

ABC IMPACTOS DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023C- REFORMA LABORAL EN EL SECTOR DE LA VIGILANCIA Y LA SEGURIDAD PRIVADA

Septiembre 2024

El documento de análisis "Impactos del Proyecto de Ley 166 de 2023C - Reforma Laboral en el Sector de la Vigilancia y la Seguridad Privada" FedeSeguridad presenta una visión crítica sobre la implicación de la propuesta de reforma laboral en la industria.

1. Aumento de Costos Laborales: Un panorama preocupante

La reforma, generará un aumento de los costos laborales para el sector, con un impacto potencialmente negativo en la sostenibilidad de las empresas y la creación de empleo.

- 1.1. **Aumento del Salario Mínimo:** La Ley 2101 de 2021 ya redujo la jornada laboral a 42 horas semanales (en 2026), lo cual incrementó el costo de la mano de obra. La nueva reforma contempla un aumento adicional, a costa del incremento en la jornada nocturna y los recargos dominicales, que sumado al aumento de la hora afecta significativamente la contratación de trabajadores.
- 1.2. **Mayor protección laboral:** La propuesta de reforma contempla una serie de medidas para aumentar la protección laboral, incluyendo un nuevo procedimiento para el despido con justa causa y un incremento en las indemnizaciones por despido sin justa causa. El análisis de FedeSeguridad muestra un aumento potencial entre el **11%** y el **160%** en el valor de las indemnizaciones, dependiendo del tiempo de vinculación y el salario del trabajador.
- 1.3. **Licencias de Paternidad:** La reforma extiende la licencia de paternidad de dos a seis semanas en un plazo de tres años, lo que representaría un aumento del **200%** en el tiempo de licencia. Aunque el costo de la licencia se transfiere a la EPS, la empresa debe cubrir el salario del empleado en licencia, más el del reemplazo, lo que podría resultar en un costo adicional considerable. Sin, además, tener en cuenta la dificultad en contratar y capacitar nuevo personal y la alta rotación que en sectores como el de la seguridad privada existe.
- 1.4. **Aumento de recargos:** La reforma propone un aumento del 100% sobre el salario ordinario por trabajo en días de descanso obligatorio o festivos, representando un incremento del **33,3%** frente al valor del recargo actual del 75%.
- 1.5. **Jornada nocturna:** La reforma aumenta el tiempo de jornada nocturna, lo que incrementa el valor de las horas nocturnas y los recargos. Las horas nocturnas pasan de ser 9 a 11 horas, un incremento del **22,2%**.
- 1.6. **Nuevo concepto de vacaciones:** El sector de vigilancia y seguridad privada tendrá 18 días hábiles de vacaciones, un aumento del **20%** respecto a los 15 días actuales. Esto genera un mayor costo para las empresas y un impacto potencial en la rentabilidad del sector.

2. Impacto de la reforma en la tarifa final:

FedeSeguridad estima que, considerando los impactos de la reforma, la tarifa final para los servicios de vigilancia y seguridad podría incrementarse entre **18,8%** en los próximos años,

sin tener en cuenta los incrementos en salario mínimo. Este aumento se deriva de la combinación de los impactos de la reducción de la jornada, el aumento de recargos y el cambio en el horario nocturno y el aumento de la licencia de paternidad.

3. Impacto en la economía y el empleo:

La reforma podría tener un impacto significativo en el empleo y la informalidad. El sector de vigilancia y seguridad es especialmente vulnerable a los aumentos de costos debido a la existencia de alternativas tecnológicas más económicas que pueden reemplazar los servicios tradicionales. Si los costos aumentan, las empresas podrían optar por reducir su personal o buscar soluciones tecnológicas, lo que podría generar un aumento del desempleo y un mayor número de trabajadores en la economía informal.

La reforma laboral propuesta en la situación actual de Colombia resulta inoportuna, considerando el contexto marcado por altas cifras de desempleo y un elevado nivel de informalidad en el mercado laboral. Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), la tasa de desempleo en Colombia se encuentra alrededor del 9,9% a mediados de 2024, mientras que la informalidad laboral supera el 55,8%, lo que significa que más de la mitad de los trabajadores no cuentan con acceso a beneficios laborales ni seguridad social. Esta situación no solo afecta a los trabajadores, sino que también genera un entorno desfavorable para las empresas, que se ven obligadas a competir en un mercado donde los costos laborales son cada vez más elevados.

En medio de un entorno donde la productividad es baja —con un crecimiento del PIB per cápita que no ha superado el 3% anual en los últimos años— aumentar los costos laborales podría exacerbar aún más estas condiciones críticas. Las empresas, ya afectadas por la incertidumbre económica y la elevada inflación, podrían verse forzadas a reducir su capacidad de contratación o, peor aún, a cerrar operaciones, lo que resultaría en una pérdida aún mayor de empleos formales. Este efecto no solo limitaría las oportunidades laborales, sino que también podría contribuir al crecimiento de la informalidad, ya que las personas podrían verse impulsadas a aceptar trabajos menos seguros y de menores beneficios.

Además, el incremento de los costos laborales tendría un efecto directo en la capacitación y el desarrollo de habilidades, ya que las empresas en una situación financiera precaria podrían verse obligadas a recortar sus presupuestos en estas áreas. Esto agravaría la falta de formación, limitando el crecimiento de la productividad a largo plazo. A la larga, esto podría perpetuar un ciclo de pobreza y desempleo, donde la formalización del trabajo se vuelve cada vez más difícil. Por lo tanto, una reforma que no tome en cuenta estas realidades podría contribuir a la creación de un ambiente laboral más inseguro, donde la creación de empleo formal se vea aún más comprometida.

4. Postura actual de FedeSeguridad

Desde la perspectiva de la seguridad privada, FedeSeguridad no puede apoyar la reforma laboral tal como está planteada en su versión actual. Es fundamental reconocer que esta reforma ha sido diseñada de manera fragmentada, otorgando excepciones a diversas

poblaciones, como los agricultores y los trabajadores de plataformas digitales. Esta segmentación tiene lógica, ya que no todos los sectores laborales presentan las mismas características; las dinámicas del trabajo están siempre sujetas a múltiples factores, como las tareas desempeñadas, la duración de las jornadas, la relación con clientes y proveedores, entre otros.

Sin embargo, en el caso de la seguridad privada, la vigilancia no se contempla adecuadamente dentro de esta estructura de excepciones. Esto resulta ilógico, considerando que las dinámicas propias de este sector son sumamente particulares y diferentes de la estructura laboral común. El oficio de la vigilancia requiere de un esquema bien definido, que incluye horarios específicos que deben cumplirse, la presencia física constante, el uso de uniforme y, la organización de turnos que abarcan las 24 horas del día, los 7 días de la semana.

En la actualidad, la vigilancia y seguridad privada está regulada por cuatro leyes principales: en primer lugar, el Código Sustantivo del Trabajo, que no se aplica de manera general para todos los trabajadores debido a las numerosas excepciones contempladas para ciertas industrias; en segundo lugar, la Ley 50 de 1990, que introdujo reformas al Código Sustantivo del Trabajo; además, contamos con la Ley del Vigilante 1920 de 2018, que es específica para nuestro sector, y la Ley de Reducción de la Jornada 2101 de 2021. Esto ha resultado en una pérdida de armonía legal, dejando de ser un sistema coherente que se conecta, articula y comunica eficientemente. Con la inclusión de la reforma laboral, se incorporaría una quinta ley que se sumaría a la carga regulatoria sobre el sector, lo que traerá consigo costos directos e indirectos significativos para las empresas.

Adicionalmente, el sector de la seguridad privada se rige por el Decreto 356 de 1994, que establece una tarifa mínima para los servicios de vigilancia, diseñada para cubrir todos los costos laborales. Sin embargo, esta tarifa mínima no ha logrado ser efectiva en su propósito, en gran medida porque ha sido estructurada teniendo en cuenta solo un tipo de servicio dentro del amplio espectro que ofrece la seguridad y vigilancia privada.

La situación es crítica: la falta de articulación entre las normativas y el aumento de los costos están afectando gravemente al sector de seguridad y vigilancia privada. Por ejemplo, la reducción de la jornada laboral, que ha pasado de 48 horas en 2023 a 42 horas en 2025, genera un incremento del valor de la hora ordinaria de al menos un **14%**. Lo más preocupante es que este aumento también eleva significativamente el costo de las horas extras, los turnos en días festivos y los recargos por nocturnidad. Las empresas apenas comienzan a ajustarse a este incremento, y la reforma introduce cambios adicionales que también incrementan los costos directos, como el aumento del **22%** en las horas nocturnas y el **33%** en los salarios dominicales. En conjunto, estos efectos se traducen en un aumento del **23,3%** en los costos laborales totales para las empresas del sector y un aumento de **18,8%** en la tarifa sin considerar los posibles incrementos en el salario mínimo que por 3 años consecutivos han sido aumentos de dos dígitos.

5. Conclusiones y recomendaciones

La reforma laboral, en su forma actual, presenta un riesgo para la sostenibilidad del sector de seguridad y vigilancia, con consecuencias negativas potenciales para el empleo y la economía. FedeSeguridad hace un llamado a una evaluación exhaustiva de la reforma para que se consideren los impactos específicos que tendría en este sector, teniendo en cuenta la economía, el empleo y la informalidad. Es crucial analizar si la aplicación de la reforma como está planteada puede generar efectos no previstos que contradigan el objetivo de una reforma laboral: mejorar las condiciones laborales y promover la generación de empleo.

Para mitigar los posibles impactos negativos, FedeSeguridad propone lo siguiente:

1. **Implementación gradual de la reforma:** Se recomienda que las modificaciones de la reforma se implementen gradualmente, a partir del inicio de cada año calendario. Esto permitiría a las empresas adaptarse a los nuevos costos y obligaciones, y al gobierno establecer un sistema de transición para minimizar los impactos negativos.
2. **Sincronización con la reducción de la jornada laboral:** La implementación de la reforma debería esperar a la finalización de la reducción de la jornada laboral que ya está en marcha, con el fin de evitar un aumento excesivo de los costos laborales durante la transición.
3. **Mecanismos para ajustar la tarifa:** Es esencial que se establezca un mecanismo para que el aumento de los costos laborales se refleje en la tarifa final, asegurando que las empresas puedan cubrir sus costos sin comprometer su viabilidad.
4. **Implementación de aumentos de costos al inicio del año calendario:** FedeSeguridad propone que todas las medidas que impliquen aumentos en los costos salariales se implementen a partir del inicio del año calendario (enero). Esto permitiría a las empresas planificar adecuadamente sus presupuestos anuales y evitar incrementos imprevistos a mitad de año, los cuales podrían afectar negativamente su estabilidad financiera y su capacidad de adaptación a las nuevas condiciones del mercado y la economía.
5. **Eliminar los días de vacaciones adicionales exclusivos para el sector:** FedeSeguridad propone eliminar la propuesta de vacaciones adicionales para el sector argumentando que no hay justificación para esta medida, no se basa en un análisis técnico y genera un aumento de costos para las empresas, lo que podría afectar la contratación, aumentar el desempleo e incentivar la informalidad.

Ejemplo de implementación gradual de la reforma:

Año	Reducción de la jornada	Jornada nocturna	Recargos domingos y festivos
2024	46 horas	-	-
2025	44 horas	-	-
2026	42 horas	-	-
2027	-	De 9pm a 8pm (Disminución del 11%)	De 75% a 80% (Incremento del 6%)
2028	-	De 8pm a 7pm (Disminución del 12,5%)	De 80% a 90% (Incremento del 12,5%)
2029	-	-	De 90% a 100% (Incremento del 11,1%)

Al considerar estos puntos, FedeSeguridad busca contribuir a un debate más completo sobre la reforma laboral, asegurando que se consideren las particularidades del sector de la seguridad y vigilancia y se eviten impactos negativos en la economía y el empleo.