

**08SE2024120300000006363**  
**27/02/2024**

Bogotá D.C.,

**ASUNTO: Respuesta Radicado No. ----- Jornada  
de trabajo – Horas Extras en Empresas de Vigilancia.**

En respuesta a su solicitud mediante la cual solicita concepto jurídico respecto de la jornada laboral y autorización de horas extras en las empresas de vigilancia, con fundamento en lo establecido en la Ley 1920 de 2018; Esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

**Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:**

Antes de dar trámite a su consulta es de aclararle que esta Oficina Asesora Jurídica solo está habilitada para emitir conceptos generales y abstractos en relación con las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el Artículo 8° del Decreto 4108 de 2011 y por ende no le es posible realizar declaraciones de carácter particular y concreto. De igual manera, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el art. 41 del D.L. 2351 de 1965, modificado por el art. 20 de la ley 584 de 2000, dispone que los funcionarios de este Ministerio **no quedan facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces.**

Así mismo es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

Hecha la precisión anterior, las funciones de esta Oficina es la de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas de la legislación colombiana sin que le sea posible pronunciarse de **manera particular y concreta** por disposición legal, por tal razón se procede a resolver los interrogantes de **manera conjunta** mediante las siguientes consideraciones:

### **Frente al caso en concreto:**

En primer lugar, debe indicarse que esta oficina en cumplimiento al deber legal de tramitar, entre otros, derechos de petición de consulta tanto de usuarios externos como internos, realiza interpretaciones impersonales y abstractas de las normas laborales de carácter individual, colectivo y de seguridad social, sin tener la competencia para dirimir controversias o declarar derechos.

## **APLICACIÓN DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL A TRABAJADORES DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA**

### **LEY 2101 DE 2021**

La Ley 2101 de 2021 "*Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones*", como se puede observar al estudiar la ley, modifica la duración máxima de la jornada laboral semanal en Colombia, sin hacer excepción a ninguna actividad laboral, por lo que se entenderá que dicha norma sería aplicable a los vigilantes.

Así las cosas, Ley 2101 de 2021, es aplicable a las empresas de vigilancia y seguridad privada cuando la empleadora dispone la jornada máxima legal y será obligatoria la disminución de la jornada de cuarenta y ocho (48) horas a cuarenta y siete (47) semanales, a partir del 15 de Julio de 2023, sin afectación del salario devengado por el trabajador, esta implementación podrá ser acordada consensualmente entre trabajador y empleador, no obstante le faculta al empleador para implementar la distribución de la jornada laboral de manera unilateral.

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

Aclarado lo anterior y con respecto de la jornada suplementaria, es decir horas extras para las empresas de vigilancia se debe señalar lo siguiente:

La Ley 1920 de 2018, "*Por la cual se dictan disposiciones relacionadas con las cooperativas especializadas de vigilancia y seguridad privada y se busca mejorar las condiciones en las que el personal operativo de vigilancia y seguridad privada presta el servicio de vigilancia y seguridad privada. Ley del Vigilante*" tiene por objeto, regular la **jornada suplementaria** del sector de vigilancia y seguridad privada, motivo por el cual, en su artículo 7 dispone lo siguiente:

**"ARTÍCULO 7o. JORNADA SUPLEMENTARIA APLICABLE AL SECTOR DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA.** Los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada podrán, previo acuerdo con el empleador, el cual deberá constar por escrito y con la firma de las dos partes, laborar máximo en jornadas laborales diarias de doce (12) horas, sin que esto implique que se exceda la jornada máxima semanal de 60 horas, incluyendo las horas suplementarias, autorizadas en la legislación laboral nacional vigente.

**Para esto se mantendrá el tope de la jornada ordinaria en ocho horas y se podrá extender la jornada suplementaria hasta por cuatro (4) horas adicionales diarias.**

*En todo caso se deberá respetar el descanso establecido en la normativa laboral vigente.*

**PARÁGRAFO.** *En todo caso se aplicará a los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada lo contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo y/o convenciones colectivas sobre remuneración a la jornada de trabajo complementaria, domingos y festivos y descansos compensatorios. Derechos que serán reconocidos y pagados a partir de las ocho (8) horas diarias de la jornada laboral ordinaria. (Resaltado Fuera de texto)*

Como se puede observar, tal y como lo menciona el Artículo 7º, esta ley señala expresamente que se mantendrá el tope de la jornada ordinaria para este sector (hoy día, con aplicación de la Ley 2101 de 2021), por lo que se debe tener en cuenta que mediante la citada Ley, no se modificó la jornada máxima legal contemplada en el Código Sustantivo de Trabajo en adelante C.S.T., ni se crea una jornada especial para los trabajadores de vigilancia, lo único que permite **es la posibilidad de extender la jornada suplementaria hasta por cuatro (4) horas adicionales diarias.**

En este sentido, las empresas de vigilancia y seguridad privada pueden laborar horas extras diarias **en mayor número que el resto de los trabajadores, por ser norma especial; previo acuerdo con el empleador, el cual deberá constar por escrito y con la firma de las dos partes.**

Si bien es cierto, nos encontramos ante un nivel de flexibilidad, la misma solo se aplica de la forma como el empleador y el trabajador en este tipo de empresas por acuerdo, organizan sus horas extras, siempre teniendo en cuenta que no podrán superar de las 4 horas extras diarias.

Así las cosas, la jornada total semanal estaría compuesta teniendo en cuenta la jornada ordinaria hoy día con la aplicación de la ley 2101 de 2021 y 12 horas correspondientes a la jornada de trabajo suplementario debidamente autorizadas por el Ministerio del Trabajo.

Es claro entonces, como lo señalamos anteriormente, que la Ley del vigilante no modificó las condiciones respecto del trabajo suplementario y lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo., tal y como lo indica el **parágrafo** del citado artículo **“En todo caso se aplicará a los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada lo contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo y/o convenciones colectivas”** por lo cual, las empresas de vigilancia y seguridad privada siguen estando obligadas a solicitar a este Ministerio la respectiva autorización que la Ley señala puesto que esta es una disposición de carácter general que aplica a cualquier tipo de empresa; para tal fin, se procede a transcribir lo que el Código Sustantivo del Trabajo., ha establecido al respecto:

*"Artículo 162. Excepciones en determinadas actividades*

*(...)*

*2. Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior, **mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo** y de conformidad con los convenios internacionales del trabajo ratificados. En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que pueden ser trabajadas, **las que no podrán pasar de doce (12) semanales**, y se exigirá al empleador llevar diariamente un registro de trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobreremuneración correspondiente.*

*El empleador está obligado a entregar al trabajador una relación de horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro". (Resaltado Fuera de Texto).*

Dicha autorización, está sujeta al trámite que se adelanta ante la respectiva Dirección Territorial de acuerdo con los parámetros que la Ley ha señalado y de conformidad con el procedimiento interno definido teniendo como resultado la autorización o negación del trabajo de horas extras respecto de los cargos solicitados.

Por último, reiteramos, que el Ministerio del Trabajo, tiene competencia para realizar labores de inspección, vigilancia y control del cumplimiento de normas laborales y de seguridad social, pero carece de competencia para declarar derechos individuales y dirimir controversias laborales, propia de los Jueces de la República de manera exclusiva y excluyente, vedada a los funcionarios de esta Cartera Ministerial.

**En los anteriores términos, se unifica la posición respecto de la Jornada Laboral y la autorización para laborar horas extras en las empresas de vigilancia y seguridad privada que tiene esta Oficina Asesora Jurídica, y se dejan sin efectos los conceptos que le sean contrarios.**

Para más información, se invita a consultar nuestra página web [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co), en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se absuelve en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1º de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

**(FIRMADO EN ORIGINAL)**

**MARISOL PORRAS MENDEZ**

Coordinadora

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

Elaboró:  
Diana Umaña  
Inspectora de Trabajo  
Grupo de Atención de Consultas en Materia  
Laboral Oficina Asesora Jurídica

Revisó:  
Marisol Porras Mendez.  
Coordinadora Grupo de Atención de Consultas  
en Materia Laboral Oficina Asesora Jurídica

Aprobó:  
Marisol Porras Mendez.  
Coordinadora Grupo de Atención de Consultas  
en Materia Laboral Oficina Asesora Jurídica