



El efecto de la tarifa mínima legal para el servicio de vigilancia y seguridad privada con caninos en Colombia, en la vulneración a los derechos laborales de los trabajadores.

Rodolfo Tamayo Neira

Maestría en Administración de Empresas - MBA

Colegio de Estudios Superiores de Administración - CESA

Bogotá DC,

2020

El efecto de la tarifa mínima legal para el servicio de vigilancia y seguridad privada con caninos en Colombia, en la vulneración a los derechos laborales de los trabajadores.

Rodolfo Tamayo Neira

Tutor

Luz Yolanda Morales Martín

Maestría en Administración de Empresas - MBA

Colegio de Estudios Superiores de Administración - CESA

Bogotá DC,

2020

Tabla de contenidos

1. Resumen	8
2. Introducción.....	9
3. Planteamiento del problema.	12
3.1 Pregunta de investigación.....	14
4. Objetivos.....	16
4.1 Objetivo general.....	16
4.2 Objetivos específicos.....	17
5. Estado del arte.	17
6. Marco Teórico.....	20
6.1 La actividad de vigilancia y seguridad privada en Colombia.....	20
6.2 El mercado de la vigilancia y seguridad privada en Colombia.	22
6.3 Evolución de la actividad de seguridad privada en Colombia.	25
6.4 Distribución de los servicios de vigilancia privada por modalidades.....	27
6.5 Regulación de tarifas mínimas para el servicio de vigilancia y seguridad en Colombia.....	31
6.6 El servicio de vigilancia y seguridad privada, con la utilización de ejemplares caninos.....	36
6.6.1 Historia de la relación hombre - perro	36
6.6.2 Perros de guardia en Colombia	38
6.7 Concepto de salario.	43
6.7.1 Teoría de los ingresos.....	44
6.7.2 Teoría del precio natural.	44
6.7.3 Teoría del fondo de salarios.....	45
6.8 Estructura salarial en Colombia.	47
7. Hipótesis.	51
8. Marco metodológico.....	52
8.1 Diseño de la Investigación.....	54
8.2 Enfoque de la investigación.	55
8.2.1 Técnicas para procesamiento de datos.....	55
9. Estructura general de costos para un servicio de vigilancia privada con caninos.	56
9.1 Análisis y liquidación salarial para el sector de la vigilancia privada en Colombia.....	56
9.1.1 Programación de turnos de trabajo para un servicio 24 horas	57
9.1.2 Liquidación salarial de los turnos de trabajo para un servicio 24 horas	58

9.2 Gastos de personal.....	62
9.2.1 Carga prestacional de los trabajadores	63
9.2.2 Seguridad social integral y aportes parafiscales.....	63
9.2.3 Dotación del personal	63
9.2.4 Ley de protección y bienestar de la familia	64
9.3 Gastos de contratación del personal.....	65
9.3.1 Verificación de antecedentes y visita domiciliaria	65
9.3.2 Examen médico de ingreso:	67
9.3.3 Cursos de capacitación en vigilancia y seguridad privada.	68
9.4 Elementos de dotación básica para los puestos de trabajo.	70
9.4.1 Equipo de comunicaciones.....	70
9.4.2 Linterna y horno microondas	72
9.4.3 Libros de registro y control	72
9.5 Gastos necesarios para los ejemplares caninos necesarios para el puesto de trabajo	73
9.5.1 Valor del canino	74
9.5.2 Re entrenamiento del canino.....	74
9.5.3 Certificado de idoneidad para la especialidad del canino.	75
9.5.4 Traíllas, collares y platones.	76
9.5.5 Alimentación del canino.....	76
9.5.6 Gastos de transporte de los caninos.	77
9.5.7 Atención médico veterinaria.	78
9.6 Pólizas básicas del contrato	80
9.6.1 La póliza de cumplimiento contractual	80
9.6.2 La póliza de pago de salarios, prestaciones sociales legales e indemnizaciones laborales... ..	81
9.7 Impuestos.	82
9.7.1 Renta y Complementarios:.....	82
9.7.2 Cuatro por mil:	82
9.7.3 Industria y comercio:	82
9.8 Interpretación final de resultados de la estructura financiera para el negocio.....	83
9.8.1 Interpretación de la estructura financiera, sin incluir costos de A y S.....	84
9.8.2 Interpretación de la estructura financiera, incluyendo costos de A y S.	85
9.9 Población	86
9.9.1 Muestra y muestreo.....	86

9.9.2 Análisis de las entrevistas.....	88
9.9.3 Análisis de las encuestas	89
9.9.4 Entidades que aportaron a la investigación.	92
10. Resultados de la investigación.	92
11. Conclusiones.....	93
12. Bibliografía.....	95
Anexo 1.	98
Anexo 2.	103

Índice de figuras

Figura 1. Cantidad de empresas del sector de vigilancia privada en Colombia	25
Figura 2: Comportamiento de ingresos operacionales del sector de vigilancia privada en Colombia, comparativo 2016 – 2018	26
Figura 3: Proporción de servicios autorizados según su naturaleza.	29
Figura 4: Régimen tarifario para el sector de vigilancia y seguridad privada.	33
Figura 5: Sectores de la economía nacional, regulados por la ley de tarifas	34
Figura 6: Proporción de salarios mínimos y porcentaje de A y S por sectores.	36
Figura 7: Muestra los porcentajes de ley aplicables a cada factor que constituye trabajo suplementario y de horas extras en Colombia	50
Figura 8: Distribución porcentual que le corresponde a cada factor salarial dentro del gran total liquidado.	61

Índice de tablas

Tabla 1. Participación del sector de vigilancia privada en la economía nacional, año 2018	23
Tabla 2. Ingresos operacionales a 31 diciembre de 2018	27
Tabla 3. Distribución de los servicios de vigilancia privada	28
Tabla 4: Razas de caninos autorizadas por la Supervigilancia y su especialidad	41
Tabla 5: Distribución y proporción de días hábiles y festivos que le corresponden a cada mes del año 2020	56
Tabla 6: Programación operativa para un puesto de trabajo 24 Horas	58
Tabla 7: Liquidación salarial siguiendo los parámetros de ley, con base en la programación de turnos presentada en la tabla 6	59
Tabla 8: Resumen de los promedios de factores salariales contenidos en la tabla 7	60
Tabla 9: Costos laborales directos para un trabajador del sector de la vigilancia privada.	62
Tabla 10: Gastos de contratación para el personal	70
Tabla 11: Clase de sistema de comunicaciones que utilizan algunas empresas de vigilancia privada.	71
Tabla 12: Relación de equipos necesarios para un puesto de trabajo, con discriminación de valor total, vida útil, y valor mensual.	73
Tabla 13: Cotización de alimento para caninos.	77
Tabla 14: Estructura de gastos para los ejemplares caninos asignados al servicio de vigilancia.	79
Tabla 15: Costo de las pólizas necesarias para un contrato con una vigencia de 12 meses.	81
Tabla 16: Estructura financiera para un servicio de vigilancia con caninos, sin incluir costos de A y S.	83
Tabla 17: Estructura financiera para un servicio de vigilancia con caninos, incluyendo costos de A y S.	85
Tabla 18: Resultados finales de las encuestas.	90
Tabla 19: Empresas que apoyaron el trabajo de investigación	92

TITULO

El efecto de la tarifa mínima legal para el servicio de vigilancia y seguridad privada con caninos en Colombia, en la vulneración a los derechos laborales de los trabajadores.

1. Resumen

El presente trabajo de investigación se enfoca en demostrar mediante cifras y datos reales, como en Colombia, el Ministerio de Defensa Nacional por medio del Decreto 4950 del año 2007 establece la regulación de tarifas mínimas para el servicio de vigilancia y seguridad privada mediante la utilización de ejemplares caninos (entre otras modalidades), la cual no permite que el empresario alcance a cubrir de manera integral, todos los gastos básicos que exige la ejecución de ese tipo de servicios, y como consecuencia de ello, se ve obligado a ajustar a su medida el costo más alto y más importante dentro de la estructura financiera del negocio, como lo es la carga salarial y prestacional del personal operativo.

Como se observará en el desarrollo de la presente investigación, un operario del sector de la vigilancia privada en Colombia, debería devengar en todos los casos el sueldo que exactamente arroje la aplicación estricta de los parámetros establecidos por el Código Sustantivo del Trabajo, tales como son, liquidación de horas extras en todas sus modalidades, los recargos adicionales como resultado de ejecutar el trabajo en jornada nocturna o en días dominicales y festivos; pero en la práctica lo que se presenta es la estandarización de salarios, para lograr que el empresario pueda reducir costos operativos y de esta manera ajustar la estructura financiera del negocio para

garantizar su viabilidad. Es importante tener en cuenta que aunque la norma establece que la tarifa mínima fue fijada precisamente para garantizar los derechos mínimos de los trabajadores, esta no logra cumplir con dicho objetivo en la práctica real, y de otro lado, como lo manifiestan empresarios y expertos en el tema, el mercado tanto público como privado ha tomado este valor de la tarifa mínima, como si se tratara del único precio aprobado por la ley, es decir, que en la realidad casi ningún usuario está dispuesto a pagar un valor superior al fijado por el Decreto 4950 de 2007 y su norma reglamentaria, Resolución 224 de 2008.

2. Introducción

En Colombia los trabajadores que desempeñan su labor al servicio de las actividades de vigilancia y seguridad privada no cuentan con una legislación especial en materia laboral, es decir, aplican en pleno, los parámetros establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo, respecto de la regulación en las relaciones con su empleador; lo anterior se extrae de los lineamientos establecidos por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950, al claramente mencionar en su articulado:

- **Aplicación Territorial.** El presente código rige en todo el territorio de la República, y de igual forma para todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad.
- **Igualdad De Los Trabajadores.** Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica

entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la ley.

Para desarrollar el presente trabajo de investigación, fueron consultadas un gran número de normas que regulan la actividad operativa de la seguridad privada en Colombia, y basado en el análisis de una estructura real de costos y gastos necesarios para un servicio de vigilancia y seguridad privada con caninos, se observa que estos gastos exceden de manera importante los parámetros fijados por la reglamentación de tarifas mínimas expedida por el Gobierno Nacional, lo cual origina que las empresas deban incurrir en prácticas ilegales, al tener que estandarizar los salarios de su personal sobre una base inferior a la legal, para lograr un ajuste que les permita viabilizar el negocio. Si bien es cierto que la tarifa regulada corresponde a un valor mínimo, y que el empresario tiene la posibilidad de cobrar un valor superior a ese tope, es muy importante tener presente que, por mandato del Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada, dicha tarifa mínima, debe garantizar que el empleador alcance a cubrir de manera integral todos sus gastos necesarios, entre esos, los salarios de sus trabajadores, pero en la realidad sucede lo contrario.

Como lo señala un estudio adelantado por el Banco de la República, para la Organización Internacional del Trabajo (2002), la informalidad laboral se relaciona con una serie de vacíos a los cuales no se ha prestado la atención necesaria, tales como “la falta de: i) óptimas condiciones de trabajo; ii) protección contra el despido arbitrario y garantía de una estabilidad mínima; iii) oportunidades de consolidar una carrera en el trabajo; iv) regulación de las jornadas laborales y de protección contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales mediante normas de salud y seguridad, v) oportunidades de aprendizaje y formación en el trabajo; vi) certeza de

obtener ingresos adecuados; y, vii) protección del derecho a la representación colectiva en el trabajo es decir garantía sobre el derecho de asociación”. (Banco de la República , 2017, pág. 3)

“Las variaciones del salario siempre han sido consideradas una de las mayores preocupaciones de los trabajadores, sin que estos se detengan a pensar en la capacidad de compra como garantía para una mejor calidad de vida, a pesar de que existen varios indicadores que se ocupan de este aspecto, como por ejemplo el índice de desarrollo humano, el cual tiene en cuenta la educación, la vivienda, la salud, etc.” (Castro, 2019, pág. 7)

La base fundamental sobre la cual se desarrolló el presente trabajo de investigación, está en demostrar como la regulación de una tarifa mínima para el servicio de vigilancia y seguridad privada con la utilización de ejemplares caninos, no permite que el empresario alcance a cubrir todos los gastos requeridos para la operación, ocasionando en la práctica, vulneración a los derechos laborales que tienen los trabajadores, para de esta manera poder asegurar una utilidad mínima del negocio.

La pregunta central del trabajo es ¿Cuál es la afectación que genera la tarifa mínima legal fijada para el servicio de vigilancia privada con perros, en el salario de los manejadores caninos en de la ciudad de Bogotá y Cali? Por su parte la hipótesis central es que la tarifa mínima establecida por la ley, para este tipo de servicios, origina realmente una vulneración a los derechos laborales de los trabajadores, más exactamente sobre asignación salarial; y el objetivo central es precisamente llegar a demostrar que tal afectación se presenta.

Finalmente, el presente trabajo se estructurará en las siguientes partes:

- Marco teórico, en el cual se hará un completo recorrido sobre la actividad de vigilancia y seguridad privada, la regulación de tarifas para estos servicios, y el concepto de salarios.
- Una hipótesis
- Marco Metodológico
- La estructura general de costos y gastos necesarias para el servicio, en la cual de discriminara de manera estricta cada uno de los conceptos para su análisis.
- Resultados de la investigación
- Conclusiones de la investigación.

3. Planteamiento del problema.

En Latinoamérica las empresas de vigilancia y seguridad privada nacen como resultado de la necesidad que tienen los ciudadanos, para protegerse de los grupos delincuenciales que van apareciendo con el transcurrir del tiempo. Como es el caso de los países centroamericanos, las empresas de seguridad privada inician operaciones en los años ochenta, cuando la Policía Nacional estaba más preocupada y orientaba su función hacia la defensa de la seguridad del Estado. Durante este tiempo en la región centroamericana se generalizó la inseguridad, se observa diversificación en factores como violencia social, el robo, los asaltos, el crimen organizado se hace más presente en actividades como la narcoactividad, en las bandas que roban vehículos y secuestran personas. Como es una realidad en Colombia, el Estado no cuenta con la cantidad de fuerza pública para garantizar la seguridad de todos los ciudadanos, y obviamente este factor facilita las condiciones para que más empresas de vigilancia privada continúen apareciendo en el mercado, y en vista que maneja armas de fuego, se debería garantizar un

control permanente por parte de las entidades de control, porque es posible que puedan surgir nuevas amenazas. (Castellanos, 2006)

Específicamente para Colombia la Constitución Política ha establecido, que La Nación tendrá para su defensa unas fuerzas militares permanentes constituidas por el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea; y de igual forma, señala de manera inequívoca que las fuerzas militares tendrán como finalidad primordial la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio nacional y del orden constitucional. De otro lado se establece que existirá un cuerpo de Policía Nacional, organizado como un cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la Nación, y cuya finalidad principal es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz. (Constitución Política, 1991)

El tema de la seguridad privada a nivel global puede efectivamente ser estudiado desde varios puntos de vista, pero en todo caso es indispensable establecer si el Estado cuenta con la capacidad suficiente para ejercer un estricto control sobre las empresas privadas, a las cuales se les permite el uso de las armas de fuego, toda vez que estas continuarán legalmente en cabeza del propio Estado. De igual manera se debe analizar que estas empresas pueden incurrir en el uso desbordado de la fuerza, lo cual amerita una mayor atención sobre el tema. Algunas empresas privadas han podido desarrollar sus tecnologías de una manera óptima, en ocasiones superando al propio Estado. (García Gallegos, 2012)

En todo caso, se trata de una actividad que debe gozar de una atención especial, toda vez que ocupa un espacio importante en la actividad económica del país, y también para la seguridad de los ciudadanos. Requiere de una regulación muy clara y estricta, pues por su naturaleza, se relaciona con un sector que implica altos riesgos tanto para los prestadores como para los usuarios del servicio. Actualmente en Colombia la actividad tiene como pilar fundamental un estatuto que tiene más de 20 años de vigencia, aun cuando las necesidades y alcances se han transformado con el tiempo y nuevos elementos como la tecnología, han entrado a jugar un papel relevante en la gama de servicios que se ofrecen. (Fedesarrollo, 2018)

A título de resumen de la problemática sobre la cual se desarrolla el presente trabajo, se parte del hecho que el valor obtenido como resultado de aplicar la reglamentación legal sobre la tarifa mínima para el servicio de vigilancia y seguridad privada con caninos, no alcanza a cubrir en su totalidad los gastos que implican la prestación de este servicio, y por tal razón, los empresarios se ven en la necesidad de disminuir la carga salarial de su personal, por medio de la figura de estandarización de salarios para lograr un ajuste de los costos y gastos necesarios, debiendo obviar la aplicación estricta de la norma legal que regula las obligaciones laborales en Colombia.

3.1 Pregunta de investigación

¿Cuál es la afectación que genera la tarifa mínima legal fijada para el servicio de vigilancia privada con perros, en el salario de los manejadores caninos en de la ciudad de Bogotá y Cali?

El desarrollo del trabajo radicaré en establecer como una regulación de tarifas mínimas expedida por el Ministerio de Defensa Nacional, para un servicio especializado, no cumple con el objetivo planteado por el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada (Decreto Ley 356 de 1994), toda vez que no incluyó de manera integral, todos los gastos y costos en que el empresario está obligado por ley a cumplir para la prestación del servicio.

Se menciona que se trata de un error de cálculo para la tarifa mínima, toda vez que el Estatuto de Vigilancia Privada en su artículo 92 establece que se deberán regular las tarifas para este tipo de servicios, y aclara simultáneamente, que dichos valores deben garantizar que el empresario pueda cumplir con los parámetros establecidos para la liquidación de salarios del personal, y de igual manera, que alcance para cubrir los gastos necesarios en que deba incurrir para la ejecución del servicio, pero como se observará, en la práctica no sucede así.

Con la entrada en vigencia en el año 2017 de la nueva norma que regula de forma detallada la prestación del servicio de vigilancia con caninos, mediante Resolución No. 20174440098277 expedida por la Superintendencia de Vigilancia Privada, se incluye nuevas exigencias para la ejecución, como por ejemplo, la delimitación de horarios o turnos de trabajo para cada uno de los ejemplares que se encuentren en el puesto, lo cual ocasiona que se deba asignar un número superior de perros a partir del año 2017, y otra serie de obligaciones que necesariamente incrementaron los costos para las empresas, pero a los parámetros de la tarifa mínima vigente, no se les ha practicado reforma o actualización alguna.

En la ejecución real del servicio de vigilancia con ejemplares caninos, se encuentra que el objetivo perseguido por el legislador no se cumple, toda vez que, si el empresario paga realmente al trabajador aplicando los lineamientos estrictos establecidos por el Código Sustantivo del Trabajo, se encuentra frente a un negocio que no resulta viable dada su muy baja rentabilidad, como consecuencia de los otros gastos y costos operativos, en los cuales debe incurrir para garantizar la prestación del servicio. Así las cosas, como lo expresan los sondeos realizados sobre el tema, dejan en evidencia que la forma para volver viable el servicio de seguridad con perros cobrando la tarifa mínima, es estandarizar los salarios, fijándolos sobre una base inferior a la legal, para poder de esta forma asumir los otros gastos inherentes a esta actividad.

4. Objetivos

En esta sección se presentan las metas que persigue el trabajo de investigación.

4.1 Objetivo general

El objetivo principal de la presente investigación es demostrar que la tarifa mínima legal fijada para el servicio de vigilancia privada con perros, genera afectación en el salario de los manejadores caninos de la ciudad de Bogotá y Cali.

La regulación de tarifas mínimas en Colombia para los diferentes servicios de vigilancia privada, incluida la modalidad con caninos, se estableció mediante el Decreto 4950 de 2007, cuyo objetivo principal fue garantizar el pago justo a los trabajadores, es decir, que al manejador canino se le reconozca el valor correspondiente a su jornada ordinaria, más las horas extras, los

recargos nocturnos dominicales y festivos, y en general todo concepto de trabajo suplementario en que deba incurrir para la ejecución de los turnos de trabajo que le ordene la empresa. Ya en la práctica se verifica que la finalidad de la Ley de Tarifas no se cumple, por cuanto el valor establecido no alcanza para que el empresario pueda cubrir todos los costos y gastos integrales y necesarios para la ejecución del servicio, el efecto de esta insuficiencia en el rubro, ocasiona que el empresario se vea ante la necesidad de aplicar ajustes a sus costos, debiendo disminuir salarios para estandarizar un valor fijo inferior al legal, por ende incurriendo en vulneración a los derechos laborales que amparan a los trabajadores.

4.2 Objetivos específicos

Con el propósito de apoyar el cumplimiento del objetivo principal, se establecen los siguientes objetivos específicos:

- Revisar la normatividad legal que regula la tarifa mínima para el servicio de vigilancia privada con caninos, y el procedimiento para determinar su valor.
- Elaborar una programación de turnos usual para un puesto de trabajo con caninos, y su liquidación salarial legal, que sirva de referencia para el análisis tanto de empresarios como de trabajadores
- Estructurar en detalle una cuenta de costos y gastos necesarios para la ejecución de un servicio de vigilancia privada con caninos.

5. Estado del arte.

Para la construcción del estado del arte, se utilizó el método de búsqueda exploratoria documental, encontrando los siguientes antecedentes.

La reforma laboral del año 2002, ha generado perjuicios a los trabajadores del sector de la vigilancia privada en el municipio de San José de Cúcuta. Esta reforma, afecta de manera importante al personal dedicado a proporcionar servicios de vigilancia y seguridad privada en Colombia, toda vez que generó disminución en algunos recargos de ley cuando el trabajo se ejecuta en días dominicales y festivos, amplió la jornada diurna ordinaria reduciendo de esta manera la posibilidad de obtener el recargo completo por el trabajo nocturno, y propone flexibilizar los horarios de trabajo y su correspondiente remuneración. Como lo manifestaba el Presidente del Sindicato Asovig, después de la reforma laboral, un vigilante está recibiendo unas sumas salariales similares a las que tenían hace cinco años, además, ha sido frecuente encontrar que a los trabajadores que hacen parte de una organización sindical les programan turnos en los que no tiene posibilidad de devengar recargos nocturnos, horas extras ni dominicales, generando con ello un factor de discriminación laboral y de detrimento de las condiciones de trabajo. (Aristizábal O, Garcia F, & Vega CH., 2008)

Por otra parte, se analiza un extenso trabajo mediante el cual se busca establecer una metodología práctica, por medio de la cual se logre medición real sobre la calidad del trabajo en Colombia, tomando como base los diferentes indicadores nacionales e internacionales que existen del año 2008 al 2012 respectivamente. Se incluyen temas tan importantes como las diferentes modalidades de contratación individual que en materia laboral existe en la normatividad legal vigente en Colombia, haciendo un análisis detallado de cada una, y estableciendo cual genera mayor estabilidad al interior de la fuerza laboral. Se concluye que existen diversos factores objetivos y subjetivos que influyen de manera importante para lograr

una definición sobre lo que es un trabajo de calidad, ubicando en perfecto equilibrio la asignación salarial, la cantidad del trabajo ejecutarse y las condiciones normales que rodean dicha labor. (Jiménez Restrepo & Páez Cortés, 2014)

Desde la Pontificia Universidad Javeriana de la ciudad de Cali, Valle del Cauca, se realizó un trabajo de investigación, el cual se basa en el análisis sobre la evolución que ha tenido el salario mínimo legal en Colombia, y de qué manera todas las herramientas legales que existen para proteger el derecho fundamental al trabajo en el país, llegan a generar un gran obstáculo en el desarrollo de una economía, dada la marcada naturaleza garantista de las leyes. La alta tasa de desempleo que actualmente se registra (2019), y el alto índice de informalidad en el trabajo según las encuestas desarrolladas por el DANE, demuestran que para los empresarios resulta cada vez más complicado poder cumplir con la legislación laboral, aplicable a los trabajadores cuya remuneración depende estrictamente de la aplicación del Código Sustantivo del Trabajo. (Cañón Arango, 2019)

Uno de los factores que afectan la prestación del servicio de vigilancia privada en Colombia, es la alta rotación de personal en las empresas. En este sentido, la importancia de la investigación radica en el impacto que puede tener en el mercado laboral, la rentabilidad de la empresa, en la seguridad y confianza de los clientes. “Algunas de las causales de la rotación de personal más destacadas son: La política salarial de la organización, política de beneficios sociales, tipo de supervisión ejercido sobre el personal, oportunidades de progreso profesional ofrecidas por la organización, tipo de relaciones humanas existentes en la organización, condiciones físicas del ambiente de trabajo, moral del personal de la organización, cultura

organizacional de la empresa, política de reclutamiento y selección de recursos humanos, criterios y programas de capacitación y entrenamiento del RRHH, política disciplinaria de la organización, criterios de evaluación del desempeño y grado de flexibilidad de las políticas de la organización. (Chiavenato, 2000, p195).” Citado en (Issa Lozano, 2019, pág. 13)

Como se puede observar, los temas tratados en los diferentes estudios que se exponen, se relacionan de manera íntima con el tema principal de este trabajo de investigación, al concentrarse en el análisis de factores que afectan la prestación del servicio de vigilancia privada, al igual que a los trabajadores del sector. Definitivamente sobre el análisis directo de la regulación oficial de tarifas mínimas y la consecuente estandarización salarial que se experimenta para el personal, no se encuentran estudios concretos, y es precisamente ese motivo, el pilar fundamental para elaborar el presente trabajo de investigación.

6. Marco Teórico

6.1 La actividad de vigilancia y seguridad privada en Colombia.

Antecedentes

La teoría más conocida indica que la actividad de vigilancia y seguridad en Colombia, proporcionada por entes privados y personas naturales diferentes al estado, se remonta para el año 1948, cuando luego del asesinato de Jorge Eliécer Gaitán, conocido como el famoso Bogotazo, se desencadenó una serie de actos vandálicos y disturbios por toda la ciudad, lo cual propició el inicio de una actividad delincencial marcada que requería de un cuidado especial,

que claramente el estado no estaba en condiciones de proporcionar dado el número de agentes del orden que tenía por ese tiempo. (Superior Ltda, 2018)

Según el superintendente de vigilancia Fernando Martínez Bravo “El sector de la vigilancia y seguridad privada en Colombia tiene sus inicios hace aproximadamente 45 años; los primeros intentos de regulación se dieron en la década de los sesenta, correspondiéndole inicialmente a la Policía Nacional y posteriormente, al Ministerio de Defensa Nacional, la expedición de licencias de funcionamiento a los servicios de vigilancia y seguridad privada, etapa que duró hasta comienzos de los noventa, cuando esta responsabilidad recayó en el Servicio de Inteligencia Colombiana – SIC- y más tarde, en el Departamento Administrativo de Seguridad –DAS-, organismos a los que además, les correspondió, por primera vez adelantar labores de control sobre el sector”. (Supervigilancia, Informe de Gestión, 2018)

La primera norma que autoriza la expedición de licencias para empresas privadas dedicadas a los servicios de vigilancia y seguridad privada en Colombia, corresponde al decreto 2137 del año 1983, por medio del cual se reorganiza la Policía Nacional en Colombia. Esta norma en su artículo 149 establece que: “Podrán constituirse empresas particulares que presten servicio remunerado de protección de bienes muebles o inmuebles, transporte de valores, escoltas y otras actividades similares, previa autorización del Ministerio de Defensa y siempre bajo el control directo de la Policía Nacional”. (Decreto 2137, 1983)

Finalmente, en el año 1993 mediante la Ley 62 se crea la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada como órgano adscrito al Ministerio de Defensa Nacional y se reviste de

facultades extraordinarias al presidente de la República, para reglamentar toda la actividad de seguridad privada en Colombia. Haciendo uso de esas facultades especiales el presidente César Gaviria Trujillo, sanciona el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada, mediante el Decreto Ley 356 del 11 de febrero de 1994, norma que se encuentra vigente a la fecha.

La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, tiene entre otras funciones, ejercer el control, inspección y vigilancia sobre todas las personas naturales y jurídicas que desarrollen actividades de vigilancia y seguridad privada y sus usuarios, de conformidad con lo establecido en la ley, y de igual manera, “asegurar que en desarrollo de las actividades de vigilancia y seguridad privada se respeten los derechos y libertades de la comunidad”. (Supervigilancia, 2019)

Las empresas de vigilancia y seguridad privada en Colombia, nacen como resultado de la necesidad que tienen los ciudadanos de proporcionarse seguridad a su vida y sus bienes. Inicialmente no existía una regulación para esta actividad, y es así como en el año 1993 se crea la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, como ente encargado de la inspección, vigilancia y control de las empresas. De igual forma en el año 1994 entra en vigencia el Estatuto de Vigilancia, el cual a la fecha se encuentra vigente.

6.2 El mercado de la vigilancia y seguridad privada en Colombia.

El sector de la vigilancia y la seguridad privada en Colombia, constituye una importante fuente de empleo para hombres y mujeres en las diferentes modalidades de servicios que se proporcionan en el mercado nacional, tales como guardas de seguridad con y sin armas de fuego,

manejadores caninos en sus diferentes especialidades, operadores de equipos tecnológicos que prestan apoyo a la seguridad física, escoltas a mercancías y personas, y en general el personal destinado para ejercer control, como lo son los supervisores fijos y móviles encargados de llevar a cabo las funciones de verificación sobre la correcta prestación del servicio en los diferentes puestos de trabajo, junto con los funcionarios que ejercen como radio operadores prestando apoyo desde las diferentes centrales operativas que implementan las empresas dedicada a esta actividad.

Con base en la estadística presentada por el Departamento Administrativo de Estadística y las cifras publicadas por parte de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, a cierre del año 2018 los ingresos operacionales para este sector fueron de \$10.363.228.000.000 lo cual corresponde al 1.06% del PIB registrado para el mismo año. (Supervigilancia, Información Financiera, 2018)

Tabla 1. Participación del sector de vigilancia privada en la economía nacional, año 2018

TIPO DE SERVICIO	2016	2017	2018
COOPERATIVAS	\$ 464.380	\$ 448.471	\$ 501.347
ARRENDADORAS DE VEHÍCULOS BLINDADOS	\$ 45.907	\$ 52.758	\$ 63.497
ASESORAS, CONSULTORAS E INVESTIGADORAS	\$ 51.700	\$ 29.317	\$ 45.616
BLINDADORAS	\$ 182.339	\$ 234.084	\$ 284.398
TRANSPORTADORAS DE VALORES	\$ 595.052	\$ 630.500	\$ 697.699
VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA CON ARMAS	\$ 7.075.631	\$ 7.602.553	\$ 8.108.337
VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA SIN ARMAS	\$ 234.159	\$ 242.761	\$ 603.649
ESCUELAS DE CAPACITACIÓN	\$ 56.480	\$ 55.575	\$ 58.683
TOTAL GENERAL	\$ 8.705.648	\$ 9.296.019	\$ 10.363.228

*Millones de pesos

Fuente: Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

El valor señalado corresponde al ingreso general del mercado, es decir, incluye ingresos reportados por empresas en todas sus modalidades de servicio, ya sea con la utilización de personas, como también de equipos tecnológicos; y es por esta razón que para el presente estudio solo se tendrán en cuenta las siguientes modalidades de empresas, cuya facturación a cierre de 2018, fue de \$9.213.333.000 pesos M/Cte.

- Cooperativas
- Empresas de vigilancia y seguridad con armas de fuego.
- Empresas de vigilancia y seguridad sin armas de fuego.

Se resalta la gestión del sector como una importante fuente de empleo, según como se deduce de la tendencia de crecimiento reflejado. Durante los últimos cuatro años se logró el posicionamiento de la actividad comercial y su normatividad, como referente técnico en el ámbito nacional e internacional, gracias a esa posición, el país participo en eventos tales como el Foro de Expertos en Seguridad Privada y Estado de Derecho que se llevó a cabo en la ciudad de Lima-Perú, y la entidad de control recibió a comisiones internacionales de países como Guatemala. (Supervigilancia, Informe de Gestión, 2018)

Según la Federación Panamericana de Seguridad Privada - FEPASEP, Colombia es un referente normativo en Latinoamérica, en materia de normatividad legal que regula esta importante actividad. (FEPASEP, 2017)

6.3 Evolución de la actividad de seguridad privada en Colombia.

Con fundamento en las cifras publicadas por la Supervigilancia, se tiene que, en el año 2018, se encontraban vigentes 5.865 servicios de vigilancia, cuando en el año 1994, tan solo estaban 763 servicios vigentes. (Supervigilancia, Informe de Gestión, 2018)

En la figura número 1, se muestra el comportamiento en cuanto a la cantidad de empresas desde el año 2008 hasta el año 2018.



Figura 1. Cantidad de empresas del sector de vigilancia privada en Colombia

Fuente: Supervigilancia Privada, indicadores de gestión 2018

En la vigencia 2018 se presentó una leve disminución de los servicios de vigilancia, debido a la depuración realizada en las bases de datos de la Supervigilancia, excluyendo los registros de consultores y asesores, así como las empresas que debieron efectuar la inscripción en el registro, como se observa pasó de 6.056 empresas del año 2017, a 5.865 como registro del año 2018, por la razón expuesta.

En la figura número 2, se observa la evolución en cuanto al comportamiento que han demostrado las empresas del sector, con respecto a sus ingresos operacionales correspondientes del año 2016 al año 2018.

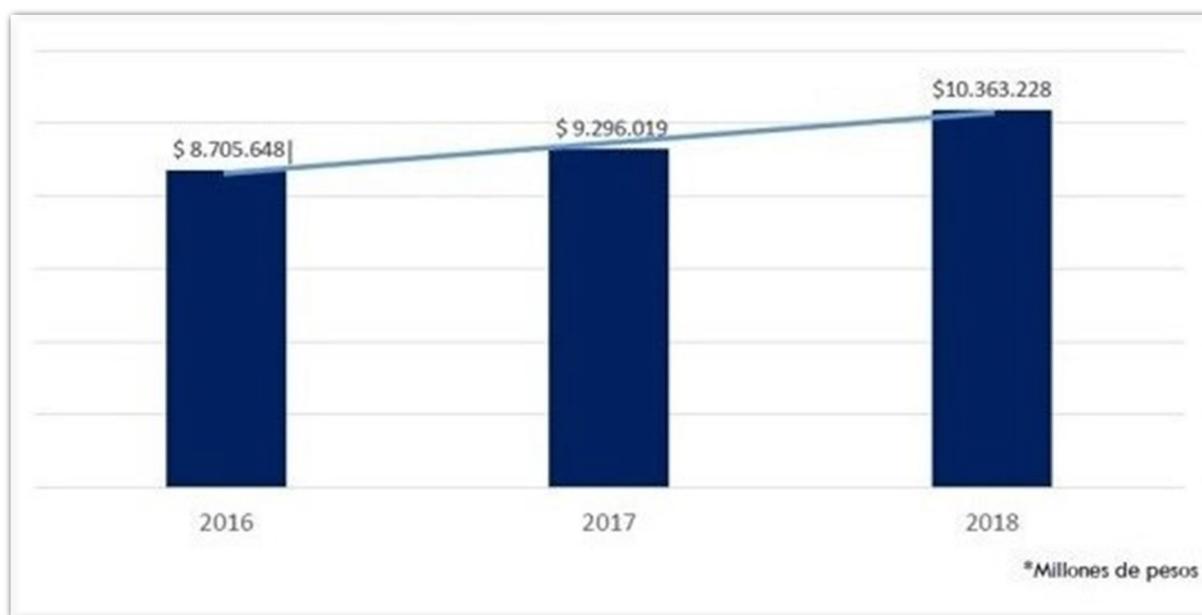


Figura 2: Comportamiento de ingresos operacionales del sector de vigilancia por años

Fuente: Supervigilancia Privada, indicadores de gestión 2018

Como se puede deducir, del año 2016 al 2017, el sector experimento un crecimiento del 6.8%, y del año 2017 al 2018, se observa un gran incremento del 11.5%.

Haciendo una revisión detallada sobre los datos financieros e indicadores técnicos que registraron ante la Supervigilancia 529 empresas del sector a corte 31 de diciembre de 2018, se observa una diferencia abismal entre los ingresos registrados por las entidades que se ubican en sus extremos, es decir, la empresa que más facturo y la que menos facturo, durante dicho periodo.

Es así como se observa que la facturación de la empresa más pequeña corresponde a tan solo el 0.046% de la facturación generada por la empresa más grande en Colombia. (EMIS, 2018)

Tabla 2. Ingresos operacionales a 31 diciembre de 2018

Empresa	Ingresos Operacionales
Seguridad Atlas Ltda.	\$ 344.482.000.000
Mexicana de Seguridad Ltda.	\$ 160.000.000

Fuente: Diseño Propio

6.4 Distribución de los servicios de vigilancia privada por modalidades.

A continuación, se presenta la cantidad de empresas del sector, distribuidas por cada modalidad, por medio de la tabla número 3, la cual muestra:

- En la columna **MODALIDAD**, se relaciona el nombre que la Supervigilancia le otorga a cada servicio autorizado.
- En la columna **A**, se relaciona la cantidad de entidades autorizadas por cada modalidad de servicio.

- En la columna **B**, se relaciona el porcentaje que le corresponde a cada modalidad, respecto del total de entidades de cada sub grupo.
- En la columna **C**, se relaciona el porcentaje que le corresponde a cada modalidad, respecto del total de entidades autorizadas que existen en Colombia al finalizar el año 2018.

Tabla 3. Distribución de los servicios de vigilancia privada

DISTRIBUCION SERVICIOS DE VIGILANCIA A 31 DICIEMBRE DE 2018			
MODALIDAD	COL. A	COL. B	COL. C
EMPRESAS DE VIGILANCIA CON ARMAS	471	55,7%	8,0%
EMPRESAS DE VIGILANCIA SIN ARMAS	160	18,9%	2,7%
COOPERATIVAS DE VIGILANCIA	45	5,3%	0,8%
TANSPORTADORA DE VALORES	9	1,1%	0,2%
ESCUELAS DE CAPACITACION	90	10,6%	1,5%
EMPRESAS ASESORAS	17	2,0%	0,3%
EMPRESAS BLINDADORAS	30	3,5%	0,5%
EMPRESAS ARRENDADORAS	24	2,8%	0,4%
TOTAL VIGILANCIA PRIVADA REMUNERADA	846	100%	14,4%
DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD PERSONAS JURÍDICAS	465	98,3%	7,9%
DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD PERSONAS NATURALES	6	1,3%	0,1%
SERVICIOS COMUNITARIOS	2	0,4%	0,0%
TOTAL ESQUEMAS DE AUTOPROTECCIÓN	473	100%	8,1%
DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN	13	0,3%	0,2%
CONSULTORES, ASESORES, INVESTIGADORES	3.646	80,2%	62,2%
IMPORTADOR Y COMERCIAL. EQUIPOS TECNOLÓGICOS	887	19,5%	15,1%
TOTAL OTROS SERVICIOS	4.546	100%	77,5%
TOTAL SERVICIOS DE VIGILANCIA PRIVADA	5.865	100%	100%

Fuente: Supervigilancia Privada, informe 2018

Como complemento a la información relacionada en la tabla número 3, se presenta la figura número 3, donde se muestra la proporción de servicios autorizados por la Supervigilancia, con base en la naturaleza de su licencia de funcionamiento.

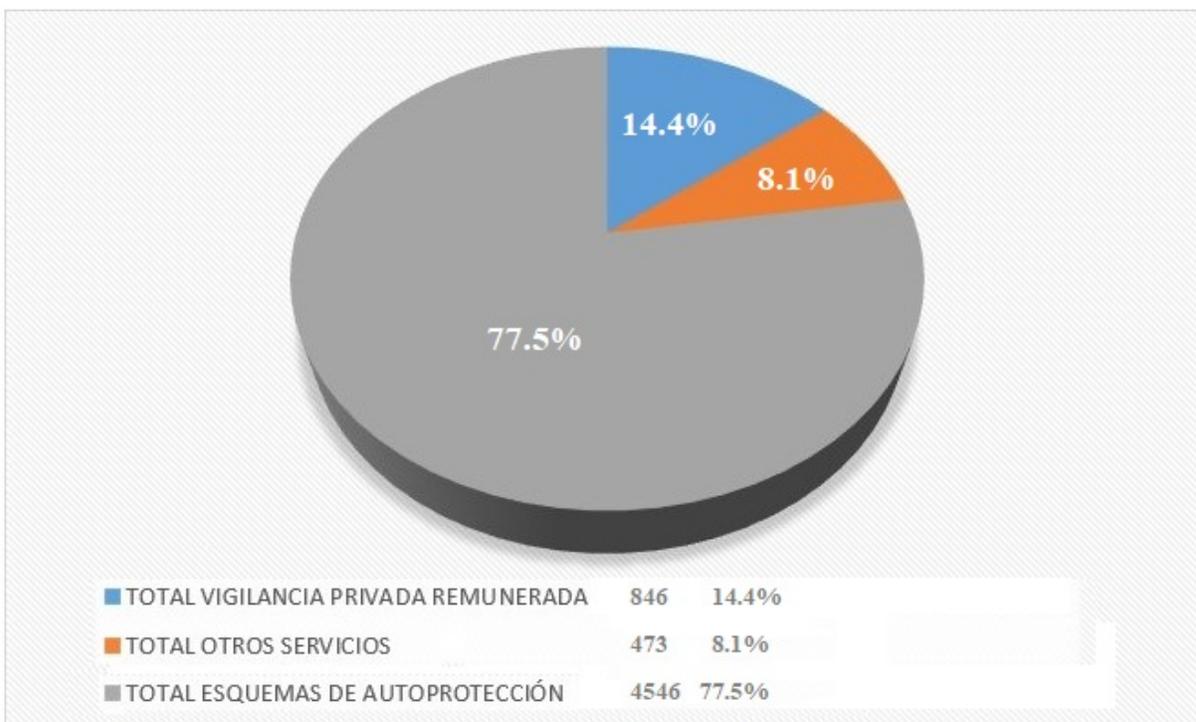


Figura 3: Proporción de servicios autorizados según su naturaleza.

Fuente: Supervigilancia, Informe 2018.

El mercado de la vigilancia y seguridad privada en Colombia, genera más de 240,000 empleos directos, y es precisamente para garantizar que se respeten los derechos individuales de los empleados y se genere confianza a los usuarios en general, que la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada realiza visitas en las diferentes ciudades del país, para realizar inspecciones detalladas sobre los diferentes parámetros legales establecidos para la prestación del servicio, según su modalidad. (Resolución 2946, 2010)

Aunque no existe publicada una estadística exacta sobre los motivos que generan visitas de inspección o medidas sancionatorias hacia las empresas y cooperativas de vigilancia y seguridad privada, se puede asegurar que gran cantidad de ellas son causadas por quejas interpuestas con

motivo de incumplimiento en las obligaciones laborales por parte de los empleadores. El superintendente delegado para el sector de defensa, Oscar Pérez Ruiz, expide el documento para ordenar la caducidad y archivo de diecisiete procesos entre los cuales siete (07) de ellos, se tratan de incumplimiento en las obligaciones laborales patronales. (Resolución 15127, 2019)

Dentro del plan anual de visitas contemplado para la vigencia 2018, la Supervigilancia proyectó realizar 300 visitas de inspección, sin embargo, solo se realizaron 265 visitas distribuidas para las siguientes empresas:

- 50 empresas de vigilancia con y sin armas de fuego
- 03 cooperativas de vigilancia y seguridad privada.
- 212 empresas no autorizadas para la prestación de estos servicios.

(Supervigilancia, Informe de Gestión, 2018)

Así las cosas, se establece que, del total de visitas realizadas, el escandaloso 80% corresponde a empresas que se dedican a prestar este tipo de servicio de manera ilegal, posiblemente incurriendo en vulneración a los derechos laborales de los trabajadores.

Según el Superintendente Fernando Bravo, las 212 visitas realizadas a empresas no autorizadas a nivel nacional, durante la vigencia 2018, se realizaron teniendo en cuenta el cúmulo de quejas registradas en la base de datos del grupo de inspección y por la información recibida por parte de las redes de apoyo de la Policía Nacional. (Supervigilancia, Informe de Gestión, 2018)

6.5 Regulación de tarifas mínimas para el servicio de vigilancia y seguridad en Colombia.

Inicialmente el gobierno nacional en su afán de controlar las prácticas restrictivas del mercado por parte del empresariado que originaban indudablemente un incremento importante en actividades propias de competencia desleal, busco dictar una regulación de tarifas mínimas teniendo en cuenta los medios que se encontraban autorizados para la prestación de dichos servicios, es así como el 18 de enero del año 2002, expide el Decreto número 073, cuya función principal en primera instancia fue:

- Asegurar la confianza pública sobre los servicios proporcionados por las empresas privadas que se encontraran autorizadas.
- Garantizar el pago del salario mínimo vital y móvil para los trabajadores del sector, evitando continuar con la explotación que en ese momento se venía presentando.
- Fijar una base mínima que se actualiza automáticamente por medio del salario mínimo legal mensual que se encontrara vigente.

Esta norma no fue objeto de aplicación rigurosa por parte de la entidad encargada, y posteriormente fue actualizada con la expedición en Decreto 4950 del 27 de diciembre de 2007, con la expedición de este nuevo decreto, el gobierno nacional buscó aplicar una actualización en la proporción de salarios mínimos que se tomaban como base para los costos operativos propios del servicio, según un estudio de mercado que la Supervigilancia había adelantado días antes de su sanción. (Decreto 4950, 2007)

Por otro lado, y como factor preponderante para la presente investigación, se extrae de su parte motiva que esta norma regulatoria de tarifas, persigue garantizar el cumplimiento a lo

ordenado por el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada en Colombia, como norma superior que regula esta actividad económica en todas sus modalidades. El artículo en comento, establece que “las tarifas que se determinen para la prestación de los servicios de vigilancia y seguridad privada deberán garantizar como mínimo, la posibilidad de reconocer al trabajador el salario mínimo legal mensual vigente, las horas extras, los recargos nocturnos, prestaciones sociales, los costos operativos inherentes al servicio y demás prestaciones de ley”. (Decreto Ley 356, 1994, Art.92) (subrayado fuera de texto original).

Como trámite legislativo normal, días después de la sanción del Decreto 4950 de 2007, la Supervigilancia en cabeza del doctor Felipe Muñoz Gómez expide la Resolución número 224 del 17 de enero de 2008, con el objetivo de reglamentar el decreto anterior, es decir, volverlo aplicable en su integridad.

Es de esta forma como queda establecido el régimen de tarifas mínimas que aplica en el mercado de la vigilancia y seguridad privada en Colombia actualmente. La Superintendencia de Vigilancia expide en cada inicio de año, una circular externa dirigida a los usuarios y prestadores de los servicios, actualizando los parámetros tarifarios con base en el nuevo salario mínimo mensual que se haya fijado.

A continuación, se presenta la figura 4, sobre la evolución de normas que tratan el tema del sobre el régimen tarifario en Colombia.



Figura 4: Régimen tarifario para el sector de vigilancia y seguridad privada.

Fuente: Diseño propio.

La Resolución 224 de 2008 y las circulares externas definen unos parámetros muy claros de acuerdo con el sector de la economía en el cual se encuentre la empresa o entidad contratante de este tipo de servicios. La norma divide a los usuarios en dos grandes sectores para efectos de delimitar la cantidad de salarios mínimos mensuales que fijarán la base del costo de operación.

En primer lugar, delimita al sector empresarial, en el cual reúne a todos los sectores de la economía que no pertenezcan al sector residencial, es decir, abarca los siguientes:

- Sector comercial y de servicios.
- Sector industrial.
- Sector aeroportuario.
- Sector financiero.
- Sector transporte y comunicaciones.
- Sector energético y petrolero.
- Sector público.
- Sector educativo

Como segundo gran grupo, la Resolución 224 dejó de manera independiente al sector residencial indistintamente que pertenezca al régimen de propiedad horizontal o no. Este grupo también lo dividió en dos subgrupos, a saber:

- Las unidades residenciales pertenecientes a los estratos 4, 5 y 6.
- Las unidades residenciales pertenecientes a los estratos 1, 2 y 3.

En la figura 5, se muestran los sectores de la economía nacional que se encuentran regulados dentro del Decreto 4950 del año 2007.

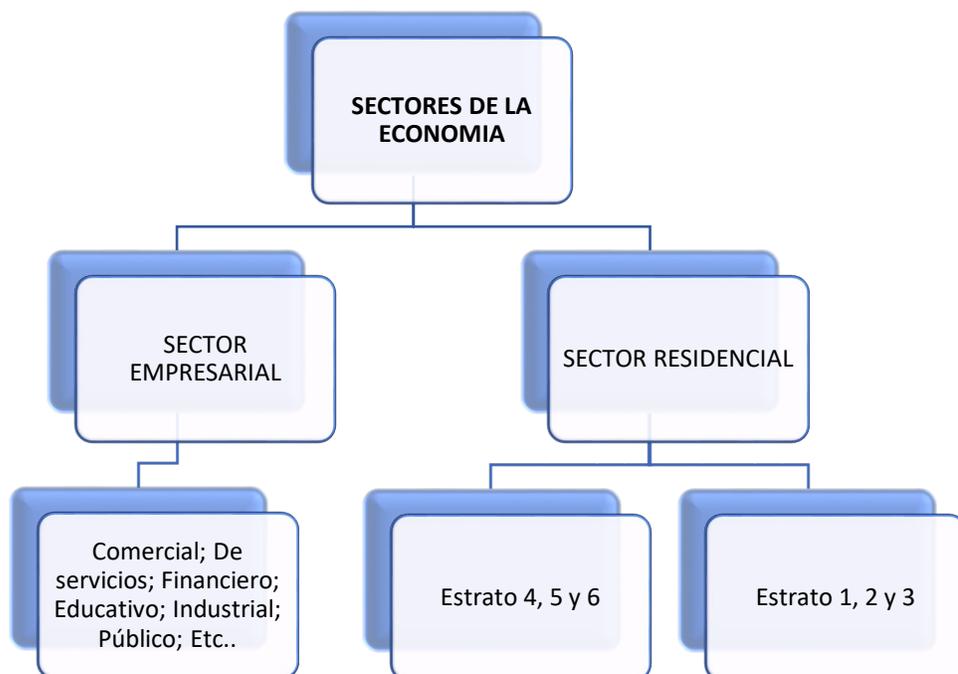


Figura 5: Sectores de la economía nacional, regulados por la Ley de Tarifas.

Fuente: Diseño propio.

A su vez la Resolución 224 de 2008, estableció para el sector empresarial, una base para los costos operativos correspondiente a 8.8 veces el salario mínimo legal mensual vigente, y adicionalmente indica que tratándose del medio utilizado para la prestación del servicio se debe cobrar un porcentaje calculado sobre la primera base, lo cual corresponde al valor de “administración y supervisión” (A y S) en que debe incurrir el empresario para controlar y apoyar el servicio operativo en cada puesto de trabajo desde su sede administrativa de la siguiente manera:

- Servicio proporcionado solamente por el guarda de seguridad, es decir, sin apoyo de un canino o de un arma de fuego, se aplicará un porcentaje del 8%
- Servicio proporcionado por el guarda de seguridad dotado de un arma de fuego, al cual se aplicará un porcentaje del 10%.
- Servicio proporcionado por el guarda de seguridad técnicamente denominado manejador canino, dotado de un ejemplar canino (independientemente de su especialidad) se aplicará un porcentaje correspondiente al 11%.

De otro lado, la misma norma definió para el sector residencial estratos 4, 5 y 6 estableció como base para el costo operativo el valor correspondiente a 8.6 veces el salario mínimo legal mensual vigente, y sin contemplar ninguna variación al porcentaje correspondiente de administración y supervisión, estableció que siempre se aplicará el 10%, independientemente de que el guarda de seguridad este o no dotado de arma de fuego. Se aclara que para este sector está prohibida la prestación de servicios con la utilización de caninos. (Supervigilancia, circular externa, 2020)

Por último, se resalta que la norma reguladora excluye de la parametrización anterior al servicio de vigilancia y seguridad privada que se ejecute en los estratos 1, 2 y 3, al establecer: “Para los estratos residenciales 1, 2 y 3 la tarifa a cobrar deberá garantizar al trabajador el pago de las obligaciones laborales y los costos operativos”. (Supervigilancia, circular externa, 2020)

En la figura número 6, se muestra la proporción de salarios mínimos que le corresponde a cada sector y su respectivo porcentaje de administración y supervisión (A y S), como parámetros básicos para la regulación de tarifas mínimas, sobre el servicio de la vigilancia y seguridad privada en Colombia.

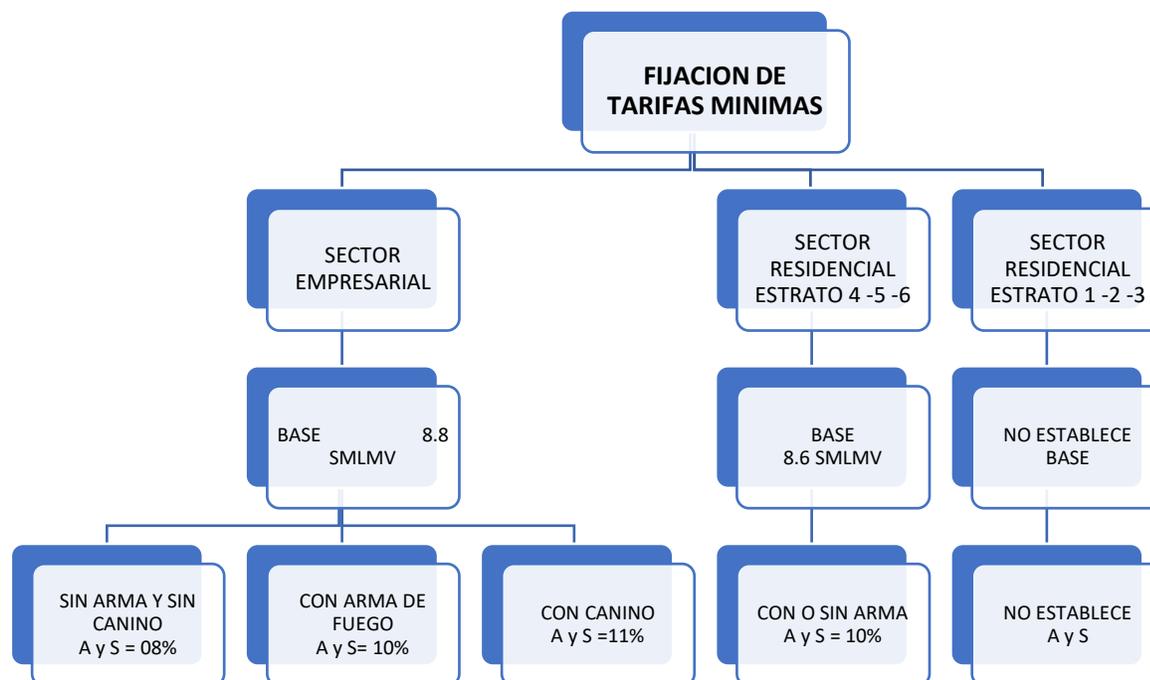


Figura 6: Proporción de salarios mínimos y porcentaje de A y S por sectores.

Fuente: Diseño propio.

6.6 El servicio de vigilancia y seguridad privada, con la utilización de ejemplares caninos

6.6.1 Historia de la relación hombre - perro

Según las investigaciones especializadas que sobre el origen de los perros ha adelantado el cinólogo director de la Academia de Ciencias Veterinarias de Catalunya y Valencia en España, Jaume Camps Rabadá, asegura que la relación hombre y perro se originó como consecuencia de la necesidad que presentaba el ser humano de obtener apoyo para labores de cuidado sobre sus bienes, y también porque han coexistido en un mismo hábitat desde tiempos antepasados, sirviéndose el uno al otro, para muchas labores domésticas y generación de sentimientos mutuos.

Los resultados de los estudios permiten inferir que el perro descende del lobo exclusivamente de la variedad gris, toda vez que la variedad roja ya no existe en forma silvestre, y no se tiene muestra de que hayan intervenido en su origen otros cánidos, asegura no haber duda sobre ello, basado en su etología de cazador en grupo y también por análisis de diferentes tipos que se han investigado especialmente los basados sobre el ADNmt. Los cambios de adaptación se han verificado de manera gradual por medio de la selección natural Darwinista, lo cual ha venido generando la conocida domesticación, actividad que ha evolucionado de manera veloz en la historia humana. (Camps Rabadá, 2014)

El reciente desarrollo de nuevas técnicas de biología molecular ha permitido una nueva visión del proceso de domesticación del perro, la cual resulta complementaria a las hipótesis proporcionadas por estudios arqueológicos. El estudio molecular de restos de perros americanos existentes antes de la llegada de los europeos, han indicado que tienen el mismo origen que los perros de Eurasia (zona geográfica o continente que comprende Europa y Asia unidas) pero que han estado evolucionando aislados durante muchos miles de años. (Valadez, Leonard, & Vilá, 2003)

Los perros han sido y son utilizados por los seres humanos para actividades de compañía, seguridad doméstica y corporativa, exhibición y explotación económica entre otras. Las diferentes razas caninas son fruto de trabajos de recuperación o de creación, los cuales se estiman en los últimos 200 años, algunas de ellas las llamadas razas puras, se obtienen por la monta que se hace entre un macho y una hembra de la misma raza, estas actividades debidamente controladas por un órgano acreditado como el Club Canino Americano, sin

embargo hay otras razas no puras que corresponden a cruces que hacen de manera doméstica los seres humanos pretendiendo aprovechar cualidades entre unas y otras. Los famosos perros mestizos no pueden definirse como pertenecientes a una raza en particular, y se les reconoce su fidelidad y acompañamiento a diversas familias, sobre todo en sectores rurales de las ciudades. (Camps Rabadá, 2014)

Una de las razas de perros utilizadas de manera frecuente para labores de seguridad, es el Rotweiller, se estima que estos ejemplares tuvieron su origen en el Imperio Romano, y se fueron mudando con los romanos más allá de las regiones alpinas, donde protegían a la gente; posteriormente en la región de Rottweil (origen de su nombre) en Alemania, estos ejemplares se cruzaron con los perros nativos, de los cuales surgió una mezcla propicia para llevar a cabo las tareas propias de cuidar y conducir ganado y defender a su amo y sus posesiones. Fue conocido por su nombre “perro carnicero de Rottweil”, y fue así como, al paso del tiempo, se formó una raza de protección y conducción óptima. (Animalia, 2020)

6.6.2 Perros de guardia en Colombia

En Colombia existe un centro oficial para instrucción y adiestramiento de caninos el cual tiene como misión capacitar y especializar integralmente a binomios de la Policía Nacional, entidades estatales y privadas, en diferentes técnicas de adiestramiento canino y apoyo humanitario, con el fin de contribuir a la satisfacción de necesidades de seguridad y convivencia ciudadana dentro del territorio nacional, esta entidad avala que un ejemplar canino que se destine para las labores de vigilancia y seguridad privada, se encuentre en condiciones de salud y entrenamiento óptimos, para garantizar el servicio ofrecido. (Policía Nacional, 2020)

Se trata del Centro de Instrucción y Adiestramiento de Perros, creado en el mes de enero de 1962 durante el gobierno del doctor Alberto Lleras Camargo, esta institución inició bajo la asesoría de funcionarios del gobierno alemán, y se concentró en tácticas de adiestramiento con caninos importados de ese mismo país, y dirigido a un grupo de suboficiales pertenecientes a nuestra Policía Nacional. La base principal inició en el barrio Suba ubicado en la capital de la República, impartiendo capacitación sobre temas de cuidado y adiestramiento de los ejemplares, pero solamente para miembros de la Policía Nacional, en dicho momento nace el concepto técnico de “binomio guía – perro” conformando una sola unidad de servicio. (Policía Nacional, 2020)

En 1968 se desarrolla el primer curso internacional con la participación del Distrito Federal de Caracas Venezuela, en donde nace un cuerpo especial conformado por un oficial, dos suboficiales y diecisiete agentes especializados en manejo de caninos adiestrados para la especialidad de olfato.

Posteriormente en 1983 el centro canino recibe el nombre de Escuela de Adiestramiento de Perros bajo una proyección internacional, el 20 de julio de 1999 traslada su sede a la población de Facatativá Cundinamarca, donde actualmente funciona, en el año 2007 cambia su nombre a Escuela de Guías y Adiestramiento Canino Agente Álvaro Rojas Ahumada, en honor al primer guía canino que muere en un acto heroico del servicio, su estructura es dirigida directamente por el Director Nacional de la Policía Colombiana. (Policía Nacional, 2020)

Actualmente la institución brinda capacitación permanente a miembros pertenecientes a: Policía Nacional de Colombia, Ejército Nacional, Armada Nacional, Fuerza Aérea Colombiana, Cuerpo Técnico de Investigaciones CTI, Fiscalía General de la Nación, Instituto Nacional Penitenciario INPEC, Procuraduría General de la Nación y empresas de vigilancia y seguridad privada de Colombia. De igual forma imparte capacitación a fuerzas de seguridad de otros países, en manejo, cuidado y adiestramiento de caninos especializados en olfato para la detección de narcóticos, explosivos, divisas, búsqueda y rescate de personas, tabaco, alcohol, hidrocarburos y fauna silvestre. (Policía Nacional, 2020)

La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada por medio de la Resolución No. 20174440098277 de 2017, ha establecido unos criterios técnicos y jurídicos para la prestación del servicio de vigilancia privada con la utilización del medio canino en el territorio nacional.

Dentro de los parámetros obligatorios indicados para la prestación de este tipo de servicios por parte de las empresas de vigilancia privada, encontramos los siguientes:

Las empresas de vigilancia deberán tramitar anualmente el certificado de idoneidad que avale la especialidad del canino. Dicho documento lo expide la Escuela de Guías y Adiestramiento Canino de la Policía Nacional (ESGAC) o por las Escuelas Caninas de las Fuerzas Militares (F.F.M.M.) que posean programas técnicos profesionales o laborales con registro calificado ante el Ministerio de Educación Nacional. (Resolución 98277, 2017). Según averiguación directa en cada una de las entidades señaladas, el ESGAC es la única entidad oficial que en la actualidad certifica la idoneidad de caninos para las empresas de vigilancia privada en Colombia.

Cualquier canino que se destine para labores de vigilancia y seguridad privada deberá obtener previamente el registro ante la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, quién por medio de un acto administrativo autorizará su utilización. Esta actividad se repite anualmente. (Resolución 98277, 2017)

Los servicios de vigilancia y seguridad privada que, con autorización para proporcionar servicios con medio canino, solamente podrán hacer uso de las siguientes razas:

Tabla 4: Razas de caninos autorizadas por la Supervigilancia y su especialidad

RAZA	ESPECIALIDAD
PASTOR ALEMÁN	Defensa y/o búsqueda de narcóticos o explosivos.
PASTOR BELGA (MALLINOIS, GROENENDAEL, TERVURERENSE)	Defensa y/o búsqueda de narcóticos o explosivos.
PASTOR HOLANDÉS	Defensa y/o búsqueda de narcóticos o explosivos.
SCHNAUZER GIGANTE	Defensa y/o búsqueda de narcóticos o explosivos.
BORDER COLLIE	Búsqueda de narcóticos, explosivos u otras sustancias
BÓXER	Defensa controlada y/o búsqueda de narcóticos o explosivos.
RETRIEVER (LABRADOR y GOLDEN)	Búsqueda de narcóticos y explosivos
SPANIELS	Búsqueda de narcóticos y explosivos
BEAGLE	Búsqueda de narcóticos, explosivos y divisas
ZETTER	Búsqueda de narcóticos, explosivos y divisas
ROTTWEILLER	Defensa controlada
DOVERMAN	Defensa controlada

(Resolución 98277, 2017)

Adicionalmente los perros adiestrados para guardia y defensa deben cumplir con los lineamientos establecidos en el Código Nacional de Policía y Convivencia, por tratarse de caninos catalogados como “potencialmente peligrosos”. (Resolución 98277, 2017)

La edad de un canino destinado para seguridad privada deberá estar entre 01 y 08 años de edad, de igual forma, la norma también establece las jornadas máximas permitidas para el trabajo de este tipo de ejemplares, así:

- Especialidad de olfato (Búsqueda de explosivos, narcóticos u otras sustancias) no podrá exceder de seis (06) horas diarias, en todo caso cuando el trabajo de búsqueda del canino sea constante se debe realizar rotación cada dos (02) horas por dos (02) horas de descanso
- Especialidad de defensa controlada, no podrá exceder de ocho (08) horas diarias en turnos de cuatro (04) horas de trabajo. Es decir que para un turno de veinticuatro (24) horas se utilizará mínimo tres (03) caninos.

De igual forma la regulación vigente para la operatividad con caninos en vigilancia privada, señala que la empresa debe contar con una sede especializada, también llamada “unidad canina”, en la cual debe garantizarse:

- Atención médico veterinaria de manera permanente
- Contar con un medio de transporte idóneo para el traslado de los caninos.
- Área especial para primeros auxilios
- Bodegas de almacenamiento para el alimento, los elementos utilizados para las actividades de entrenamiento, y elementos de aseo.
- Cuarto de Bioseguridad
- Oficina operativa
- Aula de instrucción con el equipamiento suficiente
- Pabellones de caniles o perreras que cumplan con unas dimensiones técnicas especiales
- Caniles especiales de transición y recuperación
- Pista de prácticas con algunos elementos que debe cumplir unas dimensiones especiales
- Pista de enriquecimiento ambiental

6.7 Concepto de salario.

El profesor de economía Nassau William Senior, definió el salario como la remuneración recibida por el trabajador como recompensa por ejercer sus facultades de mente y cuerpo; y se llaman altos o bajos, en proporción con el grado de esa remuneración. Ese grado ha sido estimado por diversas medidas; y las palabras altos y bajos salarios, que se refieren a la intensidad en la labor que ejecutan, por lo tanto. Se ha hecho usual entre los autores la designación de lo que se paga por el trabajo subordinado con los términos salario, remuneración o retribución, tratados como sinónimos para todo concepto. (Senior, Nassau W., 1830)

Las expresiones remuneración y retribución pueden aplicarse como sinónimos, para referirse a lo que se paga por trabajos o servicios autónomos o independientes, pero cuando los autores de derecho del trabajo las usan, queda tácito que se refieren a remuneraciones o retribuciones del trabajo subordinado. La expresión “salario” es utilizada de manera permanente para mencionar una relación de trabajo subordinado, pues no es corriente que se haga uso de ella para determinar lo que se paga por los servicios de trabajadores autónomos o independientes, como es el caso de los conocidos honorarios que se pagan a los profesionales que actúan de autónoma, vale decir, que ejercen independientemente su profesión. (Lopez Basanta, 2006)

De otra parte, el ordenamiento jurídico define un concepto de salario como: “Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del

trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.” (Codigo Sustantivo del Trabajo, 1950, art. 127)

6.7.1 Teoría de los ingresos.

Según Adam Smith, “en el estado de cosas que precedió a la propiedad privada, todo el producto del trabajo pertenecía al trabajador; en él no existía ni propietario, ni otra persona con quien compartirlo por poder o por derecho. Pero desde que existe la propiedad privada, el capital empieza a cumplir un papel importante en la producción, el señor patrón igualmente empieza a exigir una parte de todo lo producido por el trabajador”. (Galvis Gonzalez, 2014, pág. 14)

El salario o recompensa natural al trabajo, es solo una parte del valor generado con relación al volumen de producción o riqueza, una vez deducida la renta de la tierra y los beneficios del capital. No obstante, reconoce Smith, que el hombre siempre ha de vivir y mantenerse con su trabajo, su salario ha de alcanzar para su mantenimiento y el sustento de su familia y de ese modo garantizar la siguiente generación de trabajadores. Citado en (Galvis Gonzalez, 2014)

6.7.2 Teoría del precio natural.

El precio natural como diferente al precio de mercado, es el precio de equilibrio de los bienes y servicios alrededor del cual se mueven los precios de mercado. Los precios naturales, por ejemplo, capturan las fuerzas persistentes y sistemáticas que operan en un punto y en un momento dado. Como uno de los últimos aportes, fue la inclusión de la distinción fundamental entre precio de mercado y precio natural para facilitar el retrato de las regularidades en los

precios. Los precios de mercado siempre tienden, dada la competencia, a igualar a los precios naturales en un proceso que describía como similar a la atracción gravitatoria. Según sus palabras, el precio natural era el precio central, alrededor del cual los precios de todos los bienes gravitaban continuamente. (Leriche G & Moreno, 2020)

6.7.3 Teoría del fondo de salarios.

Según la teoría de John Stuart Mill, seguidor de los principios y normas del pensamiento económico liberal, la definición de un salario depende primordialmente de las condiciones de oferta y demanda que se estén desarrollando en cada lugar en particular. Debe tomarse como base que la población corresponde al número de integrantes a la clase trabajadora, o, dicho en otras palabras, quienes trabajan por un salario; y, por otra parte, el capital corresponde al dinero circulante en una economía determinada. (Citado en Consuegra, 2004, p. 378) a su vez citado en (Galvis Gonzalez, 2014).

Milton Friedman “fue miembro del equipo de investigación del National Bureau of Economic Research desde 1973 hasta 1981 y en 1946-1975 y enseñó en la Universidad de Chicago sobre este importante tema. En una primera etapa, desarrolló la economía como una disciplina orientada a la verificación empírica, fueron los años de “La metodología de la economía positiva” (1953) y de la Teoría de la función de consumo (1957). Por esa época también desarrolló su análisis de la utilidad con John Savage (1948), emprendió un taller sobre asuntos monetarios a partir de 1951 que daría lugar a una prolongada colaboración intelectual con Ana Schwartz, y escribió su libro sobre la teoría de precios en 1962”. (Perez Casldentey, 2009).

De igual manera el Código Sustantivo del Trabajo Colombiano, indica claramente a los empleadores, los conceptos que no constituyen salario, parámetros que obviamente resultan de aplicabilidad obligatoria para cualquier relación laboral, a saber:

“No constituye salario, las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes”. (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, art. 128)

Como lo señala claramente el artículo segundo de la Constitución Política vigente, algunos de los fines esenciales del Estado son: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; muy importante tener presente estas obligaciones, toda vez que la prosperidad general se propicia entre otras formas, garantizando un pago justo a los trabajadores.

De otro lado se establece que las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares. (Constitución Política de Colombia, 1991)

6.8 Estructura salarial en Colombia.

Resulta muy importante resaltar que en Colombia el salario mínimo, vital y móvil goza de protección constitucional y legal, constituye la retribución económica por el trabajo realizado por un trabajador, el cual contiene unos elementos esenciales establecidos por la ley, y corresponde al medio de subsistencia básica de todo trabajador. (Villanueva, 2012).

El capítulo segundo del Código Sustantivo del Trabajo, establece que el salario mínimo, corresponde a la retribución que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.

De otra parte, es importante recordar que el texto del artículo 127 de la misma norma, establece una lista de elementos que constituye salario, indicando que no sólo es salario la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

Como ya se dijo antes, a título de compensación normativa, el CST indica claramente a los empleadores, los conceptos que no constituyen salario, parámetros que aplican para toda relación laboral en cualquiera de sus modalidades, y resulta muy importante resaltarlo, porque algunos empleadores confunden estos conceptos para legalizar de diversas formas parte del salario de los

trabajadores, lo cual en la mayoría de casos ocasiona vulneración a los derechos de los trabajadores. (Nuñez, 2020)

Como es conocido públicamente, a principios del mes de diciembre de cada año, se da inicio a la negociación entre el Gobierno Nacional y las diferentes organizaciones representantes de los trabajadores y de los empresarios, para tratar de definir el aumento que tendrá el salario mínimo para el año siguiente, pues de no llegar a un consenso antes de finalizar ese mes, se procede a fijar por decreto. (El Tiempo, 2020)

Por medio de la Ley 278 de 1996, se creó la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, esta comisión está integrada por representantes de las centrales obreras y trabajadores; gremios de empresarios e industriales y en donde el Gobierno Nacional cumple funciones de conciliación y acercamiento, labores ejecutadas por el Ministerio de Trabajo.

Este modelo, establecido por la ley, tiene como objetivo fundamental, fomentar las buenas relaciones laborales con el fin de lograr la justicia dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, y de paso fijar de manera concertada la política salarial para garantizar una calidad de vida digna para el trabajador y su familia. (Ley 278, 1996)

Resulta habitual que en dichas negociaciones los trabajadores presentan una cifra más alta que la planteada por los empresarios, iniciando una larga etapa de discusiones, para luego de varias

reuniones se logre negociar el valor que determinará el salario de los trabajadores colombianos, llamado “salario mínimo legal vigente” (SMLV). (Davivienda, 2017)

“Los trabajadores perciben retribuciones o compensaciones salariales según las actividades que desempeñan, el tipo de organización donde trabajan o la actividad independiente que ejerzan. En este punto quien labora en una organización, grande o pyme, se pregunta si recibe la remuneración justa por las actividades que desarrolla dentro de ellas. (Castro, J. y Londoño, C., 2019, pág. 88)

Para esta investigación se tiene claridad que la estructura salarial básica del personal dedicado a ejecutar labores operativas de vigilancia y seguridad privada, depende exclusivamente de los parámetros legales establecidos de manera taxativa por el Código Sustantivo del Trabajo, al depender directamente del mínimo vital y móvil que el Gobierno Nacional determina cada año, y sobre dicho monto se aplican una serie de porcentajes para obtener la suma a retribuir por las horas de trabajo que excedan la jornada ordinaria.

Según la legislación laboral, la jornada ordinaria en Colombia corresponde a 08 horas de trabajo diario en jornada diurna, para un total de 48 horas semanales (art. 158 y 161 de CST), y adicionalmente permite la legislación que un trabajador pueda laborar hasta 02 horas extras a la jornada ordinaria diaria, para un total de máximo 12 horas de trabajo extra a la semana.

Para entender los parámetros de liquidación aplicables al trabajo ordinario y extraordinario de un trabajador en Colombia durante el año 2020, la directora de talento humano de la empresa

Mastín Seguridad Ltda., aporta la siguiente tabla ilustrativa, con base en los parámetros establecidos por la legislación laboral vigente:

VALOR SALARIO MINIMO MENSUAL \$877,504					
↓					
SALARIO MINIMO DIARIO \$29,260					
↓					
SALARIO MINIMO POR HORA \$3,658					
↓					
RECARGO POR TRABAJO NOCTURNO	RECARGO POR TRABAJO EN DIAS FESTIVOS	HORA EXTRA DIURNA ORDINARIA	HORA EXTRA NOCTURNA ORDINARIA	HORA EXTRA DIURNA FESTIVA	HORA EXTRA NOCTURNA FESTIVA
↓	↓	↓	↓	↓	↓
35%	75%	25%	75%	100%	150%
\$ 1.280	\$ 2.744	\$ 915	\$ 2.744	\$ 3.658	\$ 5.487
RESULTADOS FINALES					
VALOR HORA DE TRABAJO CON RECARGO NOCTURNO	VALOR HORA DE TRABAJO CON RECARGO DOMINICAL O FESTIVO	VALOR DE UNA HORA EXTRA DIURNA ORDINARIA	VALOR DE UNA HORA EXTRA NOCTURNA ORDINARIA	VALOR DE UNA HORA EXTRA DIURNA FESTIVA	VALOR DE UNA HORA EXTRA NOCTURNA FESTIVA
↓	↓	↓	↓	↓	↓
\$ 4.938	\$ 6.402	\$ 4.573	\$ 6.402	\$ 7.316	\$ 9.145

Figura 7: Muestra los porcentajes de ley aplicables a cada factor que constituye trabajo suplementario y de horas extras en Colombia

Fuente: Mastín Seguridad Ltda.

7. Hipótesis.

El Sector de la vigilancia y seguridad privada en Colombia cuenta desde el año 2007 con una reglamentación especial, por medio de la cual se define el valor mínimo que las empresas deben cobrar a sus usuarios por concepto del servicio ofrecido en cualquiera de sus modalidades.

De igual forma, el servicio de vigilancia con ejemplares caninos, también cuenta con una normatividad especial, la cual impone al empresario el cumplimiento de unos parámetros estrictos en cuanto al número de ejemplares caninos a proveer por cada servicio, y una serie de exigencias técnicas para lograr así que la Supervigilancia autorice la prestación de ese tipo de servicio.

El Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada en su artículo 92 establece que “las tarifas que se determinen para la prestación de estos servicios deberán garantizar como mínimo, la posibilidad de reconocer al trabajador el salario mínimo legal mensual vigente, las horas extras, los recargos nocturnos, prestaciones sociales, cubrir los costos operativos inherentes al servicio y demás prestaciones de ley”. Para garantizar ese mandato, es sancionado el Decreto 4950 de 2007, por medio del cual se establece la “tarifa mínima” para los servicios de vigilancia en todas sus modalidades; resultaría obvio deducir que dicho valor debe garantizar que el empresario alcance a cubrir absolutamente todas las obligaciones básicas que le imponen las diferentes normas que regulan esta actividad, incluidos los salarios legales para el personal, y de igual forma, asegure una rentabilidad adecuada para su negocio, desafortunadamente en la realidad, se verifica que no es así.

La asignación salarial al interior de las empresas para su personal administrativo, por lo general depende de la revisión de varios factores tales como: presupuestos, conocimientos especiales, funciones, objetivos del puesto, equilibrio empresarial entre otras. (www.rpp.pe, 2106), es decir, parámetros que no dependen directamente de un horario o jornada especial que deban cumplir los funcionarios. No sucede de la misma forma para los trabajadores operativos de la vigilancia privada, toda vez que ellos deben cumplir con unos turnos establecidos por la empresa a la que pertenezcan, los cuales por lo general son de 12 horas, jornada autorizada por la Ley 1920 de 2018 (Ley del Vigilante) exclusivamente para este sector, por ende, surgiendo la obligación para el empleador de liquidar los recargos y el trabajo suplementario que apliquen para cada caso en concreto, siguiendo estrictamente los lineamientos del Código Sustantivo del Trabajo. Esto quiere decir, que, para este personal operativo, la estandarización salarial sobre un valor inferior al legal vigente, no resultaría posible, pues claramente resulta violatorio de la ley, porque definitivamente el pago legal de un vigilante depende exactamente de las horas y días laborados por el funcionario.

Así, la hipótesis de causalidad para la presente investigación es:

La tarifa mínima establecida para el servicio de vigilancia y seguridad privada con caninos, origina vulneración a los derechos laborales de los trabajadores.

8. Marco metodológico

El marco metodológico es el “conjunto de procedimientos lógicos, tecno-operacionales implícitos en todo proceso de investigación, con el objeto de ponerlos de manifiesto y

sistematizarlos; a propósito de permitir descubrir y analizar los supuestos del estudio y de reconstruir los datos, a partir de los conceptos teóricos convencionalmente operacionalizados” (Balestrini, 2006, pág. 3).

Para el desarrollo del presente trabajo, se tendrán como base las siguientes etapas:

En primera instancia, se hará una revisión detallada del Decreto 4950 de 2007 y su relación con otras leyes, para conocer el alcance que el legislador quiso darle a la norma, cuales son los escenarios de aplicación para cada uno de los parámetros establecidos, y muy importante, para conocer la forma como debe liquidarse la tarifa mínima para el servicio de vigilancia y seguridad privada, en las diferentes modalidades autorizadas.

Posteriormente se elaborará la programación de turnos que usualmente se utiliza para el cubrimiento de un puesto de trabajo con caninos durante las 24 horas ininterrumpidas, y de igual manera se realizará una liquidación salarial sobre esos turnos, siguiendo los lineamientos legales, con el objetivo de tener una referencia real que sirva para el análisis de los empresarios a consultar.

Finalmente, se armará paso a paso la estructurar de una cuenta de costos y gastos necesarios para la ejecución de un servicio de vigilancia privada con caninos, en donde se tendrá en cuenta los siguientes temas:

- Gastos de personal, como son carga prestacional, seguridad social integral y aportes parafiscales, dotación del personal, aplicación de la Ley de protección y bienestar de la familia.

- Gastos de contratación del personal, tales como: verificación de antecedentes y visita domiciliaria, examen médico de ingreso, cursos de capacitación.
- Elementos de dotación básica para los puestos de trabajo.; como: equipo de comunicaciones, linterna, horno microondas, libros de registro y control.
- Gastos para los ejemplares caninos necesarios, entre los cuales se calculará: valor del canino, re entrenamiento del canino, certificado de idoneidad para la especialidad del canino., traíllas, collares y platones, alimentación del canino, gastos de transporte de los caninos, atención médico veterinaria.
- Pólizas básicas del contrato: póliza de cumplimiento contractual y póliza de pago de salarios, prestaciones sociales legales e indemnizaciones laborales.
- Impuestos: renta y Complementarios, cuatro por mil, e industria y comercio.

8.1 Diseño de la Investigación.

Dado que el objetivo del estudio es demostrar que la tarifa mínima legal fijada para el servicio de vigilancia privada con perros, genera afectación en el salario de los manejadores caninos de la ciudad de Bogotá y Cali, se recurrió a un diseño no experimental que se aplicó de manera transversal, considerando que el tema de investigación tiene un sustento teórico suficiente, se procedió a realizar una investigación de tipo descriptivo para demostrar la forma como la tarifa mínima, termina afectando el salario de los trabajadores del sector.

La investigación no experimental es la que se realiza sin manipular deliberadamente las variables, lo que se hace en este tipo de investigación es observar fenómenos tal y como se dan en un contexto natural para después analizarlos. De otro lado, los diseños de investigación transversal, recolectan datos en un solo momento y en un tiempo único, teniendo como propósito

describir variables y analizar su incidencia y su relación en un momento dado. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

8.2 Enfoque de la investigación.

El presente trabajo se diseñó bajo el planteamiento metodológico del enfoque cuantitativo puesto que este es el que mejor se adapta a las características y necesidades de la investigación

El enfoque cuantitativo “utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar la hipótesis establecida previamente y confía en la medición numérica el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 4)

8.2.1 Técnicas para procesamiento de datos.

La técnica que se utilizó en el procesamiento de los datos, es la estadística descriptiva, la cual consiste en un conjunto de procedimientos que tienen por objeto presentar masas de datos por medio de tablas, gráficos, y medidas de resumen. (www.universoformulas.com, s.f.)

9. Estructura general de costos para un servicio de vigilancia privada con caninos.

A partir de este acápite, se elaborarán las tablas de costos y matrices necesarias, para establecer de manera clara, cuales son los conceptos y sus costos que se relacionan directamente con la ejecución de un servicio de vigilancia y seguridad privada, durante 24 horas, para un mes de vigencia.

9.1 Análisis y liquidación salarial para el sector de la vigilancia privada en Colombia.

Partiendo de los parámetros establecidos por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, se obtiene la siguiente distribución de días según el promedio que arroja un mes para el año 2020. (Supervigilancia, circular externa, 2020).

Tabla 5: Distribución y proporción de días hábiles y festivos que le corresponden a cada mes del año 2020

MES	DÍAS HÁBILES	SÁBADOS	DOMINGOS	FESTIVOS	TOTAL DÍAS
ENERO	20	4	4	2	30
FEBRERO	20	5	4	0	29
MARZO	20	4	5	1	30
ABRIL	20	4	4	2	30
MAYO	19	5	4	2	30
JUNIO	19	4	4	3	30
JULIO	21	4	4	1	30
AGOSTO	18	5	5	2	30
SEPTIEMBRE	22	4	4	0	30
OCTUBRE	21	4	4	1	30
NOVIEMBRE	19	4	5	2	30
DICIEMBRE	20	4	4	2	30
Total	239	51	51	18	359
	19,92	4,25	4,25	1,5	29,92
	20	4	4	2	30

Fuente: Supervigilancia.

En entrevista celebrada con el gerente de operaciones y consultor de la empresa Mastín Seguridad Ltda., identificada con el NIT 830.135.683-1, actualmente las empresas prestadoras de servicios de seguridad privada para el cubrimiento de un puesto de trabajo durante las 24 horas ininterrumpidas todos los días del mes, han implementado una modalidad de programación de turnos mediante la cual adjudican a tres (03) hombres fijos, realizando cada uno en promedio 20 turnos al mes, mediante ciclos rotativos de un turno de 12 horas diurnas, posteriormente se ejecuta otro turno de 12 horas mixtas (18:00 horas a 06:00 horas) y el siguiente día lo tomará como su descanso. Esta programación es cumplida por cada uno de los tres trabajadores de manera simultánea, y como resultado se obtendrá que cada día, un vigilante estará cubriendo el turno de día, otro cubrirá el turno de noche, y el otro vigilante estará necesariamente en descanso.

De esta manera cada vigilante labora máximo cinco 05 turnos de 12 horas a la semana, para completar las 60 horas reglamentarias que exige la Ley 1920 de 2018, también conocida como “Ley del Vigilante”.

9.1.1 Programación de turnos de trabajo para un servicio 24 horas

Exclusivamente para el sector de la vigilancia privada en Colombia, en mes de julio del año 2018 fue sancionada la Ley del Vigilante, encontrando que uno de sus aportes especiales, es la aprobación de jornadas de hasta 12 horas consecutivas de trabajo, pero en todo caso, ningún trabajador podrá exceder de 60 horas de trabajo semanal, es decir, que, para esta actividad, está autorizado laborar hasta cuatro horas extras al día, ante lo cual solamente se podrán laborar cinco días a la semana, bajo esa modalidad de turnos.

El proceso de operaciones de la empresa Mastín Seguridad Ltda., presenta el siguiente formato de programación correspondiente a la proyección de un mes de trabajo, mediante el cual queda demostrado que para dar cumplimiento al artículo número 7 de la Ley 1920 de 2018, es necesario adjudicar tres (03) trabajadores fijos para dicho servicio:

Tabla 6: Programación operativa para un puesto de trabajo 24 horas

FECHA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
DIA DE LA SEMANA	LUN	MAR	MIÉ	JUE	VIE	SÁB	DOM	LUN	MAR	MIÉ	JUE	VIE	SÁB	DOM	LUN	MAR	MIÉ	JUE	VIE	SÁB	DOM	LUN	MAR	MIÉ	JUE	VIE	SÁB	DOM	LUN	MAR
VIGILANTE A	4	5	D	4	5	D	4	5	D	4	5	D	4	5	D	4	5	D	4	5	D	4	5	D	4	5	D	4	5	D
VIGILANTE B	5	D	4	5	D	4	5	D	4	5	D	4	5	D	4	5	D	4	5	D	4	5	D	4	5	D	4	5	D	4
VIGILANTE C	D	4	5	D	4	5	D	4	5	D	4	5	D	4	5	D	4	5	D	4	5	D	4	5	D	4	5	D	4	5

- 4 CON ESTE NUMERO SE DESIGNA AL TURNO CORRESPONDIENTE DE LAS 06:00 HORAS A LAS 18:00 HORAS
- 5 CON ESTE NUMERO SE DESIGNA AL TURNO CORRESPONDIENTE DE LAS 18:00 HORAS A LAS 06:00 HORAS
- D CON ESTA LETRA SE DESIGNA AL TURNO CORRESPONDIENTE PARA DESCANSO

 LAS CASILLAS CON ESTE COLOR REPRESENTAN LOS DIAS DOMINICALES Y FESTIVOS

Fuente: Mastín Seguridad Ltda.

Para el ejercicio de liquidación de esta nómina, se tendrán en cuenta: veinte (20) días hábiles; cuatro (04) sábados; cuatro (04) domingos y dos (02) días festivos siguiendo los parámetros establecidos por la circular externa número 20201300000015 emanada de la Supervigilancia, de igual forma se hace claridad, que esta proyección no corresponde a algún mes en particular, es la proporción matemática de la cantidad de días que contiene cada mes del año 2020.

9.1.2 Liquidación salarial de los turnos de trabajo para un servicio 24 horas

Bajo la distribución de turnos proyectada, y aplicando las operaciones matemáticas para hacer uso de los datos contenidos en la figura 7, el proceso especializado encargado de liquidar la nómina en la empresa Mastín Seguridad Ltda., nos presenta los siguientes resultados.

Tabla 7: Liquidación salarial siguiendo los parámetros de ley, con base en la programación de turnos presentada en la tabla 6

	CONCEPTO	HORAS	VALOR UNIT	SUB TOTAL
VIGILANTE A	TIEMPO DE TRABAJO ORDINARIO	160	3.658	585.203
	RECARGO POR TRABAJO NOCTURNO	50	1.280	64.007
	RECARGO POR TRABAJO FESTIVO	40	2.743	109.726
	EXTRAS DIURNAS ORDINARIAS	32	4.572	146.301
	EXTRAS NOCTURNAS ORDINARIAS	28	6.401	179.218
	EXTRAS DIURNAS DOMIN Y FESTIVAS	8	7.315	58.520
	EXTRAS NOCTURNAS DOMIN Y FESTIVAS	12	9.144	109.726
	TIEMPO DE DESCANSO REMUNERADO	40	3.658	146.301
	SUBSIDIO DE TRANSPORTE	1	102.855	102.855
TOTAL SALARIO				1.501.855
	CONCEPTO	HORAS	VALOR UNIT	SUB TOTAL
VIGILANTE B	TIEMPO DE TRABAJO ORDINARIO	160	3.658	585.203
	RECARGO POR TRABAJO NOCTURNO	50	1.280	64.007
	RECARGO POR TRABAJO FESTIVO	24	2.743	65.835
	EXTRAS DIURNAS ORDINARIAS	36	4.572	164.588
	EXTRAS NOCTURNAS ORDINARIAS	32	6.401	204.821
	EXTRAS DIURNAS DOMIN Y FESTIVAS	4	7.315	29.260
	EXTRAS NOCTURNAS DOMIN Y FESTIVAS	8	9.144	73.150
	TIEMPO DE DESCANSO REMUNERADO	40	3.658	146.301
	SUBSIDIO DE TRANSPORTE	1	102.855	102.855
TOTAL SALARIO				1.436.020
	CONCEPTO	HORAS	VALOR UNIT	SUB TOTAL
VIGILANTE C	HORAS DE TRABAJO ORDINARIO	160	3.658	585.203
	RECARGO POR TRABAJO NOCTURNO	50	1.280	64.007
	RECARGO POR TRABAJO FESTIVO	32	2.743	87.780
	HORAS EXTRAS DIURNAS ORDINARIAS	28	4.572	128.013
	HORAS EXTRAS NOCTURNAS ORDINARIAS	36	6.401	230.424
	HORAS EXTRAS DIURNAS FESTIVAS	12	7.315	87.780
	HORAS EXTRAS NOCTURNAS FESTIVAS	4	9.144	36.575
	DESCANSOS	40	3.658	146.301
	SUBSIDIO DE TRANSPORTE	1	102.855	102.855
TOTAL SALARIO				1.468.937

Fuente: Mastín Seguridad Ltda.

A título de conclusión para establecer el salario promedio realmente devengado por cada uno de los trabajadores en estudio, se obtiene el siguiente valor.

Tabla 8: Resumen de los promedios de factores salariales contenidos en la tabla 7

	CONCEPTO	HORAS	VALOR UNIT	SUB TOTAL
PROMEDIO SALARIAL A B C	HORAS DE TRABAJO ORDINARIO	160	3.658	\$ 585.203
	RECARGO POR TRABAJO NOCTURNO	50	1.280	\$ 64.007
	RECARGO POR TRABAJO FESTIVO	32	2.743	\$ 87.780
	HORAS EXTRAS DIURNAS ORDINARIAS	32	4.572	\$ 146.301
	HORAS EXTRAS NOCTURNAS ORDINARIAS	32	6.401	\$ 204.821
	HORAS EXTRAS DIURNAS FESTIVAS	8	7.315	\$ 58.520
	HORAS EXTRAS NOCTURNAS FESTIVAS	8	9.144	\$ 73.150
	DESCANSOS	40	3.658	\$ 146.301
	SUBSIDIO DE TRANSPORTE	1	102.855	\$ 102.855
SALARIO PROMEDIO				1.468.937

Fuente: Mastín Seguridad Ltda.

Resultando la siguiente distribución porcentual, respecto de cada concepto por la labor proyectada.

En la figura 8 se muestra la distribución porcentual que le corresponde a cada factor salarial dentro del gran total liquidado.

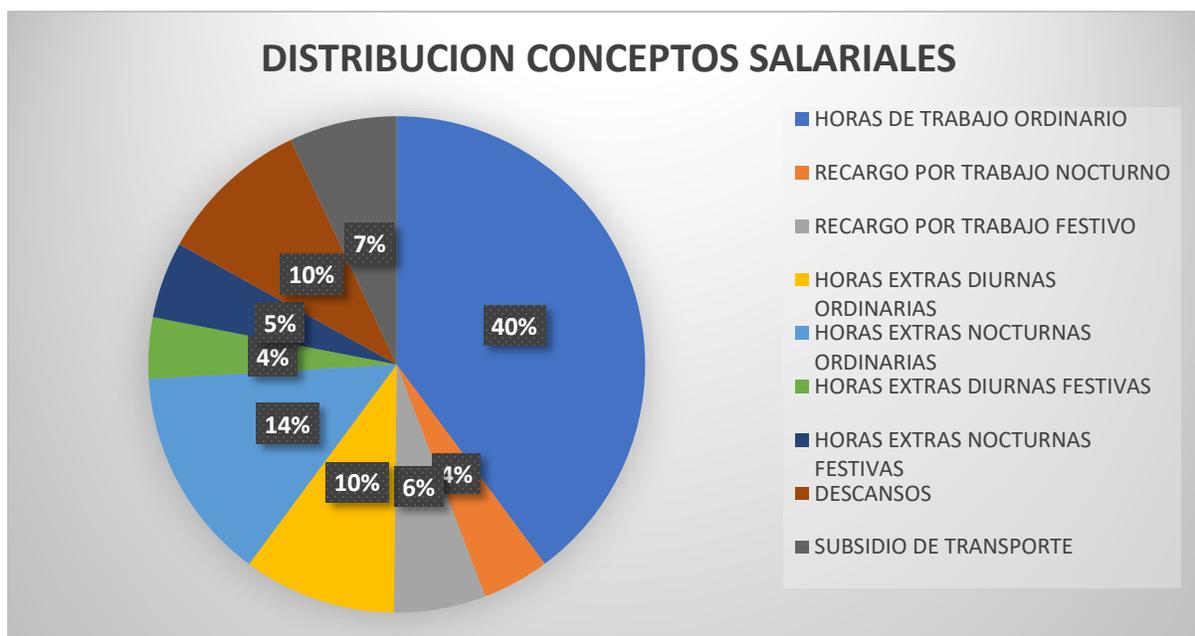


Figura 8: Distribución porcentual que le corresponde a cada factor salarial dentro del gran total liquidado.

Fuente: Mastín Seguridad Ltda.

Para el desarrollo de la presente investigación, resulta muy importante analizar en detalle cada uno de los parámetros que la norma laboral colombiana establece como directrices para garantizar la liquidación de un salario justo para los trabajadores, incluyendo obviamente a funcionarios del sector de la vigilancia privada. Como se indicó al principio del estudio, el salario para estos trabajadores, no puede depender de la discrecionalidad de los empleadores, excepto que este supere el pago mínimo determinado por la ley.

9.2 Gastos de personal.

En la tabla número 9 se muestra en detalle los factores salariales, prestacionales, parafiscales y otros gastos que afectan directamente la estructura para costos del personal.

Tabla 9: Costos laborales directos para un trabajador del sector de la vigilancia privada.

		CONCEPTO	VALOR
SALARIO		SUELDO	\$ 877.804
		TOTAL TRABAJO SUPLEMENTARIO	\$ 488.278
		SUBSIDIO DE TRANSPORTE	\$ 102.855
		TOTAL	\$ 1.468.937
CARGA PRESTACIONAL		CESANTIAS	8,33% \$ 122.362
		PRIMA DE SERVICIO	8,33% \$ 122.362
		INTERESES CESANTIAS	1,00% \$ 14.689
		VACACIONES	4,16% \$ 61.108
		TOTAL	\$ 320.522
NOTA: EL INGRESO BASE DE COTIZACION ES DE \$1,366,082			
SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES		FONDO DE PENSIONES	12,00% \$ 163.930
		ARL	4,35% \$ 59.425
		CAJA DE COMP FAMILIAR	4,00% \$ 54.643
		TOTAL	\$ 277.998
		DOTACION LEGAL PARA EL TRABAJADOR: INCLUYE DOTACION DE DIARIO Y DE INVIERNO	\$ 71.340
		LEY 1857 DE 2017 - MEDIDAS DE PROTECCION A LA FAMILIA	8.161
		COSTO MENSUAL POR UN TRABAJADOR	\$ 2.146.958
		COSTO MENSUAL POR LOS TRES TRABAJADORES	\$ 6.440.873

Fuente: Mastín Seguridad Ltda.

Para establecer la estructura de gastos correspondientes al personal, se obtuvo asesoría por parte de la gerencia financiera de la empresa Mastín Seguridad Ltda., para obtener aclaración sobre los datos relacionados en la tabla que antecede, obteniendo las siguientes especificaciones.

9.2.1 Carga prestacional de los trabajadores

La liquidación de valores establecida en este ítem, se basó exclusivamente sobre los parámetros que para tal efecto señalan los artículos 186 a 192; 249 y 306, del Código Sustantivo del Trabajo Colombiano.

9.2.2 Seguridad social integral y aportes parafiscales

Para la liquidación de los valores correspondientes al ítem de seguridad social integral y parafiscales, se basa en el IBC (ingreso base de cotización) el cual resulta de tomar el salario devengado por el trabajador y descontar el valor del auxilio de transporte. (Código Sustantivo del Trabajo, 1950)

De otro lado se debe tener en cuenta que están exoneradas del pago de los aportes parafiscales a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y las cotizaciones al régimen contributivo de salud, las sociedades y personas jurídicas que sean declarantes del impuesto sobre la renta y complementarios, correspondiente a los trabajadores que devenguen, menos de diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes. (Estatuto Tributario, 1989)

9.2.3 Dotación del personal

Con respecto a la dotación que las empresas de vigilancia y seguridad privada deben suministrar a su personal, existe una completa normatividad vigente, mediante la cual se fijan parámetros muy detallados. Se entiende por uniforme, el conjunto de prendas establecidas para el uso

obligatorio durante el tiempo y el lugar de prestación del servicio, del personal de vigilancia y seguridad privada masculino y femenino. (Decreto 1079, 2001).

Los diseños, colores, materiales, condiciones de uso y demás especificaciones de los uniformes y distintivos utilizados por el personal de vigilancia y seguridad privada en Colombia, son establecidos de manera taxativa por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, y su aplicación es de obligatorio cumplimiento. Se aclara que quedan excluidos de tal control el personal de escoltas a personas, mercancías y vehículos. (Decreto Unico Reglamentario 1070, 2015)

El objetivo fundamental de tal normatividad, corresponde a impedir que las características de los uniformes utilizados para las labores de vigilancia y seguridad privada, sean similares a los de la fuerza pública y otros cuerpos oficiales armados. (Decreto 1079, 2001)

Por último, para establecer el valor mensual correspondiente a la dotación que debe suministrarse a cada trabajador, se siguieron los lineamientos establecidos en los artículos 230 a 235 del Código Sustantivo del Trabajo, y la dirección técnica por parte del almacenista de la empresa Mastín Seguridad Ltda.

9.2.4 Ley de protección y bienestar de la familia

Otro de los rubros que deben tenerse en cuenta dentro de estos gastos de personal, corresponde al cumplimiento de la Ley 1857 de 2017, la cual dicta normas especiales para propender por la protección y bienestar de la familia, y según como lo señala la directora de talento humano de la

empresa Protevis Ltda., para dar cumplimiento a esta normatividad, las empresas deben otorgar dos (02) jornadas completas al año para cada trabajador, con el objetivo de que estos adelanten alguna actividad de integración familiar, ya sea por intermedio de la empresa a la cual pertenecen o de manera individual. Como lo indica la profesional, el valor que se debe calcular para cada vigilante corresponde a un día de trabajo ordinario, multiplicándolo por 2 días, y dividiendo por 12 meses, para obtener el costo que corresponde a un mes, por cada trabajador.

9.3 Gastos de contratación del personal

En coordinación con la directora de talento humano de la empresa Mastín Seguridad Ltda., y el gerente de la empresa PROHUMANOS SAS, entidad especializada en labores de selección de personal y estudios de seguridad para contratación, se analizan los parámetros mínimos de verificación previa a la contratación de cualquier trabajador en este sector.

9.3.1 Verificación de antecedentes y visita domiciliaria

Como se dijo en el texto introductorio, “la finalidad de los servicios de vigilancia y seguridad privada en cualquiera de sus modalidades, es la de disminuir y prevenir las amenazas que afecten o puedan afectar la vida, la integridad personal o el tranquilo ejercicio de legítimos derechos sobre los bienes de las personas que reciben su protección, sin alterar o perturbar las condiciones para el ejercicio de los derechos y libertades públicas de la ciudadanía y sin invadir la órbita de competencia reservada a las autoridades”. (Decreto Ley 356, 1994)

Como claramente lo establece el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada Colombiano, en su artículo 74 numeral 4, dentro de los principios, deberes y obligaciones que rigen la prestación de este tipo de servicios, está la de adoptar medidas de prevención y control idóneas y suficientes que impidan la utilización de estos servicios de vigilancia y seguridad privada para fines ilegales, o para dar apariencia de legalidad a hechos delictivos; y como lo indica la directora de talento humano de la empresa Mastín Seguridad Limitada, la única manera para dar estricto cumplimiento a esta obligación es tener pleno conocimiento sobre los antecedentes de todo tipo que puede llegar a presentar algún aspirante. Esta labor la efectúan empresas especializadas tales como PROHUMANOS SAS, quienes incluyen dentro de su objeto social este tipo de actividades, haciendo uso de bases de datos especializadas de la Policía Nacional, la Fiscalía General de la Nación, la Procuraduría General de la Nación, la Contraloría General de la República, y otras listas restrictivas de tipo complementario tales como: listas de la OFAC, lista consolidada de la ONU, entre otras, por medio de las cuales se hace seguimiento a las personas naturales y jurídicas que puedan estar vinculadas con actividades propias del lavado de activos, financiación del terrorismo y fabricación y comercialización de armas de destrucción masiva. (Supervigilancia, SIPLAFT, 2017)

Como actividad complementaria para este estudio del personal previo a su contratación, las empresas practican con personal especializado una inspección presencial al domicilio principal del trabajador y su entorno, solicitando certificaciones y referenciación por parte de las personas que lo conozcan; menciona el gerente de PROHUMANOS SAS, que estos parámetros son creados por la costumbre dentro de las políticas de una empresa diligente, y que en tratándose de

una empresa de vigilancia y seguridad privada los controles deben ser mucho más rigurosos dada la naturaleza de la labor que se desempeña.

9.3.2 Examen médico de ingreso:

“Los exámenes médicos de ingresos, o mejor llamados de pre ingreso o pre ocupacionales, son aquellos que los empleadores practican para determinar las condiciones generales de los trabajadores que contratará”. (Gerencie.com, 2019, pág. 1)

Al respecto señala el artículo 4 de la resolución 2346 de 2007, que este tipo de exámenes se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

Su objetivo principal es “determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que, estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo”. (Social, 2007, Art 4)

9.3.3 Cursos de capacitación en vigilancia y seguridad privada.

La capacitación y entrenamiento en temas de vigilancia y seguridad privada corresponde a los conocimientos y habilidades que se deben proporcionar para el ejercicio de las labores propias de seguridad privada según cada una de las modalidades. (Decreto Ley 356, 1994)

En Colombia todas las entidades que cuenten con el permiso para la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada, son los directamente responsables sobre la capacitación profesional del personal que contraten para la ejecución del servicio al usuario final. Sin embargo, la misma legislación impone algunas limitaciones en esta actividad, al señalar que en ningún caso podrá este tipo de entrenamiento versar sobre tácticas, técnicas o procedimientos militares o terroristas, so pena de aplicación de las sanciones previstas en las leyes especiales. (Decreto Ley 356, 1994)

Con base en la obligación legal que tiene la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada de propender porque los servicios de vigilancia, mantengan en forma permanente los más altos niveles de eficiencia técnica y profesional para atender sus obligaciones, ha desarrollado una parametrización muy detallada sobre las entidades que están legalmente autorizadas para dictar capacitación al sector de la vigilancia privada en Colombia, y de igual forma, sobre los temas que son materia de instrucción para cada una de las etapas o especialidades permitidas por dicha entidad. (Resolución 4973, 2011)

Actualmente en Colombia están registradas 298 academias debidamente autorizadas por la Supervigilancia, las cuales deben cumplir con unos estándares y requisitos mínimos previos a la

expedición de su licencia de funcionamiento; los ciclos de capacitación autorizados en Colombia, corresponden a tres etapas como son: fundamentación, reentrenamiento y especialización, aplicables a cada una de las labores permitidas como: vigilantes, escoltas, supervisores, operadores de medios tecnológicos y manejadores caninos. (Supervigilancia, 2020)

El artículo 57 de la resolución 4973 de 2011, se ocupa de fijar claramente las tarifas mínimas a cobrar por parte de las escuelas de capacitación y entrenamiento para el desarrollo de los cursos, reentrenamientos y especializaciones de los ciclos de capacitación y entrenamiento en vigilancia y seguridad privada. Específicamente para la modalidad de servicio en estudio (manejadores caninos), la norma establece que el costo del reentrenamiento, es el equivalente al veinte por ciento (20%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

Para este estudio no se tendrá en cuenta el valor correspondiente al curso de fundamentación, toda vez que como lo asegura el asesor jurídico de la empresa Mastín Seguridad Limitada, cada trabajador como requisito previo a su contratación, debe aportar este curso el cual cuenta con vigencia de un año, y la empresa contratante deberá asumir las capacitaciones posteriores, es decir los reentrenamientos, dando cumplimiento a lo ordenado por el parágrafo del artículo 57 de la resolución 4973 de 2011, la cual a su tenor señala: “El costo de la capacitación y entrenamiento del personal vinculado laboralmente con los servicios de vigilancia y seguridad privada, debe ser proporcionado en su totalidad por el respectivo servicio”.

Luego de la ilustración presentada sobre cada ítem, se presenta la tabla 10 para resumir los gastos en los cuales debe incurrir el empresario, para la contratación del personal operativo.

Tabla 10: Gastos de contratación para el personal

CONCEPTO	VALOR
VERIFICACION DE ANTECEDENTES JUDICIALES	15.000
VISITA DOMICILIARIA	40.000
EXAMEN MEDICO INGRESO	30.500
CURSO ANUAL DE RE ENTRENAMIENTO EN VIGILANCIA - DECRETO 356 DE 1994	175.561
TOTAL COSTO PARA UN AÑO DE VIGENCIA	261.061
VALOR MENSUAL INDIVIDUAL	21.755
VALOR MENSUAL POR LOS TRES TRABAJADORES	65.265

Fuente: Mastín Seguridad Ltda.

9.4 Elementos de dotación básica para los puestos de trabajo.

El consultor en seguridad privada Leonardo Tamayo Neira debidamente avalado por la Supervigilancia mediante resolución 20161400025357 del 19-04-2016, presenta una relación de elementos básicos que deben aportarse a cada puesto de trabajo y su concepto técnico sobre cada uno:

9.4.1 Equipo de comunicaciones

Cada una de las empresas de vigilancia en el país son libres de elegir el medio de comunicación para garantizar permanente contacto entre los puestos de trabajo y su central operativa, y así poder brindar apoyo oportuno a los requerimientos o situaciones de emergencia que se presenten en la ejecución del servicio. Para conocer más a fondo sobre este tema, se realizó un sondeo a veinte (20) empresas de vigilancia y seguridad privada debidamente autorizadas por la

Supervigilancia, de las cuales 15 ejecutan su operación en la ciudad de Bogotá y las otras 5 en la ciudad de Cali, el resultado que se obtuvo fue:

Ante la pregunta, ¿cuál sistema tiene implementado para garantizar la comunicación con sus puestos de trabajo?, las respuestas fueron:

Tabla 11: Clase de sistema de comunicaciones que utilizan algunas empresas de vigilancia privada.

OPCION	CANTIDAD	PORCENTAJE
Red Privada autorizada por el MIN TIC	16	80%
Red de comunicación Celular	3	15%
Sistemas Radio Trunking	1	5%
NO cuenta con sistema de Comunicación	-	0%
	20	100%

Fuente: Mastín Seguridad Ltda.

Ante el resultado obtenido se procede a solicitar una cotización formal por parte de un distribuidor autorizado de la marca Motorola, para conocer el valor y la vida útil de un equipo de referencia EP450 con su batería adicional, encontrándose relacionado en la tabla de resumen que se presenta posteriormente. Importante aclarar que este costo solamente corresponde al equipo de comunicación, mas no al trámite que debe adelantarse ante el Ministerio de Comunicaciones, para obtener el permiso de uso del espectro radioeléctrico.

9.4.2 Linterna y horno microondas

Para el consultor Leonardo Tamayo N., una linterna de buena potencia es una herramienta vital en el puesto de trabajo, al igual que un horno microondas para garantizar que cada trabajador consuma sus alimentos calientes en el puesto de trabajo, partiendo de la base que para el presente estudio se están incluyendo turnos de 12 horas continuas de trabajo.

9.4.3 Libros de registro y control

Finalmente, respecto de los libros de control que deben aportarse para cada puesto de trabajo, al tratarse del servicio con ejemplar canino, solamente se entregan dos libros también conocidos como “minutas”. Uno de ellos se utiliza para las anotaciones normales del servicio en cada jornada, y registro de inicio y entrega de turno cada 12 horas; y el segundo libro corresponde a los controles de seguridad que directamente debe ejecutar el manejador canino en sus recorridos.

Los valores presentados en la siguiente tabla, corresponden a los costos reales que actualmente maneja el almacenista de la empresa Mastín Seguridad Ltda.

Tabla 12: Relación de equipos necesarios para un puesto de trabajo, con discriminación de valor total, vida útil, y valor mensual

Concepto	Variables	Resultados
RADIO DE COMUNICACIONES	VALOR COMERCIAL	\$ 750.000
	VIDA UTIL (meses)	24
	VALOR MENSUAL	\$ 31.250
LINTERNA	VALOR COMERCIAL	\$ 55.000
	VIDA UTIL (meses)	12
	VALOR MENSUAL	\$ 4.583
HORNO MICROONDAS	VALOR COMERCIAL	\$ 300.000
	VIDA UTIL (meses)	24
	VALOR MENSUAL	\$ 12.500
LIBROS DE CONTROL: Minuta de servicio y libro adicional para otros registros	VALOR COMERCIAL	\$ 40.000
	VIDA UTIL (meses)	4
	VALOR MENSUAL	\$ 10.000
COSTO MENSUAL DE DOTACION PARA EL PUESTO		\$ 58.333

Fuente: Almacén – Mastín Seguridad Ltda.

9.5 Gastos necesarios para los ejemplares caninos necesarios para el puesto de trabajo

Para el análisis de este importante tema, solicité la intervención del instructor canino certificado por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, y quien se desempeña como gerente general de la firma Táctical Dogs, entidad especializada desde hace más de 10 años en la administración del recurso canino para varias empresas que prestan sus servicios a nivel nacional.

9.5.1 Valor del canino

Resulta indispensable mencionar que la propiedad del canino, debe estar en cabeza exclusiva de cada empresa prestadora del servicio, toda vez que por mandato legal está prohibido el alquiler o préstamo de perros para la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada. (Resolución 98277, 2017)

Cualquier ejemplar canino que se destine para esta importante labor, debe contar con una edad que oscile entre 1 y 8 años, es decir que antes del primer año de vida y después del octavo año de vida, el perro no podrá ejecutar labores de seguridad privada, el límite de edad máxima lo podría modificar eventualmente y de manera exclusiva, una comisión especializada perteneciente a la Supervigilancia. (Resolución 98277, 2017)

Así las cosas, se concluye que un ejemplar canino cuenta con un máximo de ochenta y cuatro (84) meses de vida útil para cualquier empresa. Para el presente análisis se toma como base el valor comercial que la empresa Táctical Dogs comercializa un canino de raza Rottweiler, de un año de edad, y con adiestramiento en obediencia y defensa básica.

9.5.2 Re entrenamiento del canino

Cuando ya se encuentran los ejemplares caninos desarrollando el servicio en el puesto de trabajo, la empresa correspondiente deberá garantizar que una vez al mes, el canino se traslade a la sede canina que haya dispuesto la empresa, con el objetivo de propiciar su descanso y reentrenamiento en la especialidad a la que pertenezca.

Los especialistas de Táctical Dogs, establecen el valor mensual que en el mercado se cobra por la actividad de reentrenamiento mensual para cualquier especialidad, valor que figura en la tabla 12 de la presente investigación.

9.5.3 Certificado de idoneidad para la especialidad del canino.

Como se dijo antes, la Escuela de Guías y Adiestramiento Canino de la Policía Nacional (ESGAC), es el ente oficial autorizado a nivel nacional para certificar la idoneidad del canino según la especialidad en la cual se haya adiestrado. (Resolución 98277, 2017); según la regulación, esta actividad debe realizarse cada año, ya sea presentando los caninos directamente en el ESGAC, o trasladando al instructor carabinero desde la escuela hasta cada uno de los puestos de trabajo, para que efectúe la inspección in situ, y posteriormente trasladar nuevamente al instructor a su sitio de origen.

Con el certificado que expide la ESGAC se inicia un nuevo trámite ante la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, para que se le otorgue un código al ejemplar canino, y sólo cuando se haya surtido todos estos los trámites, la empresa tendrá autorización para utilizar ese canino en el servicio. (Resolución 98277, 2017)

El valor que se relaciona como gasto de certificado de idoneidad fue proporcionado directamente por la dirección de la ESGAC, quienes expiden como soporte de pago para la empresa interesada, una cuenta de cobro indicando el número de cuenta oficial para su recaudo.

9.5.4 Traíllas, collares y platonos.

Como lo explica el gerente de Táctical Dogs, la traílla es la correa especial que utiliza el manejador canino para dirigir a su perro permanentemente, el cual puede ser de diferentes tipos de material como lona, cuero o cinta tejida. De otro lado, encontramos el collar, que corresponde al elemento conformado en eslabón de adiestramiento, el cual unido a la traílla, se utiliza para el control del canino en el sitio de prestación del servicio.

Por su parte, los platonos o pozuelos corresponden a los recipientes que por lo general están fabricados en material plástico grueso o metal, y por medio del cual se le proporciona alimento y agua a cada ejemplar en el sitio de trabajo.

9.5.5 Alimentación del canino

Asegura el gerente operativo de la empresa Mastín Seguridad Limitada, que cada entidad es libre de proporcionar el alimento canino que mejor considere para sus ejemplares, para la presente investigación, se tendrá en cuenta la comida para perros marca Nutrión, ampliamente conocida en el mercado desde hace más de 15 años y de fabricación nacional, encontrando en su ficha técnica y nutricional que para un canino de aproximadamente 45 kg de peso, se le debe otorgar una porción promedio entre 900 y 1.000 gramos durante un día (24 horas), como el bulto tiene un contenido de 30.000 gramos, se puede establecer con facilidad que un canino del peso promedio indicado, consume un bulto de comida al mes. El valor comercial del alimento fue proporcionado por un distribuidor autorizado de la marca Nutrión, y las proporciones alimentarias fueron ratificadas por el gerente de la empresa Táctical Dogs Ltda.

Por último, para garantizar objetividad con este gasto, se realizó un sondeo para cinco marcas de comida de caninos, concluyendo que efectivamente la marca elegida, resulta ser la más favorable para el estudio en progreso.

Tabla 13: Cotización de alimento para caninos

MARCA	PESO	PRECIO
Diamond Naturals Light	30 KG	\$ 207.500
Pedigree	30 KG	\$ 188.400
Nutrion	30 KG	\$ 65.500
Dog Chaw	27,5 KG	\$ 192.000
Filpo	30 KG	\$ 72.500

(valores con IVA incluido)

Fuente: Táctical Dogs

9.5.6 Gastos de transporte de los caninos.

Este rubro se tiene en cuenta para dar cumplimiento a lo ordenado por el parágrafo 3, del artículo 12 de la Resolución 98277 de 2017, y según concepto del funcionario encargado de la administración de los caninos en la empresa Mastín Seguridad Limitada, corresponde a un valor mínimo de transporte, toda vez este puede aumentar de manera importante, dependiendo de la distancia entre cada puesto de trabajo y el lugar dónde se encuentra la sede canina, que por lo general debe corresponder a una área rural.

9.5.7 Atención médico veterinaria.

Por mandato de la normatividad vigente, para la atención de accidentes, enfermedades o situaciones médicas complejas, los servicios de vigilancia mantendrán vigentes convenios o contratos con clínicas veterinarias legalmente autorizadas y/o médicos veterinarios debidamente acreditados, con su tarjeta profesional para prestar la atención médica a los animales.

Finalmente es preciso recordar, que para un servicio las 24 horas ininterrumpidas, se deben adjudicar tres (03) ejemplares caninos, en donde cada uno puede trabajar en turnos de máximo 04 horas consecutivas, sin exceder de 08 horas de trabajo al día. (Resolución 98277, 2017)

Tabla 14: Estructura de gastos para los ejemplares caninos asignados al servicio de vigilancia

Concepto	Variable	Resultados
EJEMPLAR CANINO DE RAZA ROTWEILLER DE UN AÑO DE EDAD, CON ADIESTRAMIENTO BASICO EN DEFENSA CONTROLADA	VALOR COMERCIAL	\$ 2.100.000
	VIDA UTIL (meses)	84
	VALOR MENSUAL	\$ 25.000
COSTO RE ENTRENAMIENTO	VALOR MENSUAL	\$ 110.000
CERTIFICADO DE IDONEIDAD DE ESPECIALIDAD EXPEDIDO POR LA ESGAC	VALOR COMERCIAL	\$ 450.000
	VIGENCIA (meses)	12
	VALOR MENSUAL	\$ 37.500
TRAILLA Y COLLAR PARA CADA EJEMPLAR CANINO	VALOR COMERCIAL	\$ 35.000
	VIDA UTIL (meses)	4
	VALOR MENSUAL	\$ 8.750
PLATONES O POZUELOS PORTATILES PARA ALIMENTO Y AGUA DEL CANNO	VALOR COMERCIAL	\$ 80.000
	VIDA UTIL (meses)	12
	VALOR MENSUAL	\$ 6.667
ALIMENTACION BASICA PARA CADA CANINO (1000 gramos al dia)		\$ 65.000
GASTOS DE TRASPORTES MENSUALES PARA CADA CANINO		\$ 50.000
ATENCION VETERINARIA PREVENTIVA - UNA VISITA MENSUAL		\$ 55.000
COSTO MENSUAL POR UN EJEMPLAR CANINO		\$ 357.917
COSTO MENSUAL POR TRES EJEMPLARS CANINOS		\$ 1.073.750

Fuente: Mastín Seguridad Ltda.

9.6 Pólizas básicas del contrato

Otro gasto que afecta la estructura de costos de un negocio de vigilancia y seguridad privada, corresponde a las garantías o pólizas de seguros que se pactan al momento de suscribir el contrato con el cliente.

Las empresas que posean licencia de funcionamiento otorgada por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, deberán constituir una póliza de responsabilidad civil extracontractual que cubra los riesgos de uso indebido de armas de fuego u otros elementos de vigilancia seguridad privada, con una cobertura no inferior a 400 salarios mínimos legales mensuales vigentes expedida por una compañía de seguros legalmente autorizada. (Decreto Ley 356, 1994)

Pero también existen otras coberturas o garantías que pactan libremente las partes contratantes, según como lo indica el gerente de la firma corredora de seguros Pérez Lara Y Cía. Ltda., las garantías que comúnmente se pactan en cualquier contrato de esta naturaleza son:

9.6.1 La póliza de cumplimiento contractual

Esta corresponde a un contrato de seguros celebrado entre una compañía de seguros y un tomador, comúnmente denominado afianzado, en el que la aseguradora garantiza el cumplimiento por parte del citado tomador de unas obligaciones contenidas en la ley o en un contrato. (Facelcolda, 2020).

Como complemento se dice que constituyendo esta póliza se busca ampara al contratante de los posibles perjuicios derivados del incumplimiento total o parcial de las obligaciones que surgen de la suscripción del contrato, al igual que del cumplimiento tardío o defectuoso, siempre y cuando se trate de hechos imputables al contratista. El valor de esta garantía será como mínimo equivalente al monto de la cláusula penal pecuniaria, y en todo caso, se recomienda que no sea inferior al veinte por ciento (20%) del valor total del contrato. (copropiedades.com, 2017)

9.6.2 La póliza de pago de salarios, prestaciones sociales legales e indemnizaciones laborales.

Esta tiene por objeto cubrir a la entidad pública o privada asegurada, de los perjuicios que se le ocasionen como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones laborales que el contratista tiene con sus trabajadores, el valor asegurado no podrá ser inferior al cinco por ciento (5%) del valor total del contrato, deberá estar vigente por la vigencia pactada para el contrato y tres (3) años más, pues corresponde al termino de prescripción con que cuentan los trabajadores para ejercer las acciones laborales. (Aguilar, 2017)

Tabla 15: Costo de las pólizas necesarias para un contrato con una vigencia de 12 meses

Cobertura	Variables	Resultados
POLIZA PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DEL OBJETO CONTRACTUAL - COBERTURA DEL 25%	VALOR COMERCIAL	\$ 144.560
	VIGENCIA (meses)	12
	VALOR MENSUAL	\$ 12.047
POLIZA PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES	VALOR COMERCIAL	\$ 115.820
	VIGENCIA (meses)	12
	VALOR MENSUAL	\$ 9.652
VALOR MENSUAL DE POLIZAS BASICAS		\$ 21.698

Fuente: Pérez Lara & Cia Ltda.

9.7 Impuestos.

La siguiente corresponde a la carga impositiva de impuestos que debe pagar el empresario, al Estado Colombiano, por desarrollar la actividad de vigilancia y seguridad privada.

9.7.1 Renta y Complementarios:

Según lo dispuesto en el inciso primero del artículo 240 del Estatuto Tributario, modificado por el artículo 92 de Ley 2010 del 27 de diciembre de 2019, la tarifa general del impuesto de renta de las personas jurídicas para el año gravable 2020 debe ser del 32%, sobre el valor correspondiente a la utilidad bruta obtenida.

9.7.2 Cuatro por mil:

El gravamen del 4×1000 fue creado en el país mediante el decreto 2331 de 1998, expedido por el gobierno de turno, y a la fecha se encuentra vigente.

9.7.3 Industria y comercio:

El impuesto de Industria y Comercio se genera por el ejercicio o realización directa o indirecta de cualquier actividad industrial, comercial o de servicios en jurisdicción del Distrito Capital de Bogotá, ya sea que se cumplan de forma permanente u ocasional, en inmueble determinado, con establecimiento de comercio o sin ellos. (Secretaría de Hacienda, 2020), y como lo confirma la revisoría fiscal de la empresa Mastín Seguridad Ltda., para el distrito capital corresponde a una tarifa del 13.8 x 1000, aplicable sobre el 10% de AIU del valor del negocio antes de IVA.

9.8 Interpretación final de resultados de la estructura financiera para el negocio.

A partir de este capítulo se presenta un resumen general de todos los gastos y costos que hasta el momento se han analizado detalladamente, para armar de manera integral la estructura general del negocio a ejecutarse durante un mes.

Tabla 16: Estructura final para un servicio de vigilancia con caninos, sin incluir costos de A y S.

Concepto		Variables	Resultados
TARIFA MINIMA LEGAL PARA EL SERVICIO	VALOR BASE PARA EL SERVICIO, SEGÚN DECRETO 4950 DE 2007	VALOR SMLMV	\$ 877.804
		PROPORCION	8,8
		BASE	\$ 7.724.675
	VALOR CORRESPONDIENTE A GASTOS DE ADMINISTRACION Y SUPERVISION.	PROPORCION	11%
		VALOR	\$ 849.714
	SUB TOTAL		
COSTOS QUE AFECTAN DIRECTAMENTE LA PRESTACION DEL SERVICIO	COSTO DE LA ESTRUCTURA SALARIAL		\$ 6.440.873
	COSTO PARA LA CONTRATACION DEL PERSONAL		\$ 65.265
	COSTO PARA DOTACION BASICA DEL PUESTO DE TRABAJO		\$ 58.333
	COSTO DE LOS CANINOS PARA EL SERVICIO		\$ 1.073.750
	COSTO DE LAS POLIZAS BASICAS DEL CONTRATO		\$ 21.698
	COSTOS DE ADMINISTRACION Y SUPERVISION		\$ -
	COSTO TOTAL DE LA OPERACIÓN		
UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS			\$ 914.470 11%
IMPUESTOS	RENTA Y COMPLEMENTARIOS	32%	\$ 292.630
	GRAVAMEN DE LOS MOV FINANCIEROS	4 x 1000	\$ 34.298
	INDUSTRIA Y COMERCIO	13,8 x 1000	\$ 11.833
TOTAL IMPUESTOS			\$ 338.761
UTILIDAD FINAL DEL NEGOCIO			\$ 575.709 7%

Fuente: Gerencia financiera Mastín Seguridad Ltda.

9.8.1 Interpretación de la estructura financiera, sin incluir costos de A y S.

A continuación se hace una sucinta explicación de cada uno de los conceptos contenidos en la tabla que antecede:

Como se puede observar la utilidad neta para este proyecto de negocio, corresponde a un 7% sobre el valor correspondiente a la tarifa mínima, lo cual equivale a la suma de \$575.709.

Hasta este resultado **NO** se ha incluido ningún costo correspondiente a los gastos de “**Administración y Supervisión**” (A y S), el cual como lo indica la norma, debe corresponder al 11% del valor de la base. (Véase en la tabla la casilla con relleno de color naranja).

Como su nombre lo indica, el concepto de A y S, corresponde al rubro en que el empresario debe incurrir para soportar:

- Los gastos propios para el funcionamiento de su sede administrativa.
- Los gastos integrales para cubrir la nómina administrativa.
- Los gastos integrales para cubrir la nómina de su equipo de supervisión motorizada y de radio operadores, los cuales deben funcionar las 24 horas ininterrumpidas.

A título de conclusión ante este primer resultado, se deduce que el empresario obtiene la suma de \$575.709, lo cual corresponde al 7%, a título de utilidad final del negocio, **PERO**, sin haber gastado suma alguna por concepto de **Administración y Supervisión**.

Tabla 17: Estructura financiera para un servicio de vigilancia con caninos, incluyendo costos de A y S.

Concepto		Variables	Resultados
TARIFA MINIMA LEGAL PARA EL SERVICIO	VALOR BASE PARA EL SERVICIO, SEGÚN DECRETO 4950 DE 2007	VALOR SMLMV	\$ 877.804
		PROPORCION	8,8
		BASE	\$ 7.724.675
	VALOR CORRESPONDIENTE A GASTOS DE ADMINISTRACION Y SUPERVISION.	PROPORCION	11%
		VALOR	\$ 849.714
	SUB TOTAL		
COSTOS QUE AFECTAN DIRECTAMENTE LA PRESTACION DEL SERVICIO	COSTO DE LA ESTRUCTURA SALARIAL		\$ 6.440.873
	COSTO PARA LA CONTRATACION DEL PERSONAL		\$ 65.265
	COSTO PARA DOTACION BASICA DEL PUESTO DE TRABAJO		\$ 58.333
	COSTO DE LOS CANINOS PARA EL SERVICIO		\$ 1.073.750
	COSTO DE LAS POLIZAS BASICAS DEL CONTRATO		\$ 21.698
	COSTOS DE ADMINISTRACION Y SUPERVISION		\$ 849.714
	COSTO TOTAL DE LA OPERACIÓN		\$ 8.509.633
UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS		\$ 64.756	1%
IMPUESTOS	RENTA Y COMPLEMENTARIOS	32%	\$ 20.722
	GRAVAMEN DE LOS MOV FINANCIEROS	4 x 1000	\$ 34.298
	INDUSTRIA Y COMERCIO	13,8 x 1000	\$ 11.833
TOTAL IMPUESTOS		\$ 66.852	
UTILIDAD FINAL DEL NEGOCIO		-\$ 2.096	0%

9.8.2 Interpretación de la estructura financiera, incluyendo costos de A y S.

Como se puede observar, al incluir la suma de \$849.714 correspondiente al rubro de gastos de A y S, la utilidad es de **-\$2.095**, lo que corresponde al 0%.

9.9 Población

Para el desarrollo de la investigación se involucrará a un número determinado de empresarios como actores importantes en el desarrollo de la presente investigación, toda vez que, precisamente son ellos quienes deben efectuar los ajustes necesarios sobre la estructura de costos y gastos para así propiciar la viabilidad del negocio con respecto a la tarifa mínima legal establecida para el servicio de vigilancia con caninos, pero que origina la vulneración sobre los derechos laborales de sus trabajadores. De igual forma se involucra a un número determinado de manejadores caninos, como los actores que resultan siendo afectados en sus derechos laborales, como consecuencia de los ajustes financieros en que debe incurrir su empleador.

9.9.1 Muestra y muestreo.

Como se puede observar en la tabla número 3, el número de empresas que funcionan sin armas de fuego constituyen tan sólo el 2.7% del total de las empresas relacionadas por la Supervigilancia para el año 2018, dentro de ese número inferior se encuentran inmersas las empresas que ejecutan el servicio con la utilización de caninos en todas las especialidades, así las cosas, en Colombia el número de empresas con esta especialidad resulta limitado.

○ Gerentes de empresas de vigilancia privada.

Para tal fin se solicitó apoyo a la Asociación Nacional de Empresas de Vigilancia Privada – ANDEVIP, y aunque fueron requeridos para entrevista a diez gerentes de empresas afiliadas, por

efectos de reserva sobre este importante tema, solamente atendieron tres ellos, bajo la condición de no revelar sus identidades como personas naturales y jurídicas.

Con estos funcionarios se practicó una entrevista muy concreta, con dos preguntas, las cuales se relacionan a continuación:

- ¿Una vez analizadas cada una de las tablas de datos de la investigación, nos puede expresar su opinión técnica?
- ¿La nómina de sus trabajadores se liquida siguiendo los lineamientos estrictos que dicta el Código Sustantivo del Trabajo?

Los resultados se encuentran de manera detallada en el anexo 1 al presente trabajo, y su análisis este contenido en el acápite de “resultados de las entrevistas y encuestas realizadas”, en la parte final del documento.

○ **Manejadores de Caninos.**

Por otra parte, se contactaron a cincuenta y cinco (55) manejadores caninos, por intermedio de cuatro academias de capacitación, distribuidos así: 40 en la ciudad de Bogotá y 15 en la ciudad de Cali, a los cuales se realizó una encuesta de cuatro preguntas con respuestas cerradas (si – no), las preguntas fueron:

Primera: ¿Conoce usted la normatividad legal vigente, para la liquidación mensual de su salario?

- Segunda: ¿Durante los meses que trabaja días dominicales o festivos su salario aumenta?
- Tercera: ¿Considera usted que las empresas de vigilancia pagan sueldos fijos a sus trabajadores?
- Cuarta: ¿La empresa donde trabaja le ha informado previamente cuál será su salario con respecto a la programación que ejecutará?

Los resultados se encuentran de manera detallada en el anexo 2 al presente trabajo, y su análisis este contenido en el acápite de “resultados de las entrevistas y encuestas realizadas”, en la parte final del documento.

En el anexo número 1 de la presente investigación, se encuentran descritas las respuestas brindadas, por cada uno de los gerentes que atendieron las entrevistas, para que expresaran su concepto como conocedores del tema objeto del análisis. A cada uno de ellos se les expuso previamente y de manera detalla, el contenido de los datos respectivamente de la tabla número 07 a la tabla número 17, es decir, la estructura completa de salarios, costos y gastos elaborados en el desarrollo de la investigación.

9.9.2 Análisis de las entrevistas

A la primera pregunta:

¿Una vez analizadas cada una de las tablas de datos de la investigación, nos puede expresar su opinión técnica sobre este tipo de negocio?

Se observa de manera inequívoca y casi uniforme, los tres gerentes están de acuerdo con la información que se ha plasmado en cada una de las tablas de datos presentadas, y que definitivamente el valor que la ley ha fijado como precio mínimo para el cobro del servicio de vigilancia con caninos, no alcanza a cubrir los costos básicos que exige el negocio, por lo que es necesario que apliquen de manera unilateral algunos ajustes para volver viable el negocio.

A la segunda pregunta:

¿La nómina de sus trabajadores se liquida siguiendo los lineamientos estrictos que dicta el Código Sustantivo del Trabajo?

Se deduce de cada una de las respuestas, que los tres gerentes tienen muy claro el asunto; y que, para poder ofrecer el servicio de vigilancia con perros, no es posible la asignación de salarios bajo los parámetros estrictos establecidos por la normatividad laboral vigente, como lo expresa uno de ellos, el servicio no resultaría viable. Cada uno relaciona el valor del salario que asignan a sus trabajadores, y como se puede observar, todos son inferiores a la liquidación salarial legal que se ejecuta en el desarrollo de la investigación.

9.9.3 Análisis de las encuestas

De igual forma que el numeral anterior, para estos resultados se dedica un anexo correspondiente al número 2, y a continuación se presenta un análisis general sobre las respuestas obtenidas:

La tabla que se presenta a continuación, contiene el resumen general de todas las encuestas realizadas en las dos ciudades de cobertura, según como se anunció en el acápite de población y muestra.

Tabla 18: Resultados finales de las encuestas.

Resultados generales de la encuesta					
Preguntas	Total Encuestas	Respuestas "SI"	%	Respuestas "NO"	%
¿Conoce usted la normatividad legal vigente, para la liquidación mensual de su salario?	55	3	5%	52	95%
¿Durante los meses que trabaja días dominicales o festivos su salario aumenta?	55	5	9%	50	91%
¿Considera usted que las empresas de vigilancia pagan sueldos fijos a sus trabajadores?	55	53	96%	2	4%
¿La empresa donde trabaja le ha informado previamente cuál será su salario con respecto a la programación que ejecutará?	55	52	95%	3	5%

Análisis de las respuestas a la primera pregunta.

Con las respuestas obtenidas a la primera pregunta, se puede observar que casi la totalidad de los trabajadores (95%) desconocen la normatividad legal que rige su relación laboral con su empleador, en lo concerniente a la retribución monetaria por su mano de obra, es decir, desconocen cuanto sueldo deben recibir legalmente por su trabajo.

Análisis de las respuestas a la segunda pregunta.

Con las respuestas recibidas ante la segunda pregunta, se ratifica que el 91% de los trabajadores encuestados, reciben un salario fijo sin importar la clase de día en que trabajen, y, por otro lado, que la labor que ejecutan en días dominicales o festivos, las empresas no se los liquidan de acuerdo a la ley, pues claramente el trabajador debería recibir más sueldo en esas condiciones.

Análisis de las respuestas a la tercera pregunta.

El 96% de los trabajadores encuestados, están seguros que las empresas del sector, asignan salarios fijos a sus trabajadores, lo cual resulta coherente con las versiones entregadas también por los empresarios, quienes manifestaron la necesidad de fijar unos salarios por debajo de la liquidación legal, para poder viabilizar el negocio.

Análisis de las respuestas a la cuarta pregunta.

El 95% de los trabajadores encuestados, manifiestan que la empresa donde laboran, les ha informado de manera anticipada el valor del salario que devengaran durante la relación laboral, con lo cual se ratifica nuevamente, que la estandarización de salarios al interior de las empresas es real, actividad que no debería presentarse.

9.9.4 Entidades que aportaron a la investigación.

Con el objetivo de complementar algunos conceptos importantes para el desarrollo de la investigación, se solicitó aporte a los gerentes de algunas empresas de vigilancia y seguridad privada con domicilio en Bogotá, pertenecientes a ANDEVIP, y a otras entidades que ejecutan actividades afines.

Las empresas privadas que apoyaron este trabajo de investigación son:

Tabla 19: Empresas que apoyaron el trabajo de investigación.

Empresa	Objeto Social
MASTIN SEGURIDAD LTDA.	prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada, incluyendo servicios con ejemplares caninos.
PROTEVIS Ltda	prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada, incluyendo servicios con ejemplares caninos.
TACTICAL DOGS LTDA	administración general de ejemplares caninos, especializados para vigilancia privada.
PROHUMANOS LTDA	selección de personal y estudios de seguridad especializados para personal.

Fuente: Diseño propio

10. Resultados de la investigación.

Luego de la revisión a toda la literatura relacionada en el tema de investigación, la recolección de datos numérico que se practicó a cada uno de los rubros que afectan la ejecución de un servicio de vigilancia y seguridad privada con caninos, y la matriz final que se obtuvo como resultado del

estudio, se puede establecer de manera inequívoca, que efectivamente la tarifa mínima indicada por la ley para este servicio, no alcanza a cubrir todos los gastos que la operación exige para cumplir con este servicio acorde a la ley.

Dado lo anterior queda demostrado que la hipótesis planteada es verdadera, y que efectivamente la regulación de la tarifa mínima establecida por el Decreto 4950 de 2007 y sus normas reglamentarias para el servicio de vigilancia con caninos, no le permiten al empresario alcanzar a cubrir todos los costos y gastos necesarios para su ejecución, quien para poder garantizar la viabilidad de ese tipo de negocios, se ve en la necesidad de establecer un valor salarial fijo, el cual es inferior a la liquidación legal establecida por la normatividad vigente, actividad que claramente materializa vulneración a los derechos laborales que tienen los trabajadores.

11. Conclusiones

Como conclusión para el primer objetivo específico, se establece que el Decreto 4950 del 27 de diciembre de 2007 por medio de la cual se regulo la tarifa mínima para los servicios de vigilancia y seguridad privada en Colombia, más exactamente para este estudio, el servicio de seguridad con ejemplares caninos, estableció en su parte motiva, cumplir con lo dispuesto en el artículo 92 del Decreto 356 de 1994, al indicar que las tarifas que se determinen para la prestación de los servicios de vigilancia y seguridad privada, deberán garantizar como mínimo, la posibilidad de reconocer al trabajador el salario mínimo legal mensual vigente, las horas extras, los recargos nocturnos, prestaciones sociales, los costos operativos inherentes al servicio y demás prestaciones de ley.

Para atender el según objetivo específico se elaboró inicialmente una programación completa de turnos para un puesto de trabajo las 24 horas ininterrumpidas, y posteriormente se procedió a liquidar cada una de las jornadas laboradas, estableciendo el valor promedio legal que debe devengar un manejador canino durante un mes de trabajo.

Finalmente se recopila toda la información numérica obtenida durante la actividad, en una estructura de costos y gastos que son necesarios para la ejecución de un servicio de vigilancia privada con caninos, por medio del cual se puede deducir que los objetivos de la ley NO se pueden cumplir, toda vez que como queda demostrado, los costos operativos que conllevan la prestación de este servicio, no permiten que el empresario pueda hacer uso del porcentaje (11%) que la norma señala para gastos de administración y supervisión, debiendo necesariamente aplicar ajuste en el salario de su personal, para de esta manera poder obtener rentabilidad sobre el negocio.

El presente trabajo de investigación será presentado a la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, por intermedio de la Asociación Nacional de Empresas de Vigilancia Privada - ANDEVIP, con el objetivo de que la entidad entienda la problemática real que presenta ese servicio en la actualidad, y aplique los ajustes necesarios para que el salario mínimo vital y móvil de los trabajadores sea realmente respetado, y simultáneamente, que los empresarios también cuenten con un margen suficiente para atender los costos necesarios que implican el desarrollo óptimo de este tipo de servicios, y por ende generen una rentabilidad justa.

12. Bibliografía

- Aguilar, N. (02 de 07 de 2017). *www.colombiacompra.gov.co*. Obtenido de <https://www.colombiacompra.gov.co/content/que-es-el-amparo-de-pago-de-salarios-prestaciones-sociales-legales-e-indemnizaciones>
- Animalia, M. (mayo de 2020). *www.mundoanimalia.com*. Obtenido de <https://www.mundoanimalia.com/perro/rottweiler/historia>
- Aristizábal O, A. C., Garcia F, G. I., & Vega CH., D. C. (2008). *LA REFORMA LABORAL Y SUS EFECTOS EN LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE LA VIGILANCIA*. Cucuta, Colombia.
- Balestrini, M. (2006). *Como se elabora el proyecto de investigación*. Caracas: Consultores Asociados.
- Banco de la República . (2017). *Informalidad laboral y elementos para un salario mínimo diferencial por regiones en Colombia*. Bogota.
- Camps Rabadá, J. (2014). *www.editdiazdesantos.com*. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=O_6ZAAQAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=utilidades+del+perro+hacia+el+hombre&ots=T8YRQDAvFU&sig=W66vhdQa_TZy-VZ1bYq-kVlf3Fs#v=onepage&q&f=false
- Cañón Arango, A. F. (2019). *www.javerianacali.edu.co*. Obtenido de <http://vitela.javerianacali.edu.co/handle/11522/12449>
- Castellanos, J. (2006). *Las empresas de seguridad privada y las amenazas a la seguridad*. Tegucigalpa.
- Castro, J. y Londoño, C. (2019). *Salario y calidad de vida de los trabajadores de la Comuna La Candelaria Medellín*.
- Castro, J. y. (2019). *Salario y calidad de vida de los trabajadores de la Comuna La Candelaria Medellín. Medellín, Colombia*.
- Código Sustantivo del Trabajo*. (5 de agosto de 1950). Decreto número 2663 de 1950. Bogota, Colombia.
- Constitución Política de Colombia*. (1991). Bogota: Panamericana.
- Constitución Política*. (1991). Bogota, Colombia.
- copropiedades.com*. (2017). *Polizas de seguros en contratos de vigilancia*. Obtenido de <https://www.copropiedades.com.co/bdconsultas/P%C3%93LIZAS-DE-SEGURO-EN-EL-CONTRATO-DE-VIGILANCIA---Para-un-contrato-de-vigilancia>
- Davivienda. (diciembre de 2017). *www.misfinanzasparaminegocio.com*. Obtenido de <https://www.misfinanzasparaminegocio.com/la-importancia-del-salario-minimo-colombia/>
- Decreto 1079*. (2001). Bogota, Colombia.
- Decreto 2137*. (1983). Colombia.

- Decreto 4950. (27 de diciembre de 2007). Tarifas mínimas para el cobro de los servicios de vigilancia y seguridad privada. 1. Bogota, Colombia.
- Decreto Ley 356. (11 de febrero de 1994). 7. Bogota, Colombia.
- Decreto Unico Reglamentario 1070. (2015). Bogota, Colombia.
- El Tiempo. (14 de 01 de 2020). www.eltiempo.com. Obtenido de <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/como-se-fija-el-salario-minimo-en-colombia-439448>
- EMIS. (31 de 12 de 2018). www.stadiumm.cesa.edu.co/. Obtenido de <https://www-emis-com.cvirtual.cesa.edu.co/php/companies/index/competitors?pc=CO&cmpy=2183942>
- Estatuto Tributario. (1989). decreto 624 de 1989. Bogota, Colombia.
- Facelcolda. (2020). www.facecolda.com. Obtenido de <https://fasecolda.com/ramos/cumplimiento/el-seguro/>
- Fedesarrollo. (25 de 07 de 2018). <https://www.fedesarrollo.org.co>. Obtenido de <https://repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/3689>
- FEPASEP. (2017). www.caesi.org.ar. Obtenido de <https://www.caesi.org.ar/category/fepasep/>
- Galvis Gonzalez, J. A. (2014). Antecedentes, teorías y concepciones sobre el salario. 74.
- García Gallegos, B. (2012). La regulación de la seguridad privada en Ecuador. Quito.
- Gerencie.com. (2019). www.gerencie.com. Obtenido de <https://www.gerencie.com/examenes-medicos-de-ingreso.html>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la Investigación.
- Issa Lozano, S. D. (29 de 04 de 2019). www.unimilitar.edu.co. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/21317>
- Jiménez Restrepo, D., & Páez Cortés, J. (2014). www.scielo.org.co. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-63572014000200006&lang=es
- Leriché G, C., & Moreno, R. (22 de 07 de 2020). Sobre los conceptos clásicos: "precio de mercado" y "precio natural". Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=413/41303102>
- Ley 278. (30 de 04 de 1996). Bogota, Colombia.
- Lopez Basanta, J. (2006). www.juridicas.unam.mx. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/29.pdf>
- Nuñez, E. (07 de 2020). Derecho laboral. (R. Tamayo, Entrevistador)
- Perez Casldentey, E. (2009). historia de la economia.

- Policía Nacional. (02 de septiembre de 2020). www.policia.gov.co. Obtenido de <https://www.policia.gov.co/escuelas/guias-caninos>*
- Resolución 15127. (10 de diciembre de 2019). Bogota.*
- Resolucion 2946. (29 de abril de 2010). Regimen Sancionatorio. Bogota.*
- Resolucion 4973. (27 de julio de 2011). Bogota, Colombia.*
- Resolución 98277. (abril de 2017). Supervigilancia - criterios técnicos y jurídicos. Bogotá, Colombia.*
- Secretaria de Hacienda. (02 de 09 de 2020). www.shd.gov.co. Obtenido de <https://www.shd.gov.co/shd/industria-y-comercio>*
- Senior, Nassau W. (1830). Conferencia sobre la Tasa de Salarios. Obtenido de <https://www.eumed.net/textos/07/nassau-charla1.htm>*
- Superior Ltda, S. (2018). www.seguridadsuperior.com.co. Obtenido de <https://www.seguridadsuperior.com.co/seguridad-privada-en-colombia>*
- Supervigilancia. (06 de 06 de 2019). Obtenido de <https://www.supervigilancia.gov.co/publicaciones/538/funciones-y-deberes/>*
- Supervigilancia. (09 de enero de 2020). circular externa. 20201300000015, 2. Bogota, Colombia.*
- Supervigilancia. (20 de 09 de 2020). Obtenido de <https://www.supervigilancia.gov.co/publicaciones/5548/escuelas-de-capacitacion/>*
- Supervigilancia. (2017). SIPLAFT. circular 20172000000465 de 2017. Bogota, Colombia.*
- Supervigilancia. (2018). Informe de Gestión. Bogota. Obtenido de <https://www.supervigilancia.gov.co/publicaciones/6011/transparencia/>*
- Supervigilancia. (diciembre de 2018). Información Financiera. Obtenido de <https://www.supervigilancia.gov.co/publicaciones/7977/indicadores-financieros-del-sector-vigilancia-y-seguridad-privada-2018/>*
- Valadez, R., Leonard, J., & Vilá, C. (2003). El origen del perro americano. Biología Molecular.*
- Villanueva, P. B. (2012). Tesis El Salario Mínimo Vital y Movil en La Jurisprudencia Constitucional Colombiana. Bogota: Universidad Externado de Colombia.*
- www.rpp.pe. (2106). Obtenido de <https://rpp.pe/economia/economia/como-las-empresas-fijan-el-sueldo-de-un-trabajador-noticia-1001057>*
- www.universoformulas.com. (s.f.). Obtenido de <https://www.universoformulas.com/estadistica/descriptiva/>*

Anexo 1.

El presente documento contiene las preguntas y respuestas que se realizaron a los gerentes de tres empresas de vigilancia y seguridad privada, que proporcionan servicios con ejemplares caninos.

1 Preguntas y respuestas gerente numero 1:

Primera pregunta:

¿Una vez analizadas cada una de las tablas de datos de la investigación, nos puede expresar su opinión técnica?

Respuesta:

Observo que la estructura financiera que se diseñó para el análisis, está bien, y el resultado realmente demuestra la realidad del mercado; si bien es cierto que los lineamientos establecidos por el decreto 4950 de 2007 fijan el tope mínimo que se debe cobrar por este tipo de servicios, somos conscientes que la clientela en general, ha venido tomando ese valor como si se tratara del único señalado por la ley, es decir, que hoy día en el sector público o privado ninguna entidad está dispuesta a pagar una suma superior a ese tope mínimo establecido. La matriz de costos demuestra que, para poder ejecutar un servicio ininterrumpido con la utilización de perros, el empresario se ve obligado a adoptar estrategias para poder reducir costos, de lo contrario no se podría ofrecer este tipo de servicios.

Segunda Pregunta:

¿La nómina de sus trabajadores se liquida siguiendo los lineamientos estrictos que dicta el Código Sustantivo del Trabajo?

Respuesta:

Definitivamente no es posible para esta modalidad de servicio, considero que hoy día, la gran mayoría de empresas que nos dedicamos a esta labor, debemos estandarizar un salario, y fijar un valor inferior para luego negociarlo con los trabajadores, el cual claramente está por debajo de la liquidación efectuada para la investigación, de lo contrario sería completamente inviable la prestación de estos servicios. El promedio de salarios que se pagan en esta empresa para esa misma programación está en \$1.270.000 mensuales antes de aplicar deducciones de ley.

2 Preguntas y respuestas gerente numero 2:

Primera pregunta:

¿Una vez analizadas cada una de las tablas de datos de la investigación, nos puede expresar su opinión técnica?

Respuesta:

Soy un convencido de que a partir de la expedición de la normatividad que regula las tarifas en nuestro mercado, el servicio con la utilización de caninos ha quedado gravemente afectado. En la realidad ningún usuario accede a pagar más del resultado matemático que fija la tarifa mínima legal, los costos de los caninos, pólizas, dotación del puesto y demás que se relacionan en los

documentos que me enseñan, los encuentro ajustados con la realidad, aunque para mí parecer, faltan incluir muchos otros gastos, pues como sabemos la norma que dicta las condiciones para el servicio con caninos, nos obliga a mantener una finca en una zona rural, y claramente ese solo rubro eleva notablemente los costos de un servicio de estos.

Segunda Pregunta:

¿La nómina de sus trabajadores se liquida siguiendo los lineamientos estrictos que dicta el Código Sustantivo del Trabajo?

Respuesta:

No es posible para estos casos mantener el salario que se relaciona en la matriz presentada, con la cual se daría cumplimiento a la ley. Definitivamente debemos definir unos salarios inferiores con nuestros trabajadores, y mirar otros gastos propios de los perros para tratar en lo máximo de bajar costos, pues no hay otro camino. Aunque la norma de tarifas estableció un tope mínimo, éste debería alcanzar para poder cubrir con todas las exigencias que la misma ley señala para la prestación de este servicio, pero queda demostrado que no es así. el salario que manejo para esa programación que me muestran, es de \$1.300.000 sin descuentos de salud y pensión.

3 Preguntas y respuestas gerente numero 3:

Primera pregunta:

¿Una vez analizadas cada una de las tablas de datos de la investigación, nos puede expresar su opinión técnica?

Respuesta:

Sí estoy de acuerdo con las matrices sobre salarios y la estructura financiera para un puesto de vigilancia con perros. Realmente nunca he logrado entender como la Superintendencia de Vigilancia, considera que el valor mínimo de un servicio con caninos versus el servicio con armas de fuego, deba mantener una diferencia tan insignificante, pues para el rubro de los gastos de administración del servicio con armas de fuego establece un 10%, y para el mismo concepto pero con perros es del 11%, y claramente se nos obliga a asignar tres perros para el puesto, mientras que para el otro servicio se asigna un arma de fuego, que no consume ningún gasto adicional a partir de su compra.

En diferentes charlas que he tenido con colegas, coincidimos en que este tipo de servicios se mantienen hoy día subsidiados por otros servicios de la misma naturaleza pero más rentables, como el servicio con armas o sin armas, es decir, que si me contratan varios servicios con arma y uno con caninos, accedo a prestarlo pero porque la rentabilidad de los otros servicios con arma, subsidian el mal negocio que genera el servicio con perros, y esto se hace porque muchas empresas usuarias, tienen como política contratar todas sus necesidades de seguridad con una sola empresa, y ese es el factor de adjudicación en muchos negocios.

Segunda Pregunta:

¿La nómina de sus trabajadores se liquida siguiendo los lineamientos estrictos que dicta el Código Sustantivo del Trabajo?

Respuesta:

No, el día que eso pase termino con ese servicio, pues claramente estaría perdiendo plata y los que préstamos seguridad con perros, sabemos el gran desgaste que esta actividad tiene implícita, y también los riesgos son mucho más altos que para otras modalidades.

Definitivamente no sería posible pagar el salario que exige la ley. La asignación salarial que se asigna para esa programación de terna, es de \$1.290.000 que es la media que maneja el mercado para este año.

Anexo 2.

El presente documento contiene la encuesta con respuestas cerradas (si o no), aplicada a cincuenta y cinco (55) manejadores caninos, donde cuarenta (40) de ellos pertenecen a la ciudad de Bogotá y quince (15) laboran en la ciudad de Cali.

Las preguntas plantadas fueron:

Primera: ¿Conoce usted la normatividad legal vigente, para la liquidación mensual de su salario?

Segunda: ¿Durante los meses que trabaja días dominicales o festivos su salario aumenta?

Tercera: ¿Considera usted que las empresas de vigilancia pagan sueldos fijos a sus trabajadores?

Cuarta: ¿La empresa donde trabaja le ha informado previamente cuál será su salario con respecto a la programación que ejecutará?

Los resultados obtenidos fueron:

Ante la pregunta numero 1: ¿Conoce usted la normatividad legal vigente, para la liquidación mensual de su salario?

Trabajadores de la ciudad de Bogotá:

Respuestas afirmativas: 02

Respuestas Negativas: 38

Trabajadores de la ciudad de Cali:

Respuestas afirmativas: 01

Respuestas Negativas: 14

Ante la pregunta numero 2: ¿Durante los meses que trabaja días dominicales o festivos su salario aumenta?

Trabajadores de la ciudad de Bogotá:

Respuestas afirmativas: 04

Respuestas Negativas: 36

Trabajadores de la ciudad de Cali:

Respuestas afirmativas: 01

Respuestas Negativas: 14

Ante la pregunta numero 3: ¿Considera usted que las empresas de vigilancia pagan sueldos fijos a sus trabajadores?

Trabajadores de la ciudad de Bogotá:

Respuestas afirmativas: 39

Respuestas Negativas: 01

Trabajadores de la ciudad de Cali:

Respuestas afirmativas: 14

Respuestas Negativas: 01

Ante la pregunta numero 4: ¿La empresa donde trabaja le ha informado previamente cuál será su salario con respecto a la programación que ejecutará?

Trabajadores de la ciudad de Bogotá:

Respuestas afirmativas: 38

Respuestas Negativas: 02

Trabajadores de la ciudad de Cali:

Respuestas afirmativas: 14

Respuestas Negativas: 01

A continuación, se presenta una compilación de los datos obtenidos en cada una de las ciudades en las cuales se aplicó la encuesta.

Resultados encuestas Bogota					
Preguntas	Total Encuestas	Respuestas "SI"	%	Respuestas "NO"	%
¿Conoce usted la normatividad legal vigente, para la liquidación mensual de su salario?	40	2	5%	38	95%
¿Durante los meses que trabaja días dominicales o festivos su salario aumenta?	40	4	10%	36	90%
¿Considera usted que las empresas de vigilancia pagan sueldos fijos a sus trabajadores?	40	39	98%	1	3%
¿La empresa donde trabaja le ha informado previamente cuál será su salario con respecto a la programación que ejecutará?	40	38	95%	2	5%
Resultados encuestas Cali					
Preguntas	Total Encuestas	Respuestas "SI"	%	Respuestas "NO"	%
¿Conoce usted la normatividad legal vigente, para la liquidación mensual de su salario?	15	1	7%	14	93%
¿Durante los meses que trabaja días dominicales o festivos su salario aumenta?	15	1	7%	14	93%
¿Considera usted que las empresas de vigilancia pagan sueldos fijos a sus trabajadores?	15	14	93%	1	7%
¿La empresa donde trabaja le ha informado previamente cuál será su salario con respecto a la programación que ejecutará?	15	14	93%	1	7%

La tabla que se presenta a continuación, contiene el resumen general de todas las encuestas realizadas en las dos ciudades de cobertura, según como se anunció en el acápite de población, dentro de la investigación.

Resultados generales de la encuesta					
Preguntas	Total Encuestas	Respuestas "SI"	%	Respuestas "NO"	%
¿Conoce usted la normatividad legal vigente, para la liquidación mensual de su salario?	55	3	5%	52	95%
¿Durante los meses que trabaja días dominicales o festivos su salario aumenta?	55	5	9%	50	91%
¿Considera usted que las empresas de vigilancia pagan sueldos fijos a sus trabajadores?	55	53	96%	2	4%
¿La empresa donde trabaja le ha informado previamente cuál será su salario con respecto a la programación que ejecutará?	55	52	95%	3	5%