



**El impacto en la prestación del servicio de seguridad privada en Colombia con la entrada en vigencia de la Ley 1920 de 2018, respecto a la distinción excepcional de la jornada laboral.**

**Autor;**

**Andrés Rodríguez Muñoz**

**German Antonio Cepeda Vargas**

**Tutor Temático**

**Juan Manuel Silva**

**Tutor Metodológico**

**Universidad Militar Nueva Granada**

**Facultad de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad**

**Especialización en Administración de la Seguridad**

**Bogotá D.C.**

**2018**

## Índice temático

1. Resumen.....	3
2. Introducción.....	4
3. Desarrollo	
3.1 Antecedentes mediatos de la seguridad privada en Colombia.....	5
3.2 Representación axiológica de la ley 1920 de 2018.....	7
3.3 La variable sustancial de la jornada laboral para los trabajadores en seguridad privada .....	9
3.4 Nociones de carácter internacional en cuanto a la jornada laboral de tipo regular, frente al impacto en la prestación del servicio de seguridad privada.....	10
3.5 Distinción excepcional de la jornada laboral frente al impacto en la prestación del servicio de seguridad privada, ley 1920 de 2018.....	13
3.6 Análisis conceptual de los estamentos jurídicos que estableció La ley 1920 de 2018.....	17
3.7 Preceptos de resultado y conclusión, frente al impacto en la prestación del servicio de seguridad privada en Colombia con la entrada en vigencia de la ley 1920 de 2018, respecto a la distinción excepcional de la jornada laboral.....	19
4. Referencias.....	21

## **Resumen**

La Ley 1920, (2018), se promulga bajo el contexto social, cultural, económico y político de mejorar las condiciones en las que el personal operativo de vigilancia y seguridad privada presta sus servicios, de ahí que debe analizarse el impacto laboral que genera la creación de una jornada excepcional para este sector, igualmente el avance histórico que representa la expedición de este tipo de normas, todo ello en aras de generar una serie de apreciaciones conceptuales que identifiquen la naturaleza y efectos que se van a generar con la entrada en vigencia de este compendio normativo.

**Palabras clave:** Seguridad laboral, Vigilancia, Seguridad privada, Jornada laboral, Jornada laboral excepcional, servicio.

## **Introducción**

La presente investigación tiene como justificación el desarrollo de un estudio jurídico, analítico y descriptivo, frente al impacto en la prestación del servicio de seguridad privada en Colombia por parte de los guardas de seguridad, en razón a que por medio de la promulgación de la ley 1920 de 2018; se crea una jornada excepcional de trabajo para los empleados de este sector. Es por ello que, a través de un enfoque cualitativo, se buscará; describir, interpretar, comprender el objeto de estudio y relacionarlo con las condiciones de puesto de trabajo, ello respecto a los riesgos que pueden producirse en el campo, social, económico, laboral y familiar para un trabajador que puede estar desarrollando una actividad por un periodo de tiempo-espacio continuo que alcanzaría las 12 horas diarias; en un máximo de hasta 60 a la semana.

Por consiguiente, se tiene como finalidad de la presente investigación, identificar a su vez los estamentos de tipo nacional e internacional que regulan esta actividad en cuanto a la seguridad privada, ello a su vez en acorde a lo plasmado en la doctrina y los instrumentos de derecho transnacional que regulan esta prestación laboral, en aras de garantizar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo de todo empleador y su entorno social.

## **Desarrollo**

### **Antecedentes mediatos de la seguridad privada en Colombia**

De antemano antes de abordar el presente ensayo de investigación, debe señalarse la estructura jurídica, histórica y natural que representa la seguridad privada en Colombia, como “institución”; en razón a que es una temática que ha tenido un gran revuelo a través de la historia, ya que surge jurídicamente por una serie de afecciones sociales que vivía la sociedad para la época, menciónense los años 1940 y posteriores, con hechos fatídicos como el asesinato del caudillo liberar Jorge Eliécer Gaitán, es por ello que las personas empiezan a denotar como las instituciones del Estado no contaban con la capacidad institucional de resguardar integralmente a toda la población, es por esto es que afloraran los primeros lineamientos de tipo fundamental para regular la actividad de este sector, respecto a una tipicidad de carácter garantista, así surge entonces el Decreto 1667, (1966), que comienza a establecer un conjunto de acápites respecto a la seguridad, ya como organización particular bajo la guarda y control del Ministerio de Defensa.

Pero lo anteriormente planteado no recalca bajo una connotación y aplicación de carácter inmediato, hasta la entrada en vigencia de la Constitución Política de Colombia, (1991), que establece que el Estado representará y tendrá el deber de cuidado de todos sus ciudadanos, y en garantía conducente explica a su vez que la seguridad privada estará bajo la delegación de las unidades administrativas, quienes responderán igualmente por la acción u omisión de sus designaciones, en razón a ello, se ve la necesidad de crear un compendio normativo que regulará directamente a este sector, y por ende se promulga el Decreto-Ley 356, (1994) que estableció un ‘Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada’, con el cual se identifica el vacío público que vivía la sociedad para la época, respecto a la protección de sus ciudadanos, dándole naturaleza jurídica

a las ‘Empresas de Vigilancia y Seguridad Privada’ que van a formar una concepción respecto a su finalidad como organización, que refiere esta norma es su artículo 2 así:

La vigilancia y seguridad privada, las actividades que en forma remunerada o en beneficio de una organización pública o privada, desarrollan las personas naturales o jurídicas, tendientes a prevenir o detener perturbaciones a la seguridad y tranquilidad individual en lo relacionado con la vida y los bienes propios o de terceros y la fabricación, instalación, comercialización y utilización de equipos para vigilancia y seguridad privada, blindajes y transportes con este mismo fin (Decreto-Ley 356 de, 1994, p. 2).

Es por lo anterior que la misma colectividad estatal ha venido transformado legalmente a esta institución, y se tienen ya a la fecha organismos de representación y dirección, que están encargados de dirimir, ordenar, y establecer los lineamientos de actuación de los medios que prestan un servicio de vigilancia privada, en razón a ello se cuenta en la actualidad con una Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, (2018) que ha referido que su función y objetivo primordial es:

Ejercer desde el punto de vista técnico y administrativo el control, inspección y vigilancia sobre el servicio público de vigilancia y seguridad privada en Colombia, contribuyendo a garantizar la confianza pública, la seguridad ciudadana, la armonía social y la convivencia, desarrollando mecanismos que promuevan la calidad, transparencia, responsabilidad, respeto y compromiso para el cumplimiento de los fines del Estado y con ello poder proveer información confiable, oportuna y en tiempo real para que el Estado tome las decisiones de formulación de política, regulación e inspección, vigilancia y control relacionadas con los servicios de vigilancia y seguridad privada (p.1).

Es en razón a estos avances de carácter socio-jurídico, es que este tipo empresas han tomado un asentamiento casi total en el mercado frente a este servicio, en razón a que hoy en Colombia las personas prefieren contratar un medio contractual de esta clase, que permitir una afectación personal o familiar, respecto a las políticas públicas del Estado, por ende a su vez cuando se habla de la seguridad Privada debe analizarse a su componente esencial de actuación; el ser humano, y para ello refiérase al empleado legítimo de derechos, a finque los trabajadores de estas organizaciones no contaban verdaderamente con una norma que resguardara sus garantías, y en ese momento surge la ley Ley 1920, (2018), como una medida integral para mitigar los vejámenes laborales de que eran objeto los guardas de seguridad.

### **Representación axiológica de la Ley 1920 de 2018**

Debe estudiarse desde una perspectiva global al sector de la Seguridad Privada en Colombia, y su representación directa; que son; los derechos y obligaciones que tienen todos los trabajadores en este campo, al recalcarse que el desarrollo funcional de esta actividad debe reiterarse como un tipo de ‘alto riesgo’ terminó catalogado por el Congreso de la República de Colombia, (2018) al producirse la Ley 1920, (2018) y entonces; cuál es el fin de esta norma: lo primero es señalar que su objeto es la creación de un marco jurídico para el ejercicio de la inspección, control y vigilancia sobre las cooperativas especializadas de vigilancia y seguridad privada; igualmente proyecta una serie de directrices para el desarrollo funcional de las actividades habituales de este tipo de trabajadores; para complementar lo ya enunciado se trae a contexto lo expresado por el presidente de la agremiación de Empresas Colombianas de Seguridad, el doctor Saavedra J, (2018) quien señalo que:

La Ley del Vigilante nació gracias al impulso del sector de la vigilancia privada y que los empresarios que estaban al frente de este sector estuvieron de acuerdo en

que a través de esta ley se conseguirían objetivos como el seguro de vida para beneficios a las familias de las personas que trabajan como guardas de seguridad. Esta Ley, se aplicará a los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada, y de acuerdo a lo contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo y/o convenciones colectivas sobre remuneración a la jornada de trabajo complementaria, domingos y festivos y descansos compensatorios. Derechos que serán reconocidos y pagados a partir de las ocho (8) horas diarias de la jornada laboral ordinaria. Tratándose de asociados a cooperativas de trabajo asociado, las relaciones de trabajo se rigen por los correspondientes regímenes de trabajo asociado o de compensación, según el caso (p.3).

Es consecuencia de lo anteriormente expresado se debe generar un significado social, político, y jurídico de la Ley 1920, (2018), que se emite en dos aspectos fundamentales claves a la hora de entrar a analizar su impacto en el ámbito estatal; i) este instrumento se materializa linealmente como el mecanismo directo de protección del Derecho al trabajo, ya que identifica una igualdad positiva entre los guardas que pertenecen a una cooperativa, con las personas que trabajan hoy en seguridad privada por medio de empresa, en razón a que estos últimos desarrollan su actividad profesional bajo el sustento de un sistema general de seguridad laboral de carácter integral, ii), de otra parte se evalúa el cometido de este tipo de norma, ya que su finalidad subjetiva es aumentar las prestaciones de tipo económico para los trabajadores en este medio, creando mecanismos y prebendas; como los son la figuras del reconocimiento, el seguro de vida colectivo, la jornada laboral extensiva y demás que establece la norma, en tanto que la finalidad consensual de esta disposición no es otra que la manutención universal de un cuerpo de trabajo.

## **La variable sustancial de la jornada laboral para los trabajadores en seguridad privada**

Cuando se analiza un sistema jurídico debe recalcar el inicio normativo del mismo, a fin que la identificación teórica de un concepto solo es determinable bajo la figura del medio comparativo, al caso en aplicación resulta ecuaníme la relación funcional del Decreto-Ley 356 de, (1994), por medio del cual se expide el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada, norma que impero como pilar fundamental de desarrollo y dirección frente a esta temática, ‘por más de 20 años’. Así las cosas, bajo la estrecha tutela de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, y bajo los preceptos del Código Sustantivo del Trabajo, (1950) en los artículos 161 y siguientes, se especificaba que. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo algunas excepciones debidamente tipificadas en la norma, aparecen entonces las empresas de seguridad privada que bajo la autorización y seguimiento del Ministerio de Trabajo, podrán exceder esta regla general y permitir un máximo de 2 horas extras diarias a lo planteado en la ley, en razón a que el Ministerio de Defensa Nacional, (2017) refirió que:

Los servicios de vigilancia y seguridad privada, deberán aplicar procesos de selección de personal que garanticen la idoneidad profesional y moral del personal que integra el servicio. Bajo su exclusiva responsabilidad, este personal será destinado para la prestación del servicio a los usuarios, y responderá por sus actuaciones en los términos previstos en los respectivos contratos y en la ley. Siempre y cuando se les brinde una adecuada protección a los trabajadores y usuarios de servicios de vigilancia y seguridad privada, a través de reglas claras en la prestación de los servicios, con personal calificado, recursos óptimos y la continua mejora en la prestación del servicio (p.4).

En el marco de las observaciones anteriores, se logra identificar, una serie reglas generales de funcionamiento que se tenían a la luz de la jornada laboral, en tanto que esta actividad se encuentra citada ya a la fecha como un ejercicio de “respaldo constitucional”, es decir que goza de todas las actuaciones y obligaciones inherentes a una relación de trabajo, que se resguarda bajo la aplicación de los principios constitucionales y las fuentes de derecho formal. Además de acarrear una obligación de respeto frente a los trabajadores de este sector, que venían ejerciendo una diligencia de operación en los llamados (turnos), periodos de espacio-tiempo distribuidos en tres secciones y sus respectivas connotaciones; lo citado bajo los lineamientos de la Resolución 000224 , (2008) ;norma de regulación típica frente al contexto referenciado.

Es decir, i) se hablaba de un primer horario que abarcaba; desde las 6 (seis) a. m. hasta las 2 (dos) p. m. ii) respecto a la tarde se establece un ejercicio de funciones que iniciaba; a las 2 (dos) p. m. y termina a las 10 (diez) p. m. y por último frente a la jornada nocturna se tiene establecida una actividad que comienza; a las 10 (diez) p. m. y termina a las 6 (seis) a. m., esto con la correspondiente salvedad que las acciones ya enunciadas; que permiten una prolongación hasta por 2 (dos) horas más, este era el precedente prestacional bajo el cual los trabajadores en seguridad privada venían desarrollando su actividad profesional.

### **Nociones de carácter internacional en cuanto a la jornada laboral de tipo regular, frente al impacto en la prestación del servicio de seguridad privada**

Temporalmente surge la necesidad de visualizar y explicar el impacto físico para los trabajadores en seguridad privada, y la situación que se va a generar con la entrada en vigencia de la Ley 1920, (2018) que ha establecido una jornada laboral de 12 horas diarias y hasta 60 a la semana, circunstancia que va a ocasionar un hito histórico para los empleados y empleadores en vigilancia de este país, en razón a que esta figura jurídica de tipo excepcional representa una

contradicción de tipo internacional, a causa del impacto humano y social que se está causando; en cuanto se visualiza a una persona bajo la constante producción de trabajo, ello en razón a que hoy el Estado Colombiano no está generando evaluaciones periódicas de prevención, elementos que obligarían a las empresas que se dedican a prestar este tipo de servicio por medio de la descentralización o subcontratación de hecho, a garantizar adecuadamente unas condiciones de salud ocupacional, más aun cuando la Organización Internacional del Trabajo, (2005) y la Organización Mundial de la Salud, (2007) han señalado que:

El trabajador desempeña una actividad integralmente cuando las horas normales de trabajo no exceden por ningún motivo, la regla general, de 48 horas semanales. Estos topes fijados a las horas normales de trabajo establecidas en los Convenios deben considerarse como límites máximos absolutos, que no admiten variaciones ni excepciones, aun consensuadas por las partes, de manera que se debe prohibir que los trabajadores los rebasen por iniciativa propia (p.23).

Es por lo ya citado que debe generarse en la colectividad social la siguiente pregunta; ¿pueden verdaderamente existir condiciones de seguridad y salud en el trabajo para una persona que pasa a desarrollar una actividad laboral por un periodo de hasta doce horas continuas?, para dar respuesta a ello se quiere referir otro pronunciamiento de tipo internacional en aras de enfocar la problemática de tipo humano que se va a desencadenar, ‘respecto del deber de cuidado’, que incumbe a todo trabajador con derechos y obligaciones reciprocas, en tanto que con la entrada en vigencia de esta normatividad, se contradice lo concertado en la 93ª Conferencia Internacional del Trabajo, (2005) que dejo como resultado académico el siguiente pronunciamiento:

Las jornadas de trabajo semanales pueden ocultar un cambio más significativo. Existe una tendencia en todo el mundo a la diversificación del tiempo de trabajo,

aun cuando tal tendencia puede reflejar realidades diferentes en los países industrializados y en desarrollo. En muchos países, aumenta el número de personas que trabajan más horas que las comprendidas en la jornada semanal estándar, mientras que crece igualmente la cifra de los que realizan jornadas más reducidas, por ello los países deben estudiar esencialmente la presión que ejercen con cada ley de tipo nacional que se proyecte, observando el impacto respecto al incremento de la competencia y los fenómenos asociados a esta tendencia, como la privatización, la subcontratación, la externalización y el uso del trabajo a domicilio, los contratos temporales y otras formas atípicas de empleo plantean nuevos retos a todos los países, ya que el aumento de la intensidad del trabajo, provoca un incremento del estrés y la extensión de otros riesgos psicosociales que representan una causa fundamental de accidentes, lesiones con resultado de muerte, enfermedades y absentismo laboral en países tanto industrializados, como en desarrollo (p. 1-10).

En cuanto a lo expresado por estas organizaciones se reafirma la idea conceptual de la presente investigación, en el entendido ecuaníme de la existencia o no de condiciones de seguridad y salud en el trabajo, para todo el personal que trabaja en seguridad privada en Colombia, ya que se está planteando objetivamente que una persona puede estar prestando un servicio con protección general a con causa social por un equivalente de 12 horas y hasta 60 a la semana, pese a que las instituciones de guarda internacional de los derechos humanos, frente a la actividad laboral recalcan que un empleado trabaja en condiciones de eficiencia técnica y material, cuando su ocupación laboral no está por encima del límite conceptual de las 48 horas, ello en respuesta funcional de una adecuación natural de prevención respecto a la enfermedades catalogadas como 'laborales' que pueden llegar a ocasionarse cuando el trabajador está al descubierto de su propia salubridad, y su deber de diligencia personal.

## **Distinción excepcional de la jornada laboral frente al impacto en la prestación del servicio de seguridad privada, ley 1920 de 2018**

Se quiere iniciar el cierre de la presente investigación ahondado directamente en los posibles efectos que se van elucidar con la entrada en vigencia y aplicación formal Ley 1920, (2018), y para ello cabe resaltar la formación jurídica que tiene sobre esta norma, ya que se habla de una ‘distinción excepcional’ de la jornada de trabajo para los empleados en seguridad privada; y que mejor manera de sustentarlo que al generar una proyección de lo emitido por la cadena de información, periódico EL Espectador, (2018) frente al informe referido por el grupo de redacción profesión líder, que señalo:

En Colombia fue la legislación laboral la que estableció que deben ser 8 horas diarias de trabajo. Sin embargo, por estudios realizados en varios países de Iberoamérica, se puede considerar que trabajamos muchas horas en comparación con otros países, pero somos menos productivos, asegura Ricardo Garcés, gerente del sistema de información Trabajando.com, y este no es un tema que debe tomarse a la ligera, en razón a que el exceso de trabajo también tiene efectos negativos para la salud, ya que según un estudio realizado por el Colegio Universitario de Londres, trabajar más de 8 horas puede elevar tres veces el riesgo de depresión. Las horas extras provocarían una mayor exposición al estrés, y al mismo tiempo nos mantendrían alejados de la familia y los amigos, lo que provocaría un sentimiento de soledad y abatimiento, asegura Marianna Virtanen, experta en el tema y quien hizo parte del estudio. Otro factor que afecta la salud cardiovascular es el sedentarismo, por pasar más de 6 horas sentado, debido a que reduce drásticamente la cantidad de calorías quemadas, elevando el riesgo de obesidad (p.1-5).

Con respecto a lo anterior se indica entonces que, esta norma representa una controversia de tipo universal y humano respecto a la calidad laboral con la cual van a contar los trabajadores

de este sector del País , y en esencia de sus prerrogativas como miembros de un Estado Social de Derecho, que se pregona como garantista de las libertades individuales de desarrollo público, en cuanto que, se van a gestar afectaciones que producen un impacto de índole cultural, familiar, político y económico en representación de todo un núcleo social, y en esencia cabe resaltar el efecto de tipo negativo que se genera para el campo de la seguridad privada, ya que si bien se habla de un incremento porcentual de las prestaciones económicas, no se advierte de otra parte, la teoría subjetiva de la desprofesionalización, que se sustentan como un medio de resultado para exponer la falta de condiciones de trabajo, a las que van a estar expuestos los guardas de seguridad

Lo anterior en directa relación con la sujeción normativa que deben tener las empresas que dediquen su funcionalidad a la seguridad privada, ya que una jornada laboral que permita a un empleado trabajar por hasta 12 horas diarias, en un desencadenante simple de la necesidad de incrementar, aplicar y reestructurar los estudios de riesgos psicosociales de esta profesión, ello en aras de lograr integralmente una evaluación de los diferentes efectos intralaborales, extralaborales e individuales que se van a ocasionar con este tipo de regla excepcional , tal como lo interpretan los doctores e investigadores de la Universidad Autónoma de Madrid, Báez y Bernardo, (2010) al referir:

Se han producido, y se están produciendo, cambios en la organización del trabajo en un doble sentido, aumento de la flexibilidad de los tiempos de trabajo en función de los tiempos de la demanda, e intensificación de las jornadas de trabajo a fin de completar y terminar plazos de entrega y compromisos organizacionales, aspectos ambos que dificultan todavía más la conciliación trabajo familia y facilitan la aparición de conflictos entre ambas dedicaciones, el segundo factor de riesgo psicosocial más evidente es el horario laboral ya que se presentan; cambios de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible,

jornadas largas o sin tiempo para la interacción. Estos riesgos se representan en el espacio y el tiempo, tiene una dificultad de objetivación, afectan a los otros riesgos, tienen escasa cobertura legal, están moderados por otros factores, y dificultad de intervención (p.46-48).

De igual forma resulta coherente visualizar la fundamentación de progresión de estas empresas, ya que si bien la mayoría cuentan con departamentos de seguridad y salud en el trabajo, a la fecha no hay una forma adecuada de generar un desarrollo eficiente de su evaluación, al encontrarse con trabajadores que pueden ejercer una actividad continuada de 12 horas secuenciales, refutando la controversia de quien es la persona que verdaderamente se está beneficiado de esta proyección normativa, al no manifestar el resultado global este nuevo estamentos a luz pública, en cuanto que, no se emite el estudio de impacto social que se va a generar, ello sin mencionar las indebidas garantías de puesto de trabajo de cada uno de estos empleados, que tal como lo estipula el Manual de Riesgos Psicosociales en el Mundo Laboral, (2009) al referir:

El desempeño de tareas o actividades muy largas, uniformes o repetitivas, puede comportar somnolencias disminución de la capacidad de reacción y, en definitiva, un estado de activación reducida de lenta evolución, que se traduce en fluctuaciones en el rendimiento, así como una desagradable sensación personal de monotonía; esta, se etiqueta como ‘hipovigilancia’, si se deriva de la realización de tareas de vigilancia, especialmente de actividades de detección muy poco variadas, que terminan generando sensación de estancamiento y una constante inestabilidad nerviosa y otros síntomas como; cólera, fatiga e inclinación a renunciar (p.34-35).

Por consiguiente, se recalca como premisa deductiva, que la jornada laboral excepcional de los empleados que pueden trabajar hasta 12 horas diarias y 60 a la semana, debe ser comprendida en su impacto general, a fin que el medio humano de actividad comprenda

finalmente la contingencia pública a la que está expuesto, consecuente ello, de la función individual y potestativa que tiene al desempeñar una tarea; puesto que se ha proferido a través de la Ley 1920, (2018) que la seguridad privada; es una actividad de “alto riesgo”, término que hoy en Colombia no se abarca en toda la dimensión de la expresión, ya que el trabajador va a estar en incompleta indefensión frente al exceso de exigencias psicológicas del trabajo, a la falta de control, de influencia y desarrollo en el trabajo, igualmente se va a originar una a falta de apoyo social y de reciprocidad en razón a la escasa compensación de las medidas de salud ocupacional, ya que frente a la doble jornada se va a originar directamente el riesgo psicosocial en el ámbito operacional, situación que terminara ocasionando una afectación al conjunto de actos y funciones de la mente del ser humano, en relación a su estabilidad física y psicológica, contexto que refuta los verdaderos fines de toda organización del trabajo.

De otra parte y en continuación con este análisis interpretativo que se viene proyectando, no debe desconocerse del presente documento el aporte que expone la Ley 1920, (2018) ya que bajo un argumento propositivo, permite expresar la representación positiva (impacto), que se va a generar respecto a la seguridad privada, al propagar un límite social frente a las constantes aberraciones de tipo laboral que sufrían los trabajadores en Colombia, ya que luego de una lucha incesante de actividad ciudadana se logra el reconocimiento de prestaciones laborales como lo son; las horas extras, el seguro de vida colectivo, la garantías de contratación especial, y el descanso justo en compensación por el trabajo dominical, pretensiones de derecho cierto que se buscaran resguardar en los fines esenciales del Estado, como ente protector y regulador de los Derechos del Hombre y el Ciudadano.

## **Análisis conceptual de los estamentos jurídicos que estableció la ley 1920 de 2018**

La ley del ‘guarda de seguridad’ representa un revuelo sustancial de la normatividad vigente que se tenía frente a la seguridad privada en Colombia, por ello, para poder continuar con el presente estudio de investigación, deben exponerse los estamentos jurídicos que se van a establecer con la promulgación de este nuevo sistema jurídico, ello en directa correlación con el articulado que va a sustentar la figura normativa de la jornada de trabajo excepcional para este sector, en cuanto que se busca una contraposición conceptual del impacto social, económico y político que conlleva la implementación de este instrumento y para ello se trae a contexto lo plasmado en el artículo 7 de la Ley 1920 de , (2018) que refiere:

Artículo 7. Jornada suplementaria aplicable al sector de vigilancia y seguridad privada. Los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada podrán, previo acuerdo con el empleador, el cual deberá constar por escrito y con la firma de las dos partes, laborar máximo en jornadas laborales diarias de doce (12) horas, sin que esto implique que se exceda la jornada máxima semanal de 60 horas, incluyendo las horas suplementarias, autorizadas en la legislación laboral nacional vigente. Para esto se mantendrá el tope de la jornada ordinaria en ocho horas y se podrá extender la jornada suplementaria hasta por cuatro (4) horas adicionales diarias. En todo caso se deberá respetar el descanso establecido en la normativa laboral vigente. PARÁGRAFO. En todo caso se aplicará a los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada lo contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo y/o convenciones colectivas sobre remuneración a la jornada de trabajo complementaria, domingos y festivos y descansos compensatorios. Derechos que serán reconocidos y pagados a partir de las ocho (8) horas diarias de la jornada laboral ordinaria (p.1).

Gracias a este apartado surge la presente investigación, que, en un análisis objetivo de funcionalidad, permite elucidar tácitamente lo que busca establecer esta norma, por

cuanto se logra evidenciar la afección al derecho de igualdad de todos los trabajadores en seguridad privada, ya que se denota la falta de aplicación al principio de Condiciones Dignas y Justas, en material laboral, tal como lo señala la Corte Constitucional de Colombia en la sentencia (T-694 de, 1998) al referir que:

Las condiciones dignas y justas de la relación laboral se aplican, por imperativo mandato constitucional, a todas las formas y expresiones del trabajo, y deben orientarse a las capacidades del individuo aun con la diversidad existente en cuanto a las modalidades laborales, en su magnitud, alcances y niveles, se orientan hacia la ejecución de las labores asumidas con un propósito y por una causa primordial, que residen normalmente en la remuneración, sin perjuicio de otros móviles estimados valiosos por quien trabaja, como la realización de sus propias tendencias y expectativas en los aspectos personal y profesional (p1).

Finalmente se logra evidenciar, que, no hay una garantía de adecuación típica de la norma internacional, ya que no se tiene un control frente a; i). la discrecionalidad de acuerdos entre el empleador y empleado, permitiendo convenios frente a las condiciones de salud en el trabajo, en razón a que en este caso prima la prestación económica respecto a la integralidad de funciones, ii) se evidencia un monismo jurídico debido a que el código sustantivo del trabajo regula toda la actividad y no hay un control de convencionalidad frente a los instrumentos de tipo universal, iii) por último se genera una dualidad de tipo excepcional, visto que al permitirse la promulgación de la Ley 1920 de (2018), se establece una jornada laboral única para los trabajadores en seguridad privada, que a su vez contrapone todas las prestaciones de tipo regular que se tienen frente a la continuidad operacional de un empleado de este sector, es decir se prueba la distancia entre las normas y la realidad imperante de aplicación del derecho.

## Conclusiones

Luego de haber desarrollado el estudio metodológico frente a la Ley 1920 de, (2018), debe proyectarse los resultados a modo consecucional de la presente investigación; indicando entonces que; primero; al generarse una apreciación general de esta norma; se logra identificar i), que representa la capacidad social de todos los trabajadores en seguridad privada en Colombia, que siempre han venido buscando mejorar sus condiciones laborales respecto a las prestaciones de tipo económico, familiar y asistencial que venían recibiendo en contraposición de su actividad laboral, en razón a que este sector a la fecha estaba bajo la directriz de un instrumento atípico de garantía, puesto que los derechos de los trabajadores se respaldaban unilateralmente por las estipulaciones que generaba el empleador en forma arbitraria, puesto que el derecho de acceso a la justicia se limitaba a la estabilidad laboral que podía tener o no un empleado.

No obstante, ii). por medio del presente análisis de investigación se logran determinar los impactos de la llamada ley del ‘vigilante’ puesto que con el estudio desarrollado en toda esta activada, se proyecta que; esta ley no es una garantía funcional para los trabajadores en seguridad privada en cuanto se están vulnerando las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para todos los empleados de este sector, ya que al operar en un turno que puede alcanzar una jornada laboral de hasta 12 horas y 60 a la semana, se expone al trabajador a los diferentes riesgos psicosociales producto de este dinamismo, ello se refiere a las enfermedades laborales como lo es; el estrés postraumático, el tecnoestrés, la fatiga, la carga mental y demás que van a

terminar damnificando a su núcleo familiar y por ende directamente al trabajador frente su capacidad en las prestación ecuánime del servicio.

Igualmente debe hablarse como resultado de investigación del riesgo psicosocial conocido como el síndrome del quemado, también denominado estrés laboral asistencial, desgaste profesional, o síndrome de Tomás, términos enunciados por primera vez por (Díaz, Bedón, Jaime Ramiro, María, y Elena, (2005) en él estudio denominado “pérdida de responsabilidad profesional” que establece:

Es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas y pensado para el empleado estresado y desgastado por padecer empleos demasiado absorbentes, aun cuando hoy en día pocos trabajadores pueden escapar a esta amenaza. Es además un tipo característico de estrés que se da en aquellas profesiones de quienes realizan su trabajo en contacto con otras personas que, por sus características son empleados calificados como medios de reciprocidad social, es entonces un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por estar inmersos durante tiempo prolongado en situaciones que son emocionalmente exigentes; en fin, es un proceso en el que se acumula un estrés excesivo por una desproporción entre la responsabilidad y la capacidad de recuperación y gratificación del individuo (p.73-88).

Enfermedad laboral que se va a exteriorizar en los trabajadores en seguridad privada, ya que deben estar en una incesante ocupación por un periodo de tiempo y espacio no acorde al tipo de servicio que se presta, en razón a que tal como se expuso en el presente texto, una persona que trabaja en un turno que puede alcanzar las 12 horas, y que debe estar en un constante trato en relación a su calidad de garante de un grupo social, se expone potencialmente a una carga laboral que no es acorde a la capacidad funcional del cuerpo humano, ello refiriéndose a que este

empleado no tendría periodos de recuperación y descanso, que permitirían a los diferentes organismo de protección laboral, generar significativamente estudios de observación y vigilancia de condiciones de puesto de trabajo, en cuanto que se va a empezar a reportar sustancialmente un cambio subjetivo de impacto global, es decir de habla de un desencadenante de incapacidades de trabajo, producto de las constantes enfermedades laborales.

Por ultimo cabe resaltar como resultado general de la presente investigación la falta de aplicación de la figura jurídica del control de convencionalidad de las normas de tipo internacional frente a la constante promulgación de leyes nacionales en Colombia, en razón a que la Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial de la Salud y los diferentes doctrinantes en la materia, han establecido que la jornada de producción laboral excepcional que debe tener todo empleado es de; un límite máximo (sin distinción nacional de regulación) de 10 horas diarias y 48 horas a la semana, a fin de garantizar el respeto y derecho a la dignidad humana de todo trabajador, delimitación que no se aplica con la promulgación de la Ley 1920 de, (2018) ya que representa una trasgresión objetiva a los principios de y adecuación y garantía del artículo 93 de la Constitución Política de Colombia, (1991) y el artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo, (1950). Que establecen que los diferente tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, prevalecerán en el orden interno.

En conclusión, del presente trabajo de investigación debe referirse que; la Ley 1920 de (2018) i) se genera bajo un contexto de crisis regulatoria del sector de la seguridad privada en Colombia, ii) la jornada laboral excepcional de hasta 12 horas y 60 a la semana es un artículo que denota la falta de un estudio de impacto laboral, humano, familiar y social frente a todos los

trabajadores de este sector, puesto que se permite la transacción de un derecho cierto, sin evaluar significativamente las condiciones de salud en el trabajo con las que debe contar todo empleado, iii) se desconoce igualmente el fin del ordenamiento constitucional y laboral, al desatender la finalidad primordial de toda relación laboral que es la de; lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social tal como lo enuncia el Código Sustantivo del Trabajo, (1950) la costumbre internacional, los principios generales del derecho y la doctrina.

### Referencias

- 93ª Conferencia Internacional del Trabajo. (2005). *93ª Conferencia Internacional del Trabajo Las jornadas de trabajo en todo el mundo: el equilibrio entre flexibilidad y protección*. Ginebra: ILO, INFORMES. Obtenido de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_075267/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_075267/lang--es/index.htm)
- APA. (s.f.). *NORMAS APA 6 EDICION*. Bogotá. Obtenido de <http://normasapa.com/margenes-normas-apa/>
- Báez, L. C., & Bernardo, J. (2010). *Factores y riesgos*. Madrid España: UAM. Obtenido de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO (7 de JUNIO de 1950). Obtenido de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)
- Código Sustantivo del Trabajo. (1950). *secretaria del senado*. Obtenido de secretaria del senado: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html#1](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html#1)
- Congreso de la República de Colombia. (16 de mayo de 2018). *Aprueban ley de vigilantes, que reconoce a esa labor como de alto riesgo*. Obtenido de <http://www.camara.gov.co/aprueban-ley-de-vigilantes-que-reconoce-a-esa-labor-como-de-alto-riesgo>
- Constitución Política de Colombia. (1991). *Secretaria General del Senado*. Obtenido de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991\\_pr002.html#90](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991_pr002.html#90)

- Decreto 1667 de. (30 de junio de 1966). *sistema unico de información normativa* . Obtenido de sistema unico de información normativa : <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1816685>
- Decreto-Ley 356 de. (1994). *Secretaria General del Senado de la Republica*. Obtenido de Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto\\_0356\\_1994.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_0356_1994.html)
- Díaz, C. R., Bedón, M. S., Jaime Ramiro, A., María, C., & Elena, H. (2005). EL SÍNDROME DEL "QUEMADO" POR ESTRÉS LABORAL. *IIPSI, Facultad de Psicología*, 26. Obtenido de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/viewFile/4050/3226>
- EL Espectador. (1 de MAYO de 2018). Trabajar menos horas, ¿incrementa la productividad. *El ESPECTADOR*, págs. 1-10. Obtenido de <https://www.elespectador.com/economia/trabajar-menos-horas-incrementa-la-productividad-articulo-753213>
- Grez Juan francisco. (26 de septiembre de 2010). *INDUSTRIA DE SEGURIDAD PRIVADA EN PERSPECTIVA COMPARADA*. santiago de chile. Obtenido de <http://www.pazciudadana.cl/wp-content/uploads/2013/12/industria-de-seguridad-privada.pdf>
- Ley 1920, POR LA CUAL SE DICTAN DISPOSICIONES RELACIONADAS CON LAS COOPERATIVAS ESPECIALIZADAS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA Y SE BUSCA MEJORAR LAS CONDICIONES EN LAS QUE EL PERSONAL OPERATIVO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA PRESTA EL SERVICIO DE VIGILANCIA (Congreso de la Republica de Colombia. 2018). Obtenido de <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201920%20DEL%2012%20DE%20JULIO%20DE%202018.pdf>
- Ley 1920 de . (12 de julio de 2018). *Funcion Publica* . Obtenido de gestor normativo : <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=87460>
- Manual de Riesgos Psicosociales en el Mundo Laboral. (2009). *Manual de Riesgos Psicosociales*. Secretaria del accion sindical, ugt aragon . Obtenido de [http://www.exyge.eu/blog/wp-content/uploads/2016/10/prl\\_riesgo-psicosocial.pdf](http://www.exyge.eu/blog/wp-content/uploads/2016/10/prl_riesgo-psicosocial.pdf)
- Ministerio de Defensa Nacional. (2017). *PROTOCOLO DE OPERACIÓN PARA DEL SERVICIO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA*. bogotá: MDN. Obtenido de <file:///C:/Users/Estudiante%2049.DESKTOP-PR3CBT2/Downloads/PROTOCOLO%20SEGURIDAD%20PARA%20EL%20SECTOR%20EDUCATIVO%20Vs.%202012-06-17.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (11 de mayo de 2005). *Informe III (Parte 1B)*. Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo. Obtenido de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-iii-1b.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (19 de diciembre de 2007). *Salud de los trabajadores*. 60.<sup>a</sup> ASAMBLEA MUNDIAL DE LA SALUD. Obtenido de [http://www.who.int/occupational\\_health/WHO\\_health\\_assembly\\_sp\\_web.pdf](http://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web.pdf)

Resolución 000224 . (17 de enero de 2008). *supervigilancia* . Obtenido de supervigilancia : [Supervigilancia.gov.co](http://Supervigilancia.gov.co)

Saavedra José. (2018). *El Congreso escuchó al gremio de vigilantes antes de aprobar su nueva ley*. Bogotá: Revista Dinero. Obtenido de <https://www.dinero.com/pais/articulo/que-dice-la-nueva-ley-del-vigilante-en-colombia/259637>

Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. (2018). *SUPERVIGILANCIA*. Obtenido de SUPERVIGILANCIA: <https://www.supervigilancia.gov.co/publicaciones/541/la-superintendencia-de-vigilancia-y-seguridad/>

T-694 de, (T-694 de 1998) DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS-Traslado de docente por enfermedad/DERECHO A LA SALUD-Traslado de docente por enfermedad (Corte constitucional colombiana 19 de noviembre de 1998). Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/T-694-98.htm>