



NOTIFICACION POR AVISO Y PAGINA WEB
Art. 69 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo
FIJACIÓN EN CARTELERA Y PAGINA WEB

Bucaramanga, 14 JUNIO DE 2022 A LAS 7:00 AM

PARA NOTIFICAR: RESOLUCION 00706 del 23 MAYO DE 2022 a los Srs. **ASOCIACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA SEGURIDAD ANALTRASEG**

En la Oficina de notificaciones de la Territorial Santander y una vez se tiene como **NO RESIDE** por parte de la empresa 4-72 (entidad de correos oficial) el oficio remitido al Señor(a)(es)(as) **ASOCIACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA SEGURIDAD ANALTRASEG** y que según guía número YG287337298CO, cuya causal es: **NO RESIDE** La suscrita funcionaria encargada de notificaciones **FIJA** en cartelera situada en lugar de fácil acceso al público y **en la página Web**, la referida resolución que contiene (10) folios útiles, por término de cinco (5) días hábiles, contados a partir de hoy 14 JUNIO DE 2022 .

En constancia.


LAURA DANIELA BERBEO ARDILA
Auxiliar Administrativo

Y se **DESEFIJA** el día de hoy _____-todo lo anterior dando cumplimiento Art. 69 de la Ley 1437 de 2011, se advierte que contra la presente Resolución que se notifica proceden los recursos de reposición ante el funcionario que la emitió y en subsidio el de Apelación ante el inmediato Superior, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la des fijación del presente.

Advirtiendo que la presente notificación se considera surtida al finalizar el día hábil siguiente al retiro del aviso.

En constancia,

LAURA DANIELA BERBEO ARDILA
Auxiliar Administrativo

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PB

Atención Presencial
Sede de Atención al
Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



Libertad y Orden

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO **000706** DE 2022
(23 MAY 2022)

"Por la cual se autoriza el trabajo suplementario o de horas extras y se revocan las resoluciones No. 00521 del 21 de mayo de 2021 y 1412 del 29 de octubre de 2021"

EL COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRAMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER DEL MINISTERIO DE TRABAJO, en uso de las atribuciones legales y en especial las conferidas, por Decretos 4108 de 2011, Resolución 0404 del 22 de marzo de 2012, Resolución 3238 del 2021, Resolución 3455 del 2021, Código de Trabajo y Ley 50 del 1990, y

CONSIDERANDO

Que el señor **JULIO ENRIQUE ANAYA RINCÓN**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 91.287.907, en calidad de Representante Legal suplente de la empresa **SEGURIDAD Y VIGILANCIA COLOMBIANA SEVICOL LIMITADA** con NIT: **890.204.162-0**, presenta solicitud para autorización de horas extras o trabajo suplementario, ante esta Dirección Territorial de Santander por ser la competente; dentro del expediente No. 00269 del 22 de abril de 2022 y cuya solicitud se radicó bajo el número 01EE2022716800100003950 del 21 de abril de 2022; adjunta documentación. (Folios 1 al 111, dos unidades de CD)

Que mediante Resolución No. 00521 del 21 de mayo de 2021, se autorizó el trabajo suplementario o de horas extras a la empresa **SEGURIDAD Y VIGILANCIA COLOMBIANA SEVICOL LIMITADA**, identificada con NIT: 890.204.162-0,

Que mediante Resolución No. 1412 del 29 de octubre de 2021, se resolvió un recurso de reposición y se modificó la Resolución No. 00521 del 21 de mayo de 2021.

Que dentro del caso en estudio, algunos trabajadores de la empresa desempeñan las actividades contempladas en el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, numeral 2 Modificado por el Decreto 13/67 art. 1, en las cuales se puede exceder la jornada ordinaria hasta en dos (2) horas diarias y doce (12) semanales, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 22 de la Ley 50/90, mediante autorización expresa de este Ministerio y de conformidad con los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados.

El artículo 22 de la Ley 50 de 1990 adicionó al Capítulo II del Título VI Parte Primera del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente artículo sin número identificativo:

"Límite del trabajo suplementario.

En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras."

A su vez, dentro del caso en estudio, algunos trabajadores de la empresa desempeñan las actividades contempladas en el artículo 7 de La ley 1920 del 12 de julio de 2018, por la cual se dictan disposiciones relacionadas con las cooperativas Especializadas de Vigilancia y Seguridad Privada, en las cuales se puede exceder la jornada ordinaria hasta en cuatro (4) sin que se exceda la jornada de sesenta (60) horas semanales, mediante autorización expresa de este Ministerio y de conformidad con los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados.

La ley 1920 del 12 de julio de 2018 en su artículo. 7º—**Jornada suplementaria aplicable al sector de vigilancia y seguridad privada.** Los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada

"Por la cual se autoriza el trabajo suplementario o de horas extras y se revocan las resoluciones No. 00521 del 21 de mayo de 2021 y 1412 del 29 de octubre de 2021"

podrán, previo acuerdo con el empleador, el cual deberá constar por escrito y con la firma de las dos partes, laborar máximo en jornadas laborales diarias de doce (12) horas, sin que esto implique que se exceda la jornada máxima semanal de 60 horas, incluyendo las horas suplementarias, autorizadas en la legislación laboral nacional vigente.

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

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

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

Tratándose de asociados a cooperativas de trabajo asociado, las relaciones de trabajo se rigen por los correspondientes regímenes de trabajo asociado o de compensaciones, según el caso.

"Limite del trabajo suplementario.

En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de cuatro (4) horas diarias."

Que es obligación del empleador a quien se le otorgue esta autorización llevar diariamente un registro suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas con indicación de si son diurnas o nocturnas y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente. Una copia de este registro será entregada diariamente por el empleador a los trabajadores firmada por aquel o por su representante, tal y como lo prevé el Art. 162 numeral 2° del C.S.T., modificado por el Decreto 13 de 1967 Art. 1°.

El no cumplimiento a estos requisitos y la entrega de la copia de los mismo dará causal para revocar la autorización.

Que conforme a lo dispuesto en los artículos 114, 115, 116 y 117 de la Ley 1098 de 2006 la jornada para los adolescentes mayores de 15 años de edad y menores de 17 será diurna, máximo seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana. Los adolescentes mayores de 17 años sólo podrán trabajar en jornada máxima de ocho (8) horas y cuarenta (40) horas a la semana, las adolescentes embarazadas mayores de 15 y menores de 18 años no podrán trabajar más de cuatro (4) horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia sin disminución de su salario ni de sus prestaciones sociales.

Que, la sociedad comercial SEVICOL LTDA. manifiesta que no existen organizaciones de base dentro de la empresa, sin embargo, que en la actualidad tiene suscritas convenciones colectivas con las organizaciones sindicales ANALTRASEG, SINPROSEG, SINESCOL, SINTRASECOL, UNSITRASEG, UT UNP y UNIÓN SINDICAL OBRERA; y en cumplimiento legal de comunicar la solicitud de autorización de trabajo de horas extras que cursa en este Despacho, se procedió a remitir comunicación vía correo electrónico certificado junto a la solicitud de autorización de trabajo de horas extras para que, si a bien lo tienen, se pronuncien al respecto, oponiéndose o no y esbozando sus razones en aras de ahondar en garantías. (Folios 121 al 147)

En ocasión a la comunicación realizada, el señor JOHN ALEXANDER RODRIGUEZ QUINTERO, en calidad de presidente de la Junta Directiva Nacional de la organización sindical UNIÓN SINDICAL OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL PETROLEO, remitió comunicación mediante correo electrónico del 06 de mayo de 2022 radicado bajo el Consecutivo 05EE2022716800100004451, escrito con consideraciones frente a la solicitud de autorización para trabajo de horas extras presentada. (Folios 148 al 153), por lo que, se hace necesario estudiar el contenido del escrito de oposición:

El señor Rodríguez Quintero, expone en su memorial los argumentos relacionados a continuación:

"Por la cual se autoriza el trabajo suplementario o de horas extras y se revocan las resoluciones No. 00521 del 21 de mayo de 2021 y 1412 del 29 de octubre de 2021"

(...)

a) ASPECTOS GENERALES:

Como organización sindical que vela por la protección de los Derechos de los trabajadores, y que conoce a fondo los problemas que conllevan el trabajar en un horario mayor al autorizado por ley de ocho (08) horas diarias, nos permitimos manifestar que no estamos de acuerdo en que se autoricen horas extras a ninguna empresa.

Es necesario que el Ministerio de Trabajo en aras de proteger a los trabajadores y sus familias, antes de proceder a dar un permiso para laborar horas extras, no solo se limite a estudiar la parte legal que les permite dar un permiso por dos horas diarias máximo 12 horas semanales, sino la parte de seguridad y salud en el trabajo que es dejada de lado muchas veces, sin entrar a verificar las situaciones de salud tanto física como psicológica de los trabajadores.

Lo anterior, por cuanto existen innumerables estudios científicos que apoyan el detrimento en la salud de una persona que labora más de 8 hora diarias, siendo contrario a lo que se quiere evitar con la implementación cada vez más rigurosa de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Hace muchos años se viene debatiendo y luchando por el triple 8, que son ocho horas de trabajo, 8 horas de descanso, y 8 horas de esparcimiento, por lo que autorizar horas extras de trabajo superiores a esas 8 horas de trabajo establecidas en la ley, sería despojar a una persona de horas de sueño o de compartir con su familia.

Al autorizar horas extras el trabajador no disfrutaría del descanso necesario para recuperar todas sus energías, perjudicándolo poco a poco, lo que conlleva a que disminuya su ritmo de trabajo, o que la reacción ante determinadas situaciones no sea la mejor, pues una persona cansada no trabaja o reacciona igual que una persona completamente descansada, lo anterior soportado en que entre más trabaja una persona más se desgasta física, fisiológica, emocional y psicológicamente.

Lo mismo se observa si se estudia la parte emocional de un trabajador, pues dejaría de compartir con su familia o lo que sea que realice en sus horas de esparcimiento, afectándolo negativamente; actualmente son muchos los trabajadores que sufren de depresión o estrés laboral por diferentes situaciones, lo que se agravaría con un incremento en sus jornadas laborales, precisamente por tanto trabajador enfermo es que se evidencio la necesidad de incluir el estrés como enfermedad laboral. La mayoría de expertos en gestión de Recursos Humanos coinciden en que lo ideal es laborar 40 horas semanales, idealmente repartidas en 8 horas diarias de lunes a viernes.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), más de 600 millones de trabajadores (el 22% de la fuerza laboral mundial) tienen jornadas de duración "excesiva" y 5 mil personas mueren diariamente en el mundo a causa de accidentes laborales o enfermedades relacionadas con el trabajo (lo que da un total de casi 2 millones por año); además, señala la OIT que 4% del Producto Bruto Interno (PBI) mundial (1.251.353 millones de dólares) se pierde anualmente por los costos de ausencias de trabajo, tratamientos de enfermedades, incapacidades y prestaciones de sobrevivientes que originan las lesiones, las muertes y las enfermedades que pueden ser evitados con jornadas de trabajo acordes a la legal.

A nivel de Seguridad y Salud en el Trabajo, se ha demostrado que las jornadas de trabajo que exceden de la máxima diaria permitida pueden generar la aparición de síntomas como: Fatiga, Ansiedad, Desórdenes alimentarios y Variaciones en el estado de ánimo.

Lo anterior conlleva a la aparición de problemas más serios como:

Estrés Crónico, el cual con la producción de hormonas eleva el riesgo de sufrir enfermedades cardiovasculares, mentales y metabólicas.

Gastritis Crónica.

Sobrepeso y Obesidad

Problemas Visuales

Hipertensión Arterial

"Por la cual se autoriza el trabajo suplementario o de horas extras y se revocan las resoluciones No. 00521 del 21 de mayo de 2021 y 1412 del 29 de octubre de 2021"

La mayoría de las investigaciones disponibles refiere que los turnos de trabajo con elevadas jornadas, pueden ejercer efectos adversos en los trabajadores, a nivel del aspecto biológico y social, salud y desempeño humano y en la seguridad sobre todo en esta situación de pandemia en la que nos encontramos actualmente.

Los trabajadores que se dedican a trabajar en turnos o quienes trabajan largas horas (10 o más al día) pueden experimentar una considerable disrupción de las actividades familiares y sociales ya que la mayoría de las actividades de la población están orientados al día, de igual forma se da una reducción en la calidad y cantidad de sueño, fatiga, estrés, trastornos cardiovasculares y gastrointestinales, como ya se mencionó. El cansancio y la irritabilidad por la acumulación del cansancio y el poco tiempo de disfrute con sus familias genera aumento de riesgos de incidentes y accidentes, lo cual se comprueba en las estadísticas.

Es deber del Ministerio de Trabajo no esperar que acontezcan el aumento de los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales como consecuencia de la ampliación de la jornada diaria máxima legal, y el surgimiento de los daños a la salud de los trabajadores, para que de esta manera salvaguarde el bienestar de los trabajadores del País.

Esperar que se genere un daño para intervenir, es abiertamente ilegal e inconstitucional, con base en la ideología del Estado Social de Derecho en el que vivimos.

El Convenio N. 187 de la OIT, habla de la "Cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud" y propende por una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención.

Sumado a ello, encontramos también el Convenio N. 155 y la Recomendación N. 164 de la Organización Internacional del Trabajo, en donde se destaca la importancia de la participación tripartita (empleadores, trabajadores y Estado) en la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo.

(...)"

Analizados los argumentos esgrimidos por la organización sindical, el despacho acorde a lo estipulado por la norma sustancial del CST y lo manifestado por la Corte Constitucional, considera:

El empleador tiene la facultad legal para exigir a sus trabajadores que laboren tiempo extra, y estos tienen la obligación de acatarlos.

El elemento esencial de un contrato de trabajo es la subordinación, de modo que el trabajador está sometido a las decisiones que el empleador tome respecto a la forma como se debe ejecutar el contrato de trabajo, y una de ellas es el horario de trabajo.

La subordinación laboral es la facultad que tiene el empleador de dar órdenes e instrucciones al trabajador, órdenes que, por supuesto deben estar marcadas dentro de lo que la ley permite, y una de las cosas que la ley permite son las horas extras o trabajo suplementario.

Si bien el empleador tiene la facultad de exigir a sus empleados que laboren tiempo extra, esa no es una facultad sin límites, sino que debe obedecer a la naturaleza del trabajo extra o suplementario.

El trabajo extra o suplementario, como su nombre lo indica, es un suplemento a lo principal o esencial, de manera que todo lo que no haga parte de lo principal es excepcional y en ese sentido se debe entender.

Al respecto, la Corte Constitucional, en Sentencia T-326 de 1994 señaló:

"(...) Cabe preguntarse: ¿La labor suplementaria hace parte del núcleo esencial del derecho al trabajo? Lo que resalta a la vista es que, si la labor que se realiza es suplementaria, no es esencial, y al no serlo, obviamente no puede estar comprendida dentro del núcleo esencial del derecho al trabajo. (...)"

"Por la cual se autoriza el trabajo suplementario o de horas extras y se revocan las resoluciones No. 00521 del 21 de mayo de 2021 y 1412 del 29 de octubre de 2021"

Por ello, el código laboral solo contempla tres situaciones en las que es obligatorio para el trabajador realizar horas extras, y, por ende, el empleador tiene la facultad de exigir las:

1. Cuando existe la autorización del Ministerio del Trabajo otorgada en los términos del numeral 2 del Artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Por fuerza mayor o caso fortuito o por apremiante necesidad operativa de la empresa en los términos del Artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo.
3. Cuando se trate de actividades sin solución de continuidad donde no se puede interrumpir la jornada de trabajo en los términos del Artículo 166 del Código Sustantivo del Trabajo.

Obsérvese que el trabajo suplementario o de horas extras puede, según la ley, superar la jornada máxima establecida en el artículo 161 del C.S.T., pero solo en determinados casos con previa autorización de este Ministerio, y en otros, por decisión del empleador.

En consecuencia, la facultad que tiene el empleador para imponer trabajo extra a sus empleados está circunscrita a los casos expresamente permitidos por la ley.

La Corte Constitucional en la misma sentencia señaló:

"(...) El punto determinante de una jornada extraordinaria es la intensidad del trabajo requerido para lograr los objetivos propuestos. Por tanto, no es en sí el arbitrio del patrono, ni la supuesta facultad del trabajador, los factores que justifican la jornada extraordinaria, sino la necesidad misma que determina el deber de ejecución. (...)"

Queda claro que la facultad de exigir trabajo extra no es caprichosa, sino que debe obedecer a las necesidades de la empresa siempre que esa necesidad cumpla con los requisitos que la ley exige.

De lo anterior, se puede concluir que, si no existe una razón justificada para exigir trabajo extra, el trabajador perfectamente puede rehusarse a trabajar ese tiempo extra, claro está, a riesgo de que sea despedido, caso en el cual, al reclamar, es preciso demostrar que su negativa a trabajar horas extras fue válida en la medida que ese trabajo extra no se ajustaba a los requerimientos legales.

En todo caso, el trabajo extra o suplementario tiene una limitación legal impuesta por el Artículo 22 de la Ley 50 de 1990:

"(...) En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplie por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras. (...)"

Si al trabajador se le exige una jornada laboral superior a esa máxima legal, puede negarse a trabajarla y en ese caso le resulta más fácil probar la ilegalidad de la orden dada por el empleador en caso de un despido.

Como puede verse, la organización sindical aborda el tema desde el punto de vista del trabajador que no quiere laborar horas extras, pero hay casos en los que sucede lo contrario: aquellos trabajadores que quieren trabajar horas extras y su empleador no se los permite y por tanto, no les asigna horas extras.

El trabajo extra es un mecanismo para que los trabajadores mejoren sus ingresos, de tal manera que, algunos consideran como un derecho esa posibilidad; y es claro que no es así, como bien lo señaló la Corte Constitucional en la sentencia citada con anterioridad:

"(...) El derecho, pues, en el caso de la jornada extra no es en sí la facultad de hacer una labor suplementaria, sino la remuneración que ella genera. (...)"

"(...) Lo anterior no implica que se desconozca que en algunas ocasiones sea necesario realizar una jornada suplementaria, evento en que, antes que un derecho, constituye una obligación. (...)"

"Por la cual se autoriza el trabajo suplementario o de horas extras y se revocan las resoluciones No. 00521 del 21 de mayo de 2021 y 1412 del 29 de octubre de 2021"

El trabajador no tiene derecho a que se le asignen horas extras; pues tiene la obligación de trabajarlas si le es exigido, y el derecho de negarse a trabajarlas si está por fuera de los límites que la ley impone. A su vez, se precisa que el derecho no es la posibilidad de hacer horas extras, sino a que se paguen las que se hagan.

Ahora bien, el Representante Legal de la organización sindical aborda la afectación de la salud física y psicológica de los trabajadores, en caso de laborar horas extras en jornadas elevadas, frente a lo cual, este Despacho recuerda que, como parte del trámite que se surte para autorizar el trabajo suplementario, este Ministerio requiere la emisión de un concepto por parte de la ARL a la cual se encuentre afiliado el empleador en la cual se especifiquen las exigencias de carga física, psicosocial y riesgos en general para los cargos que requieren trabajar horas extras, la existencia en la empresa de los programas de vigilancia epidemiológica, de los factores de riesgos relacionados con las actividades laborales para las cuales se solicita autorización y se realice una evaluación a manera general donde se establezca si los trabajadores que desempeñen los cargos para los cuales se solicita autorización, se verían afectados por el hecho de trabajar horas extras, teniendo en cuenta las exigencias de carga física, psicosocial y demás riesgos y tomando como referencia los programas de vigilancia epidemiológica implementados.

Frente a lo anterior, el representante legal de la empresa SEVICOL LTDA. allegó concepto del 21 de abril de 2022 emitido por la ARL AXA COLPATRIA en el cual se informaron las exigencias de carga física, psicosocial y otros riesgos a los cuales los trabajadores se encuentran expuestos, así como la existencia en la empresa de los sistemas de vigilancia epidemiológica para la prevención de los riesgos identificados, de la siguiente forma:

"En procura de evaluar si los trabajadores no se verían afectados por la realización de actividades en horario extra se encuentra que la empresa tiene los siguientes Sistemas de Vigilancia Epidemiológica establecidos Biomecánico, Psicosocial, Estilos de Vida Saludable, con los cuales busca prevenir efectos adversos derivados de los peligros relacionados en la tabla anterior.

Al tenerlos implementados, se podría inferir que la empresa cumple con los aspectos técnicos requeridos para la Gestión de Riesgos y Prevención de Accidentes; actualmente cuenta con talleres de capacitación en prevención de lesiones músculo esqueléticas para el control del riesgo biomecánica y carga física, cuenta con Sistemas de vigilancia epidemiológica para: Lesiones músculo esqueléticas, Plan estratégico de Seguridad Vial, factores psicosociales y fomento de estilos de vida saludable; También cuentan con Plan de emergencias y su brigada de emergencias capacitada; Tanto el COPASST como el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, se encuentran conformados capacitados y adelantan actividades bajo cronograma del SG-SST, de acuerdo a la normatividad vigente. Por lo tanto, los trabajadores que desempeñan los cargos que requieren trabajar horas extras por este hecho no se verían afectados por las exigencias de carga física, psicosocial y demás riesgos. Todo lo anterior cumple cobertura en cada uno de los centros de trabajo de la empresa.

Por lo anteriormente descrito, los trabajadores que desempeñan los cargos relacionados y los demás cargos para el desarrollo del objeto social de la empresa que requieren trabajar horas extras de acuerdo a los límites permitidos, entre ellos los reglamentados en la Ley 1920 del 2018 Ley del Vigilante, Art. 7, no se verían afectados por las exigencias de carga física, psicosocial y demás riesgos toda vez que se mantenga la implementación de los controles establecidos."

De acuerdo con lo establecido en el Anexo Técnico No. 1 código: IVC-PD-05-AN-01, los documentos exigidos dentro del trámite de autorización de horas extras son:

- 1. Relación de actividades (cargos) para los cuales se solicita la autorización.*
- 2. Certificación expedida por parte de la ARL a la cual la empresa se encuentra afiliada, especificando:*
 - a. Las exigencias de carga física, psicosocial y demás riesgos para los cargos que requieren trabajar horas extras.*
 - b. Evaluación donde se establezca a manera general si los trabajadores que desempeñen los cargos que requieren trabajar horas extras, por este hecho se verían afectados por las exigencias de carga física, psicosocial y demás riesgos (Tomando como referencia los programas de vigilancia epidemiológica).*

"Por la cual se autoriza el trabajo suplementario o de horas extras y se revocan las resoluciones No. 00521 del 21 de mayo de 2021 y 1412 del 29 de octubre de 2021"

c. Existencia en la empresa solicitante de los programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo, relacionados con las actividades laborales, para las que está solicitando autorización de horas extras.

3. Manifestación expresa sobre la existencia o no de organización sindical en la empresa.

4. Manifestación expresa sobre la existencia o no de Pactos o Convenciones Colectivas en caso de contar con alguno, verificar que se haya anexado la parte pertinente del mismo donde se estableció la jornada laboral, el horario de trabajo y el trabajo suplementario.

5. Reglamento de trabajo (si es el caso)."

A su vez, se tiene como una de las consideraciones en el citado documento, lo correspondiente a las comunicaciones a realizar a las diferentes organizaciones sindicales, en caso de existir:

"En caso de existir organización sindical en la empresa solicitante, se dará traslado para que emitan concepto sobre los motivos expuestos por el empleador. De igual forma, se le deberá comunicar a la organización sindical de ahí en adelante todas las actuaciones administrativas. En caso de que terceros se constituyan como parte, igual procedimiento se seguirá."

Según lo anterior, dentro del trámite de autorización de trabajo de horas extras no se incluyen las actas de conformación o reunión del COPASST como uno de los documentos a presentar por parte del empleador, ni se establece la obligatoriedad de trasladar la totalidad de la documental presentada dentro del trámite, tal y como lo afirma el señor Rodríguez Quintero en el escrito de oposición, pues únicamente se requiere el debido traslado a las organizaciones sindicales existentes con el fin de emitir concepto sobre los motivos expuestos por el empleador.

A su vez, el Numeral 2°, Artículo 2.2.1.2.1.1 del Decreto 1072 de 2015 determina la obligación por parte del empleador de fijar en todos los lugares o establecimientos de trabajo la solicitud de autorización para conocimiento de los trabajadores y de las organizaciones sindicales, de forma tal que, estas últimas puedan indagar y solicitar al empleador la documental y demás evidencias que sustenten el cumplimiento de los requisitos exigidos dentro del trámite como parte de su gestión cotidiana en favor de la seguridad y la salud de los trabajadores. Por lo anterior, no es de recibo para este despacho lo manifestado dentro del escrito de oposición frente a una posible vulneración al Debido Proceso, al no conocer la documental allegada dentro del trámite de autorización de horas extras.

El Despacho debido a sus facultades legales procede a realizar la revisión de la documentación presentada y se verifica que cumpla con los requisitos solicitados:

1. Escrito firmado por el Representante Legal, dirigido a la Dirección Territorial Santander del domicilio principal de la empresa solicitando autorización para trabajar en: diferentes sedes; y la manifestación expresa de ser el Representante Legal de la empresa **SEGURIDAD Y VIGILANCIA COLOMBIANA SEVICOL LIMITADA** con NIT: **890.204.162-0**, quien solicita autorización para los cargos de: VIGILANTE, SUPERVISOR, ESCOLTA, OPERADOR DE MEDIOS TECNOLÓGICOS, MANEJADOR CANINO, GUÍA CANINO, ANALISTA, VIGILANTE MÓVIL, CONDUCTOR, CONDUCTOR ESCOLTA, COORDINADOR, PERSONAL ADMINISTRATIVO y GUARDA MÓVIL DE ALARMAS. (Folios 1 al 3, archivo digital "Solicitud SEVICOL" ubicado en unidad de CD 1)
2. Relación de cargos. (Folio 1, archivo digital "Solicitud SEVICOL" ubicado en unidad de CD 1)
3. Manifestación expresa sobre la no existencia de organizaciones sindicales. (Folio 2v, archivo digital "Solicitud SEVICOL" ubicado en unidad de CD 1)
4. Manifestación expresa sobre la existencia de convenciones colectivas suscritas con las organizaciones sindicales ANALTRASEG, SINPROSEG, SINESCOL, SINTRASECOL, UNSITRASEG, UT UNP y UNIÓN SINDICAL OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO - USO. (Folios 2v., archivo digital "Solicitud SEVICOL" ubicado en unidad de CD 1)

"Por la cual se autoriza el trabajo suplementario o de horas extras y se revocan las resoluciones No. 00521 del 21 de mayo de 2021 y 1412 del 29 de octubre de 2021"

5. Actas de constitución y reunión del COPASST. (Folios 4 al 34 y archivo digital "1. ACTA CONSTITUCIÓN Y ACTAS COPASST", ubicado en unidad de CD 1)
6. Reglamento interno de trabajo. (Folios 35 al 63 y archivo digital "2. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SEVICOL LTDA 2022", ubicado en unidad de CD 1)
7. Concepto sobre riesgos relacionados con el trabajo de horas extras emitido por la ARL AXA COLPATRIA. (Folios 64 al 70 y archivo digital "3. 21-04-2022 Certificado Horas extras", ubicado en unidad de CD 1)
8. Resoluciones No. 20204100017987, 20164100052287, 20194100006007, 20131100053017 del 29/08/2013, 20131100029167 del 30/05/2013, 20194100009057, 20194100018107, 20214100004467, 12012 del 01/06/1999, 4998 del 31/07/2012, 1243 del 04/04/2008, 20224100011937, expedidas por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. (Folios 71 al 102 y archivos digitales "4. Licencia de Funcionamiento + Prorroga", "5. RESOLUCION SUCURSAL RIOHACHA", "6. RESOLUCIÓN - YOPAL CASANARE", "7. RESOLUCIÓN BOGOTÁ", "8. RESOLUCIÓN SUP 20194100009257 APERTURA MONTERIA", "9. RESOLUCION SUCURSAL MEDELLIN 2019", "10. RESOLUCION SUCURSAL AGUACHICA - CESAR", "11. RESOLUCIÓN BARRANCABERMEJA Y CUCUTA - copia" "12. RESOLUCIÓN BARRANQUILLA", "13. RESOLUCIÓN CARTAGENA", "14. RESOLUCION SUCURSAL CALI", ubicados en unidad de CD 1)
9. Resolución No. 521 del 21 de mayo de 2021, "Por la cual se autoriza el trabajo suplementario o de horas extras" respecto de la empresa SEVICOL LTDA. (Folios 103 al 104, archivo digital "15. RESOLUCIÓN HORAS EXTRAS Y RECURSO 2021 - 2022" ubicado en unidad de CD1)
10. Resolución No. 1412 del 29 de octubre de 2021, "Por la cual se resuelve un recurso de reposición" respecto de la empresa SEVICOL LTDA. (Folios 104v. al 107v., archivo digital "15. RESOLUCIÓN HORAS EXTRAS Y RECURSO 2021 - 2022" ubicado en unidad de CD 1)
11. Certificado de Existencia y Representación Legal. (Folios 108 al 111 y archivo digital "16. CERL 20220328 (1)" ubicado en unidad de CD 1)
12. Correo electrónico remitido de convenciones colectivas de trabajo. (Archivo digital "Correo remitido del 02 de mayo de 2022" ubicado en unidad de CD 2)
13. Convención Colectiva celebrada entre SEVICOL LTDA. y ANALTRASEG. (Archivo digital "CONVENCION ANALTRASEG" ubicado en unidad de CD 2)
14. Convención Colectiva celebrada entre SEVICOL LTDA. y SINPROSEG. (Archivo digital "CONVENCION SINPROSEG" ubicado en unidad de CD 2)
15. Convención Colectiva suscrita entre SEVICOL LTDA. y SINTRASECOL. (Archivo digital "CONVENCION SINTRASECOL" ubicada en unidad de CD 2)
16. Convención Colectiva suscrita entre SEVICOL LTDA. y UNSITRASEG. (Archivo digital "05EE2020710441000001152 UNSITRASEG" ubicado en unidad de CD 2)
17. Convención colectiva suscrita entre SEVICOL LTDA. y la UNIÓN SINDICAL OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO (Archivo digital "CONVENCION USO" ubicado en unidad de CD)
18. Convención colectiva suscrita entre SEVICOL LTDA. y SINESCOL. (Archivo digital "01EE2021716800100005477 CONVENCION SINESCOL" ubicado en unidad de CD 2)
19. Convención colectiva suscrita entre SEVICOL LTDA y UT UNP. (Archivo digital "11EE2020711100000001465 UT UNP" ubicado en unidad de CD 2)

"Por la cual se autoriza el trabajo suplementario o de horas extras y se revocan las resoluciones No. 00521 del 21 de mayo de 2021 y 1412 del 29 de octubre de 2021"

Que, se hace necesario dejar sin efectos legales la Resolución No. 00521 del 21 de mayo de 2021 por la cual se autorizó el trabajo de horas extras a la empresa SEGURIDAD Y VIGILANCIA COLOMBIANA SEVICOL LIMITADA identificada con NIT: 890.204.162-0, y la Resolución No. 1412 del 29 de octubre de 2021, por la cual se resolvió un recurso de reposición y se modificó la Resolución No. 00521 del 21 de mayo de 2021, toda vez que la misma comprendió cargos similares a los sometidos a estudio dentro del presente trámite con el fin de ser autorizados para realizar trabajo suplementario, previo cumplimiento de los requisitos de ley.

Que, en mérito de lo anterior, **EL COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER DEL MINISTERIO DE TRABAJO,**

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: REVOCAR las resoluciones No. 000751 del 13 de julio de 2021 y 1412 del 29 de octubre de 2021, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTICULO SEGUNDO: AUTORIZAR a la empresa **SEGURIDAD Y VIGILANCIA COLOMBIANA SEVICOL LIMITADA**, identificada con NIT: **890.204.162-0**, representada por el señor **JULIO ENRIQUE ANAYA RINCÓN**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 91.287.907, en calidad de Representante Legal suplente, con domicilio en el **KM 4 VIA A GIRON 40-40**, en Bucaramanga - Santander, correo electrónico: principal@sevicol.com.co; notificacionescorporativas@sevicol.com.co, para laborar cuatro (4) horas extras diarias en la jornada ordinaria o la máxima legal de ocho (8) horas diarias o sesenta (60) horas a la semana en los cargos de: VIGILANTE, SUPERVISOR, ESCOLTA, OPERADOR DE MEDIOS TECNOLÓGICOS, MANEJADOR CANINO, GUÍA CANINO, ANALISTA, VIGILANTE MÓVIL, CONDUCTOR, CONDUCTOR ESCOLTA, COORDINADOR y GUARDA MÓVIL DE ALARMAS, en Bucaramanga y su Área Metropolitana, Bogotá D.C., Medellín (Antioquia), Barranquilla (Atlántico), Cartagena (Bolívar), Cúcuta (Norte de Santander), Villavicencio (Meta), Barrancabermeja (Santander), Yopal (Casanare), Arauca (Arauca), Riohacha (La Guajira), Montería (Córdoba), Cali (Valle del Cauca) y Aguachica (Cesar).

ARTICULO TERCERO: AUTORIZAR a la empresa **SEGURIDAD Y VIGILANCIA COLOMBIANA SEVICOL LIMITADA**, identificada con NIT: **890.204.162-0**, representada por el señor **JULIO ENRIQUE ANAYA RINCÓN**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 91.287.907, en calidad de Representante Legal suplente, con domicilio en el **KM 4 VIA A GIRON 40-40**, en Bucaramanga - Santander, correo electrónico: principal@sevicol.com.co; notificacionescorporativas@sevicol.com.co, para laborar dos (2) horas extras diarias y hasta doce (12) semanales en la jornada ordinaria o la máxima legal de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas a la semana en los cargos de: PERSONAL ADMINISTRATIVO, en Bucaramanga y su Área Metropolitana, Bogotá D.C., Medellín (Antioquia), Barranquilla (Atlántico), Cartagena (Bolívar), Cúcuta (Norte de Santander), Villavicencio (Meta), Barrancabermeja (Santander), Yopal (Casanare), Arauca (Arauca), Riohacha (La Guajira), Montería (Córdoba), Cali (Valle del Cauca) y Aguachica (Cesar).

ARTÍCULO CUARTO: La empresa **SEGURIDAD Y VIGILANCIA COLOMBIANA SEVICOL LIMITADA**, identificada con NIT: **890.204.162-0**, queda obligada a llevar diariamente un registro de labor suplementario de cada trabajador en el que se especifique nombre, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas con la indicación de si son diurnas o nocturnas y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente. **Copia de este registro será entregado diariamente por el empleador a los trabajadores, de conformidad con el Artículo 2.2.1.2.1.2 del Decreto 1072 de 2015.**

ARTICULO QUINTO: ESTA RESOLUCIÓN deberá ser fijada en el mismo lugar donde se fijó la solicitud, asimismo deberá incluirse en el Capítulo respectivo del Reglamento de Trabajo de la empresa.

ARTÍCULO SEXTO: LA AUTORIZACIÓN de que trata la presente providencia tendrá vigencia durante dos (2) años contados a partir de la fecha de ejecutoria de esta Resolución, siempre y cuando

"Por la cual se autoriza el trabajo suplementario o de horas extras y se revocan las resoluciones No. 00521 del 21 de mayo de 2021 y 1412 del 29 de octubre de 2021"

subsistan las causas que le dieron origen, al término de los cuales la empresa autorizada se abstendrá de continuar aplicándola.

ARTICULO SÉPTIMO: NOTIFICAR a la empresa **SEGURIDAD Y VIGILANCIA COLOMBIANA SEVICOL LIMITADA**, identificada con NIT: **890.204.162-0**, representada por el señor **JULIO ENRIQUE ANAYA RINCÓN**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 91.287.907, en calidad de Representante Legal suplente, con domicilio en el **KM 4 VIA A GIRON 40-40**, en Bucaramanga - Santander, correo electrónico: principal@sevicol.com.co; notificacionescorporativas@sevicol.com.co y a las organizaciones sindicales a las organizaciones sindicales **ASOCIACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA SEGURIDAD - ANALTRASEG**, a la dirección: calle 39 No. 28 A - 23, en Bogotá D.C., correo electrónico: analtraseg@hotmail.com, **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA SEGURIDAD - SINPROSEG**, a la dirección: calle 37 No. 15 - 46 Teusaquillo, en Bogotá D.C., correo electrónico: sinproseg.nacional@gmail.com, **SINDICATO DE ESCOLTAS DE COLOMBIA - SINESCOL**, a la dirección: diagonal 59 No. 44 - 103 Las Granjas, en Barrancabermeja - Santander, correo electrónico: sinescol.nacional@gmail.com, **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA SEGURIDAD EN COLOMBIA - SINTRASECOL**, a la dirección: carrera 2 No. 26B - 22, en Soacha - Cundinamarca, correo electrónico: sintrasecol.colombia@gmail.com, **UNIÓN NACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA SEGURIDAD - UNSITRASEG**, a la dirección: calle 12B No. 21 - 91 barrio José Antonio Galán, en Riohacha - La Guajira, correo electrónico: untraseg@gmail.com, **SINDICATO DE LA UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN Y LAS UNIONES TEMPORALES - UT UNP**, a la dirección: calle 65B No. 88-28 Bloque 1 Apto. 502, en Bogotá D.C., correo electrónico: utunpnacional@gmail.com y la **UNIÓN SINDICAL OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO - USO**, a la dirección: calle 35 No. 7-25 piso 8° Edificio Caxdac, en Bogotá D.C., correo electrónico: usonacional@yahoo.es, sujetos jurídicamente interesados en el contenido de la presente Resolución, advirtiéndoles que contra la presente proceden los recursos de reposición ante el funcionario que la emitió y en subsidio el de apelación ante el inmediato superior, Director de la Territorial Santander, recursos que deben ser interpuestos por escrito en la diligencia de notificación personal o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo Ley 1437 de 2011.

ARTICULO OCTAVO: Una vez ejecutoriada la presente Resolución, envíese copia a las Direcciones Territoriales de Bogotá, Antioquia, Atlántico, Bolívar, Norte de Santander, Meta, Casanare, Arauca, La Guajira, Córdoba, Valle del Cauca y Cesar, y a la Oficina Especial de Barrancabermeja, para lo pertinente.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bucaramanga, a los

23 MAY 2022


JAVIER OSVALDO MORA TORRADO
Coordinador

Proyectó: Rosa A.
Revisó / Aprobó: J. Mora