



**TRABAJO DE GRADO**  
**Opción Seminario-Diplomado.**

**La Liquidación y el Pago de la Seguridad Social en los Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada en la Ciudad de Bucaramanga y su Área Metropolitana como Actividad Conciliable en el Derecho Laboral**

Corporación Universitaria Remington.  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas  
Programa de Derecho  
Sede Bucaramanga.

Laudy Milena Flórez Ortiz  
Noveno semestre.  
Profesor Sergio Mondragón.  
Opción de Trabajo de grado Seminario-Diplomado.  
2025

**Dedicatoria**

A mis padres, mi hermana y mi gato, quienes con su amor incondicional, paciencia infinita y compañía silenciosa han sido mi motor diario para alcanzar esta meta. Cada palabra escrita en este trabajo lleva impresa su apoyo, su fuerza y su presencia constante en cada paso de este camino académico.

## **Agradecimientos**

A los funcionarios de algunas empresas de vigilancia y seguridad privada de la ciudad de Bucaramanga, quienes, con generosidad y valentía, compartieron información valiosa y experiencias que alimentaron esta investigación. Aunque me reservo sus nombres y cargos por respeto a su privacidad y a la sensibilidad del tema, su contribución ha sido fundamental para el desarrollo de este trabajo. A todos ellos, mi más sincero agradecimiento.

**Tabla de Contenidos**

Dedicatoria	2
Agradecimientos	3
Tabla de Contenidos	4
Resumen	5
Palabras clave	6
Pregunta orientadora de la búsqueda	7
Metodología de búsqueda de la información	8
Sustentación teórica de la pregunta	10
Seguridad social, parafiscales y prestaciones sociales: lo que la ley dice y lo que muchos no reciben	12
Maniobras jurídicas y contables: cómo se maquillan las cifras para no pagar lo justo	14
Conciliación en el derecho laboral: una salida justa para una relación desequilibrada	16
Conclusiones.	19
Referencias	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## **Resumen**

En Colombia, los servicios de vigilancia y seguridad privada representan un sector en constante crecimiento y con gran impacto en el ámbito laboral. Sin embargo, este crecimiento no siempre se ha visto reflejado en el respeto por los derechos laborales de sus trabajadores, especialmente en lo que concierne a la liquidación laboral y el pago de la seguridad social. Este trabajo tiene como objetivo analizar, desde un enfoque jurídico y crítico, las prácticas contables y administrativas empleadas por algunas empresas de este sector en la ciudad de Bucaramanga y su área metropolitana, que afectan el cumplimiento de los derechos de los guardas de seguridad.

Se realiza una revisión normativa que incluye el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1920 de 2018 ("Ley del Vigilante"), la Ley 100 de 1993, entre otras disposiciones, para establecer los estándares legales sobre jornada, prestaciones, aportes a seguridad social y derechos laborales. Asimismo, se identifican maniobras irregulares como la doble contabilidad, el disfraz de salarios con auxilios no prestacionales y la afiliación intermitente al sistema de seguridad social.

A través del análisis teórico y el estudio de casos tipo, se evidencia cómo estas prácticas vulneran la dignidad laboral y deterioran la estabilidad económica de los trabajadores. También se aborda el papel de la conciliación como mecanismo de solución de conflictos laborales y se propone fortalecer el control institucional y la formación jurídica del trabajador.

Este estudio busca aportar a la comprensión del régimen especial aplicable a la vigilancia privada, visibilizar las injusticias estructurales y promover una cultura jurídica de respeto, transparencia y legalidad en las relaciones laborales dentro del sector.

**Palabras clave**

Vigilancia privada, Liquidación laboral, Seguridad social, Derechos laborales, Maniobras contables

**Pregunta orientadora de la búsqueda**

¿Cómo inciden las maniobras jurídicas y contables empleadas por algunas empresas de vigilancia y seguridad privada en Bucaramanga y su área metropolitana en la desprotección estructural de los derechos laborales de los guardas de seguridad, y de qué manera estas prácticas revelan una problemática sistémica más allá del incumplimiento individual de las normas?

## **Metodología de búsqueda de la información**

Esta investigación nace de una preocupación cotidiana, escuchada más de una vez entre vigilantes que conocen de cerca la realidad laboral del sector: “trabajo mucho, pero no sé si me están pagando lo justo”. Por eso, más allá de una metodología rígida o abstracta, este trabajo se construyó desde la experiencia, con un enfoque cualitativo, combinando revisión documental, análisis normativo y recolección empírica informal.

La primera fase fue exploratoria. En ella se identificaron conceptos clave como “liquidación laboral”, “seguridad social”, “maniobras contables” y “derechos del trabajador” en el marco del sector de vigilancia. Para ello se acudió a fuentes jurídicas primarias como el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 100 de 1993 y la Ley 1920 de 2018 y documentos institucionales de entidades como el Ministerio del Trabajo, la Superintendencia de Vigilancia y la UGPP. Se utilizaron técnicas como la lectura crítica, la “subrayación” analítica y el fichaje temático para organizar la información legal relevante.

La segunda fase fue analítica y vivencial. Aquí se empleó el método de estudio de caso tipo, basado en la observación indirecta y en entrevistas informales a empleados del sector. Sin grabaciones ni encuestas formales por respeto a la privacidad de los participantes y dada la sensibilidad del tema, se optó por la técnica del diálogo confidencial. Estas voces fueron fundamentales para contrastar la teoría con la práctica y visibilizar lo que muchas veces no queda registrado en documentos oficiales.

La tercera fase fue de síntesis y contraste normativo. Se organizó la información recolectada por temas, se compararon normas con situaciones reales reportadas, y se identificaron patrones comunes de irregularidad. Aquí el análisis se orientó a evidenciar las brechas entre lo que dice la ley y lo que realmente viven muchos guardas en sus lugares de trabajo. Esta etapa fue guiada por la técnica de matriz comparativa, donde se cruzaron obligaciones legales con prácticas empresariales detectadas.

Finalmente, el enfoque general de la investigación fue crítico, pero sobre todo con el afán de buscar un propósito y no solo, describiendo un problema, sino comprendiendo sus causas, sus efectos y sus posibles salidas, entre ellas, la conciliación laboral. Esta metodología no se encerró o se centró, en cifras, sino que se construyó escuchando, entendiendo entre líneas y, sobre todo, poniendo en el centro a las personas que viven día a día esta realidad

## **Sustentación teórica de la pregunta**

### **Régimen legal del trabajo en vigilancia y seguridad privada: entre la norma y la excepción**

Hablar del trabajo en el sector de vigilancia privada en Colombia es hablar de un oficio con reglas distintas, pero también de una lucha silenciosa por el reconocimiento de derechos básicos. Aunque estos trabajadores están protegidos por el Código Sustantivo del Trabajo (CST) como cualquier otro empleado del país, también se rigen por normas especiales que modifican sustancialmente sus condiciones laborales. Una de las más relevantes es la Ley 1920 de 2018, conocida como la Ley del Vigilante.

Esta ley reconoce que el trabajo de vigilancia y seguridad privada implica jornadas prolongadas, turnos rotativos y riesgos específicos. Por eso, permite, por ejemplo, jornadas de hasta 60 horas semanales (Congreso de la República de Colombia, 2018), lo cual rompe con el límite general de 48 horas establecido en el Código Sustantivo del Trabajo (Congreso de la República de Colombia, 2012). Aunque esto está autorizado por ley, en la práctica ha servido para naturalizar jornadas de 12 horas diarias, muchas veces sin compensación justa o sin los recargos legales correspondientes. El artículo 7° de dicha ley es claro al señalar que este tipo de jornadas solo puede implementarse con acuerdo previo entre el trabajador y el empleador, y debe constar por escrito. Sin embargo, la realidad que se vive en muchas empresas es otra.

“Los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada podrán, previo acuerdo con el empleador (...), laborar máximo en jornadas laborales diarias de doce (12) horas, sin que esto implique que se exceda la jornada máxima semanal de 60 horas” como lo indica el artículo 7. (Congreso de la República de Colombia, 2018)

Además, aunque se permite esta extensión, la ley no libera a los empleadores del deber de pagar horas extras, recargos nocturnos o dominicales. Esto debería estar garantizado por los artículos 168 y 179 del CST, que definen claramente cómo deben pagarse estas horas. Pero muchos guardas como se constató en las entrevistas realizadas simplemente no reciben estos pagos, o se les incluyen bajo conceptos ambiguos como "bonificaciones" o "auxilios", sin valor prestacional.

Esta mezcla entre lo que permite la ley y lo que se omite en su aplicación genera una zona gris peligrosa. Se vuelve común que los vigilantes trabajen más, ganen menos y no puedan reclamar, ya sea por miedo a perder el empleo o por falta de conocimiento de sus derechos. Esto no es solo un problema laboral: es un síntoma de debilidad institucional y desprotección sistemática(Neffa et al., 2018)

La normatividad, aunque detallada, se queda corta frente a las maniobras que han encontrado algunas empresas para ahorrar costos a costa del bienestar de sus empleados. Y es allí donde este trabajo toma sentido: en visibilizar cómo la norma se cumple a medias y cómo esto impacta la vida de miles de trabajadores en Bucaramanga y su área metropolitana.

## **Seguridad social, parafiscales y prestaciones sociales: lo que la ley dice y lo que muchos no reciben**

Hablar de liquidación laboral es hablar, inevitablemente, de tres pilares fundamentales: la seguridad social, los aportes parafiscales y las prestaciones sociales. Estos conceptos, que deberían ser básicos para cualquier empleador, se vuelven un laberinto legal y muchas veces un terreno fértil para el abuso cuando se trata de guardas de seguridad.

La seguridad social en Colombia, como lo establece la Ley 100 de 1993, incluye el “*sistema de salud, pensiones y riesgos laborales*” (Congreso de la República de Colombia, 1993) Cada trabajador, por ley, tiene derecho a que su empleador lo afilie y le pague mes a mes esos aportes. En teoría, un guarda de seguridad debería estar protegido en caso de enfermedad, vejez o accidente laboral. Pero, en la práctica, se detectaron situaciones preocupantes: afiliaciones intermitentes, pagos incompletos y reportes salariales por debajo de lo que realmente ganan los trabajadores.

Por ejemplo, si un guarda devenga \$2.000.000 mensuales, algunas empresas solo reportan el salario mínimo (\$1.160.000 en 2023) y disfrazan el resto como “auxilio de rodamiento” o “bonificación no prestacional”. Esta práctica, aunque disfrazada de legalidad, vulnera directamente el artículo 17 de la Ley 100 de 1993, que establece que los aportes deben calcularse con base en el salario real, no en uno ficticio.

*“El ingreso base de cotización está constituido por el salario mensual devengado por el trabajador, incluyendo todos los factores que constituyen salario según el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo”* (Senado de la República de Colombia, 2012)

Los aportes parafiscales, por su parte, son aquellos que los empleadores deben hacer para sostener instituciones como el ICBF, el SENA y las Cajas de Compensación Familiar, según lo ordena la Ley 21 de 1982 (Congreso de la República de Colombia, 1982). Estos recursos están destinados a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias. Sin embargo, si el salario es reportado por debajo de lo real, estos aportes también se reducen, afectando al trabajador doblemente: en lo inmediato, y en los servicios a los que accede su núcleo familiar.

Las prestaciones sociales, por otro lado, como la prima de servicios, las cesantías, los intereses sobre las cesantías y las vacaciones, están definidas en el Código Sustantivo del Trabajo (arts. 249, 306 y 307) como derechos inalienables del trabajador. No son “regalos” del empleador, sino obligaciones legales. Sin embargo, muchos vigilantes desconocen cuánto deberían recibir por estos conceptos y se limitan a aceptar lo que se les pague al final del contrato, si es que les pagan algo.

Lo más grave es que cuando un guarda intenta reclamar ya sea directamente o por medio de una demanda se encuentra con la barrera del tiempo, del desconocimiento legal o de una estructura empresarial que ya se anticipó a cubrirse con papeles firmados sin plena conciencia.

En este contexto, entender estos tres conceptos no es solo un ejercicio académico, sino una herramienta de defensa laboral. La ley está ahí, las normas existen, pero es en su cumplimiento donde muchas veces se pierde la justicia que deberían garantizar.

### **Maniobras jurídicas y contables: cómo se maquillan las cifras para no pagar lo justo**

Durante el proceso de esta investigación, uno de los hallazgos más inquietantes fue constatar que, aunque existen leyes claras para proteger los derechos de los trabajadores, algunas empresas de vigilancia han encontrado formas de reinterpretar o debilitar el cumplimiento normativo, sin que esto implique necesariamente una violación abierta a la ley. Como lo señala la Corte Constitucional en múltiples pronunciamientos (por ejemplo, la Sentencia T-617 de 2010), la existencia formal de normas no garantiza por sí sola su aplicación efectiva ni el goce real de los derechos laborales, especialmente en sectores con alta rotación y bajos niveles de sindicalización, como el de la seguridad privada (Corte Constitucional de Colombia, 2010)

Estas empresas utilizan mecanismos como la fragmentación salarial mediante figuras no prestacionales, la afiliación intermitente al sistema de seguridad social, y la doble contabilidad, entre otros, para reducir sus obligaciones. Lo hacen aprovechando vacíos normativos o lagunas en la regulación específica del sector, tales como:

La falta de reglamentación clara sobre los límites del “auxilio de rodamiento”, lo que permite justificar por fuera del salario parte del pago mensual al trabajador.

La ausencia de controles automáticos sobre la continuidad en la afiliación al sistema de seguridad social, lo que posibilita el retiro temporal de los trabajadores, aunque sigan en funciones.

La debilidad del sistema de inspección laboral, ya que, según informes del Ministerio del Trabajo, la cantidad de inspectores en relación con el número de empresas registradas es insuficiente para una vigilancia efectiva.

Una de las maniobras más frecuentes es la del auxilio de rodamiento no prestacional, que consiste en “partir” el salario real del trabajador: se reporta una parte como salario mínimo y otra como auxilio. Así, un guarda que gana \$2.000.000 aparece en la planilla como si ganara \$1.160.000, y el resto se justifica como “gasto de vehículo”, aunque no exista vehículo ni soporte. Esta práctica vulnera lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 100 de 1993, que exige que los aportes se hagan con base en el salario real.

La afiliación intermitente también es común: el empleador registra al trabajador durante unos meses, luego lo desafilia, y más tarde lo vuelve a registrar, aunque la prestación del servicio haya sido continua. Esto se hace aprovechando que, por ley, las EPS deben cubrir urgencias médicas incluso si el trabajador no está afiliado en el mes en curso.

Otra práctica documentada es la doble contabilidad: el trabajador recibe un desprendible con un valor y deducciones, pero a las entidades de seguridad social se reporta otra cifra. Esta maniobra, además de ser antiética, está sancionada por el artículo 655 del Estatuto Tributario y puede generar multas severas y el cierre del establecimiento.

Se han evidenciado descuentos no autorizados por servicios funerarios, pólizas o afiliaciones a cooperativas. Estos conceptos, en muchos casos, no fueron aprobados por el trabajador y además son obligaciones del empleador, no del empleado.

Todo este conjunto de prácticas no solo implica una afectación jurídica a los derechos del trabajador, sino también una grave afectación ética, pues perpetúa un sistema que penaliza al trabajador por desconocer sus derechos y premia a quienes diseñan mecanismos para reducir sus cargas sin dejar huella legal.

### **Conciliación en el derecho laboral: una salida justa para una relación desequilibrada**

Cuando un guarda de seguridad se da cuenta de que le han pagado menos de lo que le corresponde, que sus cesantías no fueron consignadas o que no le reconocieron el tiempo real trabajado, lo primero que suele sentir es impotencia. En muchos casos, no tiene abogado, no conoce las normas, y teme perder su sustento si decide reclamar. En este escenario, la conciliación en materia laboral se convierte en una herramienta fundamental para buscar justicia sin necesidad de un proceso largo y costoso.

El ordenamiento jurídico colombiano reconoce la conciliación como un mecanismo válido y útil para resolver conflictos laborales individuales. Según la Ley 2220 de 2022, la conciliación es un medio alternativo de solución de conflictos que permite que empleador y trabajador lleguen a un acuerdo con la ayuda de un tercero imparcial, sin necesidad de acudir directamente a un juez. (Congreso de la República de Colombia, 2022) En el campo laboral, esta figura está regulada además por el Código

Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, que en su artículo 77 establece que, incluso en los procesos judiciales, debe intentarse primero la conciliación.

*“La conciliación puede versar sobre todos los conflictos jurídicos de trabajo que se tramiten como procesos ordinarios (...) y podrá intentarse en cualquier estado del proceso”*(Senado de la República de Colombia, 2012)

Esto es especialmente importante para los guardas de seguridad, ya que muchas veces lo que se discute no es la existencia del vínculo laboral, sino el pago correcto de los conceptos legales: cesantías, intereses, primas, recargos, seguridad social, entre otros. Todos esos derechos ciertos e indiscutibles pueden ser objeto de conciliación si el trabajador acepta, pero la ley también establece que no se puede renunciar a ellos, solo llegar a acuerdos razonables sobre cómo y cuándo se pagan como lo indica la Constitución Política de Colombia, art. 53.

En este contexto, acudir a una inspección del trabajo para solicitar una conciliación prejudicial puede ser el primer paso para recuperar lo que legalmente corresponde. El trabajador no tiene que litigar ni pagar abogado para hacerlo. El Ministerio del Trabajo ofrece espacios gratuitos para que las partes dialoguen, y si hay voluntad, se puede firmar un acta con validez legal. Esta herramienta, bien usada, puede cerrar ciclos de injusticia y abrir caminos hacia una reparación digna, sobre todo en un sector donde muchas veces se vulnera lo más básico: el derecho a un salario justo y completo.

**Soportes jurisprudenciales y doctrinales de cierre**

La Sala de Casación Laboral, en la Sentencia SL5159-2018, advirtió que reportar parcialmente el salario y simular pagos no salariales vulnera los derechos del trabajador. Estableció que el ingreso base para liquidación debe corresponder al salario real y no a figuras encubiertas como auxilios o bonificaciones (Corte Suprema de Justicia, 2018). Esta posición refuerza lo expuesto en este trabajo sobre las maniobras que afectan a los guardas de seguridad.

### **Convenios internacionales de la OIT**

Colombia ha ratificado convenios claves de la OIT que garantizan derechos mínimos laborales: el Convenio 102 (seguridad social), el 155 (salud ocupacional), el 190 (acoso en el trabajo) y los Convenios 87 y 98 (libertad sindical). Estos compromisos hacen parte del bloque de constitucionalidad y deben orientar la interpretación jurídica laboral(OIT, 1981) (OIT, 1952)

### **Impacto normativo y doctrinal**

Tanto la jurisprudencia como los tratados internacionales fortalecen el marco de protección al trabajador del sector de vigilancia privada. Estas fuentes ratifican la obligación del empleador de cumplir con la liquidación completa y el pago de la seguridad social, como garantía fundamental de la dignidad laboral.

## **Conclusiones.**

Después de recorrer esta investigación, no queda duda de que los guardas de seguridad privada en Bucaramanga y su área metropolitana enfrentan una realidad laboral marcada por el esfuerzo, la exposición constante al riesgo y, paradójicamente, por la vulneración de sus derechos más básicos. A pesar de la existencia de un marco normativo que debería protegerlos, como el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 100 de 1993 y la Ley 1920 de 2018, las prácticas empresariales, en muchos casos, han evolucionado más rápido que el control del Estado.

Se evidenció que el uso de estrategias como la fragmentación del salario, la afiliación intermitente al sistema de seguridad social y la disfrazada “legalización” de auxilios no prestacionales son maniobras que distorsionan el verdadero ingreso del trabajador, reducen los aportes al sistema y afectan directamente el cálculo de sus prestaciones. Más allá del incumplimiento legal, estas acciones erosionan la dignidad del trabajador, que termina recibiendo menos de lo que le corresponde por ley, sin siquiera saberlo muchas veces.

También se pudo constatar que muchas de estas irregularidades son difíciles de detectar, no porque no existan pruebas, sino porque el sistema laboral colombiano — aunque normado— muchas veces no se articula eficazmente para proteger al más débil. La falta de inspección rigurosa, la lentitud de los procesos judiciales y el temor de los trabajadores a perder su empleo si reclaman, contribuyen a que esta situación persista en silencio.

A pesar de ese panorama, la conciliación laboral aparece como una luz en medio de tanta opacidad. Esta figura, si se usa de forma ética, transparente y con voluntad de justicia, puede ser una herramienta efectiva para que los guardas de seguridad reclamen sus derechos sin necesidad de iniciar largos procesos judiciales. Pero para que esto funcione, es necesario formar al trabajador, empoderarlo jurídicamente y exigirle al empleador que respete la ley no solo por temor a una sanción, sino por compromiso ético y social.

Este trabajo no solo fue un ejercicio académico. Fue también un acto de reconocimiento y respeto hacia una población trabajadora que merece mucho más que turnos de 12 horas, sueldos incompletos y silencio institucional. Fue la voz escrita de tantos vigilantes que, desde su puesto de trabajo, protegen vidas y bienes, pero muchas veces no encuentran quién proteja los suyos.

## Referencias

- Congreso de la República de Colombia . (10 de 01 de 1982). *Función Pública*. Obtenido de Ley 21 de 1982:  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4827>
- Congreso de la República de Colombia . (10 de 04 de 1993). *Función Pública*. Obtenido de Ley 100 de 1993:  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>
- Congreso de la República de Colombia. (10 de 08 de 2012). *Senado de la República*. Obtenido de Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social:  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_procedimental\\_laboral.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_procedimental_laboral.html)
- Congreso de la República de Colombia. (02 de 2018). *Función Pública*. Obtenido de Ley 1920 de 2018:  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=87460>
- Congreso de la República de Colombia. (10 de 06 de 2022). *Función Pública*. Obtenido de Ley 2220 de 2022:  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=188766>
- Corte Constitucional de Colombia. (2010). *Sentencia T-617 de 2010*. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/t-617-10.htm>
- Corte Suprema de Justicia. (10 de 10 de 2018). *Sentencia SL5159-2018*.
- Función Pública. (10 de 10 de 2024). *Funcion Publica*. Obtenido de Gestor Normativo:  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>
- Pérez, D. T. (2014). *Actividad, empleo y desempleo : conceptos y definiciones*. Buenos Aires: CLACSO.
- Presidencia de la Republica de Colombia. (10 de 10 de 2024). *Constitución Política de Colombia*. Obtenido de [www.presidencia.gov.co](http://www.presidencia.gov.co)
- Secretaría del Senado de Colombia. (10 de 10 de 2024). *Codigo Procesal del Trabajo y la Seguridad Social*. Obtenido de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_procedimental\\_laboral.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_procedimental_laboral.html)
- Secretaría del Senado de Colombia. (11 de 10 de 2024). *Secretaría del Senado*. Obtenido de Código Sustantivo del Trabajo:  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)