

Bogotá D.C., 13 de junio de 2024
2002

Honorables Representantes

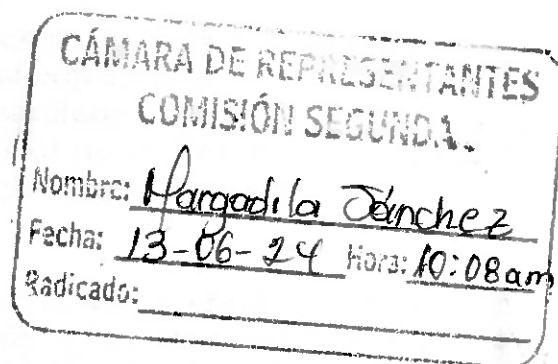
MÓNICA KARINA BOCANEGRA PANTOJA
Presidente Comisión Constitucional Segunda

DAVID ALEJANDRO TORO RAMIREZ
Autor - Coordinador

ALVARO MAURICIO LONDOÑO LUGO
Ponente

EDINSON VLADIMIR OLAYA
Ponente

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Ciudad



cc Doctor
 RAÚL ALFONSO GUTIÉRREZ ROMERO
 Superintendente
 SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA

Asunto: Observaciones al Informe ponencia para segundo debate en la Cámara del Proyecto de Ley No. 269 C/2023: "por medio del cual se dictan medidas para la dignificación, desarrollo y progreso del sector de la vigilancia y la seguridad privada"

Respetados Representantes:

En atención al Proyecto de Ley de la referencia, **FENALCO** en representación de sus afiliados del Sector de Vigilancia y Seguridad Privada y dentro de la oportunidad dispuesta para tal efecto, a continuación, respetuosamente nos permitimos presentar nuestras observaciones frente al particular, las cuales esperamos sean tenidas en cuenta por ustedes:

EN CUANTO AL ARTICULADO

ARTÍCULO 2. DEFINICIONES. Para efectos de la presente ley se entenderá:

Empresas de vigilancia y seguridad privada: Se entiende por empresa de vigilancia y seguridad privada la sociedad de responsabilidad limitada legalmente constituida. La cual tiene por objeto social la prestación remunerada de servicios de vigilancia y seguridad privada integral, protección de instalaciones, personas, activos, valores, intangibles y derechos, investigación, prevención y gestión de riesgos en seguridad, en las modalidades y con los medios establecidos en la ley.

Justificación: Teniendo en cuenta la magnitud de los servicios y su relación con los usuarios, se solicita que las Empresas de vigilancia y seguridad privada puedan constituirse bajo cualquier forma societaria legalmente permitida, con la condición de garantizar en todo momento la visibilidad de su composición y participación societaria frente a la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

La redacción sugerida busca la inclusión o mejor la habilitación para que este tipo de empresas presten y ofrezcan servicios de asesoría, consultoría e investigación, tal y como lo establece y permite el parágrafo 1 del artículo 8 del Decreto 356 de 1994

Proposición:

Artículo 2°. Definiciones. Para efectos de la presente ley se entenderá:

Empresas de Vigilancia y Seguridad Privada Humana. Se entiende por empresa de vigilancia y seguridad privada humana, la sociedad comercial, legalmente constituida, cuyo objeto social único consista en la prestación remunerada de servicios de Vigilancia y Seguridad Privada con el propósito de prevenir y/o detectar la ocurrencia de eventos que atenten contra las personas y los bienes protegidos de acuerdo con las obligaciones suscritas con los usuarios del servicio.

Esta actividad podrá ser desarrollada en las modalidades, servicios y medios establecidos en el Decreto Ley 356 de 1994.

Parágrafo: Las sociedades legalmente constituidas y licenciadas con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente norma podrán conservar su naturaleza jurídica y demás derechos adquiridos con arreglo de la ley.

ARTÍCULO 6. Modifíquese el Artículo 5 de la Ley 1920 de 2018, el cual quedará así:

ARTÍCULO 5. SEGURO DE VIDA. Cada empresa, cooperativa especializada, departamento de seguridad y vigilancia privada, contratarán anualmente un seguro de vida de grupo que ampare al personal operativo de su respectiva organización.

Este seguro cubrirá al personal operativo durante las 24 horas del día y cubrirá su muerte por cualquier causa. El empleador tiene la obligación de informar por escrito al personal operativo sobre la existencia del seguro de vida.

En la eventualidad del fallecimiento de un trabajador, el beneficiario no podrá recibir un monto inferior a veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).

PARÁGRAFO 1. El seguro de vida de grupo al que se refiere el presente artículo será financiado por la respectiva empresa, cooperativa especializada o departamento de seguridad y vigilancia privada y será requisito para obtener y/o mantener la licencia de funcionamiento.

PARÁGRAFO 2. El Gobierno nacional reglamentará la materia en los seis (6) meses posteriores a la promulgación de la presente ley.

PARÁGRAFO 3. El seguro de vida grupo al que se refiere el presente artículo será considerado como un costo directo y deberá ser tenido en cuenta por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada al momento de calcular la estructura de costos y gastos en el régimen anual de tarifas mínimas para el cobro de servicios de vigilancia y seguridad privada.

Justificación: Permitir el incremento del seguro, solo con el fin de que en caso de un siniestro se garantice al beneficiario un beneficio de por lo menos 25 SMLMV y que ello sea trasladado al costo de la tarifa de servicios de vigilancia que determine la SUPERVIGILANCIA no es más que una acto propio y directo a desestimar la contratación del servicio de vigilancia privada.

Desde el punto de vista económico, esta modificación incrementaría los costos operativos de las empresas en forma considerable. Es claro que el articulado propone que este costo directo deberá ser tenido en cuenta por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada al momento de calcular la estructura de costos y gastos en el régimen anual de tarifas mínimas. Sin embargo, este traslado a los clientes, ocasionaría que estos busquen alternativas distintas a la seguridad física o lo que sería más grave aún la contratación de servicios irregulares (como podrían ser las conserjerías*). Lo anterior por cuanto la seguridad física resulta demasiado costosa, afectando la demanda en el sector, generando un efecto contrario al deseado.

Estos incrementos pueden llevar al consumidor final (empresas, unidades residenciales, hospitales, universidades, colegios, etc) a sustituir este tipo de servicios por otros alternos como lo son los conserjes que pueden ser más económicos y asumir riesgos por parte del consumidor final en atención a que el

costo del servicio de vigilancia se incrementaría significativamente, pues al ser considerado “costo directo” será la Superintendencia de Seguridad Privada la llamada a realizar un incremento en los costos del servicio.

* Debe advertirse que dentro del mercado existe la profesión u oficio de portero – conserje, que de acuerdo con la respuesta al radicado No. 2021001967 del 01 de febrero de 2021 de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada: la conserjería es entendida como *“el desarrollo de funciones de mayordomía y mantenimiento de un lugar determinado, desempeñando funciones como aseo y limpieza del edificio donde presta servicios, decepcionar, custodiar y garantizar la distribución de la correspondencia, servicio de mensajería, paquetería y fax; garantizar el encendido y apagado de luces y otras instalaciones que no dispongan de mecanismos automáticos que las regulen, en instalaciones a su cargo y en general cualquier otra tarea a fin a la categoría del puesto de mayordomo o conserje y semejante a las anteriormente descrita”*.

En ningún caso, a los Conserjes, Porteros, Recepcionistas y otros oficios afines, en la prestación del servicio, se les encomendará como labor proteger, custodiar, efectuar controles de identidad en el acceso o en el interior de inmuebles determinados y/o 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 e integridad y que responden a labores propias de la vigilancia y seguridad privada.

Se les denomina vigilante o guarda de seguridad, a las personas naturales que desarrollen las labores descritas en el parágrafo anterior. Estas labores tienen que prestarse necesariamente a través de un servicio de vigilancia y seguridad privada autorizado por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, en un lugar fijo o un área delimitada del sitio en donde se encuentren los bienes y personas que se pretenden proteger o custodiar, bajo cualquiera de las modalidades habilitadas por la ley. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 del Decreto 2187 de 2001.

Proposición:

Artículo 6. Modifíquese el Artículo 5 de la Ley 1920 de 2018, el cual quedará así:

Artículo 5. Seguro De Vida. Cada empresa, cooperativa especializada, departamento de seguridad y vigilancia privada, contratarán anualmente un seguro de vida de grupo que ampare al personal operativo de su respectiva organización.

Este seguro cubrirá al personal operativo durante las 24 horas del día y cubrirá su muerte por cualquier causa. El empleador tiene la obligación de informar por escrito al personal operativo sobre la existencia del seguro de vida.

Parágrafo 1. El seguro de vida de grupo al que se refiere el presente artículo será financiado por la respectiva empresa, cooperativa especializada o departamento de seguridad y vigilancia privada y será requisito para obtener y/o mantener la licencia de funcionamiento.

Parágrafo 2. El Gobierno nacional reglamentará la materia en los seis (6) meses posteriores a la promulgación de la presente ley.

Parágrafo 3. El seguro de vida grupo al que se refiere el presente artículo será considerado como un costo directo y deberá ser tenido en cuenta por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada al momento de calcular la estructura de costos y gastos en el régimen anual de tarifas mínimas para el cobro de servicios de vigilancia y seguridad privada.

ARTÍCULO 7. Modifíquese el Artículo 6 de la Ley 1920 de 2018, el cual quedará así:

ARTÍCULO 6. INCENTIVOS PARA LA VINCULACIÓN DE MUJERES, VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO, PERSONAS MAYORES O EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y del Departamento Nacional de Planeación o de quienes hagan sus veces, expedirá en un término no mayor a 6 meses un decreto reglamentario que establezca una puntuación adicional en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa para las empresas de vigilancia y seguridad privada y/o las cooperativas especializadas de vigilancia y de seguridad privada que en personal operativo tengan a mujeres, a personas con discapacidad, personas mayores de 45 años, víctimas del conflicto armado, comunidad LGBTIQ+, así como personas que hayan finalizado programas de capacitación y entrenamiento y no cuenten con experiencia laboral, contratadas con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas.

Igualmente, las empresas y cooperativas de vigilancia privada propenderán por aumentar dentro de su personal operativo en contratos que celebren con entidades no estatales, el número de mujeres, personas con discapacidad y/o personas mayores de 45 años, víctimas del conflicto armado, comunidad LGBTIQ+, así como personas que hayan finalizado programas de capacitación y entrenamiento y no cuenten con experiencia laboral contratadas con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas.

Justificación: Consideramos que no es conveniente ampliar este tipo de incentivos a las personas LGBTIQ+, lo anterior, teniendo en cuenta que esto generaría diversos tipos de implicaciones negativas a la hora de su aplicación, pues se deberá tener un control exhaustivo de la acreditación de este requisito, teniendo en cuenta que actualmente no existe como tal, un medio idóneo y

efectivo para acreditar que una persona tiene una condición sexual diversa, por ejemplo, ¿cómo demostraría una persona que es homosexual? ¿con una declaración extra juicio? si es así, cualquier persona tendría la capacidad de ir a una Notaria a hacer dicha declaración, o por otra parte, si resulta ser mediante el Registro Voluntario para Personas LGBTI en Colombia, se debe tener en cuenta que cualquier persona puede registrarse en tal plataforma, tenga o no tenga la condición de formar parte de dicha comunidad, prestándose esto para que se tergiverse el sentido de la norma, y se convierta esto en un medio para que las empresas de seguridad y sus trabajadores hagan registros falsos de la condición de sus trabajadores.

Así mismo, es importante tener en cuenta que, muchas veces el legislador intenta realizar estas acciones con fines legítimos, constitucionales y atendiendo los principios del respeto y dignidad humana que fundamentan un Estado Social de Derecho, con el fin de que las personas, independiente de su religión, genero, orientación sexual, entre otros, tengan la oportunidad de acceder a condiciones laborales dignas, sin embargo, se ha evidenciado que, las Entidades públicas o privadas que solicitan la contratación de comunidades LGTBIQ+, personal en situación de discapacidad, entre otros, al momento de enviar las ofertas, solamente lo hacen con el fin de cumplir con lo estipulado en la norma, pero a la hora de la verdad, cuando la empresa de seguridad que ofreció a este personal resulta adjudicataria del contrato, la misma Entidad que solicitó demostrar la vinculación de este personal no lo acepta en el servicio, convirtiéndose esto en un "saludo a la bandera", pues no se cumple en lo absoluto con el fin mismo de la norma. Por esto, solicitamos que este aspecto se tenga en cuenta. El deber ser es que estas Entidades acepten a dicho personal en el servicio con el fin de propender por la inclusión de este grupo poblacional.

Por último, consideramos que lo que debe primar en la contratación de los servicios de vigilancia es la calidad del servicio, las características técnicas que generan una oferta de valor diferenciada de las demás, y no debería ser condición esencial o generar una puntuación adicional la condición física o personal de las personas que prestan el servicio de seguridad.

Proposición:

Artículo 7. Modifíquese el Artículo 6 de la Ley 1920 de 2018, el cual quedará así:

Artículo 6. Incentivos para la vinculación de mujeres, víctimas del conflicto armado, personas mayores o en condición de discapacidad. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y del Departamento Nacional de Planeación o de quienes hagan sus veces, expedirá

en un término no mayor a 6 meses un decreto reglamentario que establezca una puntuación adicional en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa para las empresas de vigilancia y seguridad privada y/o las cooperativas especializadas de vigilancia y de seguridad privada que en personal operativo tengan a mujeres, a personas con discapacidad, personas mayores de 45 años, víctimas del conflicto armado, así como personas que hayan finalizado programas de capacitación y entrenamiento y no cuenten con experiencia laboral, contratadas con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas.

Igualmente, las empresas y cooperativas de vigilancia privada propenderán por aumentar dentro de su personal operativo en contratos que celebren con entidades no estatales, el número de mujeres, personas con discapacidad y/o personas mayores de 45 años, víctimas del conflicto armado, así como personas que hayan finalizado programas de capacitación y entrenamiento y no cuenten con experiencia laboral contratadas con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas.

Artículo 8. Modifíquese el Artículo 7° de la Ley 1920 de 2018, el cual quedará así:

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....

Justificación. En lo relacionado con este punto, debe precisarse que el artículo 7° y el párrafo de la Ley 1920 de 2018, señalan lo relativo a la causación de trabajo suplementario en el sector vigilancia y habilitan la ampliación de la jornada ordinaria hasta 60 horas, con el consecuente reconocimiento de este trabajo suplementario, haciendo una precisión encaminada a indicar que la remuneración estaría sujeta a una jornada suplementaria diaria en exceso de más de 8 horas diarias de trabajo. Lo anterior, en un entendimiento taxativo que podría dar a pensar que en jornadas de 12 horas diarias de trabajo se estarían causando 4 horas extras.

No obstante, dicho entendimiento resulta desacertado, toda vez que, al hacer el artículo mención a la jornada laboral ordinaria, impajaritablemente nos remite al artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, que actualmente dispone: “La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso (...)”; nótese que la misma norma nos está hablando de una duración

máxima de la jornada ordinaria de trabajo de 42 horas a la semana, y es a partir de esas 42 horas (actualmente 47 horas), que debemos entrar a hacer la contabilización de las horas extras, es decir, luego de las primeras 47 horas a la semana, pues al hacerlo diario evidentemente podríamos reconocer horas extras sin mérito a ello, ya que es posible que un guarda habiendo hecho turno doce horas no haya causado horas extras al no haber traspasado el límite de jornada ordinaria que la misma ley nos plantea, y que sabemos, hoy por hoy se concreta en 47 horas a la semana, teniendo en cuenta la reducción progresiva introducida por la ley 2101 de 2021.

Debería dársele relevancia al concepto unificado del día 8 de agosto de 2023 emitido por el Ministerio del Trabajo (Ver Anexo 1), concepto este en que, de manera acertada, orgánica y en una interpretación ajustada a derecho, el Ministerio determinó dar relevancia a la jerarquización normativa en la que toda norma especial prevalece sobre la norma general, de tal manera que, la Ley 1920 de 2018 (norma especial) tiene preponderancia respecto al Artículo 161 del C.S.T. (norma general), resaltando que si hubiese sido el deseo del legislador hacer extensiva la modificación de la jornada laboral a lo determinado en la Ley 1920 de 2018, dicha voluntad debió ser consignada en la Ley 2101 de 2021 situación esta que en el caso en particular no operó, de allí que no es dable pretender dar efectos extensivos a una norma donde el legislador no lo hizo.

Ahora bien, ante la posible interpretación según la cual La Ley 2101 de 2021 es más favorable que la Ley 1920 de 2018, debe advertirse que, si bien conforme al Artículo 53 de la carta magna y el artículo 21 del C.S.T. es dable aplicar el principio rector del derecho laboral como lo es el principio de favorabilidad, debe precisarse que, el principio de favorabilidad bajo la vertiente de aplicación de la norma más favorable, cobra vigencia cuando: a) en el mundo fenomenológico se suscita un conflicto jurídico, b) que dicho conflicto lo genere la existencia de dos o más normas vigentes dentro del ordenamiento legal, c) que sean del mismo rango, d) que regulen la misma materia o supuesto de hecho y e) que las diferentes normas consagren consecuencias jurídicas diferentes frente al mismo hecho.

Lo antes expuesto si se analiza en el caso bajo estudio debe advertirse que no se cumple en su totalidad, pues si bien es cierto en la actualidad se encuentra vigente la Ley 1920 de 2018 y la Ley 2101 de 2021 normativa esta que regulan la temática relacionada con la Jornada Máxima Legal de trabajo en Colombia, y que cada una de dichas normativas consagra en efecto jurídico diferente al supuesto de hecho normativo reglado, no se está en presencia de normas del mismo rango legal, pues debe advertirse que en el ordenamiento jurídico la Ley

1920 de 2018 opera como una norma de carácter especial de uso y aplicación exclusiva en el sector de la vigilancia y seguridad privada. Por su parte, la Ley 2101 de 2021 es una norma de carácter general, de allí que se hace inviable aplicar el principio de “norma más favorable”, pues de acuerdo con la jerarquización normativa siempre tendrá prevalencia la norma especial sobre la norma general.

No siendo suficiente lo anterior, cobra vigencia advertir que, la determinación y/o declaración respecto de aplicar en el mundo legal, jurídico y judicial el principio de la “norma más favorable”, es una facultad atribuida de manera exclusiva a los Jueces Laborales de la República, pues son estos quienes están facultados para declarar derechos

Artículo 9. Modifíquese el artículo 90 del Decreto Ley 356 de 1994, el cual quedará así:

Artículo 90. Condiciones para la prestación del servicio. Los servicios de vigilancia y seguridad privada, no podrán prestar servicios a los usuarios que no provean los recursos locativos o sanitarios mínimos para que el personal de vigilancia fija o móvil pueda desarrollar su labor en condiciones que no atenten contra su propia seguridad y dignidad, tales como: baños, espacios idóneos para tomar alimentos, lockers, un receso en la mañana y tarde, una (1) hora de almuerzo, cada puesto de trabajo deberá contar como mínimo con una mesa y una silla.

Así mismo, deberán preverse las situaciones de riesgos en las cuales a este personal le quede restringida la posibilidad de movimiento.

Justificación. En cuanto a la frase “un receso en la mañana y tarde, una (1) hora de almuerzo”, esta disposición es un contrasentido pues de acuerdo con el Artículo 167 del C.S.T. la jornada de trabajo debe distribuirse por lo menos en dos secciones, y el tiempo destinado para dividir o separar la jornada laboral no hace parte de la jornada.

Aceptar los recesos en la mañana, en la tarde y una (1) hora de almuerzo, significa desconocer:

1. EL EMPLEADOR goza del elemento esencial del contrato y de toda relación laboral como lo es la SUBORDINACIÓN y con ello es EL EMPLEADOR quien determina que tipo y que cantidad de recesos o descansos otorga dentro de la jornada laboral, de allí que al Legislador no le compete involucrarse en el manejo, disposición y distribución de la jornada laboral.
2. Con esta disposición, pretenden modificar tácitamente el Artículo 167 del C.S.T. sin ninguna justificación y por el contrario no se justifica la razón del trato diferenciador para los trabajadores de otros sectores económicos, lo que sin duda podría generar a nivel nacional que trabajadores de otros sectores exijan este tipo

de descansos pues el proyecto de ley no indica en que fundamente este trato diferenciado.

3. Aceptar esta disposición incrementa el costo operativo pues se tendría que contratar mayor personal para cubrir únicamente este tiempo de receso. lo cual sería cargado al consumidor final lo que terminado siendo inviable financieramente el servicio.

Proposición

Artículo 11. Modifíquese el artículo 90 del Decreto Ley 356 de 1994, el cual quedará así:

Artículo 90. Condiciones para la prestación del servicio. Los servicios de vigilancia y seguridad privada, no podrán prestar servicios a los usuarios que no provean los recursos locativos o sanitarios mínimos para que el personal de vigilancia fija o móvil pueda desarrollar su labor en condiciones que no atenten contra su propia seguridad y dignidad, tales como: baños, espacios idóneos para tomar alimentos, lockers. Cada puesto de trabajo deberá contar como mínimo con una mesa y una silla.

Así mismo, deberán preverse las situaciones de riesgos en las cuales a este personal le quede restringida la posibilidad de movimiento

Artículo 10. Modifíquese el artículo 5° del Decreto Ley 356 de 1994, el cual quedará así:

Artículo 5°. Medios para la prestación de los servicios de vigilancia y seguridad privada. Los servicios de vigilancia y seguridad privada sólo podrán utilizar para el desarrollo de sus actividades recursos humanos; medios tecnológicos como lo son: Armas menos letales, drones, equipos para la vigilancia; animales; materiales, vehículos e instalaciones físicas, armas de fuego y/o cualquier otro medio autorizado por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

Parágrafo 1°. La Superintendencia reglamentará el uso y comercialización de los medios referidos en el presente artículo.

Parágrafo 2°. Los servicios de vigilancia y seguridad privada humana podrán prestarse con la utilización de armas menos letales, siempre que se cuente con la autorización del medio tecnológico y con la ampliación de la póliza de responsabilidad civil extracontractual que ampare los riesgos por el uso indebido de este tipo de armas, La póliza no podrá ser inferior a cuatrocientos (400) salarios mínimos legales mensuales vigentes

Justificación. El articulado debe respetar el marco constitucional legal vigente, en lo referente al control de armas y al monopolio estatal sobre estas.

En cuanto a la póliza, se debe aclarar que es una ampliación de la póliza general ya existente, más NO UNA póliza adicional.

Proposición: Eliminar el Parágrafo 1.

Artículo 11. Modifíquese el Artículo 52 del Decreto Ley 356 de 1994, el cual quedará así:

Artículo 52. Actividades de fabricación, importación, instalación, comercialización o arrendamiento de equipos y sistemas informáticos para los servicios de vigilancia y seguridad privada. Las personas naturales o jurídicas que realicen actividades de fabricación, importación, comercialización, instalación o arrendamiento de equipos y sistemas informáticos para los servicios de vigilancia y seguridad privada de que trata el artículo 53 de este Decreto, deberán garantizar en todo momento los derechos fundamentales de las personas y deberán registrarse ante la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y estarán sometidas a su permanente control, inspección y vigilancia.

Parágrafo. La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, reglamentará el ejercicio de estas actividades.

Justificación. El artículo 52 del Decreto Ley 356 de 1994, establece las actividades, requisitos y permisos que deben tener las empresas dedicadas a fabricar, importar, instalar, comercializar o arrendar equipos para los servicios de vigilancia y seguridad privada, sin embargo, es importante anotar que el mencionado artículo se encuentra ubicado en el Capítulo II del Decreto Ley, que en su título describe lo siguiente: "Empresas de Vigilancia y Seguridad Privada".

Someter a estas personas naturales o jurídicas al control, inspección y vigilancia por parte de la SuperVigilancia, no tiene sentido por dos razones: la primera los proveedores de estos equipos, NO son empresas del sector de la vigilancia y la seguridad privada y la segunda, la capacidad por parte de la Supervigilancia de realizar esta inspección, vigilancia y control, ya de por sí bastante carente.

El hecho de imponer a estas empresas obligaciones normativas adicionales, no fueron concebidas para sus operaciones. Esto puede restringir su funcionamiento.

Proposición. Sugerimos modificar el art. 371 de la Ley 1819 de 2019 sobre la contribución a favor de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, ya que aquellos que ejercen las actividades de importación, fabricación, instalación y comercialización de equipos, sistemas y medios tecnológicos para vigilancia y seguridad privada, ocupan el segundo eslabón en la cadena de abastecimiento, y el porcentaje de contribución actual del 1% sobre los ingresos brutos es supremamente alto, en comparación a su utilidad neta.

Consideramos que la base de cálculo de la contribución ignora si la operación genera pérdidas o utilidades. Adicional a lo anterior, los altos costos financieros de los inventarios, más el altísimo riesgo de obsolescencia tecnológica, vuelven esta actividad comercial absolutamente inviable, por lo que sugerimos se fije este porcentaje en el 0.4%.

Artículo 13. Reporte de información a través de herramientas tecnológicas. Los Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada podrán implementar el uso de minutas o herramientas tecnológicas, que permitan tener conocimiento de las novedades operativas, siniestros o hechos en tiempo real, los cuales deberán estar interconectados con la red de apoyo.

El tratamiento de datos personales a través de herramientas tecnológicas deberá cumplir con lo establecido en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y sus decretos reglamentarios.

PARÁGRAFO: La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, en cooperación con el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), y la entidad que el Gobierno Nacional designe para materias de seguridad digital, ejercerá la inspección, vigilancia y control de las herramientas tecnológicas adoptadas por los servicios de vigilancia y seguridad privada.

Justificación. Surge la inquietud en cuanto a las garantías por parte de las redes de apoyo para la protección de los datos y manejo de información personal y confidencial.

Es imprescindible, precisar en el proyecto de ley, en qué consiste y cómo se implementa esa interconexión con la red de apoyo.

ARTÍCULO 20. Modifíquese el parágrafo 3° del Artículo 11 del Decreto Ley 356 de 1994, modificado por el Artículo 72 del Decreto 2106 de 2019, el cual quedara así:

PARÁGRAFO 3. La licencia de funcionamiento para las empresas de vigilancia y seguridad privada se expedirán a nivel nacional, a término indefinido y cada de diez (10) años, la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, deberá ejercer la revisión general del estado de funcionamiento de las Empresas de Vigilancia y Seguridad Privada, conforme a las facultades de inspección, vigilancia y control.

La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada tendrá seis (6) meses a partir de la entrada en vigencia de la presente ley para reglamentar los requisitos, metodología y términos para realizar el proceso de revisión general de que trata el parágrafo anterior.

Justificación: Estamos de acuerdo con habilitar indefinidamente los servicios de vigilancia y seguridad privada a fin de garantizar la continuidad de la prestación de los servicios, sin que la misma pierda su carácter de precariedad y conservando la condición de solicitud de renovación en casos específicos que impliquen el cambio de direccionamiento o administración de las sociedades tales como cesión de cuotas o acciones, fusión y escisión.

Sin embargo la redacción del artículo indica “se expedirán a nivel nacional, a término indefinido y cada de diez (10) años”, lo cual podrá generar errores de interpretación en la norma. Con lo anterior sugerimos eliminar “y cada diez (10) años, en el artículo.

Proposición

Eliminar la frase “y cada diez (10) años” en

- Párrafo 3 del Art 20.
- Párrafo 2 del Art 21
- Párrafo del Art 22
- Párrafo del Art 23
- Párrafo del Art 24
- Párrafo 4 del Art 25
- Art 26, el cual modifica el Art 115ª del Decreto Ley 356.

Adicionalmente incluir en el articulado:

Modifíquese el Art 85 del Decreto 356 de 1994: **VIGENCIA DE LA LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO.** La vigencia de los permisos de estado de que trata el Decreto 356 de 1994, será indefinida. Lo anterior, sin perjuicio que la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada imponga en cualquier tiempo su suspensión o cancelación, en los casos en que conforme a la ley y al régimen sancionatorio proceda.

Las solicitudes de renovación de licencia que cursan en la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, se entenderán prorrogadas.

ARTÍCULO 27. Modifíquese el párrafo 2 y añádase un párrafo 3 al Artículo 103 del Decreto Ley 356 de 1994, el cual quedará así:

ARTÍCULO 103. USO Y CONTROL DE UNIFORMES DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA.

[...]

PARÁGRAFO 2. Las personas naturales o jurídicas, los almacenes o industrias dedicadas a la fabricación, diseño, confección, distribución, comercialización, venta e importación de materias primas y/o uniformes para el uso de servicios de Vigilancia y Seguridad Privada, estarán sujetas a inspecciones por parte de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

Se prohíbe fabricar o comercializar prendas iguales a las de los servicios de vigilancia y seguridad privada o los de la Fuerza Pública, que generen confusión en la ciudadanía u obstruyan la acción de la seguridad ciudadana.

PARÁGRAFO 3. Los servicios de vigilancia y seguridad privada llevarán la inspección y control de cada uno de los uniformes entregados a sus empleados, asignando un código individual, registrado en su base de datos.

Una vez termine la relación laboral, el empleado tiene la obligación de realizar la entrega del uniforme, efectuando así la empresa prestadora de servicios el respectivo paz y salvo.

Justificación. Esta exigencia es totalmente innecesaria, no se entiende la justificación de este párrafo, toda vez que, en el momento en que una empresa de vigilancia contrata los servicios de un proveedor que fabrica o confecciona los uniformes de los servicios de vigilancia y seguridad privada ya ha tenido que haber solicitado la autorización para la implementación del diseño del uniforme que pretende usar para sus guardas de seguridad, y es con este permiso con el que se ejecuta el diseño, en ese sentido, lo único que tiene que hacer el proveedor es confeccionar el diseño ya aprobado por la Superintendencia de Vigilancia.

Así mismo, este aspecto condiciona la existencia de monopolios, lo que afectaría el libre mercado y generaría la afectación de los costos que oferten por estos productos.

Los costos administrativos para la codificación de uniformes, son exagerados y no aportan a un mejor servicio. ¿Quién cubriría los costos? El usuario?. No lo vemos viable, por cuanto no tiene beneficio alguno.

Proposición: Eliminar el Art 27

Reciba un cordial saludo,



PAULA ANDREA CARDONA FRANCO

Directora Gremial

Enviado por correo electrónico a

utl.alejandro-toro@camara.gov.co
comision.segunda@camara.gov.co
monica.bocanegra@camara.gov.co
alejandro.toro@camara.gov.co
alvaro.londono@camara.gov.co
edinson.olaya@camara.gov.co
despacho@supervigilancia.gov.co

Anexo 1

Unificación Criterio Reducción Gradual Jornada Laboral Ley 2101 de 2021
Ministerio del Trabajo



Bogotá D.C., Colombia

08SI2023120300000016177
08/08/2023

UNIFICACION CRITERIO
REDUCCION GRADUAL JORNADA LABORAL LEY 2101 DE 2021

"Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones"

- **Fecha de entrada en vigencia de la Ley**
A partir del 15 de Julio de 2021

Obligación de implementación gradual:
A partir del 15 de Julio de 2023

- **Forma de implementación automática y gradual**

1. **Implementación automática:** El empleador podrá acoger la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana, a partir de la entrada en vigencia de la ley; es decir, a partir del 15 de Julio de 2021.
2. **Implementación gradual:** La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata la ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, en los términos del artículo 3 así:

A PARTIR DE CUANDO	NUMERO DE HORAS A RED	JORNADA MAXIMA L
A partir del 15 de julio de 2	Reducción de una (1) hor	Sería de 47 horas seman
A partir del 15 de julio de 2	Reducción de una (1) hor	Sería de 46 horas seman
A partir del 15 de julio de 2	Reducción de dos (2) hora	Sería de 44 horas seman
A partir del 15 de julio de 2	Reducción de dos (2) hora	Sería de 42 horas seman

- **Modificación extensiva**
En adelante, se entenderá toda expresión del Código Sustantivo de Trabajo en la que se menciona cuarenta y ocho (48) horas, cuarenta y

Ministerio del Trabajo
Sede administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Commutador: (601) 3779999
Bogotá

Atención presencial
Con cita previa en cada Dirección
Territorial o Inspección Municipal
del Trabajo.

Línea nacional gratuita, página | 1
desde teléfono fijo:
018000 112518
www.mintrabajo.gov.co

Presidencia Nacional

Cra 4 No 19 – 85 (Piso 7) - Email: paulacardona@fenalco.com.co – Cel: 317.668.5745

dos (42) horas, en atención a lo normado por el artículo 5 de la Ley 2101 de 2021

"Artículo 5. Modificación Extensiva. En todos los artículos del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes, en donde se haga referencia a la jornada laboral semanal de 48 horas, deberá entenderse, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, como jornada laboral, 42 horas a la semana, de conformidad con la aplicación gradual consagrada en el artículo 3..."

➤ **Reducción gradual jornada no afecta el salario del trabajador**

La reducción de la jornada laboral, NO afecta el salario del trabajador, en atención a lo normado por el artículo 1 de la Ley 2101 de 2021, norma que a la letra dice:

"Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores." (resaltado fuera de texto)

➤ **Límite de trabajo suplementario y de horas extras**

El límite del trabajo suplementario y de horas extras, sigue siendo el mismo, es decir, dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales, en atención al artículo 22 de la Ley 50 de 1990, que ordenó adicionar el Código Sustantivo del Trabajo CST.:

"Artículo . LIMITE DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. <Artículo adicionado por el artículo 22 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras." (resaltado fuera de texto)

Es la razón por la cual, si el empleador requiere continuar con el mismo número de horas laborables diarias, debe tener en cuenta que el límite del trabajo suplementario y de horas extras no ha variado, siendo el mismo y que en caso de requerir superar los límites establecidos, podría implementar turnos de trabajo, en los cuales el empleador tiene la posibilidad de aumentar o disminuir el número de horas laborales, sin sobre pasar los límites señalados por el CST., para cada turno.

➤ **Afectación promedio horas turno de trabajo artículo 165 CST.**

Ministerio del Trabajo
Sede administrativa
Dirección Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Commutador: (601) 3779999
Bogotá

Atención presencial
Con cita previa en cada Dirección
Territorial o Inspección Municipal
del Trabajo.

Línea nacional gratuita, página | 2
desde teléfono fijo:
018000 112518
www.mintrabajo.gov.co

La ley 2101 de 2021, por ordenar modificación extensiva a todo el CST., en el sentido de considerar toda expresión de cuarenta y ocho (48) horas como cuarenta y dos (42) horas, se aplica inclusive al turno de trabajo del artículo 165 CST., en el cual el promedio en tres semanas de trabajo, no podría sobre pasar de cuarenta y dos (42) horas semanales, iniciando para el año 2023, cuarenta y siete (47) horas, tal como lo dispone el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021.

➤ **Tasas y liquidación de recargos**

Para el cálculo del valor hora en la nueva jornada laboral debido a que a partir del 15 de Julio de 2023, es de cuarenta y siete (47) horas semanales, se toma el valor de la hora ordinaria y con base en ella se incrementan los porcentuales ordenados por la ley, cuando se trata de trabajo suplementario y de horas extras, en atención a lo normado por el artículo 168 del CST., norma que a la letra dice:

"Artículo 168. TASAS Y LIQUIDACION DE RECARGOS. <Artículo modificado por el artículo 24 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

- 1. 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 <161> literal c) de esta ley.*
- 2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.*
- 3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.*
- 4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro."*

➤ **Forma de cálculo valor hora**

En primer lugar es importante precisar que la Ley 2101 de 2021, no contiene disposición alguna que modifique el cálculo del valor de la hora ordinaria laboral, es decir, no se ve afectado ni disminuye el salario de los trabajadores, motivo por el cual se debe entender, que se continúa aplicando la misma fórmula que se ha venido utilizando, para determinar el valor de la hora ordinaria, aquella, en la cual el trabajador desempeña sus labores dentro de la jornada máxima legal de conformidad con el Artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo, en adelante CST.

En consecuencia, con lo enunciado anteriormente, para efectos del cálculo de la hora ordinaria laboral se entiende como lo mencionamos anteriormente, que se seguirá realizando del mismo modo como se ha hecho hasta la fecha, pese a que la Ley 2101 modifica el Artículo 161 del

CST y señala que la jornada ordinaria máxima ya no será de 48 horas sino de 42 horas, así:

"ARTICULO 161. DURACION. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana (...)"

Por tanto, si se parte de la base que el empleador implementa la reducción de la jornada máxima legal en forma progresiva a partir del 15 de julio de 2023, se entendería que siendo 47 horas semanales, con número de horas diarias previo acuerdo entre empleador y trabajador, lo cual es potestativo, es decir, que puede el empleador con los trabajadores, acordar la distribución, sin embargo obligante para el empleador la reducción, por tanto todas las horas que superen la 47 semanales sería trabajo adicional o suplementarios y se liquidaría de conformidad con lo normado por la ley, es decir los recargos establecidos.

Por tanto, para cálculo valor hora:

Se tomaría el valor del salario devengado por el trabajador y se lo dividiría entre 235 horas al mes, obteniendo como resultado, el valor hora del trabajador según cada caso particular y concreto.

Con base en el valor hora del trabajador, se liquidarían y pagarían los recargos nocturnos 35%; trabajo suplementario en Domingo y festivos 1.75%; hora extra diurna 25%, hora extra nocturna 75%, recordando que cada recargo se liquida por separado y una vez obtenido el resultado de cada porcentual, se suman los liquidados, para pago al trabajador

A PARTIR DE CUANDO	FORMULA PARA SACAR EL VALOR DE LA HORA DIARIA LABORAL	HORAS DIARIAS LABORAL	HORAS AL MES LABORADAS
15 DE JULIO 2023	$\frac{47 \div 6 \times 30}{30}$	7.83 horas	235
15 DE JULIO 2024	$\frac{46 \div 6 \times 30}{30}$	7.66 horas	230
15 DE JULIO 2025	$\frac{44 \div 6 \times 30}{30}$	7.33 horas	220

15 DE JUL 2026	$42 \div 6 \times 30$ 30	7 horas	210
-------------------	-----------------------------------	---------	-----

En los anteriores términos se unifica la posición de esta dirección jurídica en relación con el cálculo de la hora ordinaria laboral con la entrada en vigencia de la Ley 2101 de 2021, y se dejan sin efectos los conceptos que le sean contrarios.

- **Eliminación obligación de obligación de concesión de dos horas semanales para dedicación exclusiva para actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación y jornada laboral semestral para que el trabajador disfrute con su familia**

La Ley 2101 de 2021, elimina la obligación establecida en la Ley 50 de 1990, artículo 21, cuando la misma se implemente en su totalidad.

Lo propio con relación a la jornada laboral semestral para que el trabajador comparta con su familia, establecida en el artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, en atención a lo normado en el artículo 6 de la Ley 2101 de 2021, norma que a la letra dice:

"Artículo 6. Exoneración. La disminución de la jornada laboral de que trata esta ley, exonera al empleador de dar aplicación al parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el Artículo 21 de la ley 50 de 1990.

Durante el tiempo de la implementación gradual contenido en el Artículo 3 de la presente ley, la jornada laboral que se dedique exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación será ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre empleado y empleador. Una vez terminado el tiempo de implementación gradual regirá la exoneración del inciso primero del presente Artículo." (resaltado fuera de texto)

Por tanto, hasta que se implemente en su totalidad la Ley 2101 de 2021, de acuerdo al cronograma establecido en el artículo 3 de la ley, el empleador y trabajadores podrán acordar ajustar esta obligación en forma proporcional.

- **Ley 2101 de 2021 No se aplica a los trabajadores vigilantes sino Ley especial 1920 de 2018**

En efecto, la Ley 2101 de 2021, preconiza la modificación de la jornada máxima legal de cuarenta y ocho (48) horas semanales, a cuarenta y dos (42) horas semanales máximo, iniciando con cuarenta y siete (47) horas semanales como máximo en 2023 y continuando con reducción gradual hasta llegar a cuarenta y dos (42) horas semanales máximo.

Sin embargo, debido a que la Ley del Vigilante 1920 de 2018 se encuentra en la órbita jurídica aplicable en la actualidad, se debe tener en cuenta que tal y como lo preceptúa el Artículo 7 esta ley, señala expresamente que se mantendrá el tope de la jornada diaria ordinaria en ocho (8) horas máximo, por lo que se debe tener en cuenta que mediante la ley en mención se reguló de manera especial el trabajo del vigilante con parámetros especiales, exceptuando a los vigilantes del tope del límite de trabajo suplementario y de horas extras, de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales, señalando la posibilidad de las empresas de vigilancia de pedir a sus trabajadores la labor en doce (12) horas diarias, de las cuales ocho (8) son horas ordinarias y cuatro (4) el límite de las horas extras, norma especial que prevalece sobre la general y por lo tanto, de obligatoria aplicación:

"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.

Tratándose de asociados a cooperativas de trabajo asociado, las relaciones de trabajo se rigen por los correspondientes regímenes de trabajo asociado o de compensaciones, según el caso."

Por lo anterior, se entendería que la Ley 2101 de 2021 "Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones", se aplica a todos los trabajadores, sin excepción. Sin embargo, se debe tener en cuenta que para los vigilantes existe norma especial, debiendo aplicarla en lugar de la norma general, es decir, que los vigilantes por disposición legal, Ley 1920 de 2018, deben laborar como máximo ocho (8) horas diarias ordinarias, pudiendo ser extendida la jornada hasta doce (12) horas, es decir, trabajo suplementario y de horas extras, en cuatro (4) horas diarias, como máximo, como excepción a la regla general de que el empleador no puede ordenar sino dos horas diarias y doce semanales.

Ello significa que el vigilante puede laborar un máximo de sesenta (60) horas semanales incluido el trabajo suplementario y de horas extras, laborando ocho (8) horas diarias ordinarias y cuatro (4) horas extras como máximo en el mismo día; por lo tanto, las empresas de vigilancia podrían ordenar la labor de sus trabajadores solo hasta doce horas diarias, ocho (8) horas ordinarias y cuatro horas extras, pagando los recargos ordenados por la ley, sin sobre pasar el límite de sesenta (60) horas semanales máximo, disposición especial que se aplica en lugar de la regla general Ley 2101 de 2021, no habiéndose modificado la remuneración del trabajo dominical y festivo, ni los recargos por trabajo nocturno, ni los correspondientes a las horas extras, los cuales continúan en los porcentajes de ley, antes establecidos.

HORAS EXTRAS PARA EL PERSONAL QUE TRABAJA EN EL SECTOR DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA

La Ley 2101 de 2021 como ya se indicó modifica la duración máxima de la jornada laboral semanal en Colombia, y no modificó ni derogó ninguna norma ni ley relacionada con el trabajo suplementario, por lo que para el caso en concreto la Ley 1920 de 2018 seguirá vigente y aplicable a los trabajadores de vigilancia y seguridad privada, es decir, la jornada suplementaria será de máximo 4 horas diarias máximo, con ocho (8) horas diarias máximo, ley especial que se aplica en lugar de la regla general es decir, que se aplicaría siempre lo normado en la Ley 1920 de 2018 para este grupo de trabajadores en lugar de lo normado por la Ley 2101 de 2021.

- **Potestad del empleador para acordar con trabajadores la distribución de las cuarenta y siete (47) horas semanales en el año 2023 Ley 2101 de 2021**

Con respecto a la potestad del empleador de acordar con los trabajadores la distribución de las horas de trabajo semanales, cabe manifestar que es obligante para el empleador la implementación de la reducción de la jornada laboral máxima de cuarenta y ocho (48) horas a cuarenta y dos (42) horas semanales, iniciando con cuarenta y siete (47) horas semanales para el año 2023; sin embargo, el empleador puede o no acordar con los trabajadores la distribución, cuestión saludable para la armonía en las relaciones laborales; sin embargo, no es obligante la aquiescencia de los trabajadores, debido a que la norma preceptúa que dicha acción es potestativa, no obligante, gracias a lo cual, puede el empleador imponer la distribución o acordarla con los trabajadores.

- **Memoria Justificativa de la Ley 2001 de 2021**

Para el cumplimiento de lo normado en la Ley 2101 de 2021, empleadores y trabajadores deben tener en cuenta la memoria justificativa de la ley, es decir, el espíritu de la norma para lo cual se erigió:

"En el primer convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del año 1919, se estableció como límite máximo de jornada laboral semanal 48 horas, 16 años después esta misma autoridad internacional recomendó implementar una jornada laboral semanal de 40 horas, convenio 47 de 1935, para todos los sectores, no solo para el sector administrativo o de oficina en donde se pensaba que tendría mayor pertinencia la reducción de la jornada laboral semanal, sino para todos los integrantes o partícipes de la economía. Dicha propuesta no reducía, al igual que la presente iniciativa legislativa, el salario de los trabajadores ni ninguna otra característica o situación que estuviera relacionada con la calidad de vida de los trabajadores. Esta propuesta surge a finales de la crisis de los años 20 como una alternativa para mejorar los índices de desempleo, toda vez que se consideraba que si se trabajaban menos horas, se podía emplear a más personas. Colombia hasta el momento no ha suscrito o ratificado dicho convenio y por ello hace más de 100 años tiene una jornada laboral de 48 horas a la semana.

En el año 1962, hace 58 años, la recomendación 116 del mismo órgano internacional sugiere a todos los estados miembros, entre ellos Colombia, a reducir de manera progresiva la jornada laboral de 48 a 40 horas a la semana, soportado en la mejora de la calidad de vida de los trabajadores y de igual manera se ratifica en la prohibición de desmejorar las condiciones salariales o derechos adquiridos de los

trabajadores, de ahí que la iniciativa legislativa se adhiere a esas recomendaciones.

Colombia ratificó el convenio C001 de la OIT, en el año 1919, hace 101 años es entonces que Colombia tiene una jornada laboral de 48 horas semanales en el sector industrial colombiano.

En el sector comercio y oficinas, nuestro país suscribió el convenio C030 el 04 marzo 1969, hace más de 50 años, igualmente sobre 48 horas semanales. Es claro que hoy en día las condiciones han variado desde el punto de vista, social, económico, tecnológico y legal en donde ya se permite una ejecución del contrato de trabajo a distancia a través del trabajo en casa, teletrabajo o trabajo virtual, algunos procesos se han automatizado y con la llegada de nuevas herramientas y tecnologías no se requiere tanto tiempo para que los trabajadores desempeñen sus funciones.

Este retraso de la legislación colombiana en reducir la jornada laboral semanal, repercute de manera indirecta en la calidad de vida de los trabajadores colombianos, toda vez que tienen menos tiempo libre para disfrutar con sus familias, educarse, descansar o acceder a recreación. De hecho, Colombia encabeza el listado de los países con peor balance de la vida familiar y laboral, con un puntaje de 0.9 sobre 10. El 27 % de los colombianos trabaja un número de horas mayor que el promedio de otros países, es por ello que hay un notorio desequilibrio en la balanza vida-trabajo. Y es que Colombia está desconociendo que las actividades que se realizaban hace más de 50 años en 48 horas a la semana hoy en día se pueden realizar, gracias a los avances tecnológicos, en menos tiempo." (Negrita fuera de texto)

Es la razón por la cual, empleadores y trabajadores deben tener en cuenta el objetivo perseguido al erigir la ley, que no es otro que el mencionado con antelación, siendo la razón por la cual, no es dable para el cumplimiento ampliar el descanso del trabajador en la distribución de la jornada laboral en al menos en dos sesiones, para atender las necesidades del trabajador como la ingesta de alimentos, tiempo no remunerado por el empleador, distinto a las pausas activas, propia del sistema de riesgos laborales, que se cumplen dentro de la jornada laboral del trabajador para prevenir contingencias de origen laboral, por tanto remunerado; sino que al contrario, la reducción de las horas laboradas, deben permitir a los trabajadores, tener dicho tiempo para cumplir sus expectativas de vida, amén de otros objetivos de la norma, como aumentar el índice de empleo, debido a que en algunos casos, podría generarse la necesidad de vincular a más trabajadores.

Ministerio del Trabajo
Sede administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Conmutador (601) 3779999
Bogotá

Atención presencial
Con cita previa en cada Dirección
Territorial o Inspección Municipal
del Trabajo.

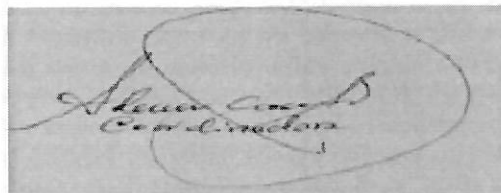
Línea nacional gratuita
desde teléfono fijo:
018000 112518
www.mintrabajo.gov.co

Página | 9

➤ **Alcance conceptos del Ministerio:**

Se debe recordar que los conceptos que se emiten en atención a los derechos de petición de consultas se absuelven en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,



Adriana Calvachi Arciniegas
Coordinadora

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Elaboró:

Grupo Atención Consultas en
Laboral
Oficina Asesora Jurídica
Adriana Calvachi Arciniegas
Profesional Especializado E

Revisó:

Adriana Calvachi Arciniegas
Profesional Especializado E
Grupo Atención Consultas en
Laboral
Oficina Asesora Jurídica
14-07-2023

Aprobó:

Adriana Calvachi Arciniegas
Profesional Especializado E.
Coordinadora
Grupo Atención de Consultas en
Laboral
Oficina Asesora Jurídica
08-08-2023