

# Impactos del Proyecto de Ley 166 de 2023C – Reforma Laboral en el Sector de la Vigilancia y la Seguridad Privada

Documento de análisis No. 3



Agosto de 2024



Nicolás Botero- Páramo Gaviria  
**Presidente Ejecutivo**

Manuela Cardozo Ramos  
**Coordinadora  
Jurídica**

Tatiana Martínez Ferro  
**Coordinadora  
Económica**

## CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>5</b>
<b>1. IMPACTOS RELACIONADOS CON EL INCREMENTO DE TRÁMITES Y OBSTACULOS OPERATIVOS.....</b>	<b>6</b>
<b>1.1. Enfocados en incremento en los costos operativos y dificultad en su cálculo:.....</b>	<b>6</b>
<b>1.1.1. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada (Artículo 6)..</b>	<b>7</b>
<b>1.1.2. Contrato de aprendizaje (Artículo 22 y 24).....</b>	<b>7</b>
<b>1.1.3. Contratistas y Subcontratistas (Artículo 45) .....</b>	<b>8</b>
<b>1.1.4. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad (Artículo 48).....</b>	<b>8</b>
<b>1.2. Enfocados en la estabilidad del trabajador y su impacto en la gestión empresarial:.....</b>	<b>8</b>
<b>1.2.1. Debido proceso disciplinario laboral (Artículo 7).....</b>	<b>9</b>
<b>1.2.2. Indemnización por despido sin justa causa (Artículo 8).....</b>	<b>9</b>
<b>1.3. Protección laboral ante la automatización de actividades (Artículo 60)10</b>	
<b>1.4. Estabilidad Laboral Reforzada (Artículo 10) .....</b>	<b>11</b>
<b>1.5. Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada (Artículo 11) Estabilidad .....</b>	<b>12</b>
<b>2. MEDIDAS EN MATERIA DE DERECHO COLECTIVO.....</b>	<b>12</b>
<b>2.1. Garantías del Derecho de Asociación Sindical (Artículo 62).....</b>	<b>13</b>
<b>2.2. Prohibición de pactos colectivos (Artículo 66).....</b>	<b>13</b>
<b>2.3. Procedimiento sumario de protección de los derechos sindicales (Artículo 63).....</b>	<b>14</b>
<b>3. AUMENTO DE LOS COSTOS LABORALES Y EN CONSECUENCIA DE LA TARIFA MINIMA REGULADA PARA EL SECTOR .....</b>	<b>14</b>
<b>3.1. Trabajo Diurno y Nocturno (Artículo 13).....</b>	<b>14</b>
<b>3.2. Jornada Máxima Legal (Artículo 14).....</b>	<b>15</b>
<b>3.3. Remuneración del trabajo suplementario (Artículo 17).....</b>	<b>16</b>
<b>3.4. Duración de vacaciones para el Sector de la Vigilancia y la Seguridad Privada (Artículo 74).....</b>	<b>17</b>

<b>3.5. Licencia de paternidad (Artículo 49).....</b>	<b>18</b>
<b>3.6. Análisis del impacto que tiene la reducción de la jornada, el aumento en los recargos dominicales, el incremento en la jornada nocturna y el número de días de vacaciones.....</b>	<b>20</b>
<b>3.7. Impactos medidos por otros sectores.....</b>	<b>23</b>
<b>3.8. Propuestas para mitigar impactos económicos.....</b>	<b>25</b>
<b>4. ANÁLISIS DEL IMPACTO GENERAL DE LA REFORMA EN EL DESEMPLEO Y LA INFORMALIDAD EN EL SECTOR DE LA SEGURIDAD.....</b>	<b>26</b>
<b>5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>28</b>
<b>6. ANEXO Y JUSTIFICACION IMPACTO COSTOS LABORALES.....</b>	<b>31</b>

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el mercado laboral se enfrenta a cambios profundos, impulsados por alteraciones en los contextos sociodemográficos, económicos y geopolíticos. En este entorno, una reforma laboral debe aspirar a establecer relaciones de trabajo más equitativas, aumentar la productividad económica, fomentar la creación de empleo, promover la formalización laboral y ofrecer una protección reforzada a los sectores más vulnerables de la población (Universidad Javeriana 2023). No obstante, el Proyecto de Reforma Laboral del Gobierno Nacional se enfoca principalmente en el empleo formal, sin integrar adecuadamente las nuevas dinámicas laborales ni las necesidades de un mercado en evolución. Este enfoque no considera plenamente las demandas de mayor flexibilidad, la incorporación de tecnologías emergentes, los cambios demográficos y la naturaleza de la labor que prestan los servicios de vigilancia y seguridad privada, lo que aumenta las cargas y costos sobre el sector formal sin abordar de manera efectiva la alta tasa de informalidad que afecta al mercado laboral en el país que en este momento ronda 55,9% (marzo-mayo 2024)<sup>1</sup>. Este aumento en los costos laborales contraviene las recomendaciones de la OCDE, que ha señalado que para promover un mercado laboral más dinámico y aumentar el empleo formal, es esencial reducir los costos del empleo formal y garantizar el acceso a un sistema de protección social para todos<sup>2</sup>. Así mismo las advertencias de la Misión de Empleo 2020-2021 en cuanto a que una excesiva estabilidad laboral puede resultar en una reducción del empleo formal y en arreglos contractuales que disminuyen la productividad<sup>3</sup>.

El presente documento ofrece un análisis de los impactos legales y económicos derivados del Proyecto de Reforma Laboral en Colombia (PL 166C de 2023), aprobado el 18 de junio de 2024 por la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes. Se enfoca específicamente en la perspectiva de los empleadores del sector de vigilancia y seguridad privada, destacando los desafíos y oportunidades que la reforma presenta para las empresas de esta industria.

En este contexto, de los **97** artículos presentados, se aprobaron **80** en el primer debate: **39** con modificaciones, **35** según el informe de ponencia y **6** artículos nuevos. Este documento de estudio se centra en **17** de estos artículos, los cuales se seleccionaron por tener impactos en la operatividad y sostenibilidad de las empresas ya que buscan una estabilidad excesiva para los trabajadores como el aumento de costos operativos para las mismas, adicionalmente, se estructura en torno a tres (3) categorías de impacto, permitiendo una evaluación comprensiva de las implicaciones para los empleadores. Estas categorías incluyen **1. Impactos relacionados con la generación de trámites y obstáculos operativos**, que podrían incrementar los costos de contratación no calculables, y algunos orientados

---

<sup>1</sup> DANE. MERCADO LABORAL. MARZO-MAYO 2024. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social>

<sup>2</sup> OECD. Reviews of Labour Market and Social Policies: Colombia 2022. [https://www.oecd-ilibrary.org/sites/efa41fd3-en/1/1/index.html?itemId=/content/publication/efa41fd3-en&\\_csp\\_=2f00b899b67cc59191158bc7ce842511&itemI=oeecd&itemContent=book](https://www.oecd-ilibrary.org/sites/efa41fd3-en/1/1/index.html?itemId=/content/publication/efa41fd3-en&_csp_=2f00b899b67cc59191158bc7ce842511&itemI=oeecd&itemContent=book)

<sup>3</sup> Reporte Ejecutivo de la Misión de Empleo. 2020-2021. [https://www.misionempleo.gov.co/Documentos%20compartidos/Informe\\_Final\\_Doc\\_Diagnostico/Reporte\\_ejecutivo\\_Mision\\_de\\_Empleo.pdf?utm\\_source=Mision&utm\\_medium=web](https://www.misionempleo.gov.co/Documentos%20compartidos/Informe_Final_Doc_Diagnostico/Reporte_ejecutivo_Mision_de_Empleo.pdf?utm_source=Mision&utm_medium=web)

a la estabilidad excesiva del trabajador, generando incentivos adversos y posibles rigideces en el mercado laboral; **2. Impactos de las medidas en derecho colectivo que flexibilizan las reglas del derecho de asociación sindical.** Esta estructura busca ofrecer una comprensión crítica de cómo las nuevas disposiciones impactarán a la industria y a sus actores clave, destacando tanto los desafíos como las oportunidades que podrían surgir en este contexto y **3. Los impactos económicos y en la sostenibilidad de las empresas de vigilancia y seguridad privada,** analizando cómo las nuevas regulaciones pueden afectar la rentabilidad de estas empresas y, en consecuencia, incrementar el costo de la tarifa en un **18,5%**, y los costos que deben asumir los usuarios finales.

El documento concluye que la propuesta de reforma laboral llega en un momento particularmente inoportuno para la economía colombiana, y su impacto potencial sobre sectores sensibles como la seguridad y vigilancia privada es motivo de gran preocupación. En un contexto de alto desempleo, creciente informalidad, y una situación económica marcada por un bajo crecimiento del PIB y un aumento sostenido del Índice de Precios al Consumidor (IPC), las empresas se enfrentan a un panorama difícil. La reforma, que incrementará significativamente los costos laborales, amenaza con agravar estos problemas, comprometiendo la capacidad de las empresas para mantener y generar empleo formal. En el sector de la seguridad y vigilancia privada, la elasticidad de la demanda y la existencia de alternativas tecnológicas podrían intensificar los efectos negativos, ya que el aumento de costos podría llevar a una reducción en la contratación de personal y un desplazamiento hacia soluciones menos intensivas en mano de obra. Este desplazamiento no solo afectaría la viabilidad de las empresas del sector, sino que también podría tener repercusiones negativas sobre la seguridad pública en un momento crítico para el país. Dada la complejidad y magnitud de estos desafíos, es imperativo que la reforma sea reevaluada y, en caso de ser implementada, se haga de manera gradual, y regulando desde la ley el incremento en la tarifa, permitiendo a las empresas ajustarse y asegurando una transición que mitigue el impacto sobre la estabilidad económica y laboral del país.

## **1. IMPACTOS RELACIONADOS CON EL INCREMENTO DE TRÁMITES Y OBSTACULOS OPERATIVOS**

### **1.1. Enfocados en incremento en los costos operativos y dificultad en su cálculo:**

Las medidas que incrementan los trámites administrativos y generan obstáculos operativos pueden aumentar significativamente los costos operativos de las empresas. Estas cargas adicionales no solo son difíciles de calcular de manera precisa para incluir en los presupuestos anuales, sino que también complican la planificación financiera y operativa de las empresas



### 1.1.1. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada (Artículo 6)

Según la encuesta "Reforma laboral: Datos de contratos, jornadas y nóminas", realizada por FedeSeguridad en 2023, las empresas del gremio informaron que aproximadamente la mitad de sus contratos son a término fijo o por obra o labor determinada. Esto se debe a que la naturaleza de este servicio es estacional y depende de contratos comerciales "sombrilla" con clientes, tanto públicos como privados, que se fijan por un tiempo definido.

Sin embargo, las empresas también indicaron que la otra mitad de los contratos son a término indefinido, pero esto solo es viable cuando la naturaleza de los contratos con los clientes lo permite. En relación con los contratos a término fijo, la propuesta del Gobierno Nacional es limitar su duración máxima a cuatro (4) años. Sin embargo, esta restricción, sin considerar el tipo de relación comercial, dificulta la adaptación a las necesidades operativas y comerciales del sector. Esto genera inconvenientes en la prestación del servicio, un mayor número de trámites administrativos y obstáculos operativos, lo que podría incrementar los costos de contratación.

### 1.1.2. Contrato de aprendizaje (Artículo 22 y 24)

Actualmente, el contrato de aprendizaje, regulado por la Ley 789 de 2002 y el Decreto 933 de 2003, se caracteriza por ser una modalidad especial dentro del derecho laboral, enfocada en la formación teórico-práctica de una persona durante un periodo que no puede exceder los dos años. Durante esta vinculación, el aprendiz recibe un apoyo de sostenimiento mensual que no constituye salario. La reforma propuesta redefine este contrato como un contrato laboral especial a término fijo y plantea un aumento en la cuota de monetización para las empresas que no contraten aprendices, de un salario mínimo a 1.8 salarios mínimos por cada aprendiz no contratado. **Es decir, un incremento no progresivo de 80% por aprendiz no contratado.**

En este sector, la contratación de aprendices es limitada debido a los requisitos específicos de formación técnica y certificación necesarios para el personal operativo. Esta situación reduce la posibilidad de integrar aprendices en funciones principales del negocio, restringiendo su contratación principalmente a áreas administrativas. Sin embargo, la propuesta de aumentar la cuota de monetización incrementa los costos operativos para las empresas, especialmente en el ámbito administrativo.

El contrato de aprendizaje tiene como objetivo principal la formación teórico-práctica de los aprendices, alineada con sus estudios académicos. No obstante, la reforma propuesta plantea un riesgo de desnaturalización de este concepto, ya que el incremento en la cuota de monetización podría llevar a las instituciones formadoras, como el SENA, a priorizar la generación de ingresos a través de la monetización de los cupos de aprendizaje en lugar de centrarse en su misión educativa. Esto podría

alterar el enfoque de estas instituciones hacia una mayor orientación financiera, comprometiendo la calidad de la formación ofrecida.

#### **1.1.3. Contratistas y Subcontratistas (Artículo 45)**

La propuesta del Gobierno Nacional establece que cuando una empresa contrata a terceros para realizar obras o prestar servicios relacionados con su actividad principal, tanto la empresa contratante como los contratistas y subcontratistas son responsables de garantizar los pagos salariales, beneficios y compensaciones, incluyendo las obligaciones relacionadas con la seguridad social de los trabajadores involucrados. Esta medida es problemática para las empresas de vigilancia y seguridad privada, que a menudo subcontratan servicios como monitoreo y escoltas debido a la especificidad de estos servicios, que no pueden ser proporcionados directamente por ellas. La falta de una definición clara de lo que constituye la "actividad principal" en la propuesta genera incertidumbre legal, lo que puede resultar en responsabilidades adicionales y conflictos jurídicos para las empresas. En este sentido, es fundamental que se defina claramente qué se entiende por "actividad principal" para evitar interpretaciones ambiguas que puedan afectar a las empresas del sector. Además, estas empresas deben poder contratar a terceros para servicios específicos que no puedan proporcionar directamente, incluso si esos terceros también pertenecen al sector de vigilancia y seguridad privada, sin asumir responsabilidad solidaria en el pago de obligaciones.

#### **1.1.4. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad (Artículo 48)**

El artículo 48 establece que los trabajadores que cuiden de un familiar con discapacidad tendrán derecho, previo acuerdo con el empleador, a flexibilidad en su horario laboral mediante modalidades de trabajo a distancia, como el trabajo a domicilio y el teletrabajo. En el sector de la vigilancia y seguridad privada, la implementación de horarios flexibles presenta complicaciones debido a la naturaleza del trabajo, que requiere atención constante, presencia ininterrumpida y una estricta programación de turnos.

Este enfoque general, sin considerar las necesidades específicas de cada industria, puede presentar desafíos operativos para las empresas de seguridad privada, afectando la productividad, la calidad y la continuidad del servicio. Por lo tanto, es necesario desarrollar regulaciones que tomen en cuenta las particularidades de cada sector, asegurando que las políticas de flexibilidad horaria sean viables y adecuadas tanto para los empleados como para los empleadores.

#### **1.2. Enfocados en la estabilidad del trabajador y su impacto en la gestión empresarial:**

Las medidas orientadas a asegurar una estabilidad excesiva para los trabajadores pueden limitar la capacidad de decisión de los empleadores, dificultando la gestión efectiva del personal, aumentando los desafíos en la reestructuración y adaptación de la fuerza laboral según las necesidades cambiantes del mercado.



### 1.2.1. Debido proceso disciplinario laboral (Artículo 7)

La reforma crea un nuevo procedimiento para el despido con justa causa, que garantiza el debido proceso y el derecho del trabajador a la defensa y a la contradicción. Según este procedimiento, el trabajador tiene la opción de impugnar la decisión de despido y, si es miembro de un sindicato, puede contar con la asistencia de representantes sindicales.

Esta nueva regulación puede limitar la capacidad del empleador para gestionar la organización interna de la empresa, ya que introduce mecanismos de impugnación y participación sindical que añaden complejidad al proceso. Además, aumenta los procedimientos y trámites necesarios, lo que puede afectar la capacidad del empleador para tomar decisiones disciplinarias basadas en las justas causas definidas por la ley, el contrato de trabajo y los reglamentos internos de la empresa.

### 1.2.2. Indemnización por despido sin justa causa (Artículo 8)

En relación con la indemnización por despido sin justa causa, la reforma propone un incremento que varía entre el 11% y el 160% del valor actual de las indemnizaciones, dependiendo del tiempo de vinculación y el salario del trabajador. Estos incrementos reflejan una tendencia hacia una mayor estabilidad laboral, que podría crear incentivos para que los empleadores eviten que algunos empleados superen ciertos períodos de tiempo en la empresa, debido a los elevados costos asociados con su despido, como se explicará a continuación.

La siguiente tabla ilustra los impactos de esta nueva tabla de indemnización con ejemplos de trabajadores con menos de un (1) año, dos (2) años, seis (6) años y once (11) años de servicio.

Tiempo de permanencia	Cambio de CST (menos de 10 SMMLV) a PL 166 2023C	Cambio de CST (igual o mayor de 10 SMMLV) a PL 166 2023C
Menos de un año	De <b>30</b> días de salario pasa a <b>45</b> , aumento de <b>50%</b> hasta un año	De <b>20</b> días de salario pasa a <b>45</b> días de salario, aumento de <b>125%</b> hasta un año
2 años (más de un año y menos de 5)	De <b>30 + 20</b> días de salario a <b>45 + 15</b> días de salario, aumento de <b>20%</b> por cada año adicional desde el año hasta los 5 años	De <b>20 + 15</b> días de salario pasa a <b>45 + 15</b> días de salario, aumento de <b>74.4%</b> por cada año adicional desde el año hasta los 5 años
6 años (>5 y < de 10 años)	De <b>30 + (20 *5)</b> días de salario pasa a <b>45 + (20*5)</b> días de salario. A partir del primer año incremento de <b>11,5%</b> por cada año adicional hasta los 10 años	De <b>20 + (15*5)</b> días de salario. Pasa a <b>45 + (20*5)</b> días de salario. A partir del primer año incremento de <b>52,6%</b> por cada año adicional hasta los 10 años
11 años (>de 10 años)	De <b>30 + (20 *10)</b> días de salario pasa a <b>45 + (40*10)</b> días de salario. A partir del primer año incremento de <b>93,5%</b> por cada año adicional	De <b>20 + (15*10)</b> días de salario a <b>45 + (40*10)</b> días de salario. A partir del primer año incremento de <b>161,8%</b> por cada año adicional

De acuerdo con Fedesarrollo<sup>4</sup>, en un contexto laboral caracterizado por altas tasas de desempleo (10,3% en el último reporte disponible, junio 2024)<sup>5</sup> y una gran proporción de trabajadores en la economía informal (55,9% en el último reporte disponible, mayo 2024)<sup>6</sup>, es probable que estas medidas tengan consecuencias no deseadas, como un aumento en la prevalencia del empleo no registrado, un desaliento para la creación de nuevos puestos de trabajo y un estímulo para la adopción de la automatización.

En este contexto, esta medida enfocada en la estabilidad excesiva del trabajador podría tener efectos adversos y socavar la estabilidad laboral para los empleados más recientes. Esto se debe a que los empleadores enfrentarán costos significativamente más altos al momento de despedir a trabajadores con mayor tiempo en la empresa, lo que podría llevarlos a optar por no mantener a los empleados por períodos prolongados, ya que la indemnización aumentaría considerablemente con el tiempo de servicio, resultando en una mayor rotación laboral y una preferencia por contratar empleados de menor antigüedad, afectando así la estabilidad y la continuidad en el empleo.

### **1.3. Protección laboral ante la automatización de actividades (Artículo 60)**

Los trabajadores cuyos puestos puedan ser eliminados por la automatización tienen derecho a ser informados sobre el proceso al menos seis (6) meses antes de su implementación, salvo que afecte a diez (10) o menos empleos; participar en planes de reconversión laboral y capacitación en nuevas formas de trabajo durante los seis (6) meses anteriores a la automatización, salvo que afecte a diez (10) o menos empleos; ser priorizados en una ruta de capacitación y reubicación laboral dentro de la empresa; recibir indemnización por despido sin justa causa y tener prioridad para ser recontratados dentro del año siguiente al retiro, si no es posible la reubicación; e ingresar a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo si son despedidos.

La obligación de informar a los trabajadores y participar en planes de capacitación y reubicación limita la capacidad del empleador para tomar decisiones rápidas y eficientes respecto a la automatización. Este proceso burocrático puede retrasar la implementación de nuevas tecnologías, afectando la competitividad y eficiencia de la empresa. Además, la necesidad de priorizar la reubicación de trabajadores puede impedir ajustes óptimos en la estructura laboral, generando costos adicionales y potenciales ineficiencias operativas.

La exigencia de socializar el plan de automatización con la organización sindical antes de su implementación compromete la privacidad de las estrategias internas de la empresa. Compartir planes internos de automatización y reestructuración con el sindicato antes de su ejecución puede exponer a la empresa a posibles

<sup>4</sup> Fedesarrollo (2023). ANÁLISIS Y RECOMENDACIONES SOBRE LAS REFORMAS LABORAL Y PENSIONAL, por: Luis Fernando Mejía.

<sup>5</sup> DANE. Mercado laboral (junio 2024). Principales indicadores del mercado laboral. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIH-jun2024.pdf>

<sup>6</sup> DANE (mayo 2024). Ocupación informal. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIH-may2024.pdf>

filtraciones de información y a presiones externas que dificulten la toma de decisiones autónomas. Esto puede generar un entorno de trabajo donde la dirección de la empresa se vea constantemente supervisada y limitada por la organización sindical, afectando la agilidad y flexibilidad necesarias para adaptarse a un entorno empresarial dinámico.

En conclusión, estas medidas imponen restricciones significativas sobre la capacidad de las empresas para gestionar sus operaciones de manera eficiente y autónoma. Es crucial que las políticas de protección laboral encuentren un equilibrio que permita a las empresas mantener su competitividad y adaptabilidad en un mercado en constante evolución.

#### **1.4. Estabilidad Laboral Reforzada (Artículo 10)**

En cuanto a la estabilidad laboral reforzada, la propuesta del Gobierno Nacional incorpora criterios jurisprudenciales de las altas cortes, protegiendo a ciertos grupos de trabajadores, como aquellos con discapacidad, mujeres embarazadas y representantes sindicales, para que solo puedan ser despedidos si existe una justa causa o una causa legal.

- a. Mujeres embarazadas y hasta seis meses después del parto, donde se requerirá la autorización del Ministerio del Trabajo. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado.
- a. Pre-pensionados, es decir, quienes estén a tres años o menos de cumplir los requisitos de cotización para la pensión.

Es importante resaltar que el articulado menciona "*sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa*", lo que significa que las circunstancias mencionadas no son las únicas posibles, en otras palabras, la lista mencionada no es exhaustiva y no limita otras situaciones en las que podrían aplicarse las mismas reglas. Esto podría dejar abierto el tema a la reglamentación del Gobierno Nacional y la inclusión de numerosos fueros orientados a la estabilidad excesiva, generando inseguridad jurídica. Por consiguiente, eliminar esta frase del articulado podría contribuir a una mayor claridad y seguridad jurídica en la aplicación de estas disposiciones.

Así mismo, la Corte Suprema moduló su postura sobre el fuero de maternidad en la sentencia SU-075 de 2018, indicando que la rigidez excesiva hacía menos atractiva la contratación de mujeres.

Finalmente, es importante considerar que, según la legislación colombiana, no existen "parejas" como una figura legal específica. Esta expresión, utilizada en el contexto del fuero de paternidad o maternidad extendida, puede llevar a equívocos en la interpretación de la norma, al ser muy amplia y carecer de regulación clara sobre qué se entiende por "parejas" para efectos de esta normativa.

### **1.5. Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada (Artículo 11)**

La Corte Constitucional, en su Sentencia T-203 de 2017, estableció que la estabilidad laboral reforzada no solo protege a los trabajadores con problemas de salud contra despidos fáciles, sino que también obliga al empleador a encontrar un puesto adecuado para su condición de salud. En este sentido, la reforma busca incluir en la norma estos criterios de la Corte Constitucional, permitiendo que, si un trabajador desarrolla una discapacidad o tiene problemas de salud graves, tenga derecho a ser reubicado en un puesto acorde con su estado de salud, y el empleador deberá ajustar las condiciones de trabajo de acuerdo con el nuevo puesto. Al reubicar al trabajador, el empleador debe considerar los puestos disponibles en la empresa, la formación del trabajador y el salario del nuevo puesto, asegurando que las condiciones sean iguales o mejores que las del puesto anterior.

Para las empresas de vigilancia, que dependen de una alta intensidad de mano de obra, cumplir con la reubicación de trabajadores protegidos por la estabilidad laboral reforzada presenta dificultades, ya que encontrar puestos adecuados que maximicen la productividad del trabajador afectado es complejo en un entorno donde la mayoría de los roles requieren condiciones físicas específicas y constantes.

La imposición de esta obligación sin considerar excepciones o reglamentaciones específicas puede llevar al incumplimiento permanente por parte de empresas que, debido a la naturaleza de su actividad, no tienen una diversidad significativa de puestos de trabajo para ofrecer. Asimismo, esta medida introduce una carga adicional para las empresas en general, sin considerar diferencias de tamaño o sector, tratando de manera uniforme a un grupo diverso de empresas que no es homogéneo en sus capacidades o estructura operativa.

## **2. MEDIDAS EN MATERIA DE DERECHO COLECTIVO**

Desde la radicación del proyecto de ley, se han pretendido modificar las condiciones del ámbito laboral colombiano en materia de derecho colectivo. De acuerdo con la exposición de motivos del Proyecto de Ley, estas disposiciones se fundamentan en los convenios C087 y C098 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los cuales abordan la libertad sindical, la protección del derecho de sindicación y la negociación colectiva, con el propósito de promover mecanismos de reivindicación de derechos.

Las normas internacionales del trabajo, desarrolladas por la OIT, establecen principios y derechos laborales fundamentales y actúan como directrices no vinculantes. Aunque la OIT y la OCDE han emitido recomendaciones sobre el derecho de asociación sindical, estas no son obligatorias ni tienen fuerza legal en Colombia.

Luego de la aprobación de la reforma en el primer debate, **3** artículos de los **24** artículos originalmente propuestos para regular y flexibilizar las medidas actuales

en derecho colectivo fueron aprobados, aunque con modificaciones. Estos artículos, que tienen un impacto directo en el sector, han sido seleccionados para este análisis debido a su relevancia para las dinámicas y prácticas actuales dentro de la industria.

### 2.1. Garantías del Derecho de Asociación Sindical (Artículo 62)

Si bien algunas garantías del proyecto de reforma fueron eliminadas, permanecen varias disposiciones como los permisos para líderes sindicales, diálogos semestrales con la dirección de la empresa, acceso a la información económica y social de la empresa, y canales de comunicación establecidos para la interacción sindical.

**Permisos para líderes sindicales:** Los permisos sin límite para líderes sindicales pueden llevar a una reducción significativa en la productividad y eficiencia operativa de la empresa. Ningún derecho debería ser ilimitado, ya que esto puede crear incentivos negativos que afectan el desempeño de la empresa.

**Diálogos semestrales obligatorios:** La exigencia de realizar diálogos semestrales con la dirección de la empresa plantea la cuestión de la naturaleza y el propósito de dichos diálogos. Es necesario definir claramente qué tipo de intercambio se espera, para evitar malentendidos y conflictos en la implementación de esta medida.

**Acceso a la información económica y social de la empresa:** Aunque las empresas ya están obligadas a revelar su información contable y financiera de manera pública a través de contadores, revisores fiscales, y reportes a la Superintendencia de Sociedades y a las Cámaras de Comercio, la disposición de dar acceso adicional a los sindicatos compromete la privacidad de las empresas. La divulgación de datos financieros y estratégicos sensibles expone a la empresa a riesgos competitivos y facilita el espionaje, sin que los empleados asuman el riesgo empresarial que recae sobre el empleador y propietario de la empresa. Además, la gestión de esta información por parte de los sindicatos puede llevar a malinterpretaciones o uso indebido, generando conflictos internos y afectando la confianza entre la dirección y los empleados.

### 2.2. Prohibición de pactos colectivos (Artículo 66)

El Gobierno Nacional ha buscado eliminar la figura de los pactos colectivos. En el primer debate, se aprobó este artículo que prohíbe la suscripción de los pactos cuando el sindicato cuente con afiliados que representen al menos una tercera parte de los trabajadores de la compañía, manteniendo así la regulación vigente esta modificación no altera de manera significativa la normativa actual, lo que la hace prácticamente inocua.

Adicionalmente, el Gobierno Nacional demandó ante la Corte Constitucional la norma que permite los pactos colectivos, cuestionando su constitucionalidad. Sin embargo, la Corte declaró la exequibilidad de dicho artículo, afirmando que el derecho de asociación sindical puede ejercerse de manera libre, respetando el derecho de los trabajadores a no asociarse, y subrayando la importancia de proteger tanto el derecho a la sindicalización como la libertad individual de no afiliarse a un sindicato. Es decir, la Corte ha dejado claro que este tipo de pactos no son

inconstitucionales y ha ponderado la libertad de asociación, reconociendo también la libertad de no hacerlo.

### **2.3. Procedimiento sumario de protección de los derechos sindicales (Artículo 63)**

Se crea un proceso judicial sumario para abordar conductas antisindicales, lo cual permitiría a los trabajadores y sus organizaciones obtener protección judicial rápida. Sin embargo, esto podría llevar a una mayor congestión judicial y al aumento de la conflictividad en las relaciones laborales por varias razones. Primero, al establecer un canal rápido para resolver disputas, puede incentivar el uso de mecanismos legales en situaciones que anteriormente se habrían resuelto a través del diálogo o la negociación; segundo, la percepción de un proceso judicial como herramienta de presión puede llevar a ambas partes a actuar de manera más adversaria, reduciendo la cooperación y la confianza, lo cual puede dificultar la gestión empresarial y el mantenimiento de un entorno laboral colaborativo.

## **3. AUMENTO DE LOS COSTOS LABORALES Y EN CONSECUENCIA DE LA TARIFA MINIMA REGULADA PARA EL SECTOR**

Los artículos 13 (Trabajo diurno y nocturno), 14 (Jornada máxima legal), 17 (Remuneración de trabajo suplementario), 49 (Licencias de paternidad) y 74 (Duración de vacaciones para el sector de la vigilancia y la seguridad privada) tienen un impacto significativo en los costos laborales de las empresas, especialmente en el sector de vigilancia y seguridad privada, donde el 80% de los costos están relacionados con la mano de obra. Las disposiciones que abarcan desde la reducción de la jornada laboral, establecida por la Ley 2101 de 2021, hasta las modificaciones en los porcentajes de recargos y horas nocturnas, presentan implicaciones económicas para las empresas.

Estos cambios podrían llevar a una disminución del empleo y un aumento de la informalidad en el sector, con implicaciones económicas que afectan tanto a las compañías como a los usuarios. Además, el incremento en los costos laborales puede influir en el gasto privado en vigilancia, lo que podría repercutir en la seguridad pública y en la percepción de seguridad de la sociedad, ya que la vigilancia y seguridad privada juega un papel crucial en el apoyo a la seguridad ciudadana. Por lo tanto, es relevante considerar la posibilidad de excepciones para este sector, dadas sus particularidades y su impacto en la seguridad general.

### **3.1. Trabajo Diurno y Nocturno (Artículo 13)**

Propone alteraciones al artículo 160 del CST, estableciendo que el trabajo diurno es aquel que se realiza entre las 6:00 a. m. y las 7:00 p. m. mientras que el trabajo nocturno será aquel que se ejecuta entre las 7:00 p. m. y las 6:00 a. m. Esto implica un **incremento del 22,22%** en las horas nocturnas establecidas en el CST, actualmente en 9 horas nocturnas (de 9 pm a 6 am).



Horario Nocturno	
2023	Con la RL
9pm-6am	7pm-6am
9 horas nocturnas	11 horas nocturnas
<b>Incremento en horas</b>	<b>22,2%</b>

Cualquier aumento en los costos debe estar ligado a la reducción de desempleo e informalidad en el país. Actualmente, somos uno de los países en Latinoamérica que mejor remunera las horas nocturnas, con uno de los recargos más altos.

“La mayoría de los países latinoamericanos no cuentan con recargo nocturno. Los únicos que gozan de este beneficio son Brasil con un recargo del 20% para horas nocturnas; Ecuador con un 25%, Colombia y Perú con 35%; y Panamá que tiene el porcentaje más alto de un 50%.”<sup>7</sup>

Incrementar el recargo afectaría negativamente la competitividad del país, un índice que ya es bajo según el Reporte de Competitividad Mundial (WCY, por sus siglas en inglés) del Instituto Internacional para el Desarrollo Gerencial (IMD). En el último informe de 2024, que evaluó 67 economías, Colombia ocupó el puesto 57 a nivel global y el sexto en América. El reporte destaca como puntos débiles la economía doméstica, el **desempleo** y la estructura social.<sup>8</sup>

Esta medida impactaría especialmente al sector de vigilancia y seguridad, tomando en cuenta que la naturaleza misma del servicio implica que se presten turnos de 24 horas. Esto incrementaría sustancialmente el costo del servicio ofrecido y podrá generar que los contratantes opten por eliminar esos turnos nocturnos en aras de no generarse estos sobrecostos en el servicio de vigilancia.

Por otro lado, de acuerdo con el estudio del Banco de la República, el cambio de la jornada diurna y nocturna tendrá un incremento del costo como porcentaje de masa salarial de entre 2,40 y 4,80 billones COP<sup>9</sup>. De igual forma, las más afectadas serán las Micro y Pequeñas Empresas, quienes no tendrán la capacidad administrativa ni financiera para asumir el costo de esta carga laboral.

### 3.2. Jornada Máxima Legal (Artículo 14)

Establece que la jornada ordinaria de trabajo tendrá una duración máxima de ocho (8) horas al día y cuarenta y dos (42) horas a la semana, de acuerdo con la Ley 2101 de 2021. No obstante, incluye una excepción para las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores, indicando que de las cuarenta y dos (42) horas

<sup>7</sup> La Silla Vacía (marzo 2023). COLOMBIA VS LATINOAMÉRICA: MÁS BENEFICIOS E INFORMALIDAD, MENOS EMPLEO. <https://www.lasillavacia.com/silla-nacional/colombia-vs-latinoamerica-desempleados-informales-y-mas-beneficios/>

<sup>8</sup> IMD (2024). WCR-Rankings. <https://www.imd.org/centers/wcc/world-competitiveness-center/rankings/world-competitiveness-ranking/rankings/wcr-rankings/>

<sup>9</sup> Grupo de Análisis del Mercado Laboral (GAMLA). Subgerencia de Política Monetaria e Información Económica del Banco de la República. (2023). Estabilidad en el mercado laboral y análisis cuantitativo de algunos impactos del proyecto de ley de reforma laboral. Núm. 26. <https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/10626/reporte-de-mercado-laboral-abril-2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

semanales, dos (2) horas se dedicarán exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, por cuenta del empleador. En estas empresas, los trabajadores tendrían una jornada efectiva de trabajo de cuarenta (40) horas a la semana.

Ahora bien, la reducción de la jornada de 48 a 42 horas que fue establecida por la Ley 2101 de 2021 ya implica, una **disminución del 12,5%** en las horas productivas para el sector.

Reducción Jornada	
2023	2026
240 Horas Ordinarias	210 Horas Ordinarias
<b>Disminución en horas ordinarias</b>	<b>-12,5%</b>

Al respecto es importante mencionar, que las disposiciones relacionadas con la jornada laboral resultan rígidas para el sector empresarial y afectan la productividad, máxime si tenemos en cuenta que ésta ya se vio afectada con la reducción sustancial de la jornada laboral que empezó a regir a partir del 15 de julio de 2023 con la implementación de la Ley 2101 de 2021. Con esta disposición ya tenemos una reducción de la jornada laboral de 6 horas, en adición a diferentes medidas que contiene este proyecto de ley tales como, las 2 horas semanales destinadas a actividades de recreación, deporte y capacitación, la jornada semestral de la familia y otras jornadas flexibles para empleados con personas a cargo. En este punto también es importante recordar que Colombia es un país con el mayor número de festivos en el continente y con un número considerable de vacaciones y licencia de paternidad en comparación con otros países de la región.<sup>10</sup>

### 3.3. Remuneración del trabajo suplementario (Artículo 17)

Propone modificar el artículo 179 del CST para establecer la remuneración del trabajo en días de descanso obligatorio o festivos. Las modificaciones incluyen el establecimiento de un recargo del 100% sobre el salario ordinario en proporción a las horas trabajadas en estos días. Esta modificación representa un **incremento del 33,3%** frente al valor del recargo actual de 75%.

Domingales y festivo	
Antes	Con la RL
Recargo 75%	Recargo 100%
<b>Incremento en valor hora dominical</b>	<b>33%</b>

<sup>10</sup> La República (noviembre, 2023). **Colombia está entre los países con más festivos y como uno de los menos productivos.** <https://www.larepublica.co/globoeconomia/paises-del-mundo-con-mas-numero-de-festivos-3751451#:~:text=Colombia%20figura%20en%20este%20ranking,los%20mismos%20feriados%20de%20Finlandia.>

### 3.4. Duración de vacaciones para el Sector de la Vigilancia y la Seguridad Privada (Artículo 74)

Este artículo establece una medida exclusiva para el sector de la vigilancia y la seguridad privada. El personal operativo de los servicios de vigilancia y seguridad privada, tal como se define en el artículo 2 de la Ley 1920 de 2018 o en cualquier ley que la modifique, derogue o sustituya, tendrá derecho a dieciocho (18) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año laborado.

El cambio propuesto en los días hábiles de vacaciones para los trabajadores del sector representa un **aumento del 20%** en los días de descanso para los vigilantes. Actualmente, las vacaciones implican un ahorro adicional del 4,17% para las empresas, lo que permite contratar un reemplazo durante la ausencia del trabajador. Sin embargo, este aumento elevaría ese porcentaje a un 5%, **incrementando en 0,83 puntos porcentuales** el ahorro necesario por parte de las empresas para cada trabajador.

Vacaciones Vigilantes	
<i>Antes</i>	<i>Con la RL</i>
15 días hábiles	18 días hábiles
Valor reserva mensual 4,17%	Valor reserva mensual 5%
<b>Incremento en días de vacaciones</b>	<b>20%</b>
<b>Incremento en reserva</b>	<b>0,83 puntos porcentuales</b>

Esta nueva medida específica para el sector, no se ajusta a la Constitución Política ni cuenta con un sustento técnico, aumenta los costos laborales sin considerar los efectos de la implementación de la reducción de la jornada laboral y otras medidas aprobadas en el Proyecto de Reforma Laboral y podría incrementar los índices de informalidad y desempleo, así como el valor de las tarifas, lo que llevaría al desincentivo del servicio.

En primer lugar, y en línea con lo mencionado en artículos anteriores, representa un sobrecosto para las empresas que ya están enfrentando un incremento en el valor de la hora trabajada debido a la disminución de la jornada laboral. Además, este cambio puede tener un impacto negativo en el empleo y la formalidad del país, ya que la capacidad de las empresas para absorber estos costos adicionales puede verse comprometida, especialmente en las pequeñas y microempresas. Según el documento de análisis “Un Sector cada vez más sólido” de FedeSeguridad (2024) y la información del RUES 2023, estas empresas representan el 87% del mercado, lo que hace aún más crítica la situación para este segmento empresarial.<sup>11</sup>

Finalmente, es una medida afirmativa que no se ajusta a la Constitución ni cuenta con un sustento técnico. El Estado está llamado a emprender acciones positivas que promuevan la integración de sectores de la sociedad, y tiene la obligación de

<sup>11</sup> FedeSeguridad (2024). Un sector cada vez más sólido. Consultado en: <https://www.fedeseuridad.org/web/files/investigaciones/119.pdf>

desarrollar acciones afirmativas que contribuyan a la creación de un orden social más justo y permitan el pleno ejercicio de las libertades para todos los ciudadanos (Corte Constitucional, Sentencia T-984 de 2007). Sin embargo, la misma Corte Constitucional ha establecido características generales y requisitos que las autoridades deben cumplir al implementar estas medidas, ya que no todas se ajustan a la Constitución Política y algunas pueden constituir tratos discriminatorios que transgreden el orden constitucional (Corte Constitucional, Sentencia C-1036 de 2003). En este sentido, la Corte ha señalado algunos criterios para determinar si una medida afirmativa se ajusta a la Constitución: **i.** Deben ser transitorias y temporales, de tal manera que no perpetúen desigualdades en contra de aquellos grupos o personas que no se ven favorecidos por las medidas adoptadas, **ii.** Deben estar encaminadas a corregir tratos discriminatorios históricos, culturales o sociales, **iii.** Se implementan en situaciones de escasez de bienes y servicios, **iv.** Son diseñadas para favorecer un grupo determinado de personas.

Si bien el Estado tiene el mandato de eliminar la prolongada y silenciosa discriminación hacia los grupos tradicionalmente excluidos, es fundamental reconocer que los trabajadores del sector de la vigilancia y la seguridad privada no han sido marginados históricamente como otros colectivos que enfrentan discriminación por criterios como raza, género, orientación sexual o discapacidad. No existe evidencia de una situación de desigualdad específica en este sector que justifique la necesidad de otorgar más días de vacaciones. Esta medida podría sentar un precedente para la creación de regímenes laborales únicos en distintos sectores económicos, afectando el principio de igualdad.

Asimismo, la redacción del artículo aprobado carece del carácter transitorio y temporal, un requisito esencial para las medidas afirmativas según la jurisprudencia de la Corte Constitucional, y tampoco se ha realizado un análisis técnico que respalde esta medida, lo cual es necesario para asegurar su efectividad.

Como resultado, vemos que esta disposición estigmatiza al sector y discrimina al personal operativo de manera injustificada y sin sustento técnico. En lugar de promover la igualdad, la medida crea una ventaja indebida para un grupo específico sin abordar una necesidad concreta basada en evidencias. Esto vulnera el principio de igualdad, perpetuando una nueva forma de desigualdad entre diferentes grupos de trabajadores y fomentando la creación de regímenes laborales únicos en distintos sectores económicos.

### **3.5. Licencia de paternidad (Artículo 49)**

Este artículo propone aumentar progresivamente la licencia de paternidad en Colombia. En el 2024 será de tres (3) semanas, en el 2025 llegará a cuatro (4) semanas y en el 2026 alcanzará las seis (6) semanas. La licencia remunerada se otorgará por el nacimiento o adopción de hijos e hijas y estará a cargo de la EPS o la entidad que determine la ley de seguridad social, o el gobierno nacional. **Esto implica que en el lapso de 3 años las licencias incrementarían un 200%, con un incremento inicial del 50% en el primer año.**

Fecha Aplicación	Semanas	Incremento frente a 2023
2023	2	
2024	3	50%
2025	4	100%
2026	6	200%

Debemos partir de la premisa de que Colombia no es un país de leyes precarias. Inclusive, en materia de licencia de paternidad, somos el segundo país con la licencia más amplia del continente, siendo de los más garantistas en este tema. La incorporación de licencias de paternidad en la normativa laboral no es común en Latinoamérica.<sup>12</sup> Países como Cuba y Honduras no tienen permisos pagados de paternidad establecidos por ley. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Paraguay, Venezuela y Colombia otorgan el mayor tiempo de descanso posnatal a los padres. Estos países proporcionan una licencia de paternidad de dos semanas después del parto, con remuneración a cargo del empleador. Uruguay se sitúa en segundo lugar, con 13 días de licencia para los trabajadores del sector privado. Perú y Ecuador permiten a los padres solicitar diez días consecutivos al nacer sus hijos, mientras que en Costa Rica este período es de ocho días hábiles. Argentina, Guatemala y República Dominicana otorgan solo dos días de licencia de paternidad.

El aumento en la duración de la licencia de paternidad generará mayores costos económicos y operativos para los empleadores. El tiempo adicional de ausentismo requerirá contratar personal de reemplazo, que debe ser capacitado y cuyo salario y prestaciones sociales también deben ser asumidos por la empresa. Este impacto es especialmente significativo en el sector de vigilancia y seguridad privada, que cuenta con una participación mayoritaria de hombres en su personal operativo, una alta rotación de personal y una gran dificultad para encontrar nuevos empleados. Las licencias prolongadas podrían agravar estos problemas, complicando aún más la contratación y generando costos adicionales para capacitación y dotación de uniformes.

Aunque el salario durante la licencia lo paga la EPS, las empresas deben cubrir simultáneamente el salario del trabajador en licencia y el del reemplazo, lo que puede ser difícil para empresas medianas y grandes, y prácticamente insostenible para las pequeñas y microempresas.

Por su parte, las licencias también representarán un costo mayor para el Sistema General de Seguridad Social y por ende, mayor financiamiento del Estado, el cual según estimaciones del Banco de la República<sup>13</sup>, oscilaría del 0,74 y 1,07 billones

<sup>12</sup> Statista (2023). La licencia de paternidad, una asignatura pendiente en América Latina. Consultado en: <https://es.statista.com/grafico/25103/licencia-de-paternidad-en-america-latina/> Fecha de consulta: septiembre 2023

<sup>13</sup> Grupo de Análisis del Mercado Laboral (GAMLA). Subgerencia de Política Monetaria e Información Económica del Banco de la República. (2023). Estabilidad en el mercado laboral y análisis cuantitativo de algunos impactos del proyecto de ley de reforma laboral. Núm. 26. <https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/10626/reporte-de-mercado-laboral-abril-2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

de COP sin que haya claridad sobre la capacidad del sistema de cubrir esta carga adicional.

Los anuncios de sobrecostos se dan en medio de los riesgos que asume hoy el país por cuenta del déficit fiscal y el desfinanciamiento del presupuesto nacional. De acuerdo con el grupo de investigaciones del Banco de Bogotá existe un creciente riesgo de que Colombia incumpla la regla fiscal debido a problemas en las finanzas públicas. Al cierre del primer trimestre de 2024, el déficit fiscal fue del -1,2% del PIB, superior al de años anteriores. Esto ha generado preocupación sobre la sostenibilidad fiscal del país.<sup>14</sup> Adicionalmente el Ministerio de Hacienda también lanzó alerta por aumento de deuda y desfinanciación del presupuesto de 2024.<sup>15</sup> La modificación normativa relativa a la licencia de paternidad debe ser analizada teniendo en cuenta la tasa de natalidad en Colombia, que actualmente se sitúa en un 11%<sup>16</sup>. Esto implica que, anualmente, al menos un 11% de los trabajadores tendría derecho a acceder a la licencia de paternidad. El incremento de licencias de paternidad conlleva una carga adicional en términos de recursos para las empresas. Por lo anterior, FedeSeguridad insiste en que la propuesta de gradualidad no solo es pertinente, sino necesaria para la sostenibilidad del sector productivo del país. Sin embargo, esto no resuelve el problema de fondo que es el déficit para el sistema que generaría el pago adicional de la misma y el impacto a las empresas.

### **3.6. Análisis del impacto que tiene la reducción de la jornada, el aumento en los recargos dominicales, el incremento en la jornada nocturna y el número de días de vacaciones**

A continuación, se presentan los cálculos que muestran el incremento en los costos de cubrir al personal operativo considerando los artículos 13, 14 y 17 previamente mencionados. Estos cálculos se basan en una jornada laboral semanal de 60 horas (incluyendo 18 horas extras) para los vigilantes, respaldada por las excepciones del artículo 16 (Limite al trabajo suplementario) de la ley que permiten este horario en el sector de seguridad privada. Este supuesto es viable ya que el actual proyecto de ley ofrece protecciones específicas para este sector. En el anexo se detalla la metodología utilizada para calcular el aumento en mayor profundidad. Los supuestos y resultados clave son los siguientes:

- **Reducción de Jornada:** Se considera el impacto de reducir la jornada nocturna de 48 a 42 horas.

<sup>14</sup> La República (mayo 2024) Déficit fiscal en primer trimestre de 2024 confirmaría problemas de caja del Gobierno. <https://www.larepublica.co/economia/deficit-fiscal-en-primer-trimestre-de-2024-confirmaria-problemas-de-caja-del-gobierno-3870121#:~:text=Seg%C3%BAAn%20lo%20explicado%20por%20el,d%C3%A9ficit%20de%20US%241.366%20millones>.

<sup>15</sup> Cambio (julio 2024) Minhacienda lanza alerta por aumento de deuda y desfinanciación del presupuesto de 2024. <https://cambiocolombia.com/poder/minhacienda-alerta-por-aumento-de-deuda-y-desfinanciacion-del-presupuesto-de-2024>

<sup>16</sup> DANE (2023). Natalidad 2022. Consultado en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/salud/nacimientos-y-defunciones/nacimientos/nacimientos-2022> Fecha de consulta: septiembre 2023



- **Puestos de 24/7:** Los cálculos se realizan para puestos con una jornada de 24 horas al día, 7 días a la semana.
- Para cubrir las 168 horas a la semana se consideran 3 turnos de 56 horas (8 extras antes de reducción de la jornada y 14 extra después de la reducción (distribuidas proporcionalmente en diurnas y nocturnas entre semana y domingos y festivos
- **Aumento de Recargos:** La reducción de la jornada laboral incrementa el valor de la hora ordinaria, lo que a su vez incrementa los recargos por horas extras, nocturnas y dominicales.
- **Aumento del Valor de la Hora Ordinaria:** Para calcular el incremento en el valor de la hora ordinaria debido a la reducción en la jornada, se utiliza la metodología propuesta por el Partido Conservador<sup>17</sup>, que sugiere un aumento del 14,29% en el valor de la hora.
- **Recargo dominical:** Se considera el aumento en de 75% a 100% en el recargo dominical
- **Jornada Nocturna:** Se considera el aumento en el horario nocturno

<p><b>Reducción Jornada + Impactos de reforma Laboral</b></p> <p><b>El cambio en el valor de 2023 a 2026 es de: 23%</b></p>
---

En resumen, los efectos analizados podrían ocasionar un aumento del **23,3%** en los costos que asumen las empresas. FedeSeguridad no pretende con este cálculo establecer la fórmula exacta para las nóminas de los trabajadores, sin embargo, si proporcionar una visión inicial del impacto significativo que esta reforma tiene en la sostenibilidad de las empresas.

Para establecer el impacto del aumento en la tarifa de la seguridad y vigilancia privada, se considera el impacto en los costos directos. Según las empresas de FedeSeguridad, los costos directos afectan entre el 70% y el 80% de la tarifa, y según la memoria justificativa del decreto 1561 de 2022 y las circulares de tarifa mínima de 2023 y 2024, los costos directos equivalen al 90% del costo final de la tarifa (considerando seguro de vida y gastos en administración y supervisión). Por este motivo, se toma el costo directo como el 80%, que es el promedio de los valores dispuestos. Así, el incremento del 23,3% implica un **aumento en el valor de la tarifa del 18,8%**.

<sup>17</sup> **Partido Conservador (2023).** POR UN DERECHO LABORAL MÁS INCLUYENTE. Consultado en: <https://www.partidoconservador.com/wp-content/uploads/2023/09/PROYECTO-Reforma-Laboral.pdf> Fecha de consulta: septiembre 2023

<b>Impacto en la tarifa</b>
<b>Según a la memoria justificativa del decreto 1561 de 2022 y las circulares de tarifa mínima de 2023 y 2024</b>
<i>Los costos directos equivalen al <b>90%</b> del costo final de la tarifa (considerando seguro de vida y AyS)</i>
<b>De acuerdo con empresas de FedeSeguridad</b>
<i>Los costos directos equivalen entre el <b>70% y el 80%</b> del costo final de la tarifa (considerando seguro de vida y AyS)</i>
<b>Usamos 80% (valor promedio entre los revisados)</b> <b>El incremento del 23% afecta el 80% de los costos</b>
<b>Impacto en la tarifa de 2023 a 2026</b>
<b>18,6%</b>
<b>Considerando que el incremento en la reserva de vacaciones incrementa alrededor de 0,5% la nómina, calculamos que el peso del personal puede ser de 80,5%</b>
<b>Impacto en la tarifa de 2023 a 2026</b>
<b>18,8%</b>

En menos de 3 años y excluyendo los incrementos en el salario mínimo, las empresas tendrán que absorber un aumento del 23,3% en sus costos de personal operativo, lo que implica que la tarifa tendría que incrementar un 18,8%. Esto genera inquietudes, especialmente al considerar que, según el *Decreto 1561*, la tarifa mínima de vigilancia solo se incrementó en un 6% en comparación con 2022. En otras palabras, este aumento en la tarifa cubre solo el 37.5% del total del impacto causado por la suma de las modificaciones contempladas en la propuesta de reforma laboral del gobierno nacional y la reducción de la jornada laboral.

Desde FedeSeguridad, se quiso ir más allá y entender cómo este impacto afecta a los consumidores finales. Para ello, se tuvo en cuenta un aumento en la tarifa del 16% (proveniente del cálculo anterior del incremento en la tarifa) distribuido proporcionalmente a través de los años. Además, se consideró el aumento de la tarifa en 2023, que pasó de 8,8 a 9,06, el salario mínimo de 2024 (de 1.300.000), y los incrementos en el salario mínimo y en el seguro de vida año a año de acuerdo con la proyección de inflación del Banco de la República<sup>18</sup>. De esta manera, se logró establecer que la tarifa en el primer semestre de 2023 podría estar alrededor de 11.233.750 pesos colombianos y que a finales de 2026 podría ser de 16.251.280, es decir, un incremento en 4 años del 44,7%.

<sup>18</sup> **Banco de la República (2023)**. Informe de Política Monetaria - Abril de 2024. Consultado en: <https://www.banrep.gov.co/es/publicaciones-investigaciones/informe-politica-monetaria/abril-2024>  
<https://doi.org/mt54>

* Usando Inflación Banco de la Republica el cual afecta el salario y el seguro de vida									INCREMENTO
*Se distribuye el crecimiento de 16% en los 4 años de manera proporcional a la reducción de las horas (1 hora en 2023 y 2024. 2 horas en 2025 y 2026)									
*Segmento real									
AUMENTO ACUMULADO	3,0%		6,3%		12,5%		18,8%		
INFLACIÓN BANC REP			9,3%		5,5%		3,0%		
SMMLV	\$	1.160.000	\$	1.300.000	\$	1.372.020	\$	1.413.181	
	2023-1	2023-2	2024-1	2024-2	2025-1	2025-2	2026-1	2026-2	
PRECIO EN SMMLV	8,8	9,06	9,06	9,35	9,35	9,90	9,90	10,45	18,8%
SEG VIDA (3 MIL Y 7 MIL)	4.500	4.500	4.918	4.918	5.190	5.190	5.346	5.346	
TOTAL COSTO	10.212.500	10.515.655	11.784.660	12.160.165	12.833.839	13.588.711	13.996.373	14.773.891	
AIU 10%	1.021.250	1.051.566	1.178.466	1.216.017	1.283.384	1.358.871	1.399.637	1.477.389	
TOTAL TARIFA	11.233.750	11.567.221	12.963.126	13.376.182	14.117.222	14.947.582	15.396.010	16.251.280	44,7%

Se realizó el mismo cálculo, considerando la inflación del Banco de la República, pero con el aumento del 6% en la tarifa que actualmente está dispuesto. En este escenario, el aumento en el valor de la tarifa para el usuario final sería de 29% en 4 años, lo cual ya es un aumento bastante importante, al cual, según nuestros cálculos, todavía falta agregarle un 12%. La explicación del cálculo de estos resultados y el detalle de amabas se encuentra en el anexo de este documento.

* Usando Inflación Banco de la Republica el cual afecta el salario y el seguro de vida									INCREMENTO
*Segmento real									
AUMENTO ACUMULADO	2,95%		3,86%		5,57%		5,91%		
SMMLV	\$	1.160.000	\$	1.300.000	\$	1.372.020	\$	1.413.181	
	2023-1	2023-2	2024-1	2024-2	2025-1	2025-2	2026-1	2026-2	
PRECIO EN SMMLV	8,8	9,06	9,06	9,14	9,14	9,29	9,29	9,32	5,9%
SEG VIDA (3 MIL Y 7 MIL)	4.500	4.500	4.918	4.918	5.190	5.190	5.346	5.346	
TOTAL COSTO	10.212.500	10.514.100	11.782.918	11.886.918	12.545.453	12.751.256	13.133.794	13.176.189	
AIU 10%	1.021.250	1.051.410	1.178.292	1.188.692	1.254.545	1.275.126	1.313.379	1.317.619	
TOTAL TARIFA	11.233.750	11.565.510	12.961.209	13.075.609	13.799.998	14.026.381	14.447.173	14.493.808	29,0%

Adicionalmente a lo mencionado, el artículo 14 (Jornada máxima legal) establece la destinación de 2 horas de las 42 máximas a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, cubiertas por el empleador. Este aspecto implica que, en una semana laboral de 24 horas al día y 7 días a la semana, considerando al menos 3 trabajadores por turno, se requerirían 6 horas adicionales para cubrir estas actividades. Esto implica un aumento en horas extras o la contratación de más personal para cubrir esas horas, lo que representaría un impacto adicional en las empresas de seguridad privada.

Este aumento en los costos laborales va en contravía del o definido por la OCDE que ha manifestado la fórmula para promover un mercado de trabajo más dinámico, y por consiguiente que genere mayor empleo formal, es a través de la reducción de los costos del empleo formal más la garantía de acceso a un sistema de protección social para todos<sup>19</sup>.

### 3.7. Impactos medidos por otros sectores

A continuación, se presentan las evaluaciones realizadas por diversos gremios y centros de estudio sobre el posible impacto de la propuesta de reforma laboral en Colombia. Estos datos proporcionan una visión general de cómo diferentes sectores

<sup>19</sup> [OECD. Reviews of Labour Market and Social Policies: Colombia 2022. https://www.oecd-ilibrary.org/sites/efa41fd3-en/1/1/index.html?itemId=/content/publication/efa41fd3-en&csp\\_=2f00b899b67cc59191158bc7ce842511&itemGO=oecd&itemContentType=book](https://www.oecd-ilibrary.org/sites/efa41fd3-en/1/1/index.html?itemId=/content/publication/efa41fd3-en&csp_=2f00b899b67cc59191158bc7ce842511&itemGO=oecd&itemContentType=book)

podrían verse afectados en términos de costos laborales, empleo, y formalidad, ofreciendo una perspectiva crítica sobre las implicaciones de la reforma.<sup>20</sup>

**Fenalco**, ha estimado un aumento de los costos laborales en general entre el 12% y el 17%, llegando al 20% en la industria de alimentos y bebidas y ha señalado incrementos del 22,5% en las nóminas de los tenderos<sup>21</sup>.

**La Sociedad de Agricultores de Colombia (SAC)** celebra la formalización a través del contrato agropecuario, pero resalta que eliminar otras formas de contrato podría obstaculizar la creación de empleo en el sector agrícola, que actualmente cuenta con un 86% de informalidad.

En la industria gastronómica, la **Asociación Colombiana de la Industria Gastronómica** (Acodres) advierte que se ponen en riesgo 1.5 millones de empleos, ya que el 38% de las personas fuera del mercado laboral acuden a este sector para generar ingresos. La **Asociación Colombiana de Bares** (Asobares) está preocupada por los aumentos en la jornada nocturna y los recargos, ya que afectarían la formalización del personal y los costos para los micronegocios.

**Alianza In** alerta que cerca de 80 mil repartidores podrían perder sus empleos debido a las nuevas exigencias laborales del gobierno. Estiman que los costos laborales aumentarían entre un 30% y un 35%, afectando a 2.6 millones de usuarios y 30 mil comercios.

**Colfecar**<sup>22</sup>, la organización de transportadores de carga ha observado un marcado aumento en el pesimismo empresarial debido a la reforma laboral. En 2022, solo el 7% de las empresas estaban pesimistas, pero en 2023 este porcentaje subió al 72%. Además, el 58% de las empresas de transporte planean reducir su nómina este año, un cambio significativo respecto al año anterior. En el sector de transporte y logística, donde muchas labores ocurren después de las 6:00 p.m., la propuesta de reforma aumentaría los costos laborales. Según estimaciones, para el 45% de los empresarios, los sobrecostos podrían subir hasta el 25%, para el 36% hasta el 50%, y para el 19% hasta el 100%.

Además, estudios de **Fedesarrollo**<sup>23</sup> indican que el aumento en los costos laborales producto de las medidas establecidas por la reforma sería del 18,6%.

---

<sup>20</sup> **Goula (2023)**. Así impactará la reforma laboral al sector de bebidas y alimentos de Colombia. Consultado en: <https://goula.lat/asi-impactara-la-reforma-laboral-al-sector-de-bebidas-y-alimentos-de-colombia/> Fecha de consulta: septiembre 2023

<sup>21</sup> **La República (2023)**. Cuentas de tendero de barrio frente a la reforma laboral del Gobierno Petro. Consultado en: <https://www.larepublica.co/analisis/santiago-martinez-mendez-401772/cuentas-de-tendero-de-barrio-frente-a-la-reforma-laboral-del-gobierno-petro-3692541> Fecha de consulta: septiembre 2023

<sup>22</sup> **Portafolio (2023)**. Por reforma laboral, el 55 % de firmas de transporte recortaría nómina. Consultado en: <https://www.portafolio.co/economia/empleo/reforma-laboral-55-de-firmas-de-transporte-recortarian-nomina-581271> Fecha de consulta: septiembre 2023

<sup>23</sup> **Fedesarrollo (2023)**. Análisis y recomendaciones sobre las reformas laboral y pensional. <https://repository.fedesarrollo.org.co/rest/bitstreams/342f6365-561e-4e6e-9ba2-52b1191640a5/retrieve>

La evaluación de estos gremios y centros de estudio sugiere que la propuesta de reforma laboral podría tener un impacto significativo en los costos laborales y en el empleo en diversos sectores. La reforma podría llevar a un aumento en los gastos operativos para las empresas y dificultar la formalización laboral en algunos casos. Es esencial considerar estas evaluaciones al desarrollar estrategias para mitigar los posibles efectos negativos y asegurar una implementación que equilibre las necesidades de los trabajadores, las nuevas dinámicas de trabajo y la viabilidad económica de las empresas.

### **3.8. Propuestas para mitigar impactos económicos**

Los artículos relacionados con la reducción de la jornada laboral, junto con otros cambios normativos, impactan directamente los costos salariales de las empresas de vigilancia y seguridad privada. En este contexto, FedeSeguridad propone las siguientes medidas para mitigar estos impactos:

En primer lugar, es esencial 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. Además, es fundamental que los impactos financieros derivados de estos cambios normativos se implementen de manera gradual. Una aplicación abrupta podría representar un golpe financiero significativo para las empresas, dificultando su capacidad de absorber los aumentos de costos sin comprometer su operatividad ni la generación de nuevas plazas de empleo. Un enfoque escalonado permitiría a las empresas ajustar sus estrategias financieras de manera progresiva y menos traumática.

En segundo lugar, la ley debe estipular claramente que los costos laborales adicionales derivados de las nuevas normativas se transfieran automáticamente a la tarifa mínima regulada para los servicios de vigilancia y seguridad privada. Esta medida garantizaría que las empresas puedan cubrir los aumentos salariales sin comprometer su sostenibilidad financiera, asegurando así la continuidad y calidad del servicio ofrecido.

Es crucial también considerar los impactos inflacionarios derivados de las reformas propuestas, como el aumento del salario mínimo, el costo de la hora trabajada y las tarifas reguladas para el sector. No se trata solo de preservar la viabilidad financiera de las empresas, sino también de asegurar su capacidad para seguir generando empleo formal y contribuir activamente a la seguridad y tranquilidad de la ciudadanía.

El entorno macroeconómico actual, marcado por un bajo crecimiento del PIB y un Índice de Precios al Consumidor (IPC) en alza, agrava estos desafíos. En un momento crítico para la seguridad pública, es vital que las empresas de seguridad

privada puedan operar de manera eficiente y sin enfrentar cargas financieras insostenibles que puedan comprometer su capacidad de operación y su contribución a la seguridad pública.

Por ello, es esencial que cualquier incremento en los costos salariales, ya sea por la reducción de la jornada laboral u otros cambios normativos, se implemente de manera escalonada y a partir del inicio del año calendario. Esta estrategia permitiría a las empresas planificar adecuadamente, ajustarse a las nuevas exigencias y mantener su capacidad de generar empleo formal. Además, es fundamental que la ley establezca que los costos adicionales se transfieran automáticamente a la tarifa mínima regulada, garantizando así que las empresas puedan absorber estos aumentos sin comprometer la calidad del servicio ni su estabilidad financiera.

Estas medidas no solo protegerían a las empresas del sector, sino que también reforzarían su papel en la seguridad nacional en un momento en que el país necesita más que nunca una vigilancia eficiente y efectiva. Al abordar de manera prudente los efectos inflacionarios y macroeconómicos, se contribuiría a una estabilidad económica que beneficiaría tanto a los empleados como a los ciudadanos.

#### **4. ANÁLISIS DEL IMPACTO GENERAL DE LA REFORMA EN EL DESEMPLEO Y LA INFORMALIDAD EN EL SECTOR DE LA SEGURIDAD**

La reforma incrementará los costos laborales para las empresas y tendrá efectos significativos en la economía, especialmente en sectores sensibles como la seguridad y vigilancia privada. Cuando las empresas enfrentan aumentos en los costos salariales, su capacidad para mantener y crear empleos se ve comprometida. En el contexto colombiano, esto puede traducirse en una mayor tasa de desempleo e informalidad. La imposibilidad de absorber estos costos adicionales y trasladarlos a los usuarios, puede llevar a las empresas a reducir su personal, lo que a su vez incrementa el desempleo y empuja a muchos trabajadores a buscar oportunidades en la economía informal, donde las condiciones laborales y la protección social son deficientes.

El reporte del mercado laboral del Banco de la República (2023)<sup>24</sup> examina los hechos coyunturales del mercado laboral, y analiza el proyecto de reforma laboral del Gobierno Nacional. Según las estimaciones del informe, si la reforma laboral se aprueba tal como fue radicada, se anticipa un incremento en el costo laboral promedio que oscilaría entre el 3,2% y el 10,7% debido al componente salarial, y entre el 1,2% y el 1,9% por indemnizaciones en casos de despidos injustificados. Estas cifras reflejan importantes variaciones según el sector y el tamaño de la empresa.

---

<sup>24</sup> **Banco de la república (GAMLA) (2023)**. Estabilidad en el mercado laboral y análisis cuantitativo de algunos impactos del proyecto de ley de reforma laboral. Consultado en: <https://repositorio.banrep.gov.co/server/api/core/bitstreams/f3ab271c-0419-4f8f-8997-2be63afc7d0e/content>



El reporte del Banco de la República proyecta que el aumento en los costos salariales debido a la reforma laboral podría resultar en la pérdida de aproximadamente 454,000 empleos formales en un horizonte de tres a cuatro años, en un escenario de impacto medio. Además, el incremento en los costos asociados a despidos injustificados podría tener efectos más prolongados en el empleo. La conclusión del informe es que los efectos de la reforma varían significativamente entre diferentes agentes y segmentos del mercado laboral, por lo que las cuantificaciones de costos y sus implicaciones son fundamentales para contrastar los posibles beneficios de la reforma con sus costos.

El sector de Actividades Profesionales, que incluye a las empresas de seguridad y vigilancia privada, podría enfrentar uno de los mayores aumentos en los costos extrasalariales. En el escenario de impacto medio, se menciona que el aumento en el costo salarial promedio para este sector podría ser del 22,3%. Este sector es particularmente sensible debido a la alta proporción de costos salariales en sus operaciones y la elasticidad de la demanda de sus servicios.

El sector de seguridad y vigilancia privada es particularmente vulnerable a estos cambios debido a la elasticidad de su demanda. A medida que los costos laborales aumentan, los servicios de vigilancia se vuelven más caros. Esto puede llevar a los consumidores y empresas a buscar alternativas más económicas, como la instalación de sistemas de cámaras de seguridad, servicios de monitoreo remoto, o simplemente la reducción del número de guardias de seguridad contratados. Este desplazamiento hacia soluciones tecnológicas no solo afecta la viabilidad de las empresas de seguridad, sino que también reduce la cantidad de puestos de trabajo disponibles en el sector, exacerbando aún más el problema del desempleo.

Considerando un aumento de costos del 18,8%, como lo estima FedeSeguridad en relación con el incremento de la tarifa, que supera el rango estimado en el reporte del Banco (3.2% a 10.7% para costos salariales), el impacto en el empleo podría ser aún más significativo. Aunque el informe no proporciona una estimación directa de la pérdida de empleos asociada a un aumento de costos del 18,8%, es razonable anticipar que la pérdida podría exceder los 454,000 empleos previstos.

Para obtener una estimación más precisa, se requerirían modelos económicos específicos que evalúen la nueva tasa de aumento de costos y su impacto en el empleo, lo cual está fuera del alcance de este documento. No obstante, usando un cálculo aproximado, el informe también sugiere que, en un escenario de medio impacto, la pérdida de empleos podría llegar a 454,000. Dado que las empresas de seguridad y vigilancia representan aproximadamente el 4% de los empleos formales, una disminución homogénea en todos los sectores implicaría una pérdida estimada de alrededor de 18,160 empleos en este sector. Esto equivaldría al 4,5% de los empleos en seguridad y vigilancia privada.

El sector de la seguridad y vigilancia privada puede ser más elástico (o sensible a los precios) que otros sectores debido a la existencia de alternativas tecnológicas y organizativas que pueden reemplazar parcial o totalmente los servicios tradicionales de vigilancia. A medida que los costos laborales aumentan, las empresas y consumidores están más incentivados a adoptar estas alternativas, que pueden incluir sistemas de cámaras de seguridad, servicios de monitoreo remoto, o incluso la reducción del número de guardias de seguridad contratados. Esta mayor elasticidad significa que cualquier incremento en los costos laborales tiene una probabilidad más alta de resultar en una disminución de la demanda por servicios de vigilancia, comparado con sectores donde las alternativas son menos viables o inexistentes.

Por último, el momento de esta propuesta de reforma laboral es inoportuno, considerando la situación económica actual. Los incrementos en los costos laborales no solo son difíciles de gestionar en el corto plazo, sino que también pueden tener efectos duraderos en la estabilidad del empleo. Es crucial que esta reforma sea reevaluada y, de implementarse, se haga de manera muy gradual y regulando desde la ley incrementos en las tarifas de servicios, permitiendo a las empresas ajustarse y asegurando una transición que mitigue el impacto sobre la estabilidad económica y laboral del país. Así, se podría mitigar el riesgo de un aumento abrupto en el desempleo y la informalidad, asegurando una transición más suave hacia un marco laboral que beneficie a todos los actores involucrados.

## **5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Como se mencionó al principio, en un contexto de profundas transformaciones en el mercado laboral, impulsadas por cambios sociodemográficos, económicos y tecnológicos, es fundamental analizar cuidadosamente cualquier propuesta de reforma laboral. Este documento ha examinado los impactos potenciales del Proyecto de Reforma Laboral del Gobierno Nacional en el sector de la vigilancia y la seguridad privada, con un enfoque en las implicaciones operativas, económicas y legales para las empresas de este sector.

A continuación, presentamos un resumen ejecutivo que recoge, a modo de conclusiones, los principales impactos de la reforma, facilitando la comprensión de las complicaciones que esta podría generar en el sector, y que plantea algunas propuestas para mitigar dichos efectos.

1. La Reforma Laboral, tal como está propuesta, podría generar un incremento significativo en los costos laborales, que afectarían de manera desproporcionada a sectores vulnerables a los cambios en políticas laborales como el de la vigilancia y la seguridad privada. Esto podría traducirse en una reducción del empleo formal y un aumento de la informalidad, especialmente en un contexto de bajo crecimiento económico y alta inflación.
2. La reforma parece desconectada de las dinámicas actuales del mercado laboral colombiano. Se enfoca principalmente en proteger a una minoría de trabajadores

formales, sin abordar de manera efectiva la alta informalidad y las nuevas realidades laborales, como la necesidad de flexibilidad y la incorporación de tecnologías.

3. Las políticas laborales deben ser equilibradas y reflejar tanto la protección de los derechos de los trabajadores como la sostenibilidad económica de las empresas. Esto evitaría que, en lugar de proteger el empleo, las medidas propuestas terminen por destruirlo.
4. La Reforma introduce medidas que, lejos de simplificar y mejorar las condiciones operativas para las empresas, incrementan innecesariamente el número de trámites administrativos y los obstáculos operativos. Se identificaron **nueve (9)** artículos con mas impacto en el sector, entre estos se encuentran las disposiciones relacionadas con contratos a término fijo y por obra o labor determinada, el contrato de aprendizaje y la cuota de monetización para empresas que no contraten aprendices. También se incluyen medidas que afectan a los contratistas y subcontratistas, la flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de familiares con discapacidad, y el debido proceso disciplinario laboral. Además, se abordan las indemnizaciones por despido sin justa causa, la protección laboral ante la automatización de actividades y la reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada. Estas medidas, en lugar de facilitar el entorno laboral, generan un clima de incertidumbre y burocracia que podría obstaculizar la eficiencia operativa y, en última instancia, afectar la sostenibilidad de las empresas del sector.
5. Existen disposiciones que buscan modificar el ámbito del derecho colectivo en Colombia, afectando la dinámica de las relaciones laborales en el sector. Estas medidas podrían tener impactos considerables en la operatividad de las empresas, incrementando la conflictividad laboral y comprometiendo la privacidad y competitividad de las organizaciones. Se identificaron **tres (3)** artículos en esta área: uno que establece garantías del derecho de asociación sindical, incluyendo permisos ilimitados para líderes sindicales, diálogos semestrales obligatorios con la dirección de la empresa y acceso adicional a información económica y social de la empresa; otro que prohíbe la suscripción de pactos colectivos bajo ciertas condiciones, y finalmente, un artículo que crea un procedimiento sumario para la protección de los derechos sindicales, lo cual podría incrementar la congestión judicial y aumentar la conflictividad en las relaciones laborales.
6. Los cambios introducidos en **cinco (5)** artículos relacionados con la reducción de la jornada laboral, la remuneración del trabajo suplementario, la duración de las vacaciones, las licencias de paternidad, y las modificaciones en los horarios diurnos y nocturnos tendrán un impacto significativo en los costos laborales de las empresas de vigilancia y seguridad privada. Estos impactos son especialmente críticos en un sector donde el 80% de los costos están directamente vinculados a la mano de obra.

7. La reducción en la capacidad de contratación en el sector de vigilancia y seguridad privada, debido al incremento de costos, podría tener repercusiones negativas en la seguridad pública, en un momento en que el país necesita más que nunca garantizar la tranquilidad de sus ciudadanos.
8. Desde FedeSeguridad se considera que es imperativo reevaluar la reforma para garantizar que se adapten las normativas a las realidades de cada sector.
9. En caso de ser implementada, la reforma debe aplicarse de manera gradual, permitiendo a las empresas ajustar sus operaciones y estrategias financieras, y debe llevarse a cabo una vez se culmine la implementación de la Ley que reduce la jornada laboral.
10. Además, es crucial que cualquier incremento en los costos salariales se implemente al inicio del año calendario, permitiendo a las empresas planificar sus presupuestos y ajustarse a las nuevas exigencias sin comprometer su sostenibilidad.
11. Finalmente, se debe establecer que los costos adicionales derivados de estas normativas se transfieran automáticamente a la tarifa mínima regulada, garantizando así que las empresas puedan absorber estos aumentos.

## 6. ANEXO Y JUSTIFICACION IMPACTO COSTOS LABORALES

Se han desarrollado una metodología para analizar el aumento de los costos que las empresas deberán afrontar, centrándose exclusivamente en tres modificaciones laborales. Estas modificaciones constan de los artículos 13, 14 y 17 de la Reforma Laboral y una proveniente de la ya aprobada Reducción de la Jornada (Ley 2101 de 2021). Adicionalmente se considera el aumento que implica en las reservas de nómina por empleado el incremento en días hábiles de vacaciones (artículo 74). En este cálculo, nos enfocamos únicamente en las estas modificaciones normativas, ya que son cambios que inciden directamente en la nómina del personal de las empresas. Los cálculos se han realizado en función de supuestos específicos que se detallarán para cada caso. Estos modelos no buscan generar valores exactos, sin embargo, su objetivo principal es proporcionar una estimación de cómo podría ser el aumento de los costos en las nóminas de las empresas. Un supuesto fundamental aplicado para el cálculo es que las empresas de FedeSeguridad ofrecen un servicio que en gran medida debe estar disponible de manera continua las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Además, se evalúa el impacto total de los cambios y no de forma gradual (es decir un análisis desde 2023 antes del inicio de la disminución de la jornada, hasta 2026).

Estas evaluaciones se basan en modificaciones normativas específicas. La primera de ellas es la Reducción de la Jornada, que reduce la duración de la jornada laboral de 48 a 42 horas. La segunda modificación se refiere al aumento de las horas nocturnas, considerando que, en la situación actual, la jornada nocturna va desde las 9 de la noche hasta las 6 de la mañana, mientras que con la reforma laboral se extiende a partir de las 7 de la noche, es decir, se agregan 2 horas adicionales consideradas como jornada nocturna. Por último, la tercera modificación implica un aumento en el valor de los recargos por trabajo en domingos

### A. Reducción de la jornada:

Hasta el 16 de julio de 2023, la jornada laboral semanal era de 48 horas. A partir de esa fecha, se redujo a 47 horas, con una perspectiva de disminuir hasta 42 horas en 2026 (Ley 2101 de 2021). Este cambio ha generado debate en cuanto a sus implicaciones. Algunos sostienen que esta reducción simplemente conlleva a un aumento en las horas extras que las empresas deben pagar a los trabajadores. Sin embargo, no consideran que esta modificación está generando un incremento en el valor de la hora. Para calcular el nuevo valor de la hora, existen diferentes metodologías. Aquí utilizamos el valor propuesto por el Partido Conservador<sup>25</sup> en su propuesta de Reforma Laboral.

Se realiza el cálculo del impacto total de la reducción de 48 a 42 horas sin considerar la gradualidad, utilizando el salario mínimo mensual legal vigente en 2023 para el cálculo. Para 2023, el valor ordinario de una hora laboral es de \$4.833,3 pesos colombianos. Este valor se obtiene considerando que el SMMLV (\$1.160.000 COP) se divide en 30 días (los días en los que se realiza la nómina) y se divide por 8 horas (las horas consideradas como ordinarias en un día laboral).

Con la reducción de la jornada y utilizando la misma lógica y acorde a la propuesta del Partido Conservador, al concluir la reducción de la jornada laboral, el total de horas remuneradas sería de 210. Esto se obtiene al multiplicar las 7 horas ordinarias diarias por los 30 días del mes. Con esto, se puede observar que el aumento en el valor de la hora sería del 14,29%.

### B. Jornada Nocturna

El artículo 13 propone modificaciones al artículo 160 del CST, definiendo el trabajo diurno como el que se lleva a cabo entre las 6:00 a. m. y las 7:00 p. m., y el trabajo nocturno como aquel que se realiza entre las 7:00 p. m. y las 6:00 a. m. Esto implica un aumento del 22,22% en las horas consideradas como nocturnas según el CST, que actualmente comprenden 9 horas nocturnas (de 9 p. m. a 6 a. m.).

### C. Dominicales y Festivos

En cuanto a los domingos y festivos, el artículo propone modificar el artículo 179 del CST para establecer la remuneración en estos días de descanso obligatorio. La modificación incluye un recargo del 100% sobre el salario ordinario en proporción a las horas trabajadas en estos días. Este cambio representa un aumento en 33% en comparación con el recargo actual del 75%.

<sup>25</sup> **Partido Conservador (2023).** POR UN DERECHO LABORAL MÁS INCLUYENTE. Consultado en: <https://www.partidoconservador.com/wp-content/uploads/2023/09/PROYECTO-Reforma-Laboral.pdf> Fecha de consulta: septiembre 2023

#### D. Vacaciones Vigilantes

Se está proponiendo que a los vigilantes se les otorguen 18 días hábiles de vacaciones al año, en lugar de los 15 días hábiles actuales. Este incremento representa un aumento del 20% en los días de vacaciones. Sin embargo, el impacto en la nómina es diferente. Actualmente, una empresa debe reservar mensualmente el 4,17% del salario mínimo pactado, más el salario variable (a cuenta de horas extra), para pagar a su trabajador las vacaciones de 15 días al año. Con este aumento, dicha reserva se incrementa al 5%, lo que implica un aumento de 0,83 puntos porcentuales.

##### Resumen de los cambios mencionados

Impacto en horas	
<b>Reducción Jornada</b>	
2023	2026
240 Horas Ordinarias	210 Horas Ordinarias
<b>Disminución en horas ordinarias</b>	<b>-12,5%</b>
<b>Reforma Laboral</b>	
<b>Horario Nocturno</b>	
2023	Con la RL
9pm-6am	7pm-6am
9 horas nocturnas	11 horas nocturnas
<b>Incremento en horas</b>	<b>22,2%</b>
<b>Dominicales y festivo</b>	
Antes	Con la RL
Recargo 75%	Recargo 100%
<b>Incremento en valor hora dominical</b>	<b>33%</b>
<b>Vacaciones Vigilantes</b>	
Antes	Con la RL
15 días hábiles	18 días hábiles
Valor reserva mensual 4,17%	Valor reserva mensual 5%
<b>Incremento en días de vacaciones</b>	<b>20%</b>
<b>Incremento en reserva</b>	<b>0,83 puntos porcentuales</b>

##### 6.1. Metodología para calcular el incremento en el valor

Esta metodología se basa en desglosar las 168 horas de la semana en distintos segmentos (diurno y nocturno en día hábil, y dominical y festivo) para establecer el costo promedio de una hora laboral en jornadas continuas de 24 horas al día, 7 días a la semana. El objetivo es determinar el valor actual promedio de la hora laboral y el valor de la hora promedio con la reducción de jornada, considerando las modificaciones propuestas por el Proyecto de Ley del Gobierno.

La premisa es que la reducción de la jornada incrementa en un 14,29% el precio de la hora, lo cual a su vez aumenta el valor de los recargos nocturnos, horas extras, dominicales y festivos.

##### Supuestos para el cálculo:

- Escenarios de cálculo:**
  - Se calcula el valor en un escenario de 24 horas al día, 7 días a la semana para 2023.
  - Se calcula el valor para 2026, después de la reducción de la jornada a 42 horas y la implementación de la Reforma Laboral.
- Cobertura de horas semanales:**



- Para cubrir las 168 horas a la semana, se consideran 3 turnos de 56 horas:
    - Antes de la reducción de la jornada, cada turno incluye 8 horas extras.
    - Después de la reducción de la jornada, cada turno incluye 14 horas extras, distribuidas proporcionalmente en diurnas y nocturnas, entre semana y domingos y festivos.
- 3. Aumentos considerados:**
- Incremento en el valor de la hora ordinaria, y por lo tanto, el aumento en la hora extra, nocturna y dominical.
  - Incremento del recargo dominical del 75% al 100%.
  - Cambio en el horario nocturno.

Tabla 1 Cálculos en 2023

CÁLCULOS EN 2023	HORARIO	HORA POR HOMBRE A LA		HORA EXTRA (8)		PROPORCIÓN DE HORAS DEL TOTAL DE LA SEMANA
		HORAS A LA SEMANA	SEMANA (son 3)	DIVIDIDAS DE MANERA PROPORCIONAL	VALOR	
HORAS DIURNAS DE LUNES A SABADO	6am a 9pm (15 horas)	90	30	4,29	\$ 150.178,6	54%
HORAS NOCTURNAS DE LUNES A SABADO	9pm a 6am (9 horas)	54	18	2,57	\$ 122.421,4	32%
HORAS DIURNAS DOMINGOS Y FESTIVOS	6am a 9pm (15 horas)	15	5	0,71	\$ 43.154,8	9%
HORAS NOCTURNAS DOMINGOS Y FESTIVOS	9pm a 6am (9 horas)	9	3	0,43	\$ 31.278,6	5%
TOTAL HORAS A LA SEMANA		168	56	0,00	\$ 347.033,3	
HORAS EXTRA (Horas ordinarias 48)			8	8,00	\$ 6.197,0	

Para llevar a cabo este análisis, se inició calculando el promedio actual de horas en cada uno de los cuatro tipos de jornadas establecidas:

1. Horas diurnas de lunes a sábado
2. Horas nocturnas de lunes a sábado
3. Horas diurnas de domingos
4. Horas nocturnas de domingos

Se consideró que, para cubrir las 168 horas semanales, se necesitan tres trabajadores, cada uno trabajando 56 horas. Se supone que las horas se distribuyen equitativamente entre los trabajadores. Cada trabajador emplearía 56 horas a la semana, distribuyendo equitativamente 8 horas extras en las cuatro jornadas de la semana. Por ejemplo, cada trabajador dedicaría 30 horas al turno diurno de lunes a sábado.

Para determinar las horas extra, se consideró que cada trabajador tiene 8 horas extra, distribuidas proporcionalmente en los cuatro tipos de jornadas establecidas. Por ejemplo, dado que las horas diurnas de lunes a sábado representan el 54% de las horas totales de la semana, se asigna el 54% de las horas extra a esta jornada, resultando en 4,29 horas extra para el turno diurno de lunes a sábado, y así sucesivamente para las demás jornadas.

En esta situación, se considera que el valor de la hora ordinaria es de 4.833,33 pesos y el valor de las horas extras diurnas es de  $4.833,33 * 125\%$ , es decir, 6.041,7 pesos. Por lo tanto, al multiplicar (30 - 4.29) horas diurnas ordinarias por 4.833,33 pesos y sumarle 4,29 horas extras diurnas multiplicadas por 6.041,7 pesos, obtenemos que esa jornada tiene un costo por trabajador de 150.178,6 pesos. Este cálculo se replicó para cada tipo de jornada, dando como resultado el análisis presentado en la tabla 1.

Este método se aplica a cada una de las jornadas, sumando los valores obtenidos para las cuatro y luego dividiendo este total por las 168 horas de la semana. De esta manera, bajo un escenario sin reducción de

la jornada y sin aplicación de la reforma laboral, en 2023 el valor promedio de la hora podría ser de 6.197 pesos.

El mismo ejercicio se realizó una segunda vez, suponiendo que se está en el año 2026, con la jornada laboral reducida a 42 horas, más horas nocturnas que en 2023 y mayores valores de los recargos. Esto produce la siguiente tabla:

Tabla 2 Cálculos en 2026

CÁLCULOS EN 2026	HORARIO	HORAS A LA SEMANA	HORA POR HOMBRE A LA SEMANA (son 3)	HORA EXTRA (14) DIVIDIDAS DE MANERA PROPORCIONAL		PROPORCIÓN DE HORAS DEL TOTAL DE LA SEMANA
				VALOR	VALOR	
HORAS DIURNAS DE LUNES A SABADO	6am a 7pm (13 horas)	78	26	6,50	\$ 152.595,2	46%
HORAS NOCTURNAS DE LUNES A SABADO	9pm a 6am (11 horas)	66	22	5,50	\$ 176.209,5	39%
HORAS DIURNAS DOMINGOS Y FESTIVOS	6am a 9pm (13 horas)	13	4,333333333	1,08	\$ 49.369,0	8%
HORAS NOCTURNAS DOMINGOS Y FESTIVOS	9pm a 6am (11 horas)	11	3,666666667	0,92	\$ 49.622,2	7%
<b>TOTAL HORAS A LA SEMANA</b>		<b>168</b>	<b>56</b>		<b>\$ 427.796,0</b>	
<b>HORAS EXTRA (Horas ordinarias 42)</b>			<b>14</b>	<b>14</b>	<b>\$ 7.639,2</b>	

Con el nuevo valor de la hora:

- Las horas nocturnas aumentaron tanto de lunes a sábado como en festivos.
- Las horas extras también aumentaron, dado que ahora la jornada ordinaria es de 42 horas en lugar de 48.
- Se observa un aumento en el valor de las horas ordinarias, extras y aquellas con recargos.

Este análisis ilustra cómo la reducción de la jornada laboral y los incrementos propuestos en los costos de las horas ordinarias y extras conducen a un valor promedio de 7.639,2 pesos, representando un aumento del 23,3%. Estos datos brindan una comprensión clara de cómo afectarían los cambios en los costos laborales con la aplicación del Proyecto de Ley.

A continuación, se presentan los valores de las horas considerados en cada escenario:

CONCEPTO	INFORMACIÓN	VALOR	INFORMACIÓN	VALOR
	CST	CST	PL	PL
<b>Salario</b>		\$ 1.160.000		\$ 1.160.000
<b>Horas Extra</b>				
<b>Auxilio de Transporte</b>		\$ 162.000		\$ 162.000
Salario diario (8 horas, 30 días)		\$ 38.667		\$ 43.270
Hora ordinaria		<b>\$ 4.833</b>		<b>\$ 5.524</b>
Recargos Nocturnos	35%	\$ 6.525	35%	\$ 7.457
Hora Extra Diurna	25%	\$ 6.041,7	25%	\$ 6.905
Hora Extra Nocturna	75%	\$ 8.458	75%	\$ 9.667
Recargo dominical o festivo	75%	\$ 8.458	100%	\$ 11.048
Recargo dominical o festivo nocturno	110%	\$ 10.150	135%	\$ 12.981
Horas Extras Diurnas Festivas	100%	\$ 9.667	125%	\$ 12.429
Horas Extras Nocturnas Festivas	150%	\$ 12.083	175%	\$ 15.190

## 6.2. Metodología para calcular el incremento en la tarifa

Para calcular el impacto en la tarifa, se reconoce que no todo el incremento en el valor genera el mismo aumento en la tarifa, ya que existen componentes de la tarifa, como el de dotaciones, que no cambian. Partiendo de esta premisa, se revisó la memoria justificativa del decreto 1561 de 2022 y las circulares de tarifa mínima de 2023 y 2024. De acuerdo con las tablas presentadas para el cálculo de la tarifa, se evidenció que los costos directos equivalen al 90% del costo final de la tarifa (considerando seguro de vida y AyS).

Además, se consultó con las empresas de FedeSeguridad, las cuales indicaron que los costos directos afectan la tarifa entre un 70% y un 80%. Basándonos en esta información, se tomó el valor medio y se asumió que la variación en el valor afecta el 80% de los costos de la tarifa.

Con esto en mente, se calcula que la tarifa aumentará un 18,8% como consecuencia del incremento del 23,3% en el valor debido a la disminución de la jornada, los recargos y demás variaciones calculadas previamente, así como el incremento del peso del costo operativo en la nómina por cuenta del incremento de 3 días hábiles de vacaciones.

Impacto en la tarifa	
Según a la memoria justificativa del decreto 1561 de 2022 y las circulares de tarifa mínima de 2023 y 2024	
Los costos directos equivalen al <b>90%</b> del costo final de la tarifa (considerando seguro de vida y AyS)	
De acuerdo con empresas de FedeSeguridad	
Los costos directos equivalen entre el <b>70% y el 80%</b> del costo final de la tarifa (considerando seguro de vida y AyS)	
Usamos 80% (valor promedio entre los revisados) El incremento del 23% afecta el 80% de los costos	
Impacto en la tarifa de 2023 a 2026	
<b>18,6%</b>	
Considerando que el incremento en la reserva de vacaciones incrementa alrededor de 0,5% la nómina, calculamos que el peso del personal puede ser de 80,5%	
Impacto en la tarifa de 2023 a 2026	
<b>18,8%</b>	

### 6.3. Metodología para calcular el impacto en el consumidor final

Desde FedeSeguridad, se quiso ir más allá y entender cómo este impacto afecta a los consumidores finales. Para ello, se tuvo en cuenta un aumento en la tarifa del 18,8% (proveniente del cálculo anterior del incremento en la tarifa) distribuido proporcionalmente a través de los años. Además, se consideró el aumento de la tarifa en 2023, que pasó de 8,8 a 9,06, el salario mínimo de 2024 (de 1.300.000), y los incrementos en el salario mínimo y en el seguro de vida año a año de acuerdo con la proyección de inflación del Banco de la República<sup>26</sup>. De esta manera, se logró establecer que la tarifa en el primer semestre de 2023 podría estar alrededor de 11.233.750 pesos colombianos y que a finales de 2026 podría ser de 16.251.280, es decir, un incremento en 4 años del 44,7%.

Tabla 3 Consumidores finales incrementando 18,8% la tarifa

* Usando Inflación Banco de la República el cual afecta el salario y el seguro de vida									INCREMENTO
*Se distribuye el crecimiento de 16% en los 4 años de manera proporcional a la reducción de las horas (1 hora en 2023 y 2024. 2 horas en 2025 y 2026)									
*Segmento real									
AUMENTO ACUMULADO	3,0%		6,3%		12,5%		18,8%		
INFLACIÓN BANC REP	3,0%		9,3%		5,5%		3,0%		
SMMLV	\$	1.160.000	\$	1.300.000	\$	1.372.020	\$	1.413.181	
	2023-1	2023-2	2024-1	2024-2	2025-1	2025-2	2026-1	2026-2	
PRECIO EN SMMLV	8,8	9,06	9,06	9,35	9,35	9,90	9,90	10,45	<b>18,8%</b>
SEG VIDA (3 MIL Y 7 MIL)	4.500	4.500	4.918	4.918	5.190	5.190	5.346	5.346	
TOTAL COSTO	10.212.500	10.515.655	11.784.660	12.160.165	12.833.839	13.588.711	13.996.373	14.773.891	
AIU 10%	1.021.250	1.051.566	1.178.466	1.216.017	1.283.384	1.358.871	1.399.637	1.477.389	
TOTAL TARIFA	11.233.750	11.567.221	12.963.126	13.376.182	14.117.222	14.947.582	15.396.010	16.251.280	<b>44,7%</b>

Como se evidencia en la tabla 3, para 2023 se tomó el salario de 2023, y para 2024 se tomó el salario vigente en 2024. Como el salario de 2025 y 2026 no se conoce en el momento de realizar los cálculos, se proyectó multiplicando el salario de 2024 por la inflación proyectada por el Banco de la República para 2024. De igual manera, para establecer el salario de 2026, se tomó el salario proyectado de 2025 y se multiplicó por la inflación proyectada para 2025.

Adicionalmente, y como se resalta en la fila en verde, se distribuyó el aumento del 18,8% en la tarifa de manera proporcional a la disminución de la jornada en los años, teniendo en cuenta que la tarifa aumentó en 2023 a 9,06. El efecto de la inflación también se incluyó en el cálculo del seguro de vida.

<sup>26</sup> Banco de la República (2023). Informe de Política Monetaria - Abril de 2024. Consultado en: <https://www.banrep.gov.co/es/publicaciones-investigaciones/informe-politica-monetaria/abril-2024>  
<https://doi.org/mt54>

Se realizó el mismo cálculo, considerando la inflación del Banco de la República, pero con el aumento del 6% en la tarifa que actualmente está dispuesto. En este escenario, el aumento en el valor de la tarifa para el usuario final sería de 29% en 4 años, lo cual ya es un aumento bastante importante, al cual, según nuestros cálculos, todavía falta agregarle un 12%.

Tabla 4 Consumidores finales incrementando 6% la tarifa

* Usando Inflación Banco de la Republica el cual afecta el salario y el seguro de vida									
*Segmento real									
AUMENTO ACUMULADO SMMLV	2,95%		3,86%		5,57%		5,91%		INCREMENTO
	\$		\$		\$		\$		
	2023-1	2023-2	2024-1	2024-2	2025-1	2025-2	2026-1	2026-2	
PRECIO EN SMMLV	8,8	9,06	9,06	9,14	9,14	9,29	9,29	9,32	5,9%
SEG VIDA (3 MIL Y 7 MIL)	4.500	4.500	4.918	4.918	5.190	5.190	5.346	5.346	
TOTAL COSTO	10.212.500	10.514.100	11.782.918	11.886.918	12.545.453	12.751.256	13.133.794	13.176.189	
AIU 10%	1.021.250	1.051.410	1.178.292	1.188.692	1.254.545	1.275.126	1.313.379	1.317.619	
<b>TOTAL TARIFA</b>	<b>11.233.750</b>	<b>11.565.510</b>	<b>12.961.209</b>	<b>13.075.609</b>	<b>13.799.998</b>	<b>14.026.381</b>	<b>14.447.173</b>	<b>14.493.808</b>	<b>29,0%</b>

Al analizar el valor total de la tarifa con un incremento del 6%, concluimos que los consumidores podrían estar dispuestos a pagar alrededor de \$14.493.808 en 2026. Sin embargo, para con el aumento del 18,8% en la tarifa el valor total para 2026 sería de \$16.251.280. Esto representaría un incremento de \$1.380.395 sobre el monto que los consumidores ya están dispuestos a pagar, es decir, un aumento 12% respecto a lo que están dispuestos a pagar actualmente.