



**UNIVERSIDAD LIBRE DE COLOMBIA  
SECCIONAL CUCUTA  
BIBLIOTECA MANUEL JOSE VARGAS DURAN**

**RESUMEN -TESIS DE GRADO**

---

**AUTOR (es) :**

ANA CAROLINA ARISTIZABAL OLAYA  
GLORIA INES GARCIA FIGUEROA  
DIANA CAROLINA VEGA CHAPARRO

**FACULTAD:** DERECHO

**DIRECTOR:** DR: ANTONIO JOSE CONTRERAS CORREDOR

**TITULO DE LA TESIS:** LA REFORMA LABORAL Y SUS EFECTOS EN LOS INGRESOS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE LA VIGILANCIA PRIVADA EN EL MUNICIPIO DE SAN JOSE DE CUCUTA.

**RESUMEN:** La Reforma Laboral -Ley 789 de 2002- contempla una serie de medidas orientadas a reducir los costos laborales, estas medidas se relacionan directamente con el ingreso de los trabajadores, en por lo menos tres puntos de la Reforma: Ampliación de la jornada diurna de trabajo (art. 25); reducción del recargo en el trabajo dominical y festivo (art. 26); posibilidad de fijar jornadas laborales flexibles (art. 51); se proponen flexibilizar tanto el horario de trabajo como los salarios, lo cual afectaría de manera directa y negativa el ingreso de los trabajadores de la vigilancia privada uno de los sectores más afectados.

**CARACTERISTICAS:**

**PAGINAS:** 78    **PLANOS:** 0    **ILUSTRACIONES:** 10    **CD- ROM:** 1





LA REFORMA LABORAL Y SUS EFECTOS EN LOS INGRESOS DE LOS  
TRABAJADORES DEL SECTOR DE LA VIGILANCIA PRIVADA EN EL  
MUNICIPIO DE SAN JOSE DE CUCUTA

ANA CAROLINA ARISTIZABAL OLAYA  
GLORIA INES GARCIA FIGUEROA  
DIANA CAROLINA VEGA CHAPARRO

UNIVERSIDAD LIBRE DE COLOMBIA - SECCIONAL CUCUTA  
FACULTAD DE DERECHO  
SAN JOSE DE CUCUTA  
2008

LA REFORMA LABORAL Y SUS EFECTOS EN LOS INGRESOS DE LOS  
TRABAJADORES DEL SECTOR DE LA VIGILANCIA PRIVADA EN EL  
MUNICIPIO DE SAN JOSE DE CUCUTA

ANA CAROLINA ARISTIZABAL OLAYA  
GLORIA INES GARCIA FIGUEROA  
DIANA CAROLINA VEGA CHAPARRO

Trabajo de Grado presentado como requisito para  
optar al título de Abogados.

Director  
Dr. ANTONIO JOSE CONTRERAS CORREDOR  
Abogado

UNIVERSIDAD LIBRE DE COLOMBIA - SECCIONAL CUCUTA  
FACULTAD DE DERECHO  
SAN JOSE DE CUCUTA  
2008

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a Dios porque siempre estará conmigo;  
A mi Padre Jesús Arturo Vega Castellanos (Q.E.P.D.) por ser mi mayor motivo de  
inspiración, mi luz y guía desde el cielo, a él dedico este logro;  
A mi Madre Maruja Chaparro Rodríguez por su ejemplo de madre y profesional;  
A mis hermanos Carlos Arturo y Edwin Jesús Vega Chaparro por acompañarme  
en esta etapa de mi vida;  
A mis Abuelos Carlos Chaparro y Eloísa Rodríguez por disfrutar de todos mis  
triumfos;  
A mis Amigos y a todos aquellos que hacen posible que mi sueño se haga  
realidad.

**Diana Carolina Vega Chaparro.**

A los que nunca me olvidan y siempre me cumplen: Mi Dios y la virgen, los mas poderosos para mi;

A las personas mas importantes de mi vida de las cuales me enorgullezco por que por ellos soy quien soy hoy: mi padre Ramiro Aristizabal y mi madre Floralba Olaya, quienes además amo con mi vida;

Al niño mas bello que supo cautivar mi corazón con su ternura y amor mi sobrinito: Ramiro Andrés Arango Aristizabal;

Y a todos aquellos que se que me aman y se alegran por mis triunfos en especial mis hermanos y mis hermanas.

**Ana Carolina Aristizabal Olaya.**

A mi padre , mi amigo y confidente, quien desde el cielo me sigue protegiendo, a Consuelo, mi madre, a Luis Enrique, quien me llena con su amor todos los días, a mis princesas juliet K y Luisa Ya, todos ellos la razón de ser mi vida.

**Gloria Ines García Figueroa.**



## CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	15
1. GENERALIDADES	17
1.1 TITULO	17
1.2 EL PROBLEMA	17
1.3 FORMULACION DEL PROBLEMA	18
1.4 SISTEMATIZACION DEL PROBLEMA	18
1.5 JUSTIFICACION	19
1.6 OBJETIVOS	20
1.6.1 Objetivo General.	20
1.6.2 Objetivos Específicos .	20
2. MARCO DE REFERENCIA	21
2.1 ANTECEDENTES	21
2.2 BASES TEORICAS	23
2.2.1 La teoría de la plusvalía.	23
2.2.2 Los ciclos económicos y sus efectos sobre la distribución del ingreso	28
2.3 BASES CONCEPTUALES	32
2.3.1 Ingresos.	32
2.3.2 Vigilantes.	33
2.3.3 Salario Mínimo, Vital y Móvil.	33

2.4 BASES LEGALES	33
2.4.1 Constitución Política de Colombia.	33
2.4.2 Código Sustantivo de Trabajo ( Ley 789 de 2002 ).	34
2.4.3 Jurisprudencia	37
2.4.4 Concepto No. 4398	41
3. DISEÑO METODOLÓGICO	42
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	42
3.2 FUENTES DE INFORMACIÓN	42
3.2.1 Fuentes Primarias.	42
3.2.2 Fuentes Secundarias.	42
3.3 TECNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCION DE INFORMACION	42
3.4 TECNICAS DE ANALISIS DE INFORMACION	43
4. LA REFORMA LABORAL COLOMBIANA	44
4.1 COMPONENTES DE LA LEY 789 DE 2002	44
4.1.1 Adecuación de la Legislación Laboral	44
5. LAS NUEVAS CONDICIONES DE TRABAJO EN COLOMBIA, SEGÚN LA REFORMA LABORAL 789 de 2002	47
5.1 DISMINUYE EL PAGO DEL RECARGO NOCTURNO	47
5.2 PAGO DE DOMINICALES Y FESTIVOS	48
6. IMPACTOS DE LA REFORMA LABORAL EN EL SECTOR DE LA VIGILANCIA	49
6.1 EXTENSIÓN DE LA JORNADA DIURNA	50
6.1.1 Pérdida de Ingresos en el Recargo Nocturno.	50

6.1.2 Pérdida de ingresos por horas extras nocturnas.	53
6.1.3 Reducción del Recargo de Dominicales y Festivos	54
7. CALIDAD DE EMPLEO EN EL ACTUAL RÉGIMEN LABORAL	57
9. EL SECTOR DE LA VIGILANCIA EN EL MUNICIPIO DE CUCUTA	65
10. CONCLUSIONES	69
11. RECOMENDACIONES	71
BIBLIOGRAFIA	72

## LISTA DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1. Aplicación Ley 789 / 02	46
Cuadro 2. Pérdida de Ingresos por Recargo Nocturno Pesos corrientes de 2008	51
Cuadro3. Pérdida de Ingresos por Horas Extras que entran en la Jornada Diurna	54
Cuadro 4. Pérdida de ingresos por recargos dominicales y festivos .	55

## LISTA DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1. Empleados del sector vigilancia 2005-2008.	52
Gráfico 2. ¿Laboraba como vigilante desde antes del 2002?	59
Gráfico 3. ¿Alguna vez ha visto su contrato de trabajo?	59
Gráfico 4. ¿Su jornada laboral supera las ocho (8) horas diarias?	60
Gráfico 6. ¿considera usted que el salario que recibe actualmente es proporcional a lo que labora	61
Gráfico 7. ¿Ha notado disminución en sus ingresos al pasar la jornada laboral diurna anteriormente establecida de 06:00 am a 06:00pm y actualmente en vigencia de 06:00 a10:00 pm?	61
Gráfico 8. ¿Por que acepta las condiciones de trabajo si entiende que no son las mejores?	62
Gráfico 9.	63
Gráfico 10. ¿Ha presentado algún tipo de enfermedad debido a su trabajo?	63

## LISTA DE ANEXOS

Pág.

Anexo A. Encuesta aplicada aleatoriamente a vigilantes de San José de Cúcuta,  
año 2008. 75

## INTRODUCCION

Con la aprobación de la Ley 789 de 2002, Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo, el Estado colombiano redujo las posibilidades de acceso a una remuneración que garantice una vida digna, desconociendo el derecho al trabajo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias.

El argumento de los promotores de la Ley 789/02 para justificar sus medidas de recorte al ingreso fue la generación de empleo formal. En la exposición de motivos de la reforma laboral,<sup>1</sup> el gobierno sostuvo que uno de sus propósitos era la creación de 160.000 empleos por año, resultado que se obtendría con la sola aplicación de la ley aprobada para sector formal.

El Gobierno Nacional también se comprometió, y el Congreso de la República así lo consignó en el texto de la reforma laboral, a presentar al país, en el término de los dos años de su vigencia, una completa evaluación de sus resultados a través de la Comisión de Seguimiento y Verificación de las políticas de generación de empleo, y en consecuencia con ello, a “presentar un proyecto de ley que modifique o derogue las disposiciones que no hayan logrado efectos prácticos para la generación de empleo”<sup>2</sup>.

Sin embargo, a pesar de que la Ley de Reforma Laboral no ha contribuido a la generación de empleo, según lo demuestran diversos estudios realizados por Universidades como la Nacional y la del Externado, aún la Comisión de Seguimiento y Verificación no se ha pronunciado al respecto.

De igual forma, uno de los sectores más afectados por esta reforma, es el de la vigilancia, toda vez que las disposiciones allí contenidas, disminuyen considerablemente sus ingresos, lo cual ha motivado la realización de este trabajo de investigación.

---

<sup>1</sup> Exposición de motivos de la Ley 789 de 2002. Citado por: ARENAS MONSALVE GERARDO, CERÓN CORAL JAIME, HERRERA VERGARA JOSÉ ROBERTO “Comentarios a las reformas laboral y de seguridad social” Editorial Legis. Bogotá. 2003. Pág 1

<sup>2</sup> Parágrafo, Art. 46, Ley 789 de 2002.

El trabajo se encuentra estructurado en ocho (8) capítulos, en los tres (3) primeros encontrarán todo lo concerniente a la metodología empleada para la elaboración del mismo y seguidamente en el cuarto (4) capítulo, se pueden apreciar los principales componentes de la reforma.

En el quinto (5) capítulo, pueden observar un completo análisis de las nuevas condiciones de trabajo en Colombia, a partir de la Ley 789 de 2002.

Posteriormente, en el sexto (6) capítulo, se trata la incidencia que ha tenido la reforma laboral sobre los ingresos de los trabajadores y su influencia en la disminución del desempleo.

Y en el séptimo (7) capítulo, se hace referencia a los efectos de la reforma laboral en el sector de la vigilancia, especialmente en el caso específico del municipio de Cúcuta.

Finalmente, se entregan en el octavo (8) capítulo, unas conclusiones y recomendaciones producto de este trabajo de investigación.



## **1. GENERALIDADES**

### **1.1 TITULO**

LA REFORMA LABORAL Y SUS EFECTOS EN LOS INGRESOS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE LA VIGILANCIA PRIVADA EN EL MUNICIPIO DE SAN JOSE DE CUCUTA.

### **1.2 EL PROBLEMA**

La Reforma Laboral -Ley 789 de 2002- contempla una serie de medidas orientadas a reducir los costos laborales. Estas medidas se relacionan directamente con el ingreso de los trabajadores y parten de la premisa de que existe una relación inversa entre la demanda agregada de empleo y su costo salarial.

Esta concepción corresponde, en el contexto neoclásico del mercado de trabajo, a pensar que la flexibilización de los mercados laborales (empleo, horarios o salarios) estimula la generación de empleo y por consiguiente reduce el desempleo.

Lastimosamente, la literatura económica sobre dicha flexibilización se centra en los efectos sobre el empleo y el mejoramiento de los ingresos de los empresarios, dejando a un lado su incidencia sobre los ingresos de los trabajadores.

En por lo menos tres puntos de la Reforma: Ampliación de la jornada diurna de trabajo (art. 25); reducción del recargo en el trabajo dominical y festivo (art. 26); posibilidad de fijar jornadas laborales flexibles (art. 51); se proponen flexibilizar tanto el horario de trabajo como los salarios, lo cual afectaría de manera directa y negativa el ingreso de los trabajadores.

Uno de los sectores más afectados por la reforma laboral del 2002 (Ley 789) es de la vigilancia privada, debido a la ampliación de la jornada diurna de trabajo hasta las 10 de la noche y el menor valor de las horas extras y de los dominicales y festivos.

Las características de la jornada laboral de los vigilantes llevan a que cada día acumulen horas extras y que, de forma alternada, trabajen domingos y festivos. La reforma redujo de 35 a 25 por ciento el valor de la hora extra diurna y de 75 por ciento el recargo extra nocturno.

Si a lo anterior se le suma lo que deja de recibir por menores pagos por dominicales y festivos de un recargo del 100 a 75 por ciento y horas extras nocturnas transformadas en horas extras diurnas, el menor ingreso anual de un vigilante supera un millón de pesos.

Debido a que la Ley 789 no estableció una metodología para la medición de su impacto en el ingreso y que el Sistema Nacional de Registro Laboral (SNRL) contemplado en ella finalmente no se elaboró, no es posible cuantificar el impacto global de tales medidas en el ingreso de los trabajadores.

Sin embargo, se requiere establecer los cambios porcentuales en los conceptos laborales generadores de ingreso directo para el trabajador y el efecto sobre su salario mínimo, en el caso puntual de los trabajadores del sector de la vigilancia, lo cual motiva la realización de este trabajo.

### **1.3 FORMULACION DEL PROBLEMA**

¿Cómo se han visto afectados los ingresos de los trabajadores del sector de la vigilancia privada en el municipio de San José de Cúcuta, por la reforma laboral – Ley 789 de 2002?

### **1.4 SISTEMATIZACION DEL PROBLEMA**

- ¿Cuáles son los principales elementos y efectos de la reforma laboral colombiana?
- ¿Cuáles son las nuevas condiciones de trabajo en Colombia, de acuerdo a la Ley 789 de 2002.
- ¿Qué incidencia ha tenido la reforma laboral sobre los ingresos de los trabajadores?

- ¿Qué ingresos perciben mensualmente los trabajadores del sector de la vigilancia mensualmente, en el municipio de Cúcuta, de acuerdo a la reforma laboral?

## 1.5 JUSTIFICACION

La reforma laboral del 2002 (ley 789) desmejoró las condiciones laborales de los trabajadores colombianos, en la medida en que amplió la jornada diurna, disminuyó la jornada nocturna, disminuyó el recargo dominical y festivo, al igual que disminuyó los recargos nocturnos al considerar que éste solo opera a partir de las diez de la noche.

La ley 789/2002 se orientó a flexibilizar el mercado laboral, aumentando la duración de la jornada diurna y disminuyendo los recargos por concepto nocturnos, dominicales, festivos y horas extras.

Uno de los objetivos enunciado por el gobierno al proponer la reforma, era el de incrementar el empleo formal, es decir empleo de buena calidad.

“La reforma contiene un componente de flexibilización laboral (flexibilidad de jornadas laborales, reducción de costos de despido y modificación al contrato de aprendizaje). Este último componente modificó la legislación laboral y puede ser visto como un intento de desproteger la estabilidad de los trabajadores a cambio de mayores contrataciones.” (Núñez, 2004)

La importancia de este estudio, es la de identificar los efectos ocasionados por la reforma laboral (Ley 789 de 2002) a los trabajadores del sector de la vigilancia en especial en el municipio de San José de Cúcuta, cuanto a los ingresos percibidos; al mismo tiempo demostrar que esta reforma no ha rendido los frutos esperados en cuanto a la creación de empleo y reducción de la desocupación.

A nivel social, es fundamental este estudio ya que a través de el, podremos describir como se han visto afectados estos trabajadores del sector de la vigilancia y el impacto que dicha reforma a traído al entorno social de los mismos, lo cual se hará a través de la aplicación de un instrumento desarrollado para ser aplicado a grupos de vigilantes de las diferentes empresas del sector con presencia en el municipio de Cúcuta.

En cuanto a la Universidad Libre, es relevante la realización de este trabajo, ya que además de presentar los efectos producidos por la reforma laboral en cuanto al sector de la vigilancia; presenta la trascendencia de la Ley 789 de 2002, los supuestos bajo los cuales se sancionó, el alcance de los instrumentos creados y el impacto esperado. Igualmente, se hace una lectura crítica de los principales estudios que se han realizado sobre la reforma laboral.

## **1.6 OBJETIVOS**

**1.6.1 Objetivo General.** Describir la afectación producida por la reforma laboral – Ley 789 de 2002, en cuanto a los ingresos de los trabajadores del sector de la vigilancia privada en el municipio de San José de Cúcuta.

**1.6.2 Objetivos Específicos .** Identificar los principales elementos y efectos de la reforma laboral colombiana.

- Describir las nuevas condiciones de trabajo en Colombia, de acuerdo a la Ley 789 de 2002.
- Determinar la incidencia que ha tenido la reforma laboral sobre los ingresos de los trabajadores.
- Describir los ingresos mensuales que perciben los trabajadores del sector de la vigilancia en el municipio de Cúcuta, de acuerdo a la Ley 789 de 2002.

## 2. MARCO DE REFERENCIA

### 2.1 ANTECEDENTES

NUÑEZ, Jairo. (2005). ÉXITOS Y FRACASOS DE LA REFORMA LABORAL EN COLOMBIA. El estudio tiene como objetivo medir el impacto de la Ley 789 de 2002 sobre la estabilidad laboral, el desempleo y la formalización de las relaciones laborales. Utilizando un análisis de supervivencia se encontró que la duración del desempleo cae fuertemente entre 2004 y 2002.

Parte de este efecto se debe a la reforma laboral que entró en vigencia en abril de 2003. Así mismo, la probabilidad de encontrar empleo en el sector formal se incrementó cerca de 6% como consecuencia de la reforma. Por consiguiente, se puede afirmar que los cambios en la legislación laboral ayudaron a formalizar la economía y a mejorar la calidad del empleo.

Por otro lado, se encontró que la duración del empleo aumenta en aquellos sectores donde se esperaban fuertes impactos de la reforma, y lo más posible es que estos efectos aumenten en el largo plazo.

ARENAS MONSALVE, Gerardo, CERÓN CORAL, Jaime, HERRERA VERGARA, José Roberto (2003). LA REFORMA LABORAL Y LAS MUJERES EN COLOMBIA MÁS TRABAJO Y MENOS CALIDAD DE VIDA. Este trabajo se encarga de analizar como con la aprobación de la Ley 789 de 2002, por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo, el Estado colombiano redujo las posibilidades de acceso a una remuneración que garantice una vida digna, desconociendo el derecho al trabajo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias.

Proyecto de ley para modificar la Ley 789 de 2002 que cambio el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, Franklin Legro Segura, Miércoles 3 de octubre de 2007. EXPOSICION DE MOTIVOS. El Congreso de la república aprobó en el año 2002, la Ley No. 789 conocida como La Reforma Laboral, concebida con el propósito de aumentar la productividad y generar aparentemente mayor empleo y de esta manera hacer mas flexible la Legislación Laboral Colombiana; sin

embargo muy a pesar de las protestas de los sindicatos y de diversos sectores de la economía entre ellos empresariales que manifestaron la inconveniencia de sancionar un proyecto que afectara ostensiblemente los derechos de muchos años de los trabajadores y de esta manera rebajar los ingresos de millones de colombianos, la ponencia fue convertida en ley por el congreso de la república.

En el estimado del gobierno, la ampliación de la jornada diurna y la reducción del recargo por trabajo festivo permitirían que el sector empresarial obtuviera un ahorro como consecuencia de no seguir pagando a los trabajadores dichos recargos, y ello, se traduciría en la generación de aproximadamente 160.000 mil empleos adicionales durante los cuatro años del gobierno del presidente Álvaro Uribe, como beneficio para los trabajadores colombianos.

Pese a lo anterior, las expectativas que se crearon alrededor de dichos objetivos no se han cumplido. Según el observatorio del mercado de trabajo y la seguridad social de la Universidad Externado de Colombia, (revistas No 4 y 9) la recuperación económica que vive el país en el cuatrienio comprendido entre el 2002 y el 2006 y el ahorro generado por la reforma al sector empresarial no se ha visto reflejada en generación de empleo formal

En conclusión, como los logros propuesto por la reforma laboral no han cumplido con sus objetivos, sino que por el contrario ha precarizado las condiciones de vida de los trabajadores, y los niveles de desempleo siguen creciendo, así lo muestra el informe del Dane de julio 31 2005, que indica que el país hoy tiene 2.253.000 desocupados, 50.000 más que el año anterior, y de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 46 de la ley 789 de 2002 literalmente dispones en su parágrafo:

PARÁGRAFO. Transcurridos dos años de la vigencia de la presente Ley, la Comisión de Seguimiento y Verificación aquí establecida presentará una completa evaluación de sus resultados. En ese momento el Gobierno Nacional presentará al Congreso un proyecto de ley que modifique o derogue las disposiciones que no hayan logrado efectos prácticos para la generación de empleo.

Es necesario, retornar a las condiciones que tenían los trabajadores antes de la vigencia de la ley en referencia, por lo menos en lo que respecta al reconocimiento

de la jornada laboral nocturna contemplada desde las 6 de la tarde hasta las seis de la mañana del día siguiente.

Estudio realizado en noviembre de 2004 por el analista Alejandro Gaviria para el Banco Mundial, titulado Ley 789 de 2002: "¿funcionó o no?", en el que concluye que la Reforma no cumplió su objetivo de crear empleo formal y hasta sostiene que los nuevos puestos no son más de 15.000.

En su investigación, Gaviria encontró que la Reforma Laboral fue mencionada como un factor determinante en la generación de empleo por un porcentaje irrisorio de empresarios de grandes, medianas y pequeñas empresas encuestados. Finalmente concluye: "La Reforma no afectó adversamente la calidad del empleo pero tampoco ha resultado eficaz para impulsar la demanda del empleo formal y para potenciar los efectos de la recuperación económica". Cabe aclarar, eso sí, Gaviria advirtió que la evaluación de su estudio no era definitiva y que, a lo mejor, la Ley necesitaba un período de ajuste.

Carlos Rodríguez, Presidente, para la central Unitaria de Trabajadores –CUT– 2007, la Ley 789 de 2002 lo único que hizo fue derogar los derechos de los trabajadores. "Pauperizó el ingreso pero aumentó las utilidades de los empleadores. En 2005 le pedimos al Gobierno respuesta sobre sus resultados y hasta ahora no hemos tenido nada".

El estudio más reciente sobre la reforma laboral de 2002 fue publicado en abril de 2007 por el Centro de Investigaciones para el Desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional. Su diagnóstico señala que no existen pruebas convincentes de que los movimientos de la tasa de desempleo hacia la baja hayan sido ocasionados por una demanda laboral, y que tampoco es cierto que se aprecie una tendencia sostenida en el aumento del empleo informal. En otras palabras, no hay indicadores que demuestren que la reforma produjo cambios en el mercado.

## **2.2 BASES TEORICAS**

**2.2.1 La teoría de la plusvalía.** La teoría de la plusvalía es una de las principales contribuciones de la teoría marxista para la comprensión de la economía capitalista. Esta teoría va al corazón de entender porqué la riqueza tanto mundial como nacional se ha quedado concentrada en manos de unos pocos durante toda la historia del capitalismo.

En términos simples, la teoría de la plusvalía nos dice que los trabajadores aportan más valor a la producción que lo que se les retribuye mediante el salario y este diferencial queda en manos de los capitalistas, obteniendo así ganancias “gratis”, “robando” a los trabajadores de parte del producto de su trabajo.

Esto tiene como fundamento dos supuestos esenciales que son el cumplimiento de la ley del valor para el intercambio de mercancías y que en el mercado laboral la fuerza de trabajo se transa como una mercancía, entendiendo por mercancía cualquier bien o servicio que se produce para ser intercambiado.

La teoría del valor tendría sus orígenes en la génesis de la economía clásica. Esta génesis se remonta a Adam Smith, escocés, profesor de teología (moral philosophy) de la universidad de Glasgow, quien en 1776 publica su obra más conocida “Inquiry into the nature and causes of the wealth of nations”. Esta obra es considerada por los neoclásicos como el inicio de la teoría económica moderna.

En ella se explica la noción de que todo el valor que existe en el mundo es producto de trabajo humano. Por ende el valor de una mercancía estaría dado por la cuantificación de la cantidad de trabajo humano que esa mercancía encierra<sup>3</sup>.

Así, Smith concluye que es la cantidad de trabajo que contienen las mercancías lo que les da la equivalencia requerida para que dos mercancías se intercambien<sup>4</sup>. Pero al seguir con su análisis Smith se confunde en su definición. Lo que Smith estaba buscando era una medida del valor, no su origen, por lo que cae en la siguiente imprecisión: Por un lado define la medida del valor como la cantidad de trabajo contenido por la mercancía, es decir cuanto trabajo humano tiene incorporada, y por otro como la cantidad de trabajo comandado, es decir cuanto trabajo puedo obtener (comandar) en el mercado al intercambiar esa mercancía, parecido a lo que hoy conocemos como valor de cambio.

---

<sup>3</sup> “Labour alone, therefore, never varying in it’s own value, is the ultimate and real standard value by wich the value of all commodities can at all times and places be estimated and compared. It is their real price, money is their nominal price” Wealth of nations, capítulo 5, Colección Everyman’s Library, 1910.

<sup>4</sup> “They contain of a certain quantity of labour which we exchange for what is supposed at the time to contain the values of an equal quantity” Wealth of nations, capítulo 5, Colección Everyman’s Library, 1910.



Sin darse cuenta de la ambigüedad, ya que ambas medidas no tienen por qué coincidir, opta por la segunda<sup>5</sup>.

David Ricardo, hijo de un banquero holandés, se involucra en la economía política (nombre con que los economistas clásicos denominaban su campo de estudio) en gran parte por la influencia que tuvo sobre él la “Riqueza de las naciones”.

En 1817 publica su obra cumbre llamada “Principles of Political Economy and Taxation”. Uno de sus aportes centrales fue el de establecer una ley del valor consistente. Ricardo consideraba que la economía política era “el estudio de cómo se reparte el producto entre las distintas clases sociales” por lo que la teoría del valor ocupará un lugar fundamental en sus escritos y reflexiones.

Siguiendo con la idea central de que el trabajo humano es la única fuente de valor, zanja la ambigüedad smithiana afirmando categóricamente que el valor de una mercancía está dado por la cantidad de trabajo comúnmente necesario para producirlo. Es decir, por la cantidad de trabajo que en promedio se necesita, dadas las características del proceso productivo, para producirlo<sup>6</sup>. Además, hace la diferenciación entre trabajo actual (vivo) y trabajo pasado.

El primero se refiere al trabajo que es capaz de crear valor, el trabajo humano, mientras que el segundo se refiere a los medios de producción, como la maquinaria, los cuales no crean nuevo valor, sólo traspasan el que poseen. Esto es muy importante en su teoría y más aún por sus consecuencias: una vez materializado el trabajo humano en una mercancía, lo que puede ocurrir es que esa mercancía sea capaz sólo de transferir o de volcar su valor en otra mercancía, pero nunca crea nuevo valor. Siguiendo este razonamiento cabría preguntarse porqué correspondería un pago a los factores productivos si estos no crean valor o bien, si es justo que los dueños del capital, por el sólo hecho de ser dueños, se lleven un excedente.

---

<sup>5</sup> “The value of any commodity, therefore, to the person who possesses it, and who means not to use or consume it himself, but to exchange it for other commodities, is equal to the quantity it enables him to purchase or command” (Wealth of nations, capítulo 5, Colección Everyman’s Library, 1910.

<sup>6</sup> “The value of a commodity, or the quantity of any other commodity for which it will exchange, depends on the relative quantity of labour which is necessary for it’s production, not on greater or less compensation which is paid for that labour” Principles of political economy and taxation, capítulo 1, Prometheus Books, 1996.

La teoría del valor ricardiana es la piedra angular sobre la cual se basa la teoría de la plusvalía del alemán Karl Marx. No es casualidad, por ende, que Ricardo sea el único economista político clásico que Marx trató como a un maestro.

Si se extrapola la teoría del valor al mercado del trabajo -lo que tiene sentido ya que el trabajo humano se transa en el capitalismo como una mercancía más- el valor del trabajo humano estaría dado por la cantidad de trabajo humano que a su vez este tiene incorporado.

En otras palabras, el valor de un trabajador equivaldría a la cantidad de bienes y servicios necesarios para que ese trabajador exista. Si el trabajo humano se transa en el mercado como una mercancía, el salario que se le paga a cada trabajador sería el equivalente monetario a todos esos bienes y servicios.

En general se asocia esta idea a la de salarios de subsistencia pero es el propio Ricardo quien explicita que no necesariamente los salarios iban a ser de subsistencia, sino que iban a ser equivalentes a un mínimo cultural social (esta expresión es de Marx), que podía variar entre tipos de personas y sociedades. Es decir, este mínimo cultural social sería más alto en sociedades con estándares de vida superiores, e incluiría no sólo la comida y el abrigo, sino también necesidades que podían cambiar en el tiempo, entre personas y sociedades como la educación necesaria para llevar a cabo algún trabajo más complejo, la cultura, etc. Es decir, el salario va a depender “esencialmente de los hábitos y costumbres de la gente” de una sociedad dada.

Es aquí donde comienza el aporte de Marx y quizás la parte más polémica de su teoría. Fiel a la dialéctica Hegeliana, Marx descubre que en el mercado del trabajo se produce una contradicción entre lo que era el trabajo y lo que él llamaría fuerza de trabajo.

La primera se refiere al esfuerzo tanto físico y mental que realiza un trabajador.

La segunda al trabajador en si, a la humanidad de ese trabajador. Aparentemente bajo una plena libertad concurren al mercado laboral tanto los oferentes como los demandantes de trabajo. Ambas partes realizarían un contrato que establece las condiciones del trabajo y el respectivo salario. Bajo nuestras dos premisas, trabajo como mercancía y cumplimiento de la ley del valor, el salario acordado para un trabajador será aquel que equivale al valor de la fuerza de trabajo que, como ya vimos, será equivalente al valor de los bienes y servicios que permiten que ese

trabajador exista y pueda desempeñar el trabajo establecido, según los estándares de su época y sociedad.

Como vemos, el valor de la fuerza de trabajo, y por ende el salario, no estaría determinado por cuanto produce el trabajador, es decir por cuanto valor aporta a la producción ese trabajador. Esto se produciría porque lo que el capitalista está comprando no es el trabajo, es decir, no compra unidades de esfuerzo físico o mental, sino que arrienda al trabajador, su fuerza de trabajo, y por ende el uso que puede darle a esa mercancía no está limitado por cuanto valor aporta el trabajador a la producción.

Si bien el trabajo se está transando como una mercancía, se trata de una mercancía especial ya que es la única mercancía que al ser “consumida” crea valor nuevo.

Es por esto que mientras más se usa, más valor genera. Así, mientras más extensa o intensa sea la jornada laboral<sup>7</sup>, más valor se crea. Supongamos, para simplificar, que un capitalista ha arrendado la fuerza de trabajo de un trabajador por un día.

El capitalista puede hacer el uso que quiera de esa fuerza de trabajo dadas las restricciones legales y las del contrato. No hay nada en este intercambio que faculte al trabajador u obligue al capitalista a utilizar la fuerza de trabajo sólo hasta que el trabajador haya creado el valor que equivale a su salario. Muy por el contrario, siempre el capitalista intentará que el uso de la fuerza de trabajo sea lo más extensiva e intensiva posible. Siguiendo con el ejemplo, si la jornada laboral legal es de 8 horas, y el trabajador produce el valor equivalente a su salario en 5, las 3 últimas horas serán ganancias exclusivas para el capitalista. Una ganancia “gratis” para el capitalista que se origina exclusivamente por la existencia de personas que no tienen otra opción que vender su fuerza de trabajo, no poseen medios de producción, y otras, los capitalistas, que concentran la propiedad de los medios de producción. Esta ganancia “gratis” es lo que Marx bautizó como plusvalía<sup>8</sup>, y el proceso explicado anteriormente como extracción de plusvalía<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> Notemos que para generar más valor uno puede hacer que el trabajo dure más horas (jornadas laborales más extensas, trabajo extensivo) o bien hacer que en cada hora de trabajo se cree más valor (mayor productividad, trabajo intensivo).

<sup>8</sup> Notemos que no necesariamente la reducción de la jornada laboral durante la historia ha hecho que disminuyan los montos de la extracción de plusvalía (la explotación capitalista), ya que los aumentos en la productividad, los modos de producción que disciplinan a los trabajadores, la especialización, la tecnología,

## 2.2.2 Los ciclos económicos y sus efectos sobre la distribución del ingreso

La teoría de la plusvalía nos explicaría porqué en forma consistente durante todo el capitalismo quienes han sido dueños de los medios producción acumulan más riqueza y porqué, en general, los trabajadores son pobres o al menos más pobres que los capitalistas. En otras palabras, estaría dando cuenta de porqué en todos los países capitalistas, en mayor o menor medida, la distribución del ingreso es tan desigual.

En general la teoría económica neoclásica parte de la base de que la distribución es desigual y focaliza sus esfuerzos en ver como mejorarla, que efectos tiene esto sobre el resto de la economía y en justificarla, pero nunca en entender porqué se produce<sup>10</sup>.

La explicación que se da generalmente de porqué se justifica la riqueza de los capitalistas es que ellos asumen riesgos. Son ellos los que invierten y no hay certeza de que van a tener utilidades, en cambio los trabajadores tienen su salario asegurado, al menos mientras el capitalista no quiebre.

Este argumento hace sentido aún cuando se concuerde con que la riqueza de ellos proviene del “robo” del esfuerzo de los trabajadores. Aquí uno caería en un debate ético de si es o no correcto que esto suceda, que por lo demás no tiene salida teórica ya que cada posición se sustenta en una serie de creencias éticas, cosmovisiones de mundo, definiciones políticas, etc. Si aceptamos la idea de que la clase capitalista se hace consistentemente más rica, o que al menos las diferencias entre ricos y pobres (siendo los más ricos los capitalistas), tanto a nivel de países como dentro de los países, se han ido acrecentando, o cuando menos no han disminuido como norma general, y si aceptamos que lo que sustenta esto es la extracción de plusvalía, cabría preguntarse que es lo que da a ciertas personas esta posición de privilegio.

---

etc., han hecho que en cada minuto de trabajo se está creando más valor y por lo tanto la fuerza de trabajo se ha utilizado cada vez en forma más intensiva, generando así más plusvalía en cada minuto de trabajo.

<sup>9</sup> Notemos que sólo estamos refiriéndonos a la parte monetaria cuantificable de la extracción de plusvalía, la cual no es necesariamente la más importante para Marx, ni la que tiene los efectos más nefastos sobre la clase trabajadora, pero el análisis de la alienación y la enajenación derivadas de este mismo proceso escapan el alcance de este trabajo.

<sup>10</sup> El porqué de esto da para otro trabajo aparte, pero no podemos dejar de notar la conveniencia para quienes creen, o quieren creer, que vivimos en el mejor de los mundos de no adentrarse en las causas estructurales de este fenómeno.

Según Carlos Pérez Soto "...los capitales iniciales desde los que partió el ciclo de reproducción ampliada fueron obtenidos por la vía del saqueo colonial, el robo, la guerra de conquista, la barbarie armada. Esto no sólo es cierto, y ampliamente documentable desde un punto de vista histórico, sino que también lo es en principio, y de manera esencial. No es pensable en absoluto que una clase de innovadores tecnológicos haya hecho progresar a la humanidad, y a sus propios bolsillos, armados meramente de sus ingenios y el poder de sus palabras.

La implementación de tales ingenios en aparatos productivos eficaces y a gran escala requirió necesariamente de enormes capitales que, históricamente, no se tenían, ni se habían tenido en ninguna sociedad anterior. Los estados, usados en su beneficio, y a través del saqueo colonial, o el saqueo directo y la piratería, aportaron el capital que puso en marcha todos los pomposos orgullos de la modernidad."<sup>11</sup>. Esto es lo que se conoce con el nombre de "acumulación primitiva del capital".

Aunque esto fuese cierto, y yo creo que si lo es (ver capítulo XXIV, tomo primero de "El Capital"), no tendría mucho sentido culpar a los capitalistas actuales por los crímenes de sus antepasados. Se podría argumentar que las barbaries de entonces se justifican por los enormes avances que la sociedad ha conseguido a partir de ellos. Además, cabe resaltarse que no hay ninguna razón teórica que impida que los salarios lleguen a niveles bastante aceptables, que permitan a los trabajadores vivir de manera bastante decente, lo cual es constatable en diversas ramas de la producción más avanzadas y productivas.

Si bien estamos muy lejos de que esto sea generalizado, con dos tercios de la población mundial sumidos en la pobreza, el suponer que algún día subirán los estándares de vida de todos no es teóricamente descabellado, y cada vez menos a medida que aumenta la riqueza mundial<sup>12</sup>.

En otras palabras, no sería necesariamente cierto que el capitalismo estructuralmente produce pobreza absoluta (personas viviendo bajo la línea de pobreza, por ejemplo), pero si relativa (desigualdad en la distribución del ingreso, por ejemplo).

---

<sup>11</sup> "Comunistas otra vez, para una crítica del poder burocrático", Universidad Arcis-Lom Ediciones, 1999.

<sup>12</sup> Extrapolando el argumento, se podría concluir que la riqueza de unos pocos se justificaría por el bienestar de la mayoría, idea que durante los 30 años dorados del capitalismo (1945-1975) no parecía inverosímil, al menos en las economías centrales.

Otras conclusiones se extraerían si uno supusiese que la “acumulación primitiva de capital” se reitera en el tiempo. Si bien los estándares de vida de mucha gente han aumentado en los últimos siglos, no es menos cierto que durante este tiempo nos hemos visto golpeados por numerosas crisis económicas, tanto a nivel global como a nivel local, siendo potencialmente cada vez más generalizadas como consecuencia de la profundización del intercambio mundial y de la globalización financiera.

Cada vez que nos vemos enfrentados a una crisis económica, caen radicalmente los estándares de vida de la gente más pobre y menos calificada. Aumenta el desempleo, tienden a caer los salarios, se pauperiza la condición de los asalariados, con el consiguiente efecto sobre la distribución del ingreso.

Cada vez que los capitalistas se enfrentan a una crisis y tienen una caída en sus ganancias, se sucede un nuevo período de acumulación, con la consiguiente degradación de la condición de los asalariados. Si suponemos que las crisis son estructurales al sistema, como lo han sido hasta ahora y como lo indica el hecho de que no son fácilmente predecibles ni hay recetas para evitarlas o superarlas sin ajustes extremadamente duros para la mayoría de la población, tenemos que concluir que las fases de acumulación capitalista son estructurales al sistema.

Así, el “saqueo” se estaría produciendo recurrentemente, lo cual cambia radicalmente la perspectiva del análisis. Habría que separar entonces entre la extracción de plusvalía absoluta y la extracción de plusvalía relativa.

La primera es la que genera como consecuencia pobreza absoluta, es decir miseria, y es la que ha sido atacada en mayor medida por las fuerzas de izquierda tradicionales<sup>13</sup>.

Por otro lado, la plusvalía relativa es la que genera pobreza relativa, es decir grandes diferencias en los ingresos, pero no necesariamente miseria. Esta si que sería estructural al sistema, pero es mucho más difícil de identificar y de criticar.

Lo que estoy diciendo es que durante los períodos de auge económico del capitalismo, los cuales no tienen precedentes en la historia mundial, es posible y

---

<sup>13</sup> Según nuestro parecer, acá estaría una de las principales razones de porqué la crítica marxista ha ido perdiendo validez. Si uno se dedica a criticar al sistema porque estructuralmente genera miseria, a medida que la miseria disminuye la crítica va perdiendo validez.

probable que se dé el proceso de extracción de plusvalía relativa de la mano de aumentos en los estándares de vida de gran parte de la población, pero cada vez que tenemos una crisis pasamos a la extracción de plusvalía absoluta, la cual genera una y otra vez condiciones de creciente miseria entre los más pobres.

Además, el mismo sistema ha necesitado aumentar los estándares de vida de la población<sup>14</sup> por diversos motivos.

Primero, en un sistema de alta productividad, y por ende de altas tasas de plusvalía, se pueden pagar salarios relativamente altos sin riesgo de que disminuyan mucho las ganancias.

Segundo, se requieren niveles cada vez más elevados de capacitación y destrezas, dada la complejización creciente de la producción, debido al vertiginoso proceso de avance tecnológico, así como trabajadores medianamente motivados y sanos.

Tercero, se requiere que se consuman cada vez más bienes. Sólo mediante un aumento sostenido del consumo agregado es posible el crecimiento de las ganancias capitalistas. Es este aumento del consumo el que permite realizar las ganancias a los productores aumentando la acumulación de capital, y por ende estos requieren que los ingresos de las personas<sup>15</sup>, y por ende su consumo, aumente.

Efectivamente, se pueden encontrar diversos casos en los cuales la extrema pobreza, la miseria, se ha reducido como consecuencia estructural del crecimiento económico, sin mayor intervención de los estados.

Aún cuando la llamada pobreza dura no es superable sólo con el crecimiento, es teóricamente posible y pensable que con adecuadas medidas de focalización, inversión consistente y creciente en capital humano, políticas redistributivas eficientes y por sobre todo con una voluntad política para dirigir fondos hacia los más pobres, en un futuro no demasiado lejano esta pueda ser erradicada. Si fuese

---

<sup>14</sup> De manera más (fordismo) o menos (complejo electrónico) generalizada.

<sup>15</sup> Al menos de las personas integradas al proceso productivo.

así, la crítica al capitalismo de que genera miseria carecería de fortaleza, ya que se podría argumentar que son fallas superables de este sistema<sup>16</sup>.

Personalmente creo que es totalmente pensable un capitalismo medularmente igual al que existe hoy sin que haya miseria. Dada la riqueza mundial, con un poco más de organización de la “sociedad civil” y menos egoísmo e individualismo de la misma, con medidas efectivas de redistribución y con un estado con mayor poder de regulación interna, podrían existir las mismas estructuras de mercado, de competencia, de actividad orientada hacia las ganancias, de una sociedad basada en el trabajo asalariado, de hegemonía de la lógica de acumulación de capital, pero sin miseria material<sup>17</sup>.

## 2.3 BASES CONCEPTUALES

**2.3.1 Ingresos.** Los ingresos, en términos económicos, son todas las entradas financieras que reciben una persona, una familia, una empresa, una organización, un gobierno, etc.

El tipo de ingreso que recibe una persona o una empresa u organización depende del tipo de actividad que realice (un trabajo, un negocio, unas ventas, etc.). El ingreso es una remuneración que se obtiene por realizar dicha actividad.

El ingreso que recibe un trabajador asalariado por su trabajo es el salario. Si ésta es la única actividad remunerada que hizo la persona durante un periodo, el salario será su ingreso total.

Por el contrario, si esta persona, además de su salario, arrienda un apartamento de su propiedad a otra persona, el dinero que le paga esta otra persona por el arriendo también es un ingreso. En este último caso, el salario más el dinero del arrendamiento constituyen el ingreso total. Los ingresos pueden ser utilizados para satisfacer las necesidades.

---

<sup>16</sup> Cabría preguntarse si una organización económica que tuviese como una de sus prioridades erradicar la pobreza seguiría siendo el mismo tipo de capitalismo. En otras palabras, cuanto cambiarían las estructuras económicas y sociales de llevarse a cabo en forma real esta transformación.

<sup>17</sup> La cuestión de la miseria espiritual y psicológica que conlleva un sistema con las características anteriores serán dejadas de lado en este ensayo, pero sin duda afectan en gran medida la calidad de vida de las personas en el mundo capitalista.



**2.3.2 Vigilantes.** El vigilante de seguridad o guardia de seguridad es una persona que ejerce, al servicio de una empresa privada de seguridad, o de manera independiente funciones de vigilancia y custodia de las personas o el patrimonio privado, transporte de fondos en vehículos blindados, y vigila centros privados comerciales.

Se entiende por Vigilante, la persona natural que en la prestación del servicio se le ha encomendado como labor proteger, custodiar, efectuar controles de identidad en el acceso o en el interior de inmuebles determinados y vigilar bienes muebles e inmuebles de cualquier naturaleza, de personas naturales o jurídicas, de derecho público o privado a fin de prevenir, detener, disminuir o disuadir los atentados o amenazas que puedan afectarlos en su seguridad.

**2.3.3 Salario Mínimo, Vital y Móvil.** Es un derecho consagrado por el artículo 53 de la Constitución Nacional.

Mínimo. Significa que es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia por su jornada laboral.

Vital. Quiere decir que debe asegurarle al trabajador la satisfacción de sus necesidades básicas, esto es alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y cobertura previsional.

Móvil. Implica que debe ajustarse periódicamente de acuerdo a las variaciones del costo de la vida.

## **2.4 BASES LEGALES**

**2.4.1 Constitución Política de Colombia.** El artículo 1, consagra el trabajo como uno de los principios fundamentales del Estado Social de Derecho.

Artículo 25, establece que: “El trabajo es un derecho y una obligación social, y goza, en todas sus modalidades, de la protección especial del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Artículo 53, consagra: “La remuneración mínima, vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo”, como uno de los principios mínimos fundamentales de la ley laboral colombiana.

**2.4.2 Código Sustantivo de Trabajo ( Ley 789 de 2002 ).** ARTICULO 5. DEFINICION DE TRABAJO. El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

ARTICULO 127. ELEMENTOS INTEGRANTES. Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

ARTICULO 158. JORNADA ORDINARIA. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.

ARTICULO 159. TRABAJO SUPLEMENTARIO. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.

ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.

1. Trabajo diurno es el comprendido entre las seis horas (6 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).

2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis (6 a.m.)

ARTICULO 161. DURACION. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana...

ARTICULO 163. EXCEPCIONES EN CASOS ESPECIALES. El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 162 puede ser elevado por orden del patrono y sin permiso de la autoridad, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave.

ARTICULO 164. DESCANSO EN LA TARDE DEL SABADO. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por una hora, bien por acuerdo entre las partes o por disposición del reglamento de trabajo, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso en la tarde del sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTICULO 165. TRABAJO POR TURNOS. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTICULO 166. TRABAJO SIN SOLUCION DE CONTINUIDAD. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 162, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) en los días hábiles de la semana.

ARTICULO 167. DISTRIBUCION DE LAS HORAS DE TRABAJO. Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.

ARTICULO 168. TASAS Y LIQUIDACION DE RECARGOS.

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.
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 ninguno otro.

ARTICULO 169. BASE DEL RECARGO NOCTURNO. Todo recargo o sobre-remuneración por concepto de trabajo nocturno se determina por el promedio de la misma o equivalente labor ejecutada durante el día. Si no existiere ninguna actividad del mismo establecimiento que fuere equiparable a la que se realice en la noche, las partes pueden pactar equitativamente un promedio convencional, o tomar como referencia actividades diurnas semejantes en otros establecimientos análogos de la misma región.

ARTICULO 170. SALARIO EN CASO DE TURNOS. Cuando el trabajo por equipos implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas compensen los recargos legales.

Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO 1o. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1o. de abril del año 2003.

PARÁGRAFO 2o. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

### **2.4.3 Jurisprudencia**

**Sentencia T-011/98.** Uno de los eventos que la jurisprudencia, basada en la Constitución, ha admitido como susceptibles de amparo es el de afectación del mínimo vital del accionante o de su familia, a partir del acto u omisión sobre el cual debe recaer una determinación judicial de efecto inmediato que paralice la vulneración de los derechos fundamentales en juego.

Para la Corte el mínimo vital garantizado como derecho inalienable de todo trabajador, está constituido por los requerimientos básicos indispensables para asegurar la digna subsistencia de la persona y de su familia, no solamente en lo relativo a alimentación y vestuario sino en lo referente a salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente, en cuanto factores insustituibles para la preservación de una calidad de vida que, no obstante su modestia, corresponda a las exigencias más elementales del ser humano. En otros términos, el mínimo vital, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 1, 2, 5, 25 y 53 de la Constitución, incorpora un componente social que obliga al Estado a considerar a la persona en su plena dimensión, no sólo material sino espiritual, cuya subsistencia digna no se agota en la simple manutención, mediante el suministro de alimentos, sino que involucra todas las necesidades inherentes a su condición de ser humano, inserto en la familia y en la sociedad.

La vivienda digna hace parte sin duda del aludido concepto, especialmente si se tiene en cuenta su importancia para la preservación del entorno familiar en su esencia y con miras a la realización de los derechos fundamentales de los niños.

En tal sentido, cabe reiterar lo expuesto en Sentencia T-426 del 24 de junio de 1992 (M.P.: Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz), en la que se dijo:

"El Estado social de derecho exige esforzarse en la construcción de las condiciones indispensables para asegurar a todos los habitantes del país una vida digna dentro de las posibilidades económicas que estén a su alcance. El fin de potenciar las capacidades de la persona requiere de las autoridades actuar efectivamente para mantener o mejorar el nivel de vida, el cual incluye la alimentación, la vivienda, la seguridad social y los escasos medios dinerarios para desenvolverse en sociedad.

Toda persona tiene derecho a un mínimo de condiciones para su seguridad material. El derecho a un mínimo vital - derecho a la subsistencia como lo denomina el peticionario-, es consecuencia directa de los principios de dignidad humana y de Estado Social de Derecho que definen la organización política, social y económica justa acogida como meta por el pueblo de Colombia en su Constitución.

Este derecho constituye el fundamento constitucional del futuro desarrollo legislativo del llamado "subsidio de desempleo", en favor de aquellas personas en capacidad de trabajar pero que por la estrechez del aparato económico del país se ven excluidos de los beneficios de una vinculación laboral que les garantice un mínimo de condiciones materiales para una existencia digna. (...)

**Sentencia C-038/04.** "34- En tal contexto, la ampliación de la jornada diurna de las 6PM a las 10PM (art. 25) fue justificada como una medida que permite que ciertos sectores de la economía, en especial las empresas comerciales y de servicios, puedan ampliar sus jornadas de trabajo, sin recargos por trabajo nocturno, con lo cual se estimula una mayor ocupación laboral en esos sectores. "

"La reducción de los recargos en festivos (art. 26) tiene un propósito semejante, pues busca permitir una mayor flexibilidad a las empresas, sin que dicha flexibilidad se traduzca en recargos salariales, con lo cual se considera que se fomenta el empleo en esos sectores. Estas medidas se ven complementadas por la introducción de la jornada laboral flexible (art. 51) que permitiría a las empresas, de común acuerdo con sus trabajadores, organizar turnos de trabajo, que flexibilicen la producción y reduzcan los costos, con lo cual las empresas pueden tornarse más competitivas y pueden contratar nuevos empleados".

“40- La Corte encuentra que la ampliación de la jornada diurna es proporcionada y respeta los límites impuestos por la Constitución. Así, en todo caso, la norma mantiene la protección contra el trabajo nocturno, pues preserva los recargos nocturnos. La disposición amplía el entendimiento de la jornada ordinaria o diurna, pero lo hace respetando los mínimos constitucionales sobre qué es trabajo nocturno. Así, la Carta no trae una definición explícita de qué se entiende por jornada nocturna, por lo que en este punto resultan imprescindibles los convenios de la OIT, puesto que ellos traen definiciones de trabajo nocturno.

Así, el Convenio No 41 de 1934 sobre trabajo nocturno de mujeres, define la noche como el “período de once horas consecutivas, por lo menos, que comprenderá el intervalo que media entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana” (art. 2-1) En el mismo sentido, el Convenio No 89 de 1948, que revisa las normas sobre trabajo nocturno de mujeres, señala que la “noche comprende “un período de once horas consecutivas, por lo menos, que contendrá un intervalo, fijado por la autoridad competente, de por lo menos siete horas consecutivas, comprendido entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana. (art. 2º).” Por su parte, el Convenio 79 de 1946 sobre trabajo nocturno de menores, al hablar de los trabajadores de más de 14 años, entiende como trabajo nocturno aquel que se desarrolla “entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana” (art 3.1). Todas estas definiciones internacionales muestran que el artículo 25, que establece que la noche para efectos laborales va de las 10PM a las 6 AM, si bien amplió la noción de jornada diurna, con lo cual disminuyó los recargos, lo hizo dentro de los límites constitucionales”.

“41- En forma semejante, las normas sobre recargo por festivos (art 26) o de flexibilización de la jornada de trabajo (art. 51) se mantienen dentro de los límites constitucionales. Así, la Constitución protege el derecho al descanso de los trabajadores, y por ello impone una jornada máxima de trabajo y períodos diarios y semanales de descanso (CP art 53). Por su parte, el artículo 7-d del PIDESC y el artículo 7 literales g y h del Protocolo de San Salvador señalan que las condiciones de trabajo compatibles con la dignidad humana incluyen el derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Pero la propia Carta no define la jornada máxima de trabajo ni los períodos de descanso, por lo que en este aspecto resultan imprescindibles nuevamente los convenios de la OIT, que recogen los estándares jurídicos mínimos de nuestro tiempo en esta materia. Ahora bien, según el convenio No 1 de 1919 sobre horas de trabajo en la industria, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, lo cual implica obviamente

un día de descanso. Pero el Convenio autoriza una flexibilización de la regla estricta de 8 horas por día, pues establece que si los trabajos se efectúan por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana. A su vez, el descanso semanal se hace explícito en el Convenio 14 de 1921 sobre el descanso semanal, que establece que todo el personal empleado en cualquier empresa industrial, pública o privada, o en sus dependencias, deberá disfrutar, en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas.

Esa armonización entre los límites de la jornada de trabajo y la flexibilización que puede ser recomendable en ciertos procesos económicos es también señalada en el Convenio 30 de 1930 sobre las horas de trabajo en comercio y oficinas, el cual señala que las horas de trabajo “no podrán exceder de cuarenta y ocho por semana y ocho por día” pero precisa que éstas “podrán ser distribuidas de suerte que el trabajo de cada día no exceda de diez horas”.

En ese sentido, la Corte concluye que los artículos 26 y 51 respetan esos mínimos constitucionales pues mantienen los límites de las 8 horas diarias y 48 horas por semana, reconocen la obligación del descanso semanal, y establecen los correspondientes recargos en trabajos por festivos y dominicales”.

**Sentencia C-257 de 2008.** La Corte Constitucional sentenció recientemente la constitucionalidad de la reforma laboral (Ley 789 de 2002), al considerar que los nuevos alegatos sobre “incumplimiento de sus expectativas” ya habían sido analizados en la sentencia C-038 de 2004. Así, la sentencia C-257 de 2008 habrá de tener importancia histórica, pues allí se han clarificado al menos tres aspectos centrales de los arreglos laborales a nivel de las instituciones del Estado.

En primer lugar, se ha ratificado la existencia de jurisprudencia en materia laboral (“cosa juzgada”), por encima de las pretensiones de algunos magistrados que imaginaron el nacimiento del exabrupto de la “jurisprudencia temporal” ó de la “cosa juzgada temporal”.

En segundo término, se ha dejado clara la pertinencia de la rama Legislativa por encima de la Rama Judicial a la hora de entrar a corregir las leyes de la República, cuando quiera que éstas no estén a la “altura de lo esperado”. Así, el activismo de la Corte y sus pretensiones de Co-Legislador, al menos en esta ocasión, han dado



paso a la separación de poderes. Y, en tercer lugar, se ha puesto de presente la constitucionalidad de leyes que miran el bienestar colectivo, por encima del individual, llegando a concluir que las prestaciones salariales bien pueden reducirse (aun en las contrataciones vigentes). Esto para salvaguardar la generación de nuevos puestos de trabajo.

**2.4.4 Concepto No. 4398.** emanado de por el Procurador Edgardo Maya Villazon 18 de octubre de 2007.

De conformidad con las conclusiones extraídas del contexto cognoscitivo allegado a la presente causa se concluye que las normas parcialmente acusadas, que tenían en principio como finalidad promover el empleo y el crecimiento económico, resultaron inadecuadas porque no lograron incentivar la creación de puestos de trabajo como preveía, constituyéndose, entonces, en normas que van en detrimento de los derechos mínimos fundamentales de quienes se encuentran empleados, pues en lugar de permitir la mejora de los trabajadores y la reducción del desempleo, su calidad de vida se disminuyó mediante la reducción y el desconocimiento de mínimos, que venían siendo reconocidos por las normas anteriores que fueron derogadas por las ahora examinadas, tales como:

La supresión de las horas extras,  
El recargo nocturno,  
El pago triple de los dominicales y festivos  
Y las indemnizaciones por despidos sin justa causa.

Recortes éstos que generan un detrimento de la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias, toda vez que las retribuciones que venían obteniendo los trabajadores por tales conceptos constituyen salario según el artículo 127 del Código sustantivo del trabajo.

### **3. DISEÑO METODOLÓGICO**

#### **3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Por la connotación del trabajo, se trata de una investigación socio-jurídica, de tipo monográfico-descriptivo. Es de carácter socio-jurídica, por el análisis que se efectúa de los ingresos que perciben actualmente los trabajadores del sector de la vigilancia en Cúcuta de acuerdo a la Ley 789 de 2002 y la afectación que esta reforma les produjo.

Así mismo, es monográfico – descriptivo, ya que se describen las situaciones encontradas a través de los instrumentos que se aplicarán al grupo de trabajadores del sector de la vigilancia en el municipio de Cúcuta.

#### **3.2 FUENTES DE INFORMACIÓN**

**3.2.1 Fuentes Primarias.** Estarán conformadas por cincuenta (50) personas pertenecientes a algunas empresas de vigilancia que funcionan en la ciudad de Cúcuta, como son Vigilancia Privada Vipricar, Seguridad Privada Capricornio Ltda., Seguridad y Vigilancia Colombia Sevicol Ltda., Eagle American de Seguridad Ltda.

**3.2.2 Fuentes Secundarias.** Comprenderá la información documental suministrada por la Universidad Nacional de Colombia, Universidad de Los Andes, Universidad Externado de Colombia, el Departamento Nacional de Planeación, entre otras entidades e instituciones.

#### **3.3 TECNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCION DE INFORMACION**

La información es recopilada a través de fichas bibliográficas – conceptuales y un cuestionario estructurado tipo entrevista.

### **3.4 TECNICAS DE ANALISIS DE INFORMACION**

Una vez recolectada la información, se hace un análisis del mismo, para lo cual se tabula la información y se hacen sus respectivas gráficas.

## 4. LA REFORMA LABORAL COLOMBIANA

### 4.1 COMPONENTES DE LA LEY 789 DE 2002

Como una fórmula para aumentar la generación de empleo y reducir los costos laborales, la nueva ley laboral (789/02) planteó: promoción del empleo, protección frente al desempleo, cambios en la relación laboral, reforma al régimen de las Cajas de Compensación Familiar y modificaciones al contrato de aprendizaje<sup>18</sup>.

Respecto de los cambios en la relación laboral, modificó la jornada laboral en dos sentidos; de un lado en cuanto a la flexibilización y de otro, dirigido a la ampliación de la jornada diurna. Incorporó la disminución del 25% en el pago de los recargos por trabajar durante los domingos y/o festivos.

#### 4.1.1 Adecuación de la Legislación Laboral

**Ampliación Jornada.** El artículo 25 de la ley 789 de 2002 que modificó el artículo 168 del Código Sustantivo de Trabajo, establece una ficción legal según la cual ciertas horas naturalmente nocturnas se tendrán jurídicamente como diurnas para los efectos de la jornada laboral. Con la norma anterior se consideraba trabajo diurno (o trabajo ordinario, como lo denomina la ley) aquel realizado entre las seis de la mañana y las seis de la tarde, la reforma introducida entiende por trabajo ordinario aquel comprendido entre las seis de la mañana y las diez de la noche. A su vez, se entenderá por jornada laboral nocturna la realizada entre las diez de la noche y seis de la mañana.

La importancia de la diferenciación entre trabajo ordinario y trabajo nocturno se traduce en el establecimiento de un mayor pago de la jornada nocturna, dado el sacrificio al tiempo de descanso. La legislación laboral colombiana establece un recargo del 35% al trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno; y, otro recargo del 25% para el trabajo extra diurno.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> CONTRALORÍA General de la Nación. Op. Cit P. 19

<sup>19</sup> CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Artículo 168.

Con la ampliación de la jornada diurna los recargos serán aplicables a menos horas, entonces el pago por el trabajo nocturno será aplicable cuando la jornada ordinaria se realice entre las 10 de la noche y las seis de la mañana - antes era aplicable también al realizado entre las 6 p.m. y las 10 p.m.-, al igual que el trabajo extraordinario nocturno, mientras que el pago de horas extras diurnas se causará cuando se labore entre las seis de la mañana y las diez de la noche.

**Cambio de Remuneración, Dominicales y Festivos.** Con la ley en estudio se reformó el artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo, según el cual en el evento del trabajo dominical la trabajadora o el trabajador tenía derecho al pago de un día de salario normal con un recargo del 100%. La reforma disminuye el recargo por trabajo en día de descanso obligatorio al 75%.

Con la norma anterior del Código Sustantivo del Trabajo se reconocía el llamado pago del “triple dominical”, según el cual la trabajadora o trabajador tenía derecho al pago de un día de descanso por haber laborado jornada completa, al pago del recargo por laborar en día destinado naturalmente para el descanso (domingo o festivo) y al pago del día que trabajo; así, una persona que antes recibía 300% por trabajar durante un día domingo o festivo, hoy recibirá el 275%.

Esta disminución en el pago de domingos y festivos claramente afecta a las personas que trabajan durante estos días en la búsqueda de una mayor cantidad de ingresos para satisfacer sus necesidades.

**Jornada Laboral Flexible.** La reforma derogó las restricciones contenidas en la Ley 50 de 1990 en lo que se refiere al número de horas de la jornada laboral, en este sentido, se conservan los turnos sucesivos para jornadas de 6 horas diarias y 36 horas semanales que se habían creado con la ley anterior, pero la aplicación de esta regulación no está limitada a las nuevas empresas, como lo establecía la norma anterior, sino que se extiende a las empresas antiguas.

Adicionalmente, las partes del contrato laboral podrán acordar una jornada de 48 horas distribuible en máximo seis días a la semana<sup>20</sup>, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana, oscilando entre un mínimo de cuatro horas y un máximo de diez, sin que haya lugar al reconocimiento de ningún recargo por trabajo suplementario, dentro de la jornada ordinaria.

---

<sup>20</sup> LEY 789 DE 2002, artículo 51, literal d

### Cuadro 1. Aplicación Ley 789 / 02

(Salario mínimo 2008)

Salario diario	\$ 461.500 / 30	\$15.383,33
Hora ordinaria	\$ 15.383,33 / 8	1.922,91
Trabajo nocturno	1.922,91* 1,35	2.595,92
Hora extra diurna	1.922,91* 1,25	2.403,63
Hora extra nocturna	1.922,91* 1,75	3.365,09
Hora ordinaria dominical o festivo	1.922,91* 1,75	3.365,09
Hora extra diurna en dominical o festivo	1.922,91* 2,0	3.845,82
Hora extra nocturna en dominical o festivo	1.922,91* 2,5	4.807,27

**Fuente: Alumnas Investigadoras, 2008.**

## **5. LAS NUEVAS CONDICIONES DE TRABAJO EN COLOMBIA, SEGÚN LA REFORMA LABORAL 789 de 2002**

Los trabajadores en Colombia deben tener en cuenta la nueva reforma a la legislación laboral que entró en vigencia a través de la Ley 789 de 2002. A partir de ella se modifica el pago de horas extras con recargo nocturno, los dominicales y festivos, la compensación de las vacaciones y la forma en que serán liquidados en caso de ser despedido injustificadamente si tiene un contrato a término indefinido.

### **5.1 DISMINUYE EL PAGO DEL RECARGO NOCTURNO**

Las nuevas disposiciones legales también otorgan la posibilidad de que se concerté con la empresa la distribución de las horas de trabajo diarias sin que estas sean inferiores a cuatro ni superiores a diez, eso sí cumpliendo un mínimo de 48 semanales.

Teniendo en cuenta estas precisiones, como trabajador debe considerar los siguientes aspectos:

- A pesar de la ampliación de la jornada, en ningún caso debe trabajar más de 10 horas diarias.
- En el periodo comprendido entre las 6:00 p.m y las 10:00 p.m, dejará de percibir ingresos adicionales por recargo nocturno. En esa medida, si ha completado el número de horas diarias de trabajo y labora en ese lapso sólo le pagarán horas extras.
- Si se trabaja entre 10:00 pm y las 6:00 a.m se le pagará el recargo por trabajo nocturno.
- Se puede acordar con el empleador la distribución de las 48 horas de trabajo semanales entre cuatro y diez horas de trabajo diarias.

## 5.2 PAGO DE DOMINICALES Y FESTIVOS

Tenga en cuenta que desde el 2003 el pago de recargos por trabajo en días dominicales y festivos no es el mismo. Si antes recibía dos salarios diarios por laborar en estos días, ahora sólo recibirá 1,75.

En tiempos de pluralismo ideológico y religioso la nueva ley trae una variación importante: si por razón de sus convicciones quiere que el día domingo no sea el de descanso, puede negociar con su patrono para que este pueda tomarse el sábado.

La nueva reglamentación contempla que si una persona trabaja regularmente más de dos domingos al mes esta labor de considerará como "trabajo habitual". De esta forma, el empleado debe contemplar los siguientes aspectos:

- El recargo que se recibía por trabajar un domingo o festivo se disminuye en un 25%. Es decir, si el salario diario es de \$40.000, y labora este día, no recibirá \$80.000 sino \$70.000.
- El recargo se paga completo si trabaja ocho horas, sin embargo, si no es así, se le pagará proporcional al tiempo laborado.
- Si acuerda con su empleador que el día de descanso sea el sábado, y se ve obligado a trabajar en ese día, el recargo es el mismo que en un dominical o festivo.



## **6. IMPACTOS DE LA REFORMA LABORAL EN EL SECTOR DE LA VIGILANCIA**

La ley 789/2002 se orientó a flexibilizar el mercado laboral, aumentando la duración de la jornada diurna y disminuyendo los recargos por concepto nocturnos, dominicales, festivos y horas extras. Uno de los objetivos enunciado por el gobierno al proponer la reforma, era el de incrementar el empleo formal, es decir empleo de buena calidad.

La legislación en Colombia establece que la jornada laboral está pactada en 48 horas semanales, es decir 8 horas diarias laboradas en 6 días. En los empleos donde se labora por turnos, los horarios son de 6:00 am a 2:00 pm, de 2:00 pm a 10:00 pm y de 10:00 pm a 6:00 am.

En el sector vigilancia y seguridad privada “el 85% del personal empleado...labora bajo el sistema de turnos (80% vigilantes, 3.5% supervisores, 1% guías caninos y 0.5% operadores), el 15% restante corresponde al personal administrativo, coordinadores, instructores y escoltas que por lo general no son sometidos a turnos rotativos.” (Bermúdez, 2006).

El sector tiene varias particularidades, entre las que encontramos que los turnos a los que se someten los empleados del sector, en la mayoría de los casos exceden las 8 horas diarias. Lo normal es encontrar turnos de 12 horas, por lo general de 6:00 a 6:00, con un día de descanso a la semana.

Dado el carácter especial del trabajo de los vigilantes, podemos decir que el sector tuvo un gran impacto a causa de dos de las medidas implementadas en la ley 789; la ampliación de la jornada diurna y la disminución en el recargo nocturno.

El salario mínimo es la cantidad de dinero que por ley establece el gobierno anualmente, como contraprestación por una labor prestada, que debe ser suficiente para que el trabajador de satisfacción a sus necesidades básicas y las de su grupo familiar.

Se entienden como necesidades básicas las de orden material como alimentación, vivienda, vestuario, educación para sus hijos y para el propio trabajador. Pero además este tiene otras necesidades que se desarrollan en el ámbito de lo social, lo cultural y lo espiritual, en la perspectiva de crecimiento como ser humano, que cumplirlas tiene un costo económico que debe ser incluido en la capacidad de cobertura del salario mínimo.

Como parte de la difícil realidad que viven los trabajadores colombianos, que devengan, uno o dos salarios mínimos mensuales para poder satisfacer sus necesidades básicas, acudían antes de la reforma desarrollada por la ley 789 de 2002 a aumentar un poco sus ingresos económicos prolongando su jornada de trabajo después de las seis de la tarde, en busca de que el incremento económico reconocido por la ley laboral a los trabajadores por razón de la jornada nocturna que se iniciaba pasadas las seis de la tarde, o, los pagos por las jornadas de dominicales y festivos así lo permitía

La ponencia estudiada por la Sala Plena de la Corte Constitucional, en consonancia con el concepto de la Procuraduría, certifica que los cambios introducidos en la ley laboral en materia de horas extras, nocturnas y dominicales, así como los nuevos porcentajes por la terminación unilateral de los contratos de trabajo sin justa causa, han sido nocivos para la economía, pues no han probado que son eficaces para crear empleo.

En cambio sí es evidente que afectaron la calidad de vida de los trabajadores en general y, de manera particular, lo hicieron con el gremio de la celaduría.

Los efectos de la reforma se pueden ver a continuación:

## **6.1 EXTENSIÓN DE LA JORNADA DIURNA**

**6.1.1 Pérdida de Ingresos en el Recargo Nocturno.** Para poder calcular los impactos en la pérdida de ingresos de los trabajadores del sector vigilancia, se usó una simulación basada en los siguientes puntos:

- Según información del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) el salario mensual de un vigilante es de 1.55% salarios mínimos, Lo que en pesos al año 2008 sería \$ 705.425,00

- Sin embargo, de este salario 30% son recargos por horas extras, nocturnos, dominicales y festivos.
- Por esto, el cálculo para el salario está hecho sobre el 70% del salario reportado por el SENA.
- Si dividimos este salario por 30 días en turnos de 8 horas tenemos el valor de cada hora trabajada.
- El valor del recargo nocturno es de 35%, el cual al ser multiplicado por las cuatro horas, genera la pérdida diaria por recargo nocturno.
- Si se multiplica por 6 días a la semana y por el número de semanas al año que labora un vigilante en el horario nocturno (26), tendríamos las pérdidas de ingresos de dicho trabajadores en un año.

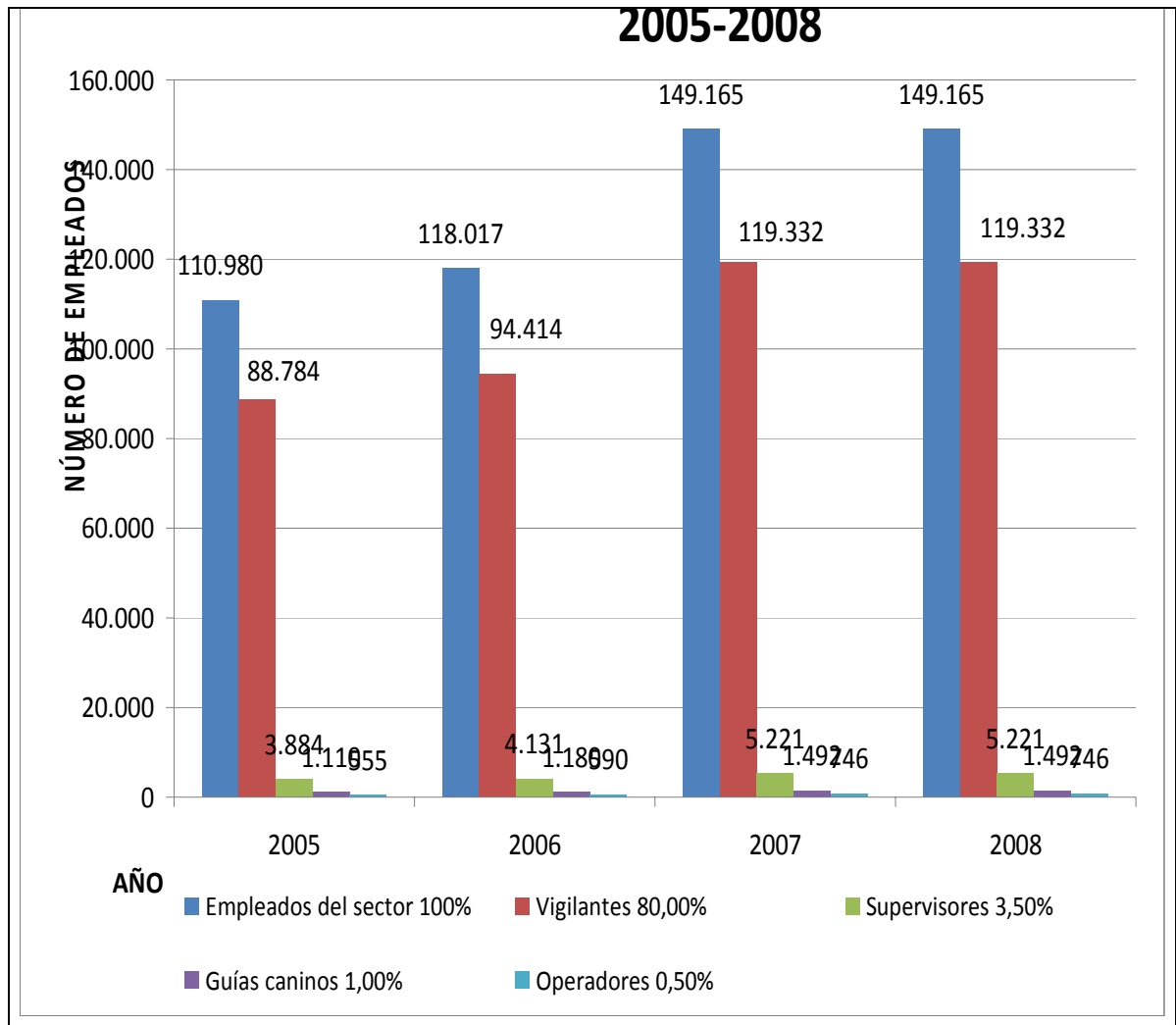
**Cuadro 2. Pérdida de Ingresos por Recargo Nocturno Pesos corrientes de 2008**

Promedio salario mensual vigilantes (2008)		\$ 461.500
Valor hora	240	\$1.922,91
Valor recargo nocturno	35%	\$673.01
4 horas sin recargo (673.01 * 4)	4	\$2692.04
1 semana sin recargo / Empleado	6	\$16.152,24
1 año sin recargo / Dos turnos	26	\$419.958,24

**Fuente: Alumnas Investigadoras, 2008.**

Así, un trabajador dejó de recibir en promedio \$ 419.958,24 en el año 2008 ( cuadro 2 ), por el concepto de recargos nocturnos. Los datos proporcionados por la Superintendencia de Vigilancia Privada (SVSP) y el SENA indican que para el año 2008 del número de empleados del sector son 149.165, de los cuales el 80 % de estos son vigilantes.

**Gráfico 1. Empleados del sector vigilancia 2005-2008.**



**Fuente: SVSP y SENA**

Si multiplicamos la pérdida por vigilante que es de \$419.958,24 por el número de vigilantes en 2008(119.332), tendríamos que para dicho año éstos trabajadores tuvieron una pérdida agregada cercana a los \$50.114.456,7 millones de pesos.

Si se realiza el cálculo para los años de vigencia de la reforma, aclarando que el cálculo se ha hecho con el salario mínimo para cada año, con el número de empleados reportado por la SVSP para cada año, y que el agregado está en pesos constantes de 2008<sup>21</sup>, podemos llegar a que la pérdida sólo por el recargo

<sup>21</sup> La cifra para 2006 se deflactó con la inflación objetivo para este año. Además se tomó para 2006 la misma cifra de vigilantes reportada para 2005.

nocturno para los trabajadores del sector entre el 2003 y el 2008 es de \$262.500.000 millones.

**6.1.2 Pérdida de ingresos por horas extras nocturnas.** La extensión de la jornada diurna también afectó a los trabajadores en el ingreso percibido en los recargos por horas extras. El recargo diurno por hora extra es de 25% sobre el valor de cada hora extra laborada, y si es nocturno el recargo es del 75% por cada hora extra laborada.

“Colombia ratificó el Convenio 1 de la O I T y en virtud de ello se acoge a la duración de la jornada máxima legal de 8 horas diarias y 48 horas a la semana, con un día de descanso remunerado cada semana, para exceder la duración de la jornada máxima legal, el empleador debe obtener una autorización del Ministerio de la Protección Social, el cual será concedido para laborar máximo 2 horas extras diarias (10 horas en un día) y 12 extras a la semana”<sup>22</sup>.

Sin embargo, lo más usual es encontrar que en el sector de la vigilancia y seguridad privada los turnos son de 12 horas diarias, lo que nos hace pensar que para los puestos de trabajo con servicio de vigilancia de 24 horas, se contrata a dos personas y una persona adicional que releva a uno de los trabajadores cada vez que alguno de ellos decide tomar su descanso semanal.

“Este tipo de turnos se realizan con la aquiescencia de los trabajadores quienes saben que van a recibir un mayor ingreso debido al mayor número de horas extras laboradas, dentro de este sector también es frecuente encontrar que el trabajador labora 24 horas y descansa otras 24 al día siguiente, con el agravante que no le pagan ninguna hora extra, bajo el entendido que se le está otorgando un descanso remunerado de 24 horas que compensa la extenuante jornada cumplida. Si en estos casos se cumpliera la ley, al menos en cuanto al pago, sería para el empleador un turno de trabajo bastante costoso en la medida que sólo 8 horas corresponderían a trabajo ordinario y las otras 16 tendrían que llevar el sobrecargo por ser horas extras”<sup>23</sup>.

Continuando con la convención hasta aquí seguida y si tomamos diferencia del recargo en horas extras que antes eran nocturnas y ahora son diurnas, podemos ver que hay un ahorro de \$961,46 por hora extra trabajada de 6-10 PM. Si hacemos el cálculo basado en la anterior metodología, podemos ver que solo para

---

<sup>22</sup> *Ibíd.*

<sup>23</sup> *Ibíd.*

los vigilantes, la pérdida de ingresos para el año 2008 supera los \$66.000 millones de pesos.

Asimismo si sumamos todas las pérdidas de los trabajadores del sector que trabajan en turnos rotativos, esta suma daría \$250.251.717.798 para el periodo 2003-2008.

**Cuadro3. Pérdida de Ingresos por Horas Extras que entran en la Jornada Diurna**

**(Pesos corrientes de 2008)**

Promedio salario mensual 2008		\$461.500
Valor hora	240	\$1.922,91
Valor hora extra diurna (HEXD)	1,25	\$2.403,63
Valor hora extra nocturna (HEXN)	1,75	\$3.365,09
Diferencia entre HEXD y HEXN		\$961,46
4 HEXD en vez de 4 HEXN	4	\$3.845,84
1 semana con HEXD en vez de HEXN / trabajador	6	\$23.075,04
1 año con HEXD en vez de HEXN / trabajador	26	\$553.800,96
Agregado de los vigilantes sin HE		\$66.086.176.159

**Fuente: Alumnas Investigadoras, 2008.**

**6.1.3 Reducción del Recargo de Dominicales y Festivos.** “En cuanto a los descansos la ley establece que el empleador debe conceder un descanso dominical remunerado a todos los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios todos los días de la semana no falten al trabajo. En caso que el trabajador deba laborar el domingo, se le concederá el descanso remunerado en otro día de la semana siguiente<sup>24</sup>”.

Actualmente por trabajar un día festivo, la ley tiene estipulado que el trabajador recibe un recargo adicional del 75% sobre el valor del salario ordinario, monto que

<sup>24</sup> *Ibíd.*

fue modificado con la ley 789 puesto que antes de la entrada en vigencia de la ley el recargo era del 100%.

Si continuamos con nuestra metodología, podemos ver la diferencia que hay entre el recargo cuando era del 100% (antes de la reforma) y cuando este es del 75% (después de la reforma). La diferencia es de \$3.845,82 por turno dominical o festivo laborado. Si multiplicamos esta cifra por 4 domingos al mes y por 12 meses del año tenemos el cálculo para dominicales. Asimismo, debemos agregar los 18 festivos que Colombia tiene al año por ley.

Bajo este análisis, se puede decir que el ahorro que tienen los empresarios por cada puesto de trabajo que se labore el domingo y festivo, es de \$ 253.824,12 para el año 2008. Se puede hacer el supuesto de que cada trabajador solo labora la mitad de los dominicales y festivos. Si sumamos esta cifra para el universo de empleados del sector que debe cubrir estos puestos, la pérdida para los trabajadores en 2008 asciende a los \$ 30.289.339.887,84.

Sumando los resultados de todas estas medidas que afectan a los trabajadores, es decir, extensión de la jornada diurna y recargos de dominicales y festivos laborados, tendríamos que cada vigilante perdió para 2008 en promedio \$1.227.583,32. (Cuadro 3).

#### **Cuadro 4. Pérdida de ingresos por recargos dominicales y festivos .**

##### **Pesos corrientes de 2008**

Promedio salario mensual 2008		\$461.500
Valor hora	240 30 días*8h	\$1.922,91
Valor 8 horas dominicales 100%	8	\$15.383,28
Valor 8 horas dominicales 75%	8	\$11.537,46
Diferencia antes y después reforma	2	\$3.845,82
4 domingos al mes	4	\$15.383,28
1 año con 75% en vez de 100%	12	\$ 184.599,36
18 festivos según calendario o vigente	18	\$ 69.224,76
Total perdida por dominicales y festivos en o 2008		\$ 253.824,12

**Fuente: Alumnas Investigadoras, 2008.**

“Evidentemente, como lo manifestaba el Presidente del Sindicato Asovig... después de la reforma laboral, un vigilante está recibiendo unas sumas salariales similares a las que tenían hace cinco años, además, ha sido frecuente encontrar que a los trabajadores que hacen parte de una organización sindical les programan turnos en los que no tiene posibilidad de devengar recargos nocturnos, horas extras ni dominicales, generando con ello un factor de discriminación laboral y de detrimento de las condiciones de trabajo<sup>25</sup>”.

---

<sup>25</sup> *Ibíd.*



## 7. CALIDAD DE EMPLEO EN EL ACTUAL RÉGIMEN LABORAL

Aunque la obligación por parte del empleador es la de programar jornadas de trabajo siempre respetando los acuerdos de la OIT, el sector de la vigilancia y seguridad privada va en contravía de estos acuerdos.

Es de esperar que el rendimiento de un trabajador que está expuesto a largas jornadas laborales tenga un rendimiento mucho menor dados los extenuantes horarios. “Para el caso del sector de vigilancia, pretender que un trabajador con un turno de 24 horas, esté despierto, interesado y atento después de llevar 10, 12, 15, 20 horas “laborando” es absurdo, pues de personas exhaustas y fatigadas lo único que puede esperarse es bajo rendimiento y desconcentración”<sup>26</sup>.

Así, los excesos en las jornadas laborales inciden en la salud de los trabajadores quienes al no descansar lo suficiente y al no compartir tiempo con sus familias comienzan a presentar una serie de síntomas fuertemente relacionados con el estrés y el agotamiento.

Esto sin sumar casos particulares en los cuales los vigilantes no tienen acceso a servicios fundamentales en su puesto de trabajo como lo es un baño. Así, la ausencia del trabajador por unos minutos de su puesto de trabajo puede llevar al despido del mismo.

Además de las malas condiciones laborales, las empresas también abusan de su posición. Es así como en las quejas presentadas por trabajadores de vigilancia ante el Consultorio Jurídico de la Universidad Externado de Colombia se afirma que las empresas de vigilancia exigen a los trabajadores tener el SISBEN para que sea el Estado quien atienda los problemas de salud y la empresa evadir así esa responsabilidad, incluso se habla de la exigencia de un seguro funerario.

Asimismo la capacitación de los nuevos empleados debe ser gratuita y aunque la norma legal establece que los cursos de formación deben ser ofrecidos con cargo a la empresa, existe evidencia de que todas las empresas exigen al aspirante pagar de sus recursos (de desempleado), el costo de los cursos.

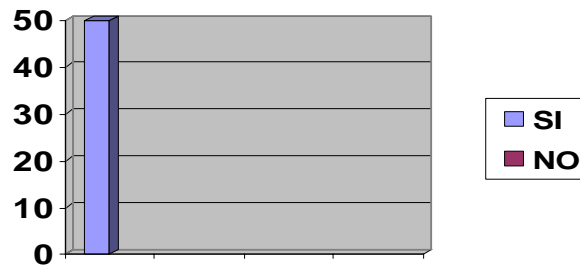
---

<sup>26</sup> *Ibíd.*

Y cuando la capacitación es ofrecida por la empresa, frecuentemente se imparte en vacaciones afectando el derecho legal al descanso y por ende la calidad del trabajo; y adicionalmente los certificados que cada empresa expide al término de los cursos de capacitación, no son reconocidos por las demás empresas, con lo cual se bloquea la posibilidad de que el trabajador pueda cambiar de empleador, y si cambia, no logra el reconocimiento de la capacitación recibida.

## 8. REPRESENTACION GRAFICA Y ANALISIS LOGICO DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.

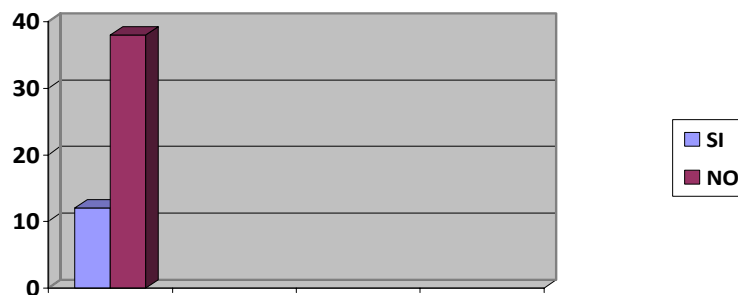
Gráfico 2. ¿Laboraba como vigilante desde antes del 2002?



Fuente: Diana Carolina Vega Chaparro, Ana Carolina Aristizabal Olaya, Gloria Inés García Figueroa. 2008

La encuesta fue aplicada aleatoriamente a trabajadores del sector de la vigilancia privada en San José de Cúcuta, encontrando en los encuestados un 100% de los vigilantes, que se encontraban laborando desde antes de la vigencia de la ley 789/02.

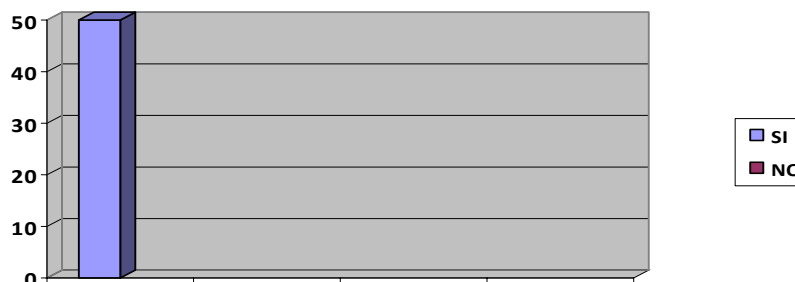
Gráfico 3. ¿Alguna vez ha visto su contrato de trabajo?



Fuente: Diana Carolina Vega Chaparro, Ana Carolina Aristizabal Olaya, Gloria Inés García Figueroa. 2008

En la grafica se puede deducir que los trabajadores del sector de la vigilancia privada en San José de Cúcuta, responden a esta pregunta alrededor de un 75% no haber observado nunca ese documento, demostrándose así la falta de garantías esenciales a estas personas por parte de sus empleadores.

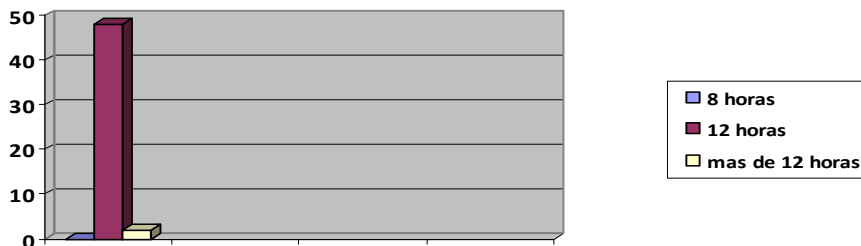
**Gráfico 4. ¿Su jornada laboral supera las ocho (8) horas diarias?**



**Fuente: Diana Carolina Vega Chaparro, Ana Carolina Aristizabal Olaya, Gloria Inés García Figueroa. 2008**

En la grafica se demuestra que el común denominador de los trabajadores de este sector en un 100% tienen como jornada diaria mas no legal turnos superiores a 8 horas diarias de trabajo.

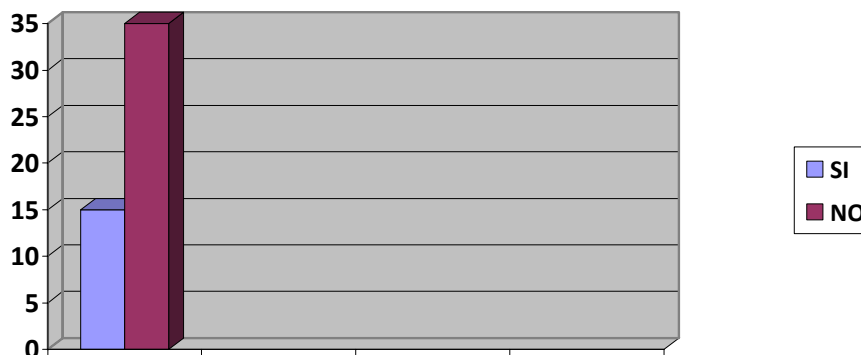
**Gráfico 5. ¿Cual es la jornada que normalmente labora?**



**Fuente: Diana Carolina Vega Chaparro, Ana Carolina Aristizabal Olaya, Gloria Inés García Figueroa. 2008**

Esta grafica muestra claramente en la situación que estos trabajadores se encuentran sometidos por parte de sus empleadores, un 98 % de los encuestados tienen que cumplir diariamente una jornada laboral de 12 horas por cada turno que realizan.

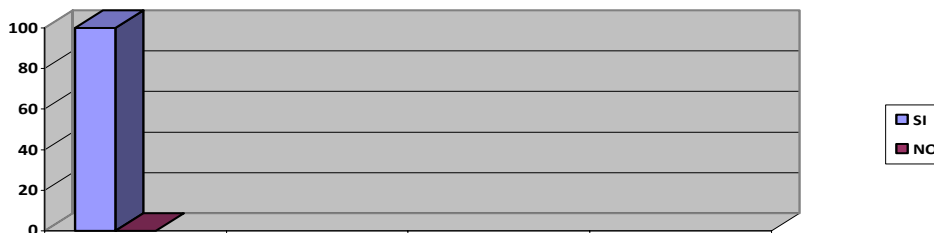
**Gráfico 6. ¿considera usted que el salario que recibe actualmente es proporcional a lo que labora?**



**Fuente: Diana Carolina Vega Chaparro, Ana Carolina Aristizabal Olaya, Gloria Inés García Figueroa. 2008**

La grafica en este aspecto nos describe una situación en la cual los trabajadores no están satisfechos con la remuneración que reciben por su trabajo.

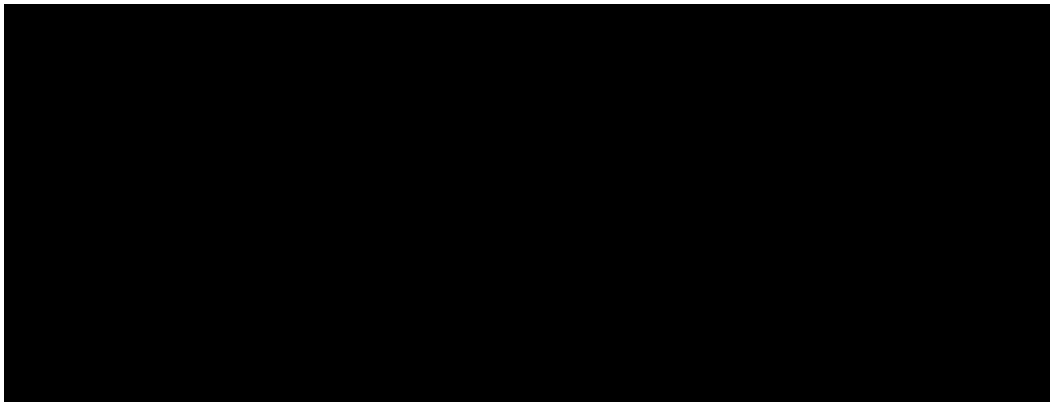
**Gráfico 7. ¿Ha notado disminución en sus ingresos al pasar la jornada laboral diurna anteriormente establecida de 06:00 am a 06:00pm y actualmente en vigencia de 06:00 a 10:00 pm?**



**Fuente: Diana Carolina Vega Chaparro, Ana Carolina Aristizabal Olaya, Gloria Inés García Figueroa. 2008**

Teniendo en cuenta que esta encuesta fue aplicada a trabajadores del sector de la vigilancia privada que se encontraban laborando desde antes del 2002, tenemos un 100% de vigilantes encuestados que afirman haber notado un decrecimiento en su economía con la aplicación de la ley 789 de 2002.

**Gráfico 8. ¿Por que acepta las condiciones de trabajo si entiende que no son las mejores?**



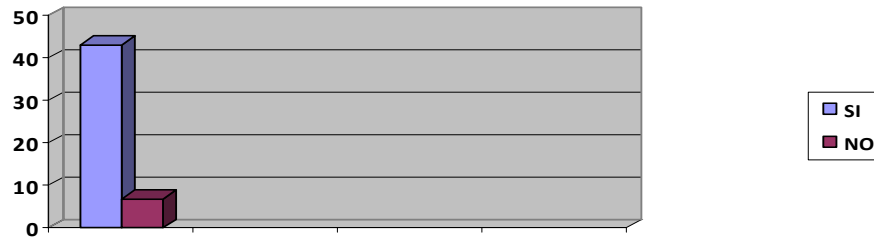
**Fuente: Diana Carolina Vega Chaparro, Ana Carolina Aristizabal Olaya, Gloria Inés García Figueroa. 2008**

Al observar la grafica tenemos un 60% de trabajadores que aseguran aceptar las condiciones de trabajo porque este empleo legal les permite percibir como salario mas del mínimo mensual establecido por la ley.

De los encuestados un 36% afirmar encontrarse laborando en este sector porque no tienen otra fuente de ingresos.

Y tan solo un 4 % se dedica a este empleo porque le gusta.

**Gráfico 9. ¿Se le ha presentado algún tipo de inconveniente porque no le dedica el tiempo necesario a su familia debido a su jornada de trabajo?**

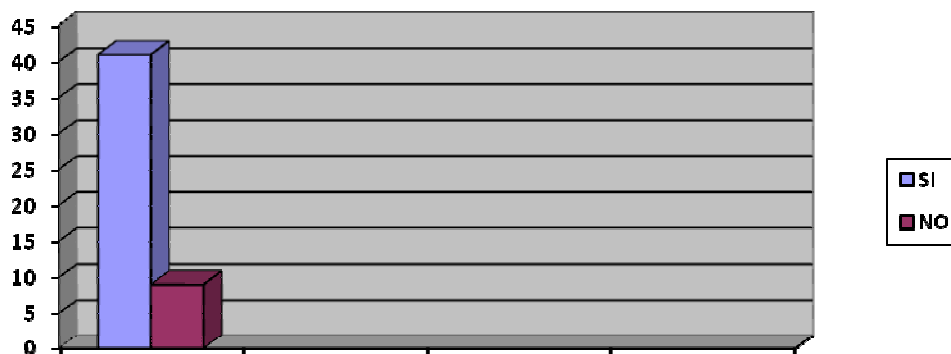


**Fuente: Diana Carolina Vega Chaparro, Ana Carolina Aristizabal Olaya, Gloria Inés García Figueroa. 2008**

En esta grafica se observa que un 86 % de los trabajadores de este sector han tenido inconvenientes con su familia, debido a que los turnos de trabajo no les permiten compartir el tiempo necesario con su núcleo familiar.

Tan solo un 7% de los encuestados dicen no tener inconvenientes con su familia.

**Gráfico 10. ¿Ha presentado algún tipo de enfermedad debido a su trabajo?**



**Fuente: Diana Carolina Vega Chaparro, Ana Carolina Aristizabal Olaya, Gloria Inés García Figueroa. 2008**

La grafica nos muestra Un 92% de los encuestados que en algún momento de su labor como vigilante han presentado síntomas de enfermedades debido a las jornadas tan extenuantes a las que se ven sometidos a cumplir.

Un 8% de los vigilantes encuestados afirman no haber presentado enfermedad debido a su empleo.



## 9. EL SECTOR DE LA VIGILANCIA EN EL MUNICIPIO DE CUCUTA

La jornada laboral no puede superar las ocho horas diarias, ni las cuarenta y ocho horas a la semana, ante esta situación, la primera imagen que se nos viene a la cabeza es la del vigilante, que a las seis de la mañana nos abre la puerta y nos saluda cuando salimos a estudiar derecho y a pensar en la justicia y que cordialmente se despide a las once, doce, una de la mañana cuando regresamos de disfrutar una rumba. Seguramente estas amables personas saludan y cuidan a los senadores, al presidente, a los decanos, a los profesores, empresarios, sacerdotes y a muchísimos de nosotros. Y aunque con certeza muchos dedicamos durante el umbral de la puerta una consideración por la extensa jornada de nuestros vigilantes, una vez traspasado, la mente vuela a todos los demás pensamientos y preocupaciones.

No siempre lo más legal es lo más justo. Pero a veces lo ilegal se tolera menos que lo injusto. Después de preguntarnos si las 24 o las 12 horas continuas de nuestros vigilantes son legales, buscamos por todas partes un régimen especial que legitimara esta situación inhumana bajo nuestro propio techo. Lo buscamos en la ley, en las sentencias de la Corte Constitucional y en los decretos y por ningún lado lo encontramos.

El derecho es claro: La jornada máxima es de 48 horas a la semana, incluyendo un día de descanso semanal y el pago de trabajo nocturno, recargos diurnos y nocturnos. Así lo define el Código Sustantivo de Trabajo en el artículo 161, el Decreto 73 de 2002, la Sentencia C-1063/2000 de la Corte Constitucional. Sólo existe una excepción; actividades que por su naturaleza requieren jornadas más largas, sólo aquí se permiten 56 horas semanales, pero ésta no cobija a los vigilantes.

Es muy cierto que la jornada se puede flexibilizar, se pueden establecer turnos de ocho horas sin pago de recargos, pero en ningún caso están permitidas las 84 horas que en promedio cumple un vigilante que trabaja 24 o 12 horas seguidas, descansando la misma cantidad de por medio.

Albergamos la esperanza de que esta situación no estuviera generalizada. Por eso, decidimos entrevistar de manera aleatoria algunos vigilantes. Un contrato de prestación de servicios.

Varios vigilantes que nunca han visto su contrato, porque no les han otorgado una copia. Un hombre de 56 años que durante nueve meses envió hojas de vida por doquier y sólo en algunos sitios le confesaron que su edad no lo hacía merecedor de un puesto; terminó trabajando en una empresa sin constituir legalmente, que lo afilió a una cooperativa y jamás le ha dado certeza sobre quién es el responsable del pago de sus salarios y prestaciones.

La generalidad trabaja 12 horas diarias, otros tantos 24 y sólo uno, de los 50 entrevistados trabaja 8 horas. ¿Sus salarios? Todos alrededor de 490.000 pesos y un millón en un caso totalmente excepcional. Sin embargo, en todos los casos, la liquidación se calcula sobre el salario mínimo.

Les preguntamos a los vigilantes las razones por las cuales aceptaban estas condiciones. La respuesta siempre era la misma: el salario es mayor que el mínimo y se ahorran los costos que traería el deber de transportarse con mayor frecuencia. Además, el nivel de desempleo no permite arriesgarse siquiera proponiendo condiciones mejores de trabajo. Jaime Sánchez nos afirmó: “Yo ni insistí en el salario, porque me dijeron: ¿usted a qué vino, a discutir o a trabajar?” Otros, aseguraron que el excedente del salario mínimo que percibían se debía a los recargos a que por ley tenían derecho. Para determinar si realmente es así o si simplemente es un “contentillo” que les dan a cambio de aceptar la ilegalidad de la jornada, decidimos hacer los cálculos del valor de los recargos para ver si coinciden con los salarios que efectivamente reciben los vigilantes.

Una jornada de 24 horas tendría ocho horas extras diurnas y ocho horas extras nocturnas. Suponiendo que para la jornada de ocho horas diarias percibieran un salario mínimo, deberían recibir el salario mínimo más sus respectivos recargos por los 15 días que trabajan al mes. Ello daría un resultado mensual de \$922.995 pesos. Para nuestra sorpresa, los celadores que trabajan 24 horas diarias, ganan en promedio menos que aquellos que trabajan menos horas y su salario no supera en ningún caso los \$700.000 pesos. Por otro lado, realizamos los cálculos de cuánto deberían ganar los vigilantes si trabajaran ocho horas diarias, en rotación de turnos. Así, deberían recibir el salario mínimo más los recargos nocturnos de diez días, lo cual daría como resultado \$484.300.

El vigilante no tendría que temer por el incremento de los gastos de transporte, pues a esta suma habría que añadirle el auxilio de transporte, que corresponde a la tarifa de transporte mínima en la ciudad en donde reside por el número de días trabajados.

En el escenario legal de que el vigilante tenga un día de descanso y deba tomar dos veces diarias un transporte, el auxilio debería ser \$55.000 pesos, de acuerdo con el Decreto 4965 de 2007. Por ello, los vigilantes en un régimen legal recibirían alrededor de \$516.500, muy similar a los salarios que reciben algunos vigilantes que trabajan 24 horas diarias (entre los entrevistados con esta jornada encontramos sueldos de \$550.000 y \$800.000), añadiéndole a ello el incalculable valor del tiempo para dedicar a su familia, a sus hijos, a la recreación y el descanso.

Impresionados por los resultados que evidencian esta ilegalidad, esperamos ansiosamente un indicio de control por parte de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. Encontramos una circular firmada por el entonces superintendente Hernán Sanín, la 007 de 2003 en la que se explica minuciosamente cómo deben realizarse los cálculos para contratar a una empresa o cooperativa de vigilancia o seguridad privada. Curiosa y lamentablemente no encontramos ningún documento más reciente.

En ella se explica además cómo calcular una jornada laboral de doce horas, lo cual legitima una práctica ilegal, pues, como sabemos el máximo diario son ocho horas durante seis días a la semana o máximo diez durante cinco. Por otro lado, algunos de nuestros entrevistados se tuvieron que resignar a las condiciones ilegales, pues en vez de encontrar una solución en las entidades encargadas de las quejas, se vieron involucrados en trámites burocráticos que en donde cada entidad evasiva los remitía a otra igual.

En la práctica no existe homogeneidad en la contratación de vigilantes, cada empresa impone sus propios salarios y condiciones laborales según sus conveniencias, aniquilando totalmente el famoso principio de a trabajo igual salario igual. Los abusos por parte de las empresas implican frecuentemente la discriminación por edad, género y posiblemente raza, el pago inoportuno de liquidaciones y prestaciones sociales, y sobre todo la determinación unilateral del supuesto acuerdo de voluntades. Los habitantes, en un acuerdo tácito, quizás por no pagar más administración, desplazan su responsabilidad social a terrenos más abstractos y lejanos.

Desalentados por la perpetuación abierta por parte de la ciudadanía y los órganos de control de una situación a todas luces inhumana e inaceptable, que nos regresa a las prácticas esclavizantes del siglo XIX, al olvido de absolutamente todos los derechos adquiridos por los trabajadores a lo largo del siglo XX, y que ahoga el carácter dignificador de nuestra nueva Constitución, creemos que la principal solución no es la delegación de la solución a los órganos estatales, a la expedición de nuevas leyes, sino a una apropiación ciudadana del problema, a un

rechazo colectivo a esta forma de explotación para exigir una aplicación efectiva de los principios y normas vigentes.

La sola exigencia de una empresa legal por parte de todos los usuarios, disminuiría los abusos cometidos por las empresas y cooperativas de vigilancia. Por otro lado, de cumplirse la jornada legal de ocho horas diarias, implicaría que por cada dos celadores de doce o veinticuatro horas un ciudadano más ganaría un empleo y muchas familias tendrían a su padre más tiempo en casa.

Con esto no sólo lograríamos acomodarnos a los presupuestos de una legislación que emana un espíritu dignificador (conseguido con la sangre y vidas de muchos trabajadores), sino recuperar algo de la humanidad que se nos escapa en frente de nuestros ojos.

## 10. CONCLUSIONES

Partiendo del principio establecido por las normas internacionales de la Organización Internacional del trabajo que consideran que "el trabajo no es una mercancía". Es decir que el trabajo no es como una manzana o como un producto elaborado que pueda negociarse para obtener el mayor provecho o conseguir el más bajo precio.

Entendido el trabajo como parte de la vida diaria de todos y como factor determinante para alcanzar la dignidad humana, el bienestar y el desarrollo como personas, será posible, que en nuestro país el sector empresarial llegue a entender la necesidad de que para obtener mejores resultados es necesario pagar mejores salarios a los trabajadores que faciliten elevar el nivel de vida, que le permitan a los trabajadores dar satisfacción a sus necesidades básicas, no solo por respeto a unas normativas internacionales y constitucionales que ordenan que se respetan derechos como el de igualdad y dignidad, sino, porque de ello se derivan trabajadores mas satisfechos y mejor calificados para el desempeño de sus tareas

Antes de la ley 789 de 2002 los trabajadores tenían como opción quedarse trabajando dos o tres horas extras en la empresa que los contrato, para obtener la posibilidad de contar con un salario mínimo vital mas o menos adecuado que permitiera cubrir de manera mediana, sus necesidades básicas y las de su grupo familiar.

El recargo nocturno establecido legalmente por el articulo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, después de las seis de la tarde, era alternativa para el trabajador de compensar las falencias que dejaba el salario mínimo, además de que contaba con las fuerzas y energías que le permitían dentro de ese horario hacer un esfuerzo mas, para el logro de tan vital y necesario propósito.

El sector de vigilancia y seguridad privada tiene la particularidad de encontrar turnos de 12 horas, por lo general de 6:00 a 6:00, con un día de descanso a la semana. También se puede encontrar el caso de empresas que disponen de los trabajadores en turnos de 24 horas con descansos del mismo tiempo.

La ley 789 de 2002 se orientó a flexibilizar el mercado laboral, aumentando la duración de la jornada diurna y disminuyendo los recargos por concepto de nocturnos, dominicales, festivos y horas extras. Esta reforma que buscaba aumentar el empleo formal, puede ser vista en un principio por sectores que emplean gran cantidad de mano de obra como un gran ahorro para las empresas y una pérdida de ingresos por parte de los trabajadores.

Sumando los resultados de todas las medidas que afectaron a los vigilantes, es decir, extensión de la jornada diurna y reducción de recargos de dominicales y festivos laborados, tendríamos que cada vigilante perdió para 2008 en el municipio de San José de Cúcuta un promedio \$1. 017.637,2 pesos, suma que retrasa el ingreso de los trabajadores del sector a niveles de hace cinco años.

Aunque la obligación por parte del empleador es la de programar jornadas de trabajo siempre respetando los acuerdos de la OIT, el sector de la vigilancia y seguridad privada va en contravía de estos acuerdos.

Los excesos en las jornadas laborales inciden en la salud de los trabajadores, lo cual sumado a la falta de acceso a servicios fundamentales en su puesto de trabajo y a la pérdida de ingresos, indican que las condiciones de trabajo de los vigilantes van en retroceso.

## 11. RECOMENDACIONES

Al término del presente trabajo luego de observar la incidencia real que sobre los ingresos del sector de la vigilancia en San Jose de Cúcuta ha tenido la ley 789/2002 recomendamos:

Se hace prioritaria la capacitación en materia laboral a los empleados y posibles empleados para que conozcan sus derechos laborales y no permitan que los mismos sean atropellados por parte de empleadores inescrupulosos.

Se requiere fortalecer las organizaciones y gremios que agrupan a trabajadores del sector de vigilancia para que ser perdurables en el tiempo y a través de ellas los trabajadores consigan respaldo para obtener contratos dignos y que cumpliendo con la normatividad legal sean acordes a los principios constitucionales.

Acompañamiento y fortalecimiento de Instituciones como el Ministerio de la Protección Social, encargado de velar por el cumplimiento de la normatividad laboral con asignación de funciones coactivas donde puedan ejercer directamente presión sobre los empleadores para lograr la observancia de las cláusulas laborales con el sector de la vigilancia.

Mediante iniciativa ciudadana o de gremios presentar ante el Congreso de la República un nuevo proyecto de ley, que modifique la actual legislación laboral regresando la jornada laboral, considerando el periodo diurno aquel comprendido entre las 6 a.m. y las 6 p.m y consecuentemente periodo nocturno al transcurrido entre las 6 pm y 6 am del día siguiente.

Una mayor cobertura, eficiencia y eficacia los programas de capacitación y promulgación de los derechos de los trabajadores, especialmente en el gremio de los vigilantes.

## BIBLIOGRAFIA

AMARANTE Verónica, ARIM, Rodrigo y SANTAMARÍA, Mauricio. Los efectos de la reforma laboral de 2002 en el mercado laboral colombiano. Revista Perfil de Coyuntura Económica, diciembre de 2005 pp. 67 a 82.

ARIAS PULIDO, ARMANDO E. La Reforma Laboral a la luz de los ingresos de los trabajadores. Bogotá, Marzo 27 de 2007.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto; FERNÁNDEZ COLLADO, Carlos; BAPTISTA LUCIO, Pilar (1991/1998), Metodología de la Investigación (2da edición) **México**, Mc Graw Hill. Interamericana Editores.

NUÑEZ, Jairo. Exitos y Fracasos de la Reforma Laboral. Universidad de Los Andes. Bogotá, 2006.

NUÑEZ MENDEZ, Jairo. Efectos de la Reforma Laboral sobre la Estabilidad Laboral y el Desempleo. Banco de la República. Medellín, Abril 01 de 2001.

RODRIGUEZ DIAZ, Carlos Arturo. Reforma Laboral y Generación de Empleo. Bogotá, Septiembre 21 de 2006.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA. La Nueva Reforma Laboral y la Promoción del Trabajo en Colombia. Bogotá, Marzo 22 de 2006.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA – CENTRO DE INVESTIGACIONES PARA EL DESARROLLO -CID. Evaluación de la Reforma Laboral – Ley 789 de 2002.. Bogotá, Marzo de 2007.

LOPEZ CASTAÑO, HUGO. Impacto de la Reforma Laboral sobre la Generación y Calidad del Empleo. Bogotá, 2006.



ROBBINS, Donald. La Reforma de 2002 en Perspectiva. Universidad de Antioquía, 2006.

GAVIRIA URIBE, Alejandro. La Reforma Laboral de 2002: ¿funcionó o no?. Universidad de los Andes, 2007.

MEDINA DURANGO, Carlos. Cambios en la Jornada Laboral y Empleo en Colombia. Banco de la República. Medellín, 2006.

UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA. Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social. Cuaderno de Trabajo 5, 6. Seguimiento a la Ley 789 de 2002.

INFORME DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y VERIFICACIÓN DE LA LEY 789/02. Marzo de 2005.

INFORME DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y VERIFICACIÓN DE LA LEY 789/02. Marzo de 2005

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA. La Nueva Reforma Laboral y la Promoción del Trabajo en Colombia. Bogotá, Marzo 22 de 2006

REVISTA SEMANA. Reforma laboral: una nueva polémica por el empleo. Bogotá, Octubre 18 de 2007.

BANCO MUNDIAL. “Ajuste, Reforma y Productividad del Mercado Laboral en Colombia Abril de 2006.

CIDE (2004), “Impacto de la Reforma Laboral sobre la Generación y Calidad del Empleo”, Medellín, diciembre.

FARNE, Stefano (2003), “Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia” Oficina Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe

GAVIRIA, Alejandro (2004). Ley 789 de 2002: ¿Funcionó o No? de Gaviria. CEDE Documento 2004-45.

LÓPEZ, Hugo, RHENALS, Remberto y CASTAÑO, Elkin (2005). Impacto de la Reforma laboral sobre la Generación y Calidad del Empleo. Ministerio de la Protección Social. Cuadernos de Protección social. Cuaderno No. 1. Noviembre de 2005.

OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL (2003), "Ley 789 de 2002. Reforma Laboral Colombiana", Boletín No 6, diciembre

OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL (2004), "Seguimiento a la Ley 789 de 2002, de Reforma Laboral. Año 2003", Cuaderno de Trabajo No 5, junio

OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL (2005), Mitos y realidades de la reforma Laboral Colombiana. La Ley 789 dos años después. Cuaderno de trabajo No. 6, Universidad Externado de Colombia.

**Anexo A. Encuesta aplicada aleatoriamente a vigilantes de San José de Cúcuta, año 2008.**

1. ¿Laboraba como vigilante desde antes del 2002?

- A- si
- B – no

2 – ¿Alguna vez ha visto su contrato de trabajo?

- A – si
- B - no

3 -¿ Su jornada laboral supera las ocho ( 8 ) horas diarias?

- A – si
- B – no

4 – ¿Cual es la jornada que normalmente labora?

- A – 8 horas
- B – 12 horas
- C – mas de 12 horas

5 – ¿considera usted que el salario que recibe actualmente es proporcional a lo que labora?

- a – si
- b – no

6 – ¿Ha notado disminución en sus ingresos al pasar la jornada laboral diurna anteriormente establecida de 06:00 am a 06:00pm y actualmente en vigencia de 06:00 a10:00 pm?

- A- si
- B - no

7 - ¿Por que acepta las condiciones de trabajo si entiende que no son las mejores?

- A – porque gano más del mínimo.

B – porque me gusta

C – porque no tengo otra forma de ingresos

8 - ¿Se le ha presentado algún tipo de inconveniente porque no le dedica el tiempo necesario a su familia debido a su jornada de trabajo?

A – si

B – no

9 – ¿Ha presentado algún tipo de enfermedad debido a su trabajo?

A – si

B – no