario máximo que puede laborar el personal de vigilantes y

otro tipo de situaciones de tipo operativo que conllevan a incurrir en tan grave error a las empresas, con el presente trabajo pretendemos describir y explicar la problemática de tipo legal, que pueden perjudicar notoriamente a las empresas. el trabajo inicia con una breve descripción de las cláusulas contenidas normalmente dentro de los contratos de prestación de servicios, que suelen firmarse entre los representantes de las empresas de vigilancia privada y los contratantes, como también otras causas que pueden incidir en la extensión de la jornada laboral y luego nos adentraremos en analizar la definición de contrato, los dilemas legales en que se incurre identificando el marco legal, y finalizaremos con nuestras propias conclusiones.

1. Incumplimiento de la jornada laboral ordinaria y el tiempo suplementario máximo establecido por parte de las empresas de vigilancia privada en Colombia

Debido a la demanda o necesidades de los clientes de las empresas de seguridad privada, éstas se ven obligadas a incumplir la norma laboral, problemática que no es nueva para las empresas, ni desconocida por estas, y que nosotros conforme a la lectura de las normas, fuimos identificando sus causas, como lo son: no dejar implícito dentro del contrato de prestación de servicios, los deberes de las empresas de seguridad privada con sus clientes y la responsabilidad solidaria de presentarse una demanda por incumplimiento a la jornada ordinaria y tiempo suplementario establecido en el código sustantivo de trabajo, sin justificarse las causas que les obliguen a extender el horario como fuerza mayor, caso fortuito, por amenaza de ocurrir algún incidente o accidente que comprometa la seguridad, o trabajo de urgencia que deba llevarse a cabo en maquinaria o en la dotación de la empresa.

Para dar inicio al trabajo nosotros procedimos inicialmente a recopilar información contenida en la minuta de un contratos de prestación de servicios de vigilancia, dentro del cual y al tenor de la letra encontramos ítems del contratante y contratista, tales como: los nombres de los representantes legales, constitución de las sociedades, domicilio de las partes, tipo de servicios de vigilancia que se suministrara, domicilio de la propiedad protegida, los términos y condiciones específicas a que se obligan las partes, como el número de hombres, puestos de vigilancia, armamento y horario de trabajo sin especificar en qué instante y conforme a la circunstancias se ampliara la jornada ordinaria de trabajo ordinaria y el tiempo suplementario máximo que labora el personal de vigilantes.

El contratista se obliga a garantizar la debida prestación del servicio, los requisitos legales exigidos para ofrecer los servicios de vigilancia, como permisos de funcionamiento, permisos de dotación de uniformes, y equipos reglamentarios para desempeñar sus obligaciones, el compromiso de emplear las armas de acuerdo con el uso autorizado en los respectivos permisos y el de abstenerse de emplear armamento no autorizado por la ley colombiana, velar por el perfecto estado de funcionamiento de las armas y equipos utilizados por los vigilantes, si se deja claro que el personal de vigilantes que participe en el servicio de seguridad son exclusivamente trabajadores del contratista, haciendo claridad que el contratante no tendrá relación alguna de empleo con el contratante, y que el contratista prestara el servicio objeto del contrato en forma autónoma e independiente con sus propios medios y sin que exista subordinación jurídica alguna entre los dependientes trabajadores del contratista y el contratante,

Aquí de plano, la empresa de seguridad privada está asumiendo su propia responsabilidad debido al contrato individual de trabajo suscrito entre empleador y trabajador. exonerándose el contratante por toda reclamación por concepto de honorarios, salarios, prestaciones sociales, subsidios, afiliaciones a la seguridad social, cajas de compensación, indemnizaciones, etc., que sobrevengan por causa o con ocasión de los servicios que preste el personal en las instalaciones del contratante, queda consigna en el contrato que el personal a cargo del contratista que se seleccionara para adelantar las labores objeto del contrato, serán escogidas mediante proceso de selección minucioso, incluida evaluación de los antecedentes judiciales, condiciones físicas, calidades humanas, cumplimiento, disciplina, idoneidad y demás aspectos que puedan incidir de manera directa o indirecta sobre las labores que desempeñen como consecuencia de la prestación del servicio, sin perjuicio de la responsabilidad que le corresponda para con el contratante, a responder por los daños o perjuicios civiles que pueda causarse a terceros con ocasión de las actividades desarrolladas por los trabajadores del contratista.

También se menciona que la contratista conoce los reglamentos de la contratante y que se compromete a cumplir con los mismos y darlos a conocer a sus trabajadores, el contratante estará presto a recibir sugerencias respecto al servicio por parte del contratista, nombrando un representante para analizar conjuntamente dichas recomendaciones, todo el personal de vigilantes debe estar debidamente entrenados y capacitados por el contratista empleador, los vigilantes deben portar el uniforme suministrado en calidad de dotación, carne de la superintendencia de vigilancia privada, permiso de tenencia o porte de armamento, el contratista se obliga a remplazar cualquier persona de las instalaciones del contratante mediante solicitud escrita o de manera concertada, e igualmente el contratista se compromete a suministrar fotocopias de la documentación del personal

asignado en las instalaciones del contratante, se pacta el valor a cancelar por concepto de los servicios de vigilancia a prestar, más iva, el tiempo en que se facturaran los servicios por parte contratista, la forma de pago por parte del contratante (quincenal , mensual), se faculta al contratante para que disminuya o aumente el número de vigilantes y en tal proporción aumentara o disminuirá el precio que resulte de aplicar las tarifas establecidas.

Se estipula e igualmente que dentro del valor estipulado por las partes, se incluyen todos los gastos en que pueda incurrir el contratista, tales como: transporte, gastos de dirección, administración y en general todos los costos y gastos originados en la prestación del servicio contrato, cuando se dé la renovación del negocio jurídico los valores se aumentaran en un incremento decretado conforme al salario mínimo legal vigente que entra en vigencia a partir del primero de enero de cada año, el incumplimiento de lo estipulado en el contrato por parte del contratista dará derecho al contratante a reclamar indemnizaciones por los perjuicios que le ocasionen al contrato parcial o totalmente, también se fijan dentro del contrato las causales que lo pueden dar por terminado, por citar algunas: por disolución de la empresa de vigilancia, por incapacidad financiera, por decisión unilateral de cualquiera de las partes, avisando con el tiempo establecido acerca de la fecha en que desea dar por culminada la relación comercial. e igualmente se deja consignado que el contratista debe informar al contratante en los casos en que se decrete un aumento de salarios, cuando haya disminución de la jornada laboral prevista por la ley, por los aumentos en los beneficios de las prestaciones sociales por razón de disposiciones legales o decretos gubernamentales.

En la parte relacionada con los salarios mínimos, estarán en proporción con los antedichos aumentos del jornal, sueldo, beneficios, prestaciones o turnos de trabajo y entraran en vigencia a partir de la fecha en que dicho aumento comience a regir, para los demás casos el contratista no podrá realizar aumento de sus tarifas, las mismas deben mantenerse fijas por el término de duración del negocio jurídico celebrado entre las partes, se menciona también que el contratista no podrá ceder ni subcontratar total o parcialmente el cumplimiento de las obligaciones derivadas del negocio jurídico que surja de la aceptación del contrato sin previo consentimiento por escrito del contratante y en todo caso será responsablemente solidario de su cumplimiento.

Un tema que no puede faltar es el tema de la responsabilidad civil, pues el contratista debe responder por toda suma de dinero que llegue a deber al contratante por razón de incidentes o accidentes que se presenten dentro de las instalaciones de éste y que sean declaradas por parte de un juez de la república, también el contratista debe contar con una póliza de responsabilidad civil extracontractual como está previsto en el artículo 18 del decreto 356 (febrero 11 de 1994) estatuto de vigilancia y seguridad privada, la interpretación y administración del contrato se determinara de conformidad con las leyes de Colombia y lo establecido en el estatuto de vigilancia privada, decreto 356 del 11 de febrero de 1994 y las demás normas que lo complementen o modifiquen.

Algunos contratos dejan claro el término en el cual el contratante realizara un análisis de riesgos y vulnerabilidades y en qué casos lo actualizara, la periodicidad, también las capacitaciones que se realizaran con el personal de guardas y el enfoque de éstas, también la periodicidad de las visitas de supervisión, como también el periodo de inducción en las instalaciones, que programara el contratista cuando sea asignado un vigilante nuevo en las instalaciones del contratante: también se

establece el protocolo de seguridad que debe cumplir el personal de vigilantes, se obliga al contratante a mantener en buen estado sus instalación y demás elementos de seguridad de todas las áreas vigiladas, también el contratista se obliga a nombrar una persona para que adelante investigaciones administrativas internas tomando exposiciones libres y voluntarias de aquellas personas presuntamente relacionadas con un hecho registrado en las instalaciones, en posible por escrito o medio tecnológico que permita dejar evidencia de lo investigado, y el plazo en que se presentara por escrito los resultados de la investigación, de no estar acuerdo el contratante con los resultados de la investigación se efectuara reunión entre los representantes legales para intentar llegar a un acuerdo, cualquier diferencia que surja entre las partes por la interpretación o ejecución o liquidación del negocio jurídico, deberá resolverse amigablemente entre las partes y se estipula que de no presentarse un acuerdo, se acudirá al centro de arbitraje y conciliación y la decisión del tribunal de arbitramiento será de obligatorio cumplimiento por las partes y la forma en que se pagará el costo del tribunal, se pacta el término dentro del cual el contratista deberá constituir las pólizas de garantía expedidas por una compañía de seguros legalmente constituida (póliza de cumplimiento, pago de salarios, prestaciones sociales, pago de indemnizaciones, y demás acreencias de índole laboral del personal.), en caso de no constitución de las pólizas el contratante podrá exigir las o en su defecto dar por terminada la relación jurídica, se formaliza el contrato entre las partes con las respectivas firmas por parte de sus representantes legales.

Otras circunstancias que inciden en el incumplimiento de la jornada laboral ordinaria y el tiempo suplementario máximo establecido por parte de las empresas de vigilancia privada.

Aunque no es el tema principal de nuestro trabajo, apreciamos como otras causas conllevan a extender la jornada laboral del personal de vigilantes, como lo son las incapacidades médicas prolongadas, situaciones ante las cuales normalmente las empresas de vigilancia privada y hasta hasta los mismos clientes, prefieren dar un tiempo prudencial al personal incapacitado para que se recupere y retorne de nuevo a sus labores cotidianas, en ocasiones es el alto grado de confianza generado por el trabajador ante su empleador o cliente al cual presta sus servicios, que se escucha mencionar en diálogos “ sino es el guarda titular, el que conoce a la perfección el movimiento diario en las instalaciones, el contratista no admite otro vigilante que lo remplace” se prefiere entonces sacrificar al guarda que se encuentra de turno obligándole prácticamente a cumplir con su jornada ordinaria, y el turno de trabajo del vigilante incapacitado.

Igual situación se presenta cuando un colaborador reporta tener una calamidad domésticas, por fallecimiento de un familiar, haber sido víctima de un desastre generado por la acción de la naturaleza, como inundaciones en su vivienda, enfermedades generales o crónica de un familiar que le obligan a ausentarse por tiempo indefinido.

También se presenta ampliación de la jornada laboral en el personal de vigilantes, a raíz de la desvinculación masiva de personal de las empresas de vigilancia de manera intempestiva, las cuales pueden generar al interior de estas una falta de capacidad, o imposibilidad de prever personal que pueda realizar los relevos del personal que ha culminado la jornada laboral.

En otras ocasiones, es el cliente quien ante necesidades surgidas de remplazar el personal vinculado directamente con su empresa, solicita a la empresa de vigilancia privada que el vigilante

de la empresa de vigilancia privada supla su necesidad especialmente en el área de seguridad, y obliga a que esta persona se subordine a sus horarios, actividades, etc., las cuales en muchas ocasiones son aceptadas por parte del trabajador.

Teniendo presente que la razón de la existencia del código sustantivo del trabajo, es que exista una balanza que mantenga equilibrada una buena armonía entre empleadores y trabajadores, prevaleciendo un buen clima de cooperación, subordinación, de acuerdo a la acordada remuneración, para salga a relucir el equilibrio social, es necesario que las empresas de vigilancia privada den cumplimiento a nuestra legislación laboral, comprendiendo que los vigilantes deben laborar dentro de la jornada laboral establecida.

Otra de las causas que genera el incremento en la jornada laboral, se presenta cuando la empresa de vigilancia cede el manejo de la programación de los turnos al contratante. y el cliente dispone a su amaño y antojo del recurso humano provisto para la prestación del servicio, no midiéndose las consecuencias legales que esto implicaría especialmente al instante de justificar los pagos por concepto de salarios al vigilante, pues obliga inicialmente a la empresa de seguridad privada a emplear artimañas para poder reconocer dichos pagos ante la extensión de la jornada laboral y tiempo suplementario, se buscan distractores como pagos de salarios especiales donde se incluyen ítems, tales como auxilio no salarial para medios de transporte, auxilio no salarial de alimentación, auxilio no salarial de teléfono celular, auxilio no salarial de vivienda, auxilio no salarial de vestuario, auxilio no salarial de rodamiento, lo cual al momento de realizar la respectiva liquidación de las prestaciones sociales del trabajador, no se favorecerían, pues estos ítems, no sumarían, ni contribuirían a mejorar el valor a percibir,

significando con ello el ocultamiento del pago realidad conforme al tiempo laborado por parte del vigilante.

Situaciones originadas debido a que inicialmente no se deja consignada en el contrato de prestación del servicio por las partes intervinientes, y en los casos que afectan la operación normal no se cuenta con el recurso humano disponible para suplirlas, las cuales logran incomodar al personal de vigilantes, debido a las largas jornadas de labores a que se ven sometidos por parte de las empresas.

Nosotros como objetivo primordial al seleccionar el tema en mención, lo que quisimos fue el relacionar y explicar las causas principales y secundarias que conllevan al incumplimiento de la jornada laboral ordinaria y tiempo suplementario establecido por nuestro legislador, y explicar las implicaciones legales en que incurren las empresas de vigilancia privada, pues consideramos de vital importancia se tomen cartas en el asunto en el que se ven inmersas las empresas, que hoy en día son pilares del sostenimiento de la economía de nuestro país, a través de la generación de empleos directos e indirectos y superficialmente debemos tener presente un tema que normalmente no se ha analizado como lo son los aspectos psicosociales que pueden salir a relucir y llegar a afectar en el trabajador y su entorno como consecuencia de laborar largas jornadas de trabajo, nosotros nos detuvimos a pensar solo por un momento si el trabajador por motivo de fatiga física cumple a cabalidad con sus funciones en las instalaciones donde la empresa de vigilancia le ha programado para laborar.

2. Marco Legal

El término de contrato de trabajo no resulta nada nuevo para la humanidad, pues este deriva del derecho romano, el cual significaba para esta civilización un acuerdo o consentimiento entre dos o más personas que se obligaban a dar o prestar, dicho acuerdo de la época es lo que hoy se denomina acuerdo de voluntades para celebrar un contrato de trabajo entre un empleador y un trabajador.

El objeto de todo contrato de trabajo es el de crear obligaciones, estas a su vez pueden tener por objeto una prestación o una abstinencia, en otras palabras su objeto puede consistir en dar o hacer algo, o en abstenerse de hacerlo.

Las obligaciones originadas en un contrato de trabajo son pues, la de prestar un servicio personal subordinado, a cargo del trabajador, y la de pagar el salario o remuneración a ese servicio, a cargo del empleador.

Al lado de estas obligaciones genéricas de dar o hacer, existen otras que implican una abstención o una prohibición, como la que tiene el patrono de imponerle al trabajador obligaciones de índole políticos, religiosos, o la de laborar jornadas largas que puedan afectar su salud, a través del contrato se contempla la ampliación de la jornada diaria de trabajo, razón por la cual se excede la jornada ordinaria, considerándose a partir de su la extensión del horario jornada extraordinaria, quedando claro que esta debe ser remunerada por parte del empleador y para que se presente este fenómeno es indispensable que se cumplan requisitos tales como: que

el trabajador continúe laborando después de la jornada ordinaria establecida de ocho horas y que el servicio se preste por parte del trabajador al mismo empleador y como quiera que el establecimiento de la jornada máxima de trabajo ha obedecido a la necesidad que tiene el estado de proteger la persona del trabajador contra el desgaste orgánico o físico producido por esfuerzos demasiados prolongados, es por ello que la posibilidad de trabajar tiempo suplementario o horas extras se haya limitada y por lo cual la legislación nacional ha considerado inadmisibles que un trabajador labore más de dos horas extras al día y doce horas extras a la semana, además existe una necesidad biológica de limitar la jornada de trabajo, pues el organismo humano requiere de cierto tiempo de descanso durante las veinticuatro horas y un descanso obligado de veinticuatro horas después de laborar cuarenta y ocho o sesenta horas a la semana.

Se debe tener presente que existe una necesidad de atender una vida familiar, como también el cumplimiento de compromisos que la vida social impone a todo ser humano, por mencionar algunos como recreación, participar de eventos culturales y deportivos, etc., las cuales requieren que el trabajador disponga de tiempo. Pero, qué hacer cuando no se establece el tipo de jornada laboral entre las partes, sencillo, a falta de estipular el horario de labores, se debe tomar la jornada ordinaria de ocho horas y el máximo de dos horas extras por turno, que no superen las 12 horas de tiempo suplementario durante la semana.

Recordemos que el contrato individual de trabajo puede darse por terminado por las partes, a raíz del incumplimiento de las cláusulas acordadas, en el caso en referencia el trabajador lo puede hacer cuando sea sometido a laborar largas jornadas de trabajo, sin descanso y que afecten su salud, este puede rehusarse a continuar subordinado ante el empleador, y dar por culminada la relación e

inclusive puede acudir hasta instancias judiciales a fin de buscar una sanción pecuniaria para la empresa de seguridad privada, ante este tipo de situaciones cesarían los efectos del contrato y obligaciones suscriptas, antecedentes del tiempo suplementario máximo en Colombia.

No es nuevo el termino de jornada ordinaria y tiempo suplementario máximo permitido en Colombia, pues este rige desde el año 1919, cuando el congreso nacional expidió la ley 49 del 4 de noviembre, sancionada durante el gobierno del presidente Marco Fidel Suárez.

Oh. sorpresa!, una ley sancionada hace sesenta y nueve años (69) en su artículo tercero, estableció que la jornada máxima laboral dentro del territorio nacional, nos indicaba el horario de trabajo ordinario establecido, con muy pocos cambios con relación a lo establecido en nuestro código laboral colombiano en el año 2014.

Y desde esa época nuestra legislación también estableció las penalidades para los infractores a las disposiciones emitidas, donde se hablaba de castigar con sanciones pecuniarias, arrestos a los representantes legales de las empresas infractoras, a la fecha podemos expresar que a la fecha se presentan casos, pero las empresas hábilmente suelen dar un manejo prudente a través de sus áreas jurídicas y trabajadores, conciliando diferencias, y evitando al máximo llegar hasta los estrados judiciales, pero nos encontramos que también existen excepciones a la regla, y los empleadores de acuerdo a circunstancias que se presenten en las empresas, tienen permiso transitorio para poder solicitar al personal de trabajadores que labore tiempo extra al adicional y se me mencionan situaciones extremas de fuerza mayor como desastres causados por la naturaleza que afecten las instalaciones, casos fortuitos surgidos como accidentes, amenazas

manifestadas que coloquen en riesgo la seguridad, como disturbios que alteren el normal desarrollo de sus actividades, daños en maquinaria que ameriten el cuidado de estas de manera permanente y por tiempo definido en algunos casos e indefinidos en otros, etc. pero se hace claridad que la jornada ordinaria deberá restablecerse una vez esté controlada la situación.

3. Requisitos para ampliar la jornada máxima de trabajo

Pero dicha ampliación del horario debe cumplir con unos requisitos previos, como lo es diligenciar y radicar la solicitud ante el ministerio de la protección social o de trabajo y se debe especificar el tiempo durante el cual se extenderá la jornada de trabajo.

Los empresarios deben tramitar la solicitud del permiso para ampliar la jornada de labores? esta se debe realizar ante la Dirección Territorial del Trabajo, donde la empresa tiene concentrada su operación diaria. Anexando a dicha solicitud de autorización documentos como: El escrito de solicitud donde se motive y justifique por qué se requiere ampliar la jornada laboral, Se debe especificar por cuánto tiempo se requiere el permiso, haciendo claridad que el Ministerio no concede autorizaciones por término indefinido, anexar documentación que acredite la existencia y representación legal, la certificación de los representantes del sindicato de Trabajadores donde se exprese el no pacto colectivo, no convención colectiva, certificado de cámara de comercio con fecha actualizada, fotocopia del registro del COPASO o VIGIA, copia de la resolución de aprobación del reglamento interno de trabajo vigente de la empresa, certificación de la afiliación de la empresa a la administradora de riesgos profesionales.

Nos queda claro que el personal que labora en las empresas de vigilancia privada está sujeto al horario establecido en la jornada ordinaria de trabajo y al tiempo máximo de tiempo, suplementario. Pero

En materia de economía el trabajo tiene indudablemente, un sentido económico para el patrono, para quien contratar un trabajador representa un costo de producción, pero para el trabajador asalariado es su medio de subsistencia, en ambos casos el móvil es el factor económico, conforme a lo anteriormente expuesto y que por su origen normativo y jurisprudencial corresponden a normas positivas de obligatorio cumplimiento, razón por la que se han citado textualmente las fuentes, que son de dominio público, el problema concreto que se debe abordar es que aunque existe suficiente regulación normativa sobre la jornada máxima legal y el trabajo suplementario, aplicable a todas las modalidades de contratos de trabajo sin exclusión alguna y el incumplimiento de las mismas por parte de las empresas que tienen como objeto social la prestación de servicios de seguridad privada, es preciso determinar las causas de su incumplimiento.

En primer lugar, es importante desarrollar una tarea de pedagogía jurídica dirigida a las partes del contrato de prestación de servicios de vigilancia privada, esto es, la empresa usuaria o beneficiaria de los servicios y el proveedor o prestador de los mismos, donde se tenga claridad sobre la naturaleza del contrato que los vincula; sus relaciones son de carácter comercial o civil, cuyo contrato es de medio y no de resultado, en el que para nada debe afectarse los derechos y obligaciones de los trabajadores que finalmente ejecutan el servicio de vigilancia, amparados

por las normas reguladoras y protectoras de la jornada máxima legal, trabajo suplementario y horas extras, significando que estos trabajadores no deben soportar el desconocimiento o el incumplimiento de su empleador (empresa de vigilancia privada) o del beneficiario del servicio, puesto que la ley laboral ha regulado en protección del trabajador la figura de la solidaridad en caso de que el contratista en este caso la empresa de vigilancia no cumpla con el pago de salarios, prestaciones y demás derechos a sus trabajadores, normas que regulan el tema de la representación del empleador y solidaridad.

Pero la realidad es diferente a las previsiones legales sobre la jornada laboral en Colombia, incluidos los de vigilancia y seguridad privadas, autorizadas para prestar estos servicios por el decreto 356 de 1994, bajo la supervisión de la superintendencia de vigilancia y seguridad privada. sin que exista excepción a este tipo de servicios que deben cumplir prestaciones de 24 horas 7 días a la semana, tendrá que enmarcar su programación de operaciones **sin excepción alguna** a las regulación de la ley laboral en los artículos 161 y siguientes del código sustantivo del trabajo, esto es, a *jornada* de 8 horas, y solamente en caso de estar autorizados por el ministerio de trabajo, se pueden extender con máximo 2 horas extras diarias, aspecto que a la fecha, la mayoría de estas empresas muestran una conducta evasiva y tanto el ministerio de la protección social como la superintendencia no demuestran la intención de conjurar esta grave violación de derechos laborales.

El problema aquí desarrollado tiene además un ingrediente puramente económico en la medida en que dar cumplimiento a la ley en cuanto a la limitación de la jornada máxima legal y su autorización para excederla afecta necesariamente las finanzas de las empresas al verse obligadas

a tener una planta de personal mayor que supla las necesidades del servicio contratado y por parte de las empresas que se benefician de los servicios de vigilancia asumir un mayor costo por los mismos, situación que conduce a la violación de la ley laboral o a la creación de formas de tercerización laboral a través de cooperativas o afines donde se desdibuja de forma lesiva para el vigilante el contrato de trabajo, decreto 356 de 1994, ley 6ª de 1981, 161 del código sustantivo del trabajo. Sentencia 6 de 1945, ley 919 de 1919, ley 129 de 1931, ley 49 de 1919

4. Conclusiones

El trabajo como derecho, implica una regulación fundada en la libertad para seleccionarlo, por lo que salvo las restricciones legales, consiste en la realización de una actividad libremente escogida por la persona, dedicando a ella su esfuerzo intelectual o material, sin que puedan impedirse los empleadores, ni el propio estado a quien, por el contrario, le compete adoptar las políticas y medidas tendientes a su protección y garantía.

Debemos hacer claridad que las empresas de vigilancia privada no cuentan con una legislación laboral distinta a la que regula a los trabajadores vinculados a través de un contrato de trabajo, en cuanto se refiere a la jornada laboral ordinaria y máxima establecida las empresas de vigilancia privada estas deben regirse por el código sustantivo del trabajo.

Durante el desarrollo del trabajo fuimos identificando las causas y describiéndolas encontrando que las empresas de seguridad privada se obligan a incurrir en el incumplimiento de la existencia de la norma, especialmente a programar al personal de vigilantes en jornadas laborales de doce (12) horas, no observando el comportamiento prescrito por las normas jurídicas, llevándolos a afrontar posibles consecuencias negativas que se siguen de su transgresión.

Consideramos que el no dejar plasmado en el contrato de prestación de servicios de manera conciliatoria con los contratantes, la jornada laboral ordinaria y máxima autorizada, a laborar por parte del personal de vigilantes, es una de las causas principales que le obligan a ir en contra de la norma, pues como lo pudimos apreciar en el contrato de prestación de servicios analizado, el

contratante delega toda la responsabilidad en lo concerniente a “horario de trabajo sin especificar en qué instante y conforme a la circunstancias se ampliara la jornada ordinaria de trabajo ordinaria y el tiempo suplementario máximo que labora el personal de vigilantes”. por ende el acogerse a una necesidad del contratante coloca a las empresas de seguridad privada en una situación jurídica, de quien debe asumir las consecuencias por la ocurrencia de sus propias actividades, aunque dado el caso que el contratante conector de la falta contra la norma, obligue a la empresa de seguridad privada a violar el tiempo suplementario máximo autorizado, se les vincularía en un proceso a ambas partes como civilmente responsables, lo que se conoce como solidaridad legal, figura que se presenta ante la concurrencia de varios sujetos que deben responder civilmente frente al mismo hecho o víctima.

A muchos clientes solo les interesa satisfacer sus necesidades, sin analizar el implicamiento legal que conlleva a programar a un vigilante en turnos de trabajo superiores a las doce (12) horas, preguntándonos cuál será el rendimiento individual de una persona después de haber laborado una jornada superior de más de doce (12) horas, será que esta cuenta con la observación y arraigos físicos en óptimas condiciones y su labor productiva no lo creemos. Pues debe ser demasiado notorio, y el rendimiento individual del trabajador debe diezmarse en un 40% o más porcentaje, y estas largas jornadas de trabajo pueden ser las causas principales por las cuales el trabajador puede incurrir en errores de observación y no control en sus sitios de trabajo.

Será posible que un vigilante después de doce horas de labores, se encuentre en capacidad de controlar el acceso masivo de personal que ingrese o se retire de las instalaciones? tendrá

fuerzas para registrar uno a uno de manera manual o sistemáticamente? podrá realizar inspecciones corporales a todo el personal? pues no lo creemos, pues en nuestra experiencia y previa confrontación de los medios de control suministrados al personal de vigilantes, notamos que en unas instalaciones suelen presentarse ausencias de registro de ingresos y salidas del persona, y que del 100% de las personas que físicamente ingresan a determinadas instalaciones, el personal de seguridad solo registra un 60%, ídem situación ocurre con las inspecciones que de acuerdo a políticas de seguridad tiene un carácter de obligatoriedad, en un alto porcentaje el guarda diezmado físicamente, opta por adoptar una postura negligente y no realiza las inspecciones; se limita solo a aplicar su sana percepción, situaciones que pueden incidir en la aparición de amenazas y peligros, pues ello puede conllevar a que se puedan presentar situaciones de pérdidas en las instalaciones

Las empresas de vigilancia privada deben concertar con los contratantes, la naturaleza del contrato, pues si bien es cierto la jornada laboral del contrato y el tiempo máximo autorizada se tocan superficialmente en éstos, se entiende forman parte fundamental del mismo, sin necesidad de una clausula especial, pero cuando el contratante se muestra reacio a comprender la existencia de la ley laboral, es conveniente la elaboración de una cláusula especial, donde se identifique claramente el tiempo a laborar por parte del personal de vigilancia, y la responsabilidad civil en que se incurrirá por las partes llegado a incumplirse el tiempo máximo permitido.

El manejo o control del recurso humano y los turnos de trabajo deben estar a cargo de las empresas de vigilancia privada, (contratistas) y no en cabeza del contratante (cliente), pues se incurre en grave riesgo de contravenir la normatividad, dejando claro cuál sería la responsabilidad del cliente que no notifique a la empresa de seguridad privada cuando ha requerido extender la

jornada máxima laboral del personal de vigilancia puestos a su disposición en sus instalaciones, que ocurrirá cuando una auditoria del ministerio de la protección social o del trabajo detecte inconsistencias que se presentan en este tipo de relaciones comerciales, el cliente asumirá el pago de la sanción económica que le sea impuesta a la empresa?, cuál sería el impacto a la imagen de la empresa de seguridad privada de trascender este tipo de irregularidades ante los medios de comunicación de opinión nacional?

Otros clientes no desearían continuar con la relación comercial con una empresa de vigilancia que deja de cumplir con los deberes legales? cual sería el impacto financiero para la empresa de seguridad privada? y siendo demasiado extremistas que ocurrirá si este tipo de situaciones son repetitivas y ameriten sancionar a la empresa de vigilancia privada, cancelándole la licencia de funcionamiento? que ocurrirá con la totalidad del personal de empleados vinculados con la empresa de vigilancia?

Las empresas de vigilancia privada dentro del área de talento humano, deben continuar con el proceso de selección e incorporación de personal, dando celeridad al proceso, pero que dicha celeridad no genere una mala incorporación y se pierda el objetivo principal, cual es contratar personal idóneo, honesto, responsable, competente para desempeñarse en el cargo de vigilante.

También es conveniente analizar por medio de una encuesta, el porqué de la apatía percibida dentro de la ciudadanía caleña de no querer vincularse a una empresa de seguridad privada, desconociéndose a fondo las causas, aunque se presume que las causas pueden obedecer a la reforma laboral, el salario de partida, el riesgo que se corre debido a la inseguridad existente a

la fecha y vuelve a surgir en escena los horarios de trabajo prolongados a que se ve sometido el personal de vigilantes, lo que se ha llegado a considerar de inhumano.

Lo ideal es contar con personal suficiente para que remplace a los vigilantes titulares cuando se les presenten incidentes o accidentes de difícil predicción para estos.

Los contratos que se firmen entre contratante y contratista deben tener un contenido ético, específico, que sea objetivo y siempre suponiendo una relación o posición de honestidad y honradez, en cuanto debe llevar implícita la plena conciencia de no engañar ni perjudicar ni dañar.

Importante que las empresas a través de sus áreas de salud ocupacional identifiquen los posibles riesgos psicosociales extracontractuales que se suman a las extensas jornadas diarias o semanales en que labora el personal, y que pueden afectar al trabajador, evaluando detalladamente los factores de riesgo psicosocial que están expuestos los guardas que laboran en las diferentes instalaciones de sus clientes.

Finalmente indicamos que la diferencia que existe entre incremento de la jornada laboral y tiempo suplementario o horas extras radica en que la primera se puede presentar por un estado de fuerza mayor o caso fortuito, ante amenaza o ocurrencia de un grave accidente dentro de las instalaciones de una empresa, y la segunda consiste en exceder la jornada laboral ordinaria establecida, la cual al momento de efectuarse la liquidación de la nómina, para las partes involucradas empleador y trabajador, tiene unas tasas y liquidación de recargos diferenciales, dependiendo del horario o turnos programados y laborados.

Bibliografía

Basurto Escarpeta M. (2005) Instituciones de Derecho Romano. Cali. Editorial Litocenco
Universidad Santiago de Cali.

Cadavid G. Arenas G. Eraclio (2009) Cartilla del Trabajo. 4ª Edición. Universidad de Medellín.

Constitución Política de Colombia. Artículo 25. Julio 7 de 1991 (Colombia)

Decreto 356 de 1994. Por el cual se establece el estatuto para la prestación por particulares de
servicios de vigilancia y seguridad privada. DO febrero 11 1994.

Estudiosjuridicos.net (2014) *El contrato* Extraído el 20 de enero de 2015 desde:
<http://estudiosjuridicos.net/derecho-civil/el-contrato/>

Gamboa, J. (2008). Código Laboral Colombiano. Bogotá D.C., editorial Leyer

Ley 129 de 1931. Por la cual se aprueban varias convenciones adoptadas por la Conferencia
Internacional del Trabajo. Diciembre 14 1931. DO No 21.864.

Ley 49 de 1919. Por la cual Colombia adhiere a la Organización Internacional del Trabajo.
Noviembre 4 1919. DO noviembre 4 1919

Ley 6ª de 1981. Por la cual se modifica el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo. Enero 26 de 1981. DO. No 35.687.

Ley 919 de 1919. Por la cual el Congreso de la Republica reglamenta la Jornada Máxima Laboral en Colombia. Diciembre 14 1931. DO No 21.865.

Osoro M. (1981) Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Buenos Aires. Talleres Gráficos FA.VA.RO.

Ramírez L. (2010) Relaciones Laborales Una Visión Unificadora. Buenos Aires, editorial B de F.

República de Colombia. Ministerio de Trabajo. Jornada de trabajo. Extraído el 20 de enero de 2015 desde www.mintrabajo.gov.co/preguntas-frecuentes/jornada-de-trabajo.html

Sentencia C-1063/00. (2000) Sala Plena Corte Constitucional. Magistrado Ponente Vladimiro Naranjo Mesa.

Tafur, A. (2009). Código Civil de Colombia. Bogotá D.C., editorial Leyer

Villegas J. (2008) Derecho Administrativo Laboral. Décima Edición, año, Editorial Legis,