

**ENSAYO SOBRE LA NORMATIVIDAD VIGENTE QUE RIGE A LOS
VIGILANTES DE SEGURIDAD PRIVADA EN COLOMBIA**

NELSON HUMBERTO TOLEDO OROPEZA

AUTOR

LUIS GABRIEL FERRER

ASESOR

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES, ESTRATEGIA Y
SEGURIDAD
DIRECCION DE POSGRADOS
ESPECIALIZACIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD
MEDELLÍN**

2014

Resumen

La vigilancia y seguridad privada en Colombia nace en la década de los años 50, cuando a raíz de la violencia se hace necesario la creación de organismos externos para brindar apoyo a la seguridad pública. Dichos organismos estuvieron a cargo de la Policía Nacional, pero luego evolucionaron como entes autónomos, para convertirse en lo que hoy día se conoce como la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. La normatividad vigente que rige a este gremio es el Código Sustantivo del Trabajo, pero se hace necesario de una normatividad y/o legislación especial que garantice a los empleados la protección de sus derechos.

Considerando que las empresas de vigilancia privada han tomado como costumbre imponer turnos de doce (12) horas a sus trabajadores, cuando no está permitido por la ley; Igualmente muchas empresas acostumbran hacer trabajar a sus empleados de vigilancia los domingos y festivos sin que se les reconozcan los recargos respectivos.

PALABRAS CLAVES: Vigilantes, Código Sustantivo del Trabajo, Decreto 356, Derechos laborales de los Vigilantes, Jornada laboral

Introducción

La legislación laboral en Colombia tiene sus orígenes en el año 1905, cuando ya se pensaba en el bienestar de los trabajadores al llegar a la edad de 60 años, pero fue solo hasta el año de 1950 cuando bajo el Gobierno de Mariano Ospina Pérez, se promulgaron el Decreto legislativo 2663 y el Decreto 3743, que dieron origen al código sustantivo del trabajo. A partir de allí cada Gobierno ha incluido reformas que algunas veces favorecen a los trabajadores, otras los beneficiarios directos son los empleadores.

Pero el mundo sigue girando y las necesidades de los hombres son las mismas; es el caso de los vigilantes de seguridad privada, que aún hoy no poseen una legislación que haga respetar sus derechos. Jornadas extensas de más de doce (12) o veinticuatro (24) horas de pie y casi sin tener derecho a las necesidades básicas. Horas extras mal remuneradas y días de descanso no pagos.

Es por esto que se hace necesaria una reforma a fondo del Código Sustantivo del Trabajo que dedique unos apartes a este gremio que representa el 1% de la población que labora en Colombia.

LA NORMATIVIDAD VIGENTE QUE RIGE A LOS VIGILANTES DE SEGURIDAD PRIVADA EN COLOMBIA

Antes de abarcar el tema de la Vigilancia privada en Colombia, es pertinente hacer un breve recuento de lo que significa vigilancia y seguridad privada a nivel general: La palabra vigilante proviene de los primeros centinelas establecidos en la Antigua Roma bajo el nombre de Vigiles durante el Gobierno del Emperador César Augusto y quienes con el tiempo se convirtieron en la Guardia Pretoriana. Sus funciones eran la de servir como un cuerpo élite para la seguridad del César, ser una especie de fuerza policial que mantenía el orden público en la ciudad, y también actuar como bomberos en caso de incendio.

Ya en la Edad Media, también se conoce que en algunas de las ciudades había personas armadas que recorrían las calles, en especial durante las noches, para así brindar seguridad a los habitantes.

En Colombia la seguridad privada tiene sus orígenes desde hace más de 6 décadas a raíz del asesinato de Jorge Eliécer Gaitán en Abril de 1948, en esta época de violencia fue necesaria la creación de organismos privados para brindar apoyo a la seguridad pública. Inicialmente la regulación de dichos organismos estuvo a cargo de la Policía Nacional, pero según fueron evolucionando, fue también necesario crear un ente autónomo para la supervisión denominado Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

El Ministerio de Defensa Nacional a través de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada en los últimos años ha pretendido profesionalizar el personal que se dedica

a esta actividad, tan importante en número como en función denominados guardas de seguridad o vigilantes de seguridad privada.

La aplicación de la reglamentación actual del código sustantivo del trabajo en la contratación de las empresas de seguridad y vigilancia privada en Colombia; en consideración de algunas personas que manifiestan que los vigilantes de seguridad privada tienen un trato especial, no existe una legislación a la medida para este tipo de trabajadores en cuanto a la jornada laboral, por tanto se le aplican las normas generales que sobre el tema contempla el código sustantivo del trabajo.

No obstante las empresas de vigilancia privada han tomado como costumbre imponer horarios de 12 horas a sus trabajadores, cuando no está permitido por la ley; ya que la jornada máxima, incluyendo las horas extras no puede superar las 10 horas al día. Igualmente muchas empresas acostumbran hacer trabajar a sus empleados de vigilancia los domingos y festivos sin que se les reconozcan los recargos respectivos.

Para aclarar algunos puntos al respecto, se revisara el concepto del Ministerio de la Protección Social No. 258846 de noviembre de 2007:

Frente a los servicios de vigilancia el Ministerio de Defensa Nacional a través del Decreto 356 de 1994 consagra el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada orientado a proteger la seguridad ciudadana, el cual ordena que los servicios de vigilancia y seguridad privada, solamente podrán prestarse mediante la obtención de licencia o credencial, expedida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada (artículo. 3 Decreto. 356 de 1994)

Ciertamente, en el artículo 4 del mismo decreto se dispone aplicaría a los servicios comunitarios de vigilancia y seguridad privada.

A su vez, el Decreto 2187 del 2001 reglamentario del Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada establece que se entiende por vigilante, en el Artículo 2º y hace referencia a la persona natural que en la prestación del servicio se le ha encomendado como labor proteger, custodiar, efectuar controles de identidad en el acceso o en el interior de inmuebles determinados y vigilar bienes muebles e inmuebles de cualquier naturaleza, de personas naturales o jurídicas, de derecho público o privado a fin de prevenir, detener, disminuir o disuadir los atentados o amenazas que puedan afectarlos en su seguridad. Esa persona natural, denominada vigilante o escolta de seguridad, debe prestar su labor necesariamente a través de un servicio de vigilancia y seguridad privada.

En aplicación de los citados decretos, desde el año 1994, el servicio de vigilancia no puede ser contratado con personas naturales sino que debe ser prestado a través de empresas de vigilancia debidamente autorizados por el Estado, normas estas que son de obligatorio cumplimiento para los ciudadanos mientras se encuentren vigentes y en caso de no acatamiento sería en este caso el responsable de cancelar las multas que por tal circunstancia se hagan acreedores.

Respecto a los deberes y obligaciones que rigen la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada, se tiene que conforme al numeral 26 del artículo 74 del Decreto 356 de 1994, en concordancia con el 92 ibídem, en el cobro de las tarifas se deberá garantizar como mínimo, la posibilidad de reconocer al trabajador el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente,

las horas extras, los recargos nocturnos, prestaciones sociales, los costos operativos inherentes al servicio y demás prestaciones de ley.

De lo anterior se puede entender que sobre el salario y prestaciones sociales de los vigilantes, no existe un régimen especial, razón por la cual, tienen los mismos derechos laborales de cualquier otro trabajador con contrato de trabajo, regulados en el Código Sustantivo del Trabajo.

En relación a la jornada de trabajo el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 20 de la Ley 50 de 1990, dispone que la duración máxima legal de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) horas a la semana.

Según la norma enunciada la jornada máxima legal es de 8 horas diarias, 48 semanales, y los trabajadores no puede trabajar más de dos horas extras diarias doce a la semana, como lo establece el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, la cual señala que en ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Desprendiéndose de lo anterior que un trabajador solo podrá laborar jornada ordinaria de 8 horas y máximo 2 horas extras al día, lo que exceda esta jornada está por fuera del contexto legal.

En cuanto al trabajo dominical, festivo y suplementario, el Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos 172, subrogado por el artículo 25 de la Ley 50 de 1990, y 177, modificado por el artículo 11 de la Ley 51 de 1983, dispone que los empleadores están obligados a dar descanso dominical remunerado y descanso remunerado en los días de fiesta de carácter civil o religioso.

Adicionalmente, el numeral 2 del artículo 174 del citado código dispone que en todo sueldo este comprendido el pago del descanso en los días que es legalmente obligatorio y remunerado.

Por su parte, en el artículo 179 del C.S.T., modificado por el artículo 26 de la Ley 789 de 2002, se encuentra establecido que el trabajo en domingos y festivos se remunerará, con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas trabajadas.

En el párrafo 21 de esta misma norma se define que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario, y es habitual cuando este labora tres (3) o más domingos durante el mes calendario.

Respecto de la labor en día de descanso obligatorio, cuando es ocasional, el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 30 de la Ley 50 de 1990, dispone que el trabajador tenga derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

Cuando esta labor en día de descanso obligatorio es habitual, el artículo 181 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 31 de la Ley 50 de 1990, establece que el trabajador tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin pérdida de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo.

Acerca de las horas extras, el artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo habla sobre trabajo suplementario o de horas extras y dice que es el que excede la jornada máxima ordinaria y en todo caso el que excede de la máxima legal. El artículo 160 del Código

Sustantivo del Trabajo, Modificado por la Ley 789 de 2002, en el Artículo 225, frente al trabajo ordinario y nocturno señala que el trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 am) y las veintidós horas (10:00 p. m) y el trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 am.).

Para efectos del trabajo nocturno y el suplementario o de horas extras, este remunera conforme lo establece el artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 24 de la Ley 50 de 1990 que dice:

El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de esta ley. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo de setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Por lo anterior, el trabajo dominical suplementario se recarga en un 1.25% o en 1.75% según sea diurno o nocturno y el trabajo dominical nocturno se recarga en 1.35%, toda vez que el numeral 4 del artículo 168 del C.S.T., determina que no se deben acumular los recargos por horas extras o nocturnas con los dominicales o festivos, sino que cada uno de ellos opera por separado.

Las normas anteriormente citadas establecen que, las empresas de vigilancia deberán dar cumplimiento a la legislación vigente en materia de vigilancia y seguridad privada y en materia laboral conforme a las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, por lo tanto, los

trabajadores de vigilancia tienen derecho a una jornada de trabajo, al reconocimiento de los recargos dominicales y festivos, así como los compensatorios o descansos según los artículos 48, 159, 160, 172 y 179 del C.S.T.

El Gobierno Nacional en procura de reglamentar las empresas de vigilancia y seguridad privada, las cuales estaban aumentando sin tener un organismo rector que las supervisara; por tal motivo en el año de 1993 mediante la Ley 61 del 12 de agosto facultó al Presidente de la República para reglamentar la vigilancia y seguridad privada. Posteriormente se crea la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada como un organismo adscrito al Ministerio de Defensa Nacional, mediante la Ley 62 de 1993.

La seguridad privada en Colombia está regida por varias leyes, decretos y resoluciones pero en este caso se analizarán solo los principales.

El más importante es el Decreto Ley 356 de 1994 que estipula el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada, en este decreto se establecen los parámetros que las empresas de vigilancia tienen que seguir para legalizarse, los tipos de vigilancia privada que hay, el manejo y licencia de armas de fuego, entre otras cosas.

En el capítulo III artículos 60, 61 y 62 hacen referencia a la obligación que tienen tanto las personas naturales o jurídicas que deseen prestar servicios como empleados de seguridad privada de expedir su credencial, lo cual se hace a través de la superintendencia de vigilancia luego de la respectiva capacitación en una academia de vigilancia, ya sea para vigilante, escolta, supervisor o asesor.

Los artículos siguientes hablan sobre dichas academias y los requisitos que deben cumplir para poder realizar las capacitaciones y luego expedir los respectivos diplomas.

Las tarifas mínimas para el cobro de los servicios de vigilancia, se fijan en el Decreto 4950 de 2007 también se establecen las tarifa para las empresas y cooperativas que prestan servicios de vigilancia para el sector comercial e industrial, las cuales serán de 8.8 salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) y para las que lo brinden en sectores residenciales será de 8.6 (SMMLV).

El Decreto 4950 de 2007 señala además que en ambos casos se cobrará un porcentaje adicional correspondiente a los costos de administración y supervisión, de acuerdo con el tipo de vigilancia que se preste y los medios que se utilicen para ello, porcentaje que será la base gravable para el impuesto de valor agregado (IVA).

Así las cosas, para las empresas y cooperativas que ofrezcan servicio de vigilancia sin armas, el porcentaje adicional es del 8%; para las que presten el servicio con armas es del 10% y para las que lo hagan con medio canino el porcentaje adicional es del 11%. Quien contrate servicios de vigilancia con cooperativas obtendrá una reducción del 10% en el valor total de la tarifa.

Para los estratos 4, 5 y 6 la tarifa mínima es del 8.6 del salario mínimo y para los estratos 1, 2 y 3 la tarifa a cobrar deberá garantizar al trabajador el pago de las obligaciones laborales y los costos operativos.

La actualización de las tarifas se determinó mediante Circular Externa No. 001 del 13 de enero de 2011, en la que además se precisan temas de especial interés para las empresas y cooperativas de sector de vigilancia y seguridad privada, como son los servicios adicionales a los contemplados en las tarifas, las licencias de funcionamiento legalmente expedidas y su vigencia; los servicios de seguridad que requieran algún tipo de especialidad, los acuerdos colusorios y el manual de doctrina, entre otros.

Con base en lo establecido en el Decreto 4950 de 2007, cuando los usuarios contratantes requieran de servicios o bienes adicionales, estos deberán ser cotizados por las empresas o cooperativas de vigilancia y seguridad privada, que los ofrecerán a precios o valores reales y del mercado. Si ese valor se disminuye sustancialmente con el ánimo de desplazar competidores o ganar puntos ante clientes potenciales, los servicios de vigilancia serán acreedores a las sanciones correspondientes.

Para los casos en que se requiera de servicio de vigilancia especializado, como por ejemplo, un servicio de seguridad portuaria, la empresa o cooperativa deberá contar con la capacitación necesaria para ejercer ese tipo de funciones.

A través de esta circular La Supervigilancia también recordó que todos los servicios de vigilancia y seguridad privada deben contar con licencias vigentes de funcionamiento debidamente expedidas por esa entidad de control, y que por ningún motivo se pueden contratar servicios de vigilancia y seguridad privada a través de servicios de conserjería, portería o cuidadores, ya que no es legalmente permitido y quienes incurran en ello tendrán que pagar multas de 20 a 40 salarios mínimos.

El Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada se reglamentó parcialmente mediante el Decreto 3222 de 2002. A partir de este decreto se crean las redes de apoyo y solidaridad ciudadana que consiste en un conjunto de actividades organizadas, canalizadas, lideradas y coordinadas por la Policía Nacional, con la finalidad de captar información sobre hechos, delitos o conductas que afecten o puedan afectar la tranquilidad y seguridad aprovechando los recursos técnicos y humanos que poseen las personas naturales o jurídicas que prestan los servicios de vigilancia y seguridad privada.

Por medio del Decreto 1979 de 2001 se establece el Manual de uniformes y equipos para el personal que preste servicios de Vigilancia y Seguridad Privada. El presente Decreto aclara que los diseños, colores, materiales, condiciones de uso y demás especificaciones de los uniformes y distintivos utilizados por el personal de vigilancia y seguridad privada, serán establecidos por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada mediante resolución, que será de obligatorio cumplimiento, quedando excluidos, los escoltas a personas, mercancías y vehículos. En todo caso, las características de los uniformes siempre deberán ser diferentes a los de la Fuerza Pública y otros cuerpos oficiales armados.

En el Artículo 6º dice que los uniformes, distintivos e identificaciones establecidos para los servicios de vigilancia y seguridad privada, son exclusivos y no podrán ser utilizados por personal de empresas o entidades diferentes a las de vigilancia y seguridad privada.

Mediante el Decreto 2535 de 1993, se expiden normas sobre armas, municiones y explosivos. En su Artículo 27º hace referencia a las autorizaciones para personas jurídicas; manifestando que a partir de la vigencia del presente Decreto a las personas jurídicas sólo les podrá ser autorizado permiso para tenencia hasta para cinco (5) armas, de cualquiera de las

siguientes: pistola, revólver, carabina o escopeta de las características previstas en el artículo 11 ° del presente Decreto, salvo a los servicios de vigilancia y seguridad privada.

El título IX de este decreto contiene los Artículos del 77 al 82 y está dedicado completamente a los servicios de vigilancia y seguridad privada; el Artículo 77°, aclara que los servicios de vigilancia y seguridad privada podrán usar armas de fuego de defensa personal en la proporción máxima de un arma por cada tres vigilantes en nómina y excepcionalmente armas de uso restringido.

Artículo 80° hace referencia a la devolución de las armas, aclarando que cuando los servicios de vigilancia y seguridad privada se disuelvan o les sea cancelada la licencia de funcionamiento o su credencial, éstos deberán entregar el armamento, municiones y permisos correspondientes al Comando General de la Fuerzas Militares. El valor de las armas y de las municiones entregadas, salvo que se haya autorizado su cesión, será devuelto al titular previo avalúo.

La Superintendencia de vigilancia ha expedido varias resoluciones con el fin de actualizar y mantener vigentes los decretos y leyes que rigen dicho organismo, mas sin embargo el componente humano se ha quedado relegado por la falta de normas que garanticen su bienestar laboral y familiar. En consecuencia las condiciones laborales actuales de los vigilantes de seguridad privada en Colombia son las siguientes:

La Jornada Ordinaria Máxima de Trabajo, corresponde a 8 horas diarias, 48 horas semanales, independientemente del sector de la producción. Anteriormente la duración máxima de la jornada de trabajo para los vigilantes y trabajadores de actividades discontinuas o

intermitentes, era de 12 horas, jornada que fue reducida a 8 horas, de conformidad con lo establecido en la Ley 6ª de 1981, equiparándola a la jornada de trabajo que trata el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

Como se puede apreciar, la jornada máxima de trabajo para aquellos trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo y regidos por las disposiciones correspondientes al sector privado, se encuentra regulada por trabajo diario y semanal, luego es posible que un trabajador tenga una jornada de 12 o de 24 horas de trabajo por 12 o 24 horas de descanso.

Cuando el servicio deba prestarse las 24 horas del día y los 7 días de la semana, la empresa empleadora deberá enmarcar sus necesidades, en alguna de las diferentes jornadas de trabajo contempladas en la normativa vigente, sin que haya lugar a ningún tipo de excepción.

Algunos ajustes a la normatividad que podrían garantizar la adecuada contratación a los empleados de las empresas de seguridad y vigilancia privada en Colombia están contemplados en el decreto 356 de 1994, el cual obliga a la empresa de vigilancia que garantice al trabajador el salario mínimo, las horas extras, los recargos nocturnos, los descansos pagos y el pago de sus prestaciones sociales. Entonces cuando el trabajador labora habitualmente en días festivos y dominicales este día debe ser recargado con un 75% de lo que normalmente perciba; si este trabaja habitualmente en los dominicales y festivos se debe regir por el artículo 180 del Código Sustantivo del trabajo, donde el trabajador tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado y a una retribución en dinero. De la misma manera el vigilante se rige en los demás temas laborales bajo la legislación del Código Sustantivo del Trabajo, las horas extras, horario nocturno y diurno, y la jornada máxima laboral a la semana.

Mencionado todo lo anterior, sería ideal que se cumpliera, pero lastimosamente debido a la grave situación de desempleo por la que atraviesa el País, muchas de esas normas son pasadas por alto y los vigilantes aceptan condiciones de trabajo que no cumplen con todos los requerimientos legales establecidos, por miedo a no ser contratados o a ser despedidos de dichas empresas; es responsabilidad de la Superintendencia de Vigilancia y demás estamentos de control asegurarse que sean aplicadas estas normas.

Por consiguiente, la aprobación del nuevo proyecto de ley para modificar entre otras cosas el artículo 160 del código sustantivo del trabajo, que actualmente establece que el horario nocturno que representa pagos adicionales a los trabajadores va desde las 10 de la noche hasta las 6 de la mañana, sería una forma de restablecer el equilibrio en el salario de los vigilantes que en su mayor parte realizan trabajo nocturno mal remunerado.

Conclusiones

La seguridad privada en Colombia nació de una necesidad de apoyar a la fuerza pública en momentos de crisis, lo cual dio como resultado el uso adecuado del recurso humano disponible.

Una vez organizada la seguridad privada como un sector exclusivo en el ámbito laboral se crearon mecanismos y entidades de control que son los encargados de expedir las normas que rigen dicho sector, como es el caso de la Superintendencia de Seguridad y Vigilancia Privada, creada mediante la ley 62 de 1993.

La polémica ley 789 de 2002, que según el gobierno buscaba generar empleo, parece que en el fondo no era así.

Esta ley que volvió la noche día y recortó una cantidad de beneficios al trabajador, y que ha sobrevivido a dos demandas de inconstitucionalidad, no ha hecho otra cosa que facilitar el despido injustificado de empleados, todo lo contrario a lo que se esperaba. ¿La razón? La ley 789 disminuyó en aproximadamente un 50% el valor de la indemnización por despido injustificado.

Es claro que a partir de la ley 789, despedir a un trabajador injustificadamente le resulta mucho más barato al empleador, lo cual será un motivo para incentivar este tipo de despidos, lo cual hace pensar que en lugar de generar empleo, lo que ha hecho es que muchos trabajadores lo hayan perdido. Esta ley no tenía otro objetivo que favorecer al empresario, al lograr disminuirle considerablemente sus costos laborales, que nunca redundaron en una mayor contratación de personal.

Se debe generar conciencia entre los empleados de seguridad y vigilancia privada, con el objeto de que conozcan las normas que los rigen y adonde deben hacer llegar sus respectivas quejas; las de tipo laboral se reciben en el Ministerio del Trabajo y las de seguridad en la Superintendencia de Vigilancia.

Los servicios de vigilancia no pueden ser prestados por personas naturales, debe ser contratado a través de empresas de vigilancia debidamente autorizadas por la Superintendencia de Seguridad Privada.

El sector de la vigilancia y seguridad privada es un gremio que en los últimos años ha venido creciendo de forma acelerada, emplea a más de 200 mil vigilantes que representan cerca del 1 % del empleo formal de nuestro país, razón por la cual se hace necesario que el Gobierno Nacional legisle en pro de mejorar sus condiciones laborales.

Haciendo un análisis de toda la información recopilada respecto al trato que se le da a dichos trabajadores, se considera que las condiciones laborales actuales de los empleados de seguridad privada no es la mejor, teniendo en cuenta que la remuneración otorgada a los vigilantes no es la justa, muchas empresas no cumplen con lo establecido legalmente y se aprovechan de la necesidad de las personas que allí laboran, las mismas normas en si no los favorecen, al no reconocerles las horas nocturnas laboradas de 6 a 10 de la noche como sucedía antes de ser modificada dicha norma.

Finalmente es oportuno manifestar que la mayoría de personas que laboran en este gremio son de clase media baja, que necesitan el trabajo y para ellos no es económicamente viable turnos de ocho (8) horas, sino que por el contrario los favorecen los turnos de doce (12) o

veinticuatro (24), siempre y cuando estos sean remunerados justamente y tenga sus respectivos periodos de descanso.

Referencias bibliográficas

Congreso de Colombia. 1951. *Código Sustantivo del Trabajo*. Recuperado de:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.htm

Congreso de Colombia. 1983. *Ley 51 de 1983*. Recuperada de:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4954#>

Congreso de Colombia. 1990. *Ley 50 de 1990*. Recuperada de:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=281>

Congreso de Colombia. 1993. *Ley 61 de 1993*. Recuperada de:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6755>

Congreso de Colombia. 1993. *Ley 62 de 1993*. Recuperada de:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6943>

Congreso de Colombia. 2002. *Ley 789 de 2002*. Recuperada de:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6778>

Presidente de la Republica, Cesar Gaviria Trujillo. 1994. *Decreto 356 del 11 de febrero de*

1994. Recuperada de: <http://www.supervigilancia.gov.co/?idcategoria=1706#>

Presidente de la Republica, Cesar Gaviria Trujillo. 1991. *Decreto 1127, del 29 de abril de 1991.* Recuperado de:

http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=es&p_country=COL&p_classification=13.01&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY

Presidente de la Republica, Cesar Gaviria Trujillo. 1993. *Decreto 2535 del 17 de diciembre de 1993.* Recuperado de:

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_2535_1993.html

Presidente de la República, Andres Pastrana Arango. 2001. *Decreto 1979 del 17 de septiembre de 2001.* Recuperado de: <https://www.redjurista.com/Documents/d1979001.aspx>

Presidente de la República, Andres Pastrana Arango. 2001. *Decreto 2187 del 12 de octubre de 2001.* Recuperado de: <http://www.supervigilancia.gov.co/?idcategoria=1762>

Presidente de la República, Álvaro Uribe Vélez. 2002. *Decreto 3222 del 27 de diciembre de 2002.* Recuperado de: <http://www.supervigilancia.gov.co/?idcategoria=1763>

Presidente de la República, Álvaro Uribe Vélez. 2007. *Decreto 4950 del 27 de diciembre de 2007.* Recuperado de: <http://www.supervigilancia.gov.co/?idcategoria=2617#>

Camacho F. A. Jornada laboral. Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas en materia de Seguridad Social Integral Oficina Asesora Jurídica Min trabajo República de Colombia. Recuperado de: <http://mintrabajo.gov.co/conceptos-institucionales-oficina-asesora-juridica>

Cómo citar y hacer referencias bibliográficas con Normas APA 6ª. Edición. Sistema de

Bibliotecas Sena. Recuperado de: <http://biblioteca.sena.edu.co/imagenes/citar.pdf>