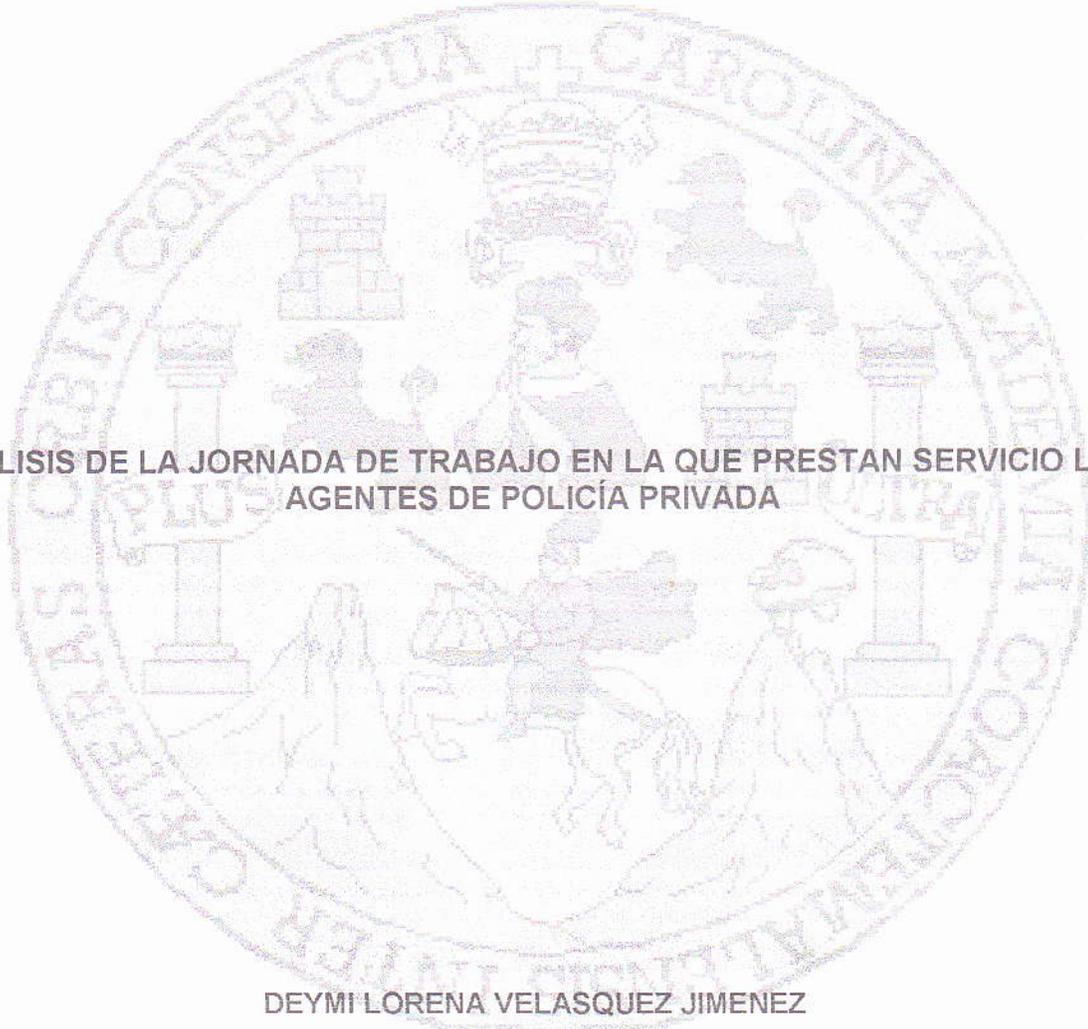


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure, likely a saint or scholar, seated and holding a book. The figure is surrounded by various symbols, including a crown at the top, a shield, and architectural elements like columns and a building. The Latin motto "VERITAS LIBERABIT VOS" is inscribed around the perimeter of the seal.

ANÁLISIS DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LA QUE PRESTAN SERVICIO LOS  
AGENTES DE POLICÍA PRIVADA

DEYMI LORENA VELASQUEZ JIMENEZ

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2012

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**ANÁLISIS DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LA QUE PRESTAN SERVICIO LOS  
AGENTES DE POLICÍA PRIVADA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva  
de la  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
de la  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**DEYMI LORENA VELASQUEZ JIMENEZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, noviembre de 2012

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA  
DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
DE LA  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO: Lic. Avidán Ortiz Orellana  
VOCAL II: Lic. Mario Estuardo Aguilar Elizardi  
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz  
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez  
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez  
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRATICÓ EL  
EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidenta: Licda. Iliana Noemí Villatoro Fernández.  
Vocal: Lic. Héctor Raúl Orellana Alarcón.  
Secretario: Licda. Eloisa Ermila Mazariegos Herrera

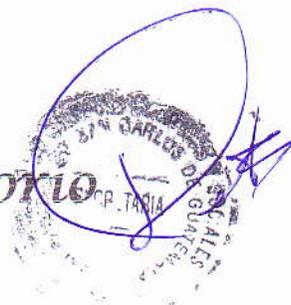
Segunda fase:

Presidente: Lic. Obdulio Rosales Dávila.  
Vocal: Lic. Marco Antonio Posadas Pichillá.  
Secretario: Licda. Iliana Noemí Villatoro Fernández.

**RAZÓN:** "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

# Lic. Nelvin Ranferí Flores Osorio

Abogado y Notario, Colegiado No. 7,812.  
6ª calle 4-17, Zona 1, Ciudad de Guatemala  
Edificio Tikal, Torre Norte, 5to nivel, Oficina 513  
Tel. 2251 - 3358, 5200 - 8528 y 4234 - 2086.



Guatemala, 1 de febrero de 2011



Licenciado **Marco Tulio Castillo Lutín**  
Jefe de la Unidad de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su despacho.

Como asesor de tesis de la Bachiller **DEYMI LORENA VELASQUEZ JIMENEZ**, en la elaboración del trabajo titulado: **"ANÁLISIS DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LA QUE PRESTAN SERVICIO LOS AGENTES DE POLICÍA PRIVADA"**, con base al Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me complace manifestarle que contiene: cuatro capítulos, en los cuales se hace una exposición adecuada del tema.

La contribución científica del trabajo consiste en un aporte al derecho laboral, desde el punto de vista de los derechos laborales de los trabajadores de las empresas de Seguridad Privada.

El carácter científico técnico de la investigación, estriba en un estudio serio, a criterio del asesor, al respecto de la importancia que han adquirido las empresas de seguridad privada para la sociedad guatemalteca, especialmente con el nivel de delincuencia y criminalidad que se vive de manera general.

Las técnicas de investigación empleadas son las fichas bibliográficas y la observación científica, lo cual es evidente con las citas de distintos autores.

Los métodos empleados por la sustentante son: el inductivo, el cual utiliza para establecer sus conclusiones que se comentan más adelante; el deductivo, que sirve para establecer su exposición de contenido en el informe.



En cuanto a las técnicas de investigación, la estudiante recurrió a las bibliográficas y las de campo.

La autora del trabajo de mérito señala entre sus conclusiones la de que las jornadas de trabajo en la prestación del servicio en empresas de seguridad privada, presenta variaciones a la contemplada en el Código de Trabajo, especialmente en lo tocante al total de horas en el que presta servicio un trabajador, en consecuencia su principal recomendación consiste en adecuar el trabajo de dichos empleados a la normativa a efecto de que sea respetada.

He guiado personalmente a la sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos y técnicas apropiadas para resolver la problemática esbozada; con lo cual **comprueba la hipótesis planteada** conforme a la proyección científica de la investigación.

El trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos legales prescritos, razón por la cual, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que el mismo pueda continuar el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,

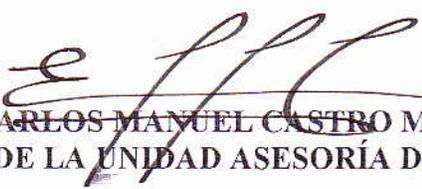
Lic. Nelvin Ranfori Flores Osorio  
ABOGADO Y NOTARIO



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiocho de febrero de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) SANDRA ELIZABETH VARGAS ALDANA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante DEYMI LORENA VELASQUEZ JIMENEZ, Intitulado: "ANÁLISIS DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LA QUE PRESTAN SERVICIO LOS AGENTES DE POLICÍA PRIVADA."

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

  
**LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**



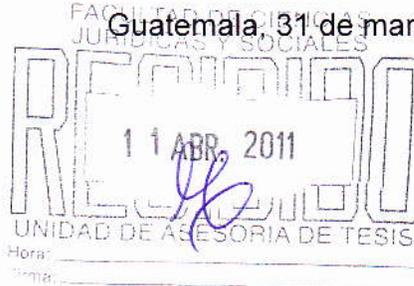
cc.Unidad de Tesis  
CMCM/Cpt

*Licda. Sandra Elizabeth Vargas Aldana*  
*Abogado y Notario, Colegiado No. 3160.*

*Avenida Reforma 12-01, Zona 10, Ed. Reforma Montúfar,*  
*Nivel 11, Of. 11-01*  
*Tel. 23601618, 23603281.*



Guatemala, 31 de marzo de 2011



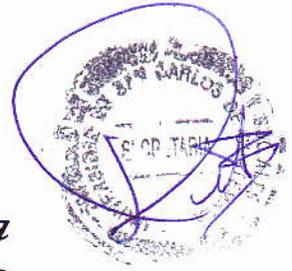
Licenciado **Carlos Manuel Castro Monroy**  
**Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis**  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Como revisora de la tesis de la Bachiller **DEYMI LORENA VELASQUEZ JIMENEZ**, en la elaboración del trabajo titulado: "**ANÁLISIS DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LA QUE PRESTAN SERVICIO LOS AGENTES DE POLICÍA PRIVADA**", con base al Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito informar lo siguiente:

El carácter científico técnico de la investigación lo constituye el análisis jurídico que la ponente hace del exceso de las horas extraordinarias en que laboran los guardias de seguridad privada, que provocan una violación sistemática de los derechos de estos trabajadores.

La contribución científica que se logra con este estudio, como consecuencia del análisis referido, consiste en evidenciar una debilidad del derecho laboral guatemalteco en relación con la tutelaridad que debe a estos trabajadores, que como resultado de exceder el máximo de horas que establece el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, quedan en desprotección.

Asimismo informo que los métodos de investigación científica empleados en el trabajo de mérito, son los siguientes: inductivo, deductivo, analítico y sintético. El primero se ha empleado de forma que se cumple con lo indicado por tal metodología, en el sentido de inducir las aseveraciones principales de la investigación, para lograr las conclusiones finales.



*Lídda. Sandra Elizabeth Vargas Aldana*  
*Abogado y Notario, Colegiado No. 3160.*

*Avenida Reforma 12-01, Zona 10, Ed. Reforma Montúfar,*  
*Nivel 11, Of. 11-01*  
*Tel. 23601618, 23603281.*

Se pone de manifiesto en el trabajo mencionado, la utilización del método deductivo, con base en la exposición de temas generales, para concluir en especificaciones particulares. En el caso del método analítico, el mismo se emplea a lo largo de todo el estudio para el abordaje de los temas y subtemas que lo componen. Y finalmente, la síntesis se usa para concretar las conclusiones y recomendaciones.

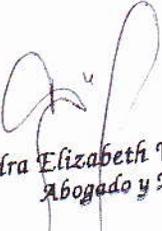
Las técnicas de investigación que empleó la estudiante son las fichas bibliográficas y la observación científica, lo cual es evidente con las citas de distintos autores.

En consecuencia a todo lo expuesto, las conclusiones del trabajo consisten en determinar que las jornadas de trabajo en la prestación del servicio en empresas de seguridad privada, violan lo establecido por el Código de Trabajo, y la principal recomendación consiste en adecuar las condiciones de dichos trabajadores a lo normado.

Habiéndose utilizado y aplicado adecuadamente los métodos y técnicas se comprueba la hipótesis planteada conforme a la proyección científica de la investigación.

El trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos reglamentarios por lo que apruebo el trabajo de investigación realizado por la estudiante Deymi Lorena Velásquez Jimenez, y me permito emitir el presente **DICTAMEN FAVORABLE**.

Respetuosamente,

  
*Sandra Elizabeth Vargas Aldana*  
*Abogado y Notario*



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

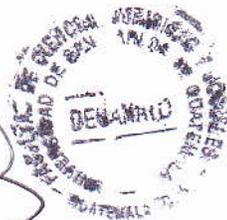
Guatemala, ocho de julio del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante DEYMI LORENA VELÁSQUEZ JIMENEZ, Titulado ANÁLISIS DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LA QUE PRESTAN SERVICIO LOS AGENTES DE POLICÍA PRIVADA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh.

*eff6*

*[Handwritten signature]*



*[Handwritten signature]*





## DEDICATORIA

- A JEHOVÁ DIOS:** Creador universal, fuente de inspiración y sabiduría quien con su luz ha guiado mi camino para alcanzar el triunfo que hoy obtengo.
- A JESUCRISTO:** El abogado perfecto.
- A MI QUERIDO PADRE:** Estarás siempre conmigo en mi corazón. Te he cumplido tu sueño.
- A MI MADRE:** Estela Jimenez Ramos.  
Ofrezco la corona de mi triunfo por entregarme su amor, consejos y dedicación para llegar a alcanzar la meta propuesta.
- A MIS HERMANOS:** Dinmer Geovanny Velasquez Jimenez.  
Wilfran Edilberto Velasquez Jimenez.  
Por la ayuda incondicional que me brindaron, sea para ellos un ejemplo de perseverancia y esfuerzo.
- A MIS SOBRINOS:** Dinmer Geovany, Saúl Alexander, Matthew Jafeth. Con cariño especial.
- A MIS AMIGOS:** Katteryn Ondina, Evelyn Yolanda, Zoila Lubia, Alejandra del Rosario, Erick Geovanny, Dora Linares, Astrid, Gladys, Leslie, Manolo, Carlos Granados, Ligia, Beverly. Gracias por su amistad y apoyo.
- A LOS LICENCIADOS:** Nelvin Ranferí Flores Osorio.  
Sandra Elizabeth Vargas Aldana.  
Moisés Raúl de Leon Catalan.  
Liliana del Rosario Natareno.  
Como muestra de mi profundo agradecimiento.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Por preparar profesionales de alto nivel académico y justicia social para nuestra patria.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala. Es un orgullo para mi haber obtenido en tan gloriosa casa de estudios un alto nivel de educación y los títulos de Abogada y Notaria.

## ÍNDICE



Introducción..... 1

### CAPÍTULO I

1.	Aspectos fundamentales de la jornada de trabajo.....	1
1.1.	Generalidades.....	1
1.2.	Definición.....	16
1.3.	Distintas jornadas de trabajo.....	17
1.4.	Horas extraordinarias.....	18
1.5.	Regulación legal.....	23
1.6.	Consideraciones especiales para casos concretos.....	33

### CAPÍTULO II

2.	Empresas de seguridad privada.....	37
2.1.	Generalidades.....	37
2.2.	Ley que regula los servicios de seguridad privada.....	43
2.3.	Surgimiento de las empresas de seguridad.....	45

### CAPÍTULO III

3.	El régimen de jornada de trabajo de la policía de seguridad.....	51
3.1.	La jornada de trabajo y sus limitaciones en trabajos permanentes.....	51
3.2.	Existencia de jornada permanente.....	54
3.3.	La policía de seguridad privada como sujeto de trabajo.....	56

### CAPÍTULO IV

4.	Vulnerabilidad de los derechos laborales en las empresas de seguridad privada y propuesta de una regulación especial.....	69
4.1.	Importancia de que se respete el horario de ocho horas diarias de jornada de trabajo en las empresas de seguridad privada.....	69
4.2.	Propuesta de reforma al Código de Trabajo, incorporando la regulación legal de una jornada de trabajo de la policía privada.....	79



CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
ANEXO.....	85
BIBLIOGRAFÍA.....	89

## INTRODUCCIÓN



El presente estudio trata sobre la jornada de trabajo de los empleados de empresas de seguridad, que deben cumplir muchas veces, con tiempo extraordinario de servicio, el cual no le es remunerado en la forma que establece el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Dicho análisis surge de la intención de la autora de enfatizar la poca positividad que han alcanzado algunas figuras e instituciones jurídicas especialmente la mencionada; para poder así, contribuir al perfeccionamiento de la normativa jurídica de trabajo en Guatemala.

La problemática que aborda esta investigación trata sobre la violación del principio de jornada de trabajo que regula el cuerpo de leyes mencionado de forma taxativa, es la principal motivación que inspiró la realización del presente trabajo.

Técnicamente no se comprende cómo la ley laboral establece de una forma el pago y términos para la jornada de trabajo y que esta no se cumpla adecuadamente como corresponde. Situación que demuestra la inequidad y desigualdad en determinadas empleadoras.

El objetivo principal consiste en determinar la necesidad de brindar actualización a la normativa que se estudia, con los medios y propuestas que se relacionan en su contenido.

La hipótesis de solución a la problemática planteada consiste en la necesidad regular una normativa adecuada para el pago de las horas extras que laboran los empleados de las empresas de seguridad en Guatemala, lo cual se expone en la parte anexos del presente trabajo.

Se han empleado los métodos científicos de investigación: inductivo, deductivo, analítico y sintético.



El método inductivo ha servido para el estudio particular de la jornada de trabajo. El deductivo, para establecer la generalidad en la práctica de pago mencionada. El analítico sirvió para descomponer el tema de los efectos jurídicos de tal violación a las normas en cuestión; y sintético, para establecer las principales conclusiones en torno a la inequidad de las obligaciones patronales en torno a este tema.

La principal técnica empleada en el desarrollo del presente trabajo consiste en la bibliográfica, como medio para establecer todo el desarrollo teórico logrado en relación al tema, por tratadistas y autores diversos.

En el contenido de este estudio se abordan como principales, las teorías del pago legal de las jornadas de trabajo.

El contenido capitular del trabajo, se ha dividido en cuatro capítulos: El primero se refiere a los aspectos fundamentales del tema; el segundo, a las empresas de seguridad privada y la ley que regula tal actividad; el tercero, al régimen de jornada de trabajo de la policía de seguridad; y el cuarto, al análisis de la violación de los derechos laborales en las empresas de seguridad privada y propuesta de una regulación especial.

## CAPÍTULO I



### 1. Aspectos fundamentales de la jornada de trabajo

Es importante plantear los aspectos fundamentales de la jornada de trabajo, de manera que se tengan los elementos teóricos y generales de este instituto del derecho laboral al momento de plantearse la cuestión en torno a trabajadores especiales como los que laboran en empresas de seguridad.

La jornada de trabajo representa una forma legal de proteger los derechos de los trabajadores, puesto que constituye un límite a la capacidad humana de prestar un servicio en forma continua.

#### 1.1. Generalidades

Siempre que se aborda de forma académica un tema jurídico, es preciso expresar todos los elementos del mismo que contribuyan a su conocimiento adecuado.

Se dice que la jornada es término que quizá del proverbio jornada, y este del latín *diurnus*, propio del día. Esta consiste en el tiempo del día durante el cual el trabajador labora en una empresa o institución. La naturaleza social de la jornada de trabajo es determinada por las relaciones de producción que dominan en la sociedad. La jornada de trabajo se divide en tiempo de trabajo necesario y tiempo de trabajo adicional. Bajo el capitalismo, esta división presenta un carácter antagónico.



"El trabajo es pues una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación."<sup>1</sup>

El concepto de trabajo obliga a tener en cuenta tanto su repercusión en el orden económico como la protección jurídica que debe otorgársele, es decir, que el trabajo como actividad y esfuerzo, constituye el centro de las preocupaciones de este derecho y, es innegable su repercusión en el ámbito económico como también su trascendencia en el campo jurídico.

En que consiste desde el punto de vista histórico la idea y concepto de trabajo.

La idea y concepto de trabajo, varían de acuerdo con los distintos regímenes económicos de cada país, pero coinciden esencialmente quienes pretenden justificar el trabajo subordinado, en la intención de someter al trabajador y dar base a las ganancias y a los pretendidos derechos del patrón. El desarrollo económico alcanzado y la capacidad de los trabajadores, hacen posible que además de participar en las utilidades, intervengan en la dirección y administración de la empresa.

Una idea fundamental identifica al trabajo con el esfuerzo que realiza una persona; o sea, que todo trabajo implica llevar a cabo un esfuerzo, que debe tener alguna repercusión en el orden económico; y en alguna medida satisfacer una necesidad.

---

<sup>1</sup> Reynoso, Eleuterio. **El derecho laboral y la globalización**, pág. 17.



"De acuerdo con Proudhon la facultad de trabajo distingue al hombre de la bestia y tiene su fondo en las profundidades de la razón."<sup>2</sup> Palabras que nos hacen derivar que no existen dos campos distintivos del trabajo material e intelectual. Pues todo esfuerzo material al ser realizado por la persona encuentra su causa motivo y justificación en la razón; así como el trabajo intelectual, para ser trascendente implica la realización de un esfuerzo material.

Entre los elementos que integran el concepto de trabajo, se encuentran: El trabajo es una condición de existencia del hombre. La persona puede dedicarse al desarrollo de la profesión, industria, comercio, o cualquier otra actividad que más le acomode, siempre y cuando no este impedido por determinación judicial, no se ataquen derechos de terceros, no se viole una resolución de gobierno dictadas en términos de ley o no se ofendan los derechos de la sociedad. Frente al imperativo de buscar satisfactores en la búsqueda de crear necesidades para aprovechar los aparentes satisfactores, el hombre requiere del trabajo, como único medio para sostener la economía y los recursos necesarios que la civilización va generando.

Esta protección se otorga de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter del trabajador. Igualmente debe preservarse la dignidad del trabajador, considerada como necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios y de la familia.

---

<sup>2</sup> Ibid. Pág. 17.



El trabajo es pues una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación.

Actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado.

El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es Artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Reynoso, cita a Krotoschin, para explicar: "El derecho del trabajo esta constituido por los principios y las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita a trabajo prestado por trabajadores, al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación"<sup>3</sup>. El derecho del trabajo esta constituido por las instituciones y normas jurídicas que regulan la relación entre trabajadores y empleadores, ampliando su ámbito a diversos aspectos que tienen su origen en la relación de trabajo.

El capitalista procura aumentar el tiempo de trabajo adicional para obtener mayor plusvalía. Los términos máximos de duración de la jornada de trabajo, en el régimen capitalista, dependen de dos tipos de factores.

---

<sup>3</sup> Ibid. Pág. 18.



Por una parte, dependen de los límites físicos en que puede usarse la fuerza de trabajo, pues el obrero necesita cierto tiempo para el sueño, el descanso, la comida y la satisfacción de otras necesidades físicas indispensables. Dependen de exigencias de carácter social y moral; el obrero necesita tiempo para satisfacer sus necesidades espirituales y sociales, cuyo nivel y carácter dependen del estado general de la cultura en un país dado, del grado de desarrollo de la clase obrera y de la lucha clasista del proletariado.

El afán de obtener mayor plusvalía induce a los capitalistas a prolongar la jornada de trabajo más esta tendencia choca constantemente con la resistencia de la clase obrera que procura limitar a una magnitud normal la duración de la jornada de trabajo.

De ahí que en última instancia, la duración de la jornada de trabajo se halle determinada por la correlación de fuerzas en la lucha entre los capitalistas y la clase obrera. Sobre la duración real de la jornada de trabajo, influyen en gran manera el grado de intensidad del trabajo, la magnitud del paro forzoso, el nivel del salario real, el movimiento de las fases del ciclo industrial, etc. "En el curso de la lucha contra los capitalistas la clase obrera planteó la reivindicación de la jornada de ocho horas como proclamaron en 1866 el Congreso Obrero celebrado en los EE. UU. y, a propuesta de Marx, el Congreso de la I Internacional. Antes de la primera guerra mundial la jornada de trabajo era de 10 a 12 horas en la mayor parte de los países capitalistas desarrollados."<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Ibid. Pág. 25.



En 1919, por el influjo de la Gran Revolución Socialista de Octubre y el establecimiento de la jornada de ocho horas en la Unión Soviética, así como bajo la presión del movimiento obrero revolucionario, los representantes de los países capitalistas firmaron en Washington un convenio internacional sobre la implantación de la jornada de ocho horas. No obstante, muchos países capitalistas no ratificaron el convenio, que se infringe a menudo incluso en los países que lo aprobaron. La reducción ulterior de la jornada de trabajo va acompañada de un aumento de la intensidad del mismo, de un descenso del salario real, de un empeoramiento de las otras condiciones de trabajo de un incremento del grado de explotación de la clase obrera.

Se encuentran en una dura situación los trabajadores de los países coloniales y dependientes, donde la jornada de trabajo en realidad no está limitada y llega hasta las catorce y dieciséis horas al día. La lucha económica de la clase obrera de los países capitalistas por condiciones normales de trabajo y, en particular, por reducir la jornada de trabajo no puede mejorar de manera radical la situación de los obreros, y las conquistas económicas alcanzadas no pueden ser sólidas.

Únicamente la liquidación del régimen capitalista, la conquista del poder político por la clase obrera puede liberar al proletariado del yugo de la explotación capitalista y proporcionarle condiciones normales de trabajo y descanso, puede reducir gradualmente la jornada de trabajo a la vez que se eleva el nivel de vida de los trabajadores.

Establecido el modo socialista de producción, todo el tiempo de trabajo de la jornada va en favor de los trabajadores. Bajo el socialismo, la reducción de la jornada laboral hace



más fáciles las condiciones de trabajo y aumenta el tiempo libre de los trabajadores. Con lo que se crean mejores condiciones para el desarrollo integral del hombre de la sociedad socialista, para que todos los trabajadores participen en la vida estatal, económica y cultural del país.

La principal condición para que se reduzca la jornada de trabajo bajo el socialismo estriba en el crecimiento incesante de la productividad del trabajo social.

La jornada laboral se reduce a la vez que se mantiene ocupada toda la población útil para el trabajo, y ello se logra introduciendo maquinaria de mayor productividad, mejorando la tecnología, mecanizando y automatizando los procesos productivos, perfeccionando la organización de la producción y del trabajo. El incremento de la productividad del trabajo hace posible que la jornada laboral sea de menor duración y que aumente el volumen del producto necesario y adicional.

De este modo, en la sociedad socialista, la jornada de trabajo se reduce a la vez que se eleva el nivel de vida material de los trabajadores, se aumenta el salario, ante todo el de los trabajadores que perciben bajas remuneraciones.

“En la reducción de la jornada laboral, la Unión Soviética ha alcanzado grandes éxitos. Ya en los primeros días del Poder Soviético, se promulgó un decreto que establecía la jornada de ocho horas. En 1956-1960, los obreros y empleados han pasado a la jornada de siete horas, y los obreros de profesiones básicas, ocupados en labores subterráneas,



a la jornada de seis horas. Al mismo tiempo, los ingresos reales de los obreros y empleados han aumentado”<sup>5</sup>.

Actualmente, “el tiempo medio de la jornada de trabajo establecido para los obreros industriales es de 6,93 horas. La duración media de la semana laboral de los trabajadores en la industria es de cuarenta horas; la de todos los obreros y empleados en la economía nacional de la U.R.S.S. (tomando en consideración la jornada de trabajo reducida de maestros, personal medico y otros trabajadores) es de 39,47 horas.”<sup>6</sup>

La reducción gradual de la duración de la jornada de trabajo y el aumento del tiempo libre de los trabajadores constituyen una de las leyes del paso al comunismo, el cual presupone no sólo la creación de la abundancia de bienes materiales sino además, el desarrollo integral de todos los miembros de la sociedad. “En el Programa del P.C.U.S. se prevé que en el transcurso del decenio actual (1961-1970), se pasará a la jornada de trabajo de seis horas con un día de descanso a la semana o a la semana laboral de 35 horas con dos días de descanso, y en los trabajos subterráneos o en condiciones nocivas para la salud, a la jornada de cinco horas o a la semana de cinco días y treinta horas de trabajo”<sup>7</sup>.

Sobre la base del desarrollo de las fuerzas productivas y del ulterior incremento de la productividad del trabajo social, se iniciará el paso a una reducción todavía mayor de la semana laboral.

<sup>5</sup> P. Nikitin, **Economía política**, Pág. 51.

<sup>6</sup> **Ibid.** Pág. 53.

<sup>7</sup> **Ibid.** Pág. 54.



En consecuencia, la Unión Soviética se convertirá en el país de jornada de trabajo más corta del mundo, que será, a la vez, la más productiva y mejor pagada.

“La jornada de trabajo tradicional de ocho horas, con horario partido y presencia física en la organización a lo largo de todo el día, está empezando a quedar obsoleta ante la aparición de nuevas formas de trabajar basadas en las nuevas tecnologías y a la progresiva tercerización de la economía.”<sup>8</sup>

Adaptar la jornada de trabajo supone aplicar una flexibilidad a la presencia de la persona en la organización, distinta de la más habitual. Por otro lado, la adaptación de la jornada de trabajo facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En este sentido favorece o debería favorecer, tanto a las mujeres como a los hombres.

La flexibilidad se considera la característica principal de esta nueva forma de producción y trabajo que se está incorporando a las empresas e implica necesariamente transformaciones en las formas de organización de la producción y el trabajo, ya que las empresas pasan de un modelo productivo a otro.

Hay varias medidas para hacer flexible la jornada laboral. Una de ellas es el trabajo a tiempo parcial, que se considera el acuerdo entre el trabajador y la empresa para trabajar y cobrar menos horas que la jornada laboral completa.

---

<sup>8</sup> *Ibid.* Pág. 51.



Este tipo de jornada puede realizarse de forma continuada o partida. Otra medida es el trabajo compartido, que consiste en que dos personas que están trabajando a tiempo parcial compartan un mismo puesto de trabajo de dedicación completa.

La jornada laboral comprimida consiste en la realización de una jornada cuya duración exceda la prevista para recibir a cambio medio día o un día libre a la semana.

La reducción de la jornada consiste en la realización de una jornada laboral de duración inferior a la jornada a tiempo completo, según las causas que vienen fijadas por ley o a solicitud del trabajador.

La jornada intensiva implica la realización de la jornada sin interrupciones desde el inicio hasta el final; y la continua implica la realización, sin interrupciones, de las horas de trabajo diarios.

Otra modalidad es el trabajo semipresencial, que implica que las horas de trabajo semanales se distribuyen entre horas de trabajo presencial en las instalaciones de la organización y horas de trabajo que se realizan fuera.

Y por último, el teletrabajo que consiste en la realización de la totalidad de la jornada de trabajo fuera de las instalaciones de la empresa.

Actualmente en la empresa, las horas de trabajo suelen ser entre ocho y nueve, con una larga pausa para comer de dos a cuatro. Esto contribuye a que la conciliación entre



trabajo y familia sea especialmente difícil en España, ya que estos horarios atípicos desembocan en muchas horas de presencia, en España se trabaja una media de 52 horas por semana.

El conflicto vivido entre trabajo y familia tiene consecuencias negativas para la empresa, algunas de las cuales son el incremento de enfermedades psíquicas (estrés, depresión, ansiedad), el empeoramiento del clima laboral, el rechazo a largos desplazamientos o estancias prolongadas fuera de la ciudad de origen, el menor grado de compromiso con la misión de la empresa, la insatisfacción laboral, un menor rendimiento y una mayor rotación de personal.

A menos que se encuentren soluciones para los conflictos entre el trabajo y la familia, las empresas se enfrentarán a costos crecientes.

La relación laboral es una relación de duración continuada, que nace para durar en el tiempo. El trabajador asume por el contrato la obligación de prestar un servicio durante un tiempo determinado o indefinido, que puede prolongarse durante días, meses o años, pero que no puede desarrollarse de forma ininterrumpida por lo que se establecen unos límites a esa dedicación del hombre al trabajo. El Derecho del trabajo regula la jornada laboral.

La jornada de trabajo es el tiempo que cada día, cada semana o cada año ha de dedicar el trabajador a la ejecución del contrato de trabajo, el tiempo de trabajo diario, semanal o anual.



La principal obligación del trabajador es el cumplimiento de su jornada laboral.

Doctrinariamente la jornada es continuada cuando se trabajan seis horas seguidas con un descanso mínimo de 15 minutos.

La jornada partida es aquella en la que se trabaja menos de seis horas de forma continuada, normalmente se divide en dos partes separadas por el tiempo dedicado a la comida del mediodía.

Doctrinariamente, el tiempo de vacaciones debe ser pactado en convenio colectivo o contrato, sin que éste pueda ser inferior a 30 días naturales al año. Su compensación económica está prohibida.

En legislaciones laborales comparadas, como la mexicana, las vacaciones pueden fraccionarse en dos periodos iguales de 15 días, en Guatemala no es así, pues el Artículo 130 del Código de Trabajo regula: "Un período".

En la mayoría de legislaciones de América Latina, la fecha para disfrutar las vacaciones se pacta entre el empresario y el trabajador. En Guatemala se señala que las vacaciones tienen lugar cuando el trabajador ha cumplido un mínimo de 150 días de trabajo, según el Artículo 130 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Si después de conocer la fecha de vacaciones, el trabajador no estuviese de acuerdo, tendrá 20 días para presentar su demanda en el Juzgado de lo Social.



Si no se hubiere señalado fecha para el disfrute de las vacaciones, el trabajador podrá presentar demanda con dos meses de antelación a la fecha en la que pretenda disfrutar de sus vacaciones.

El tiempo de maternidad, enfermedad, accidente y el de ausencia del trabajo por motivos independientes de la voluntad del trabajador ha de ser computado como servicio para acumular derecho a las vacaciones.

Las vacaciones son obligatorias, de ellas no se descuentan los días de permiso que se hayan disfrutado, las sanciones no pueden reducirlas, no son sustituibles por compensación económica y tampoco cabe la acumulación de las vacaciones correspondientes a varios años según el Artículo 133 del Código de Trabajo.

La remuneración de las vacaciones ha de ser la normal o media del trabajador en época de actividad.

Los horarios de trabajo pueden determinar que un trabajador tenga que realizar su trabajo durante la noche, según regulación de la jornada de trabajo.

La jornada de un trabajador nocturno no podrá exceder de 8 horas diarias de promedio en un periodo de 15 días.



Los trabajadores nocturnos no podrán hacer horas extraordinarias.

El trabajo nocturno tendrá una retribución específica, pactada en Convenio Colectivo o en contrato de trabajo.

Existen empresas cuyo proceso productivo dura 24 horas al día, puesto que ningún trabajador puede realizar su trabajo 24 horas seguidas, aparece la figura del trabajo a turnos.

El trabajo a turnos implica una organización de las tareas de la empresa a través de la rotación de distintos turnos de trabajadores.

Ningún trabajador podrá permanecer más de dos semanas consecutivas en el turno de noche, salvo que voluntariamente él lo quiera.

Si el trabajador cursa con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional tiene preferencia para la elección de turno.

Es la determinación de los momentos precisos en que cada día se ha de entrar y salir del trabajo, según la jornada, aquellos momentos pueden ser los mismos todos los días del año o variar según el calendario. La fijación del horario compete al empresario, los horarios laborales son jurídicamente independientes de los del servicio público.

Todo trabajador ha de cumplir con su horario.



El descanso podrá ser:

- Diario, de manera que entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deben mediar 12 horas ininterrumpidas.
- Semanal, de manera que los trabajadores mayores de 18 tendrán derecho a un descanso mínimo de 36 horas ininterrumpidas, siendo este descanso acumulable por periodos de hasta 14 días. Los trabajadores menores de 18 años tendrán derecho a un descanso semanal ininterrumpido de 48 horas.
- Anual: El descanso anual al que tiene derecho todo trabajador son las vacaciones (15 días según el Artículo 130 del Código de Trabajo).

Todos estos descansos serán retribuidos ya que los salarios mensuales comprenden los de los días de descanso del mes respectivo.

La ausencia no justificada en horas de trabajo implica la perdida proporcional de la retribución correspondiente al descanso semanal, no se priva del derecho al descanso pero si de la retribución a él correspondiente.

Son fiestas que anualmente se reconocen a los trabajadores en un número máximo de 14 y que tienen carácter retribuido no siendo recuperables. Es estas 14 fiestas anuales 2 serán fiestas locales.



Las fiestas de carácter local (máximo dos al año) deben de fijarlas los respectivos municipios y hacerlas públicas en los medios de comunicación para el general conocimiento.

## 1.2. Definición

La jornada de trabajo según Franco López es: "Es el tiempo efectivo durante el cual un trabajador presta sus servicios a una patrono"<sup>9</sup>.

Rolando Echeverría establece que es: "El tiempo durante el cual tiene lugar el cumplimiento del servicio".<sup>10</sup>

La jornada de trabajo debe regularse atendiendo a que las labores realizadas se hagan con eficiencia y adecuada productividad, pero en su extensión no debe lesionarse al trabajador por la vía del cansancio físico, psíquico o intelectual.

Como es sabido la lucha por una jornada justa de trabajo, fue librada inicialmente por los trabajadores ingleses durante el proceso de la revolución industrial del siglo XVIII, cuando en las factorías se obligaba al trabajador a prestar sus servicios hasta dieciocho horas diarias sin tener derecho al reconocimiento de las horas extraordinarias laboradas ni al séptimo días. Entonces la jornada de ocho diarias de trabajo fue producto de ese esfuerzo de los trabajadores.

<sup>9</sup> Franco López, César Landelino. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 29.

<sup>10</sup> Echeverría, Rolando. **Derecho laboral**, Pág. 13.



### 1.3. Distintas jornadas de trabajo

Se puede hablar de tres clases de jornada de trabajo:

- Jornada diurna
- Jornada nocturno
- Jornada mixta

“El trabajo en jornada diurna es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día y esta no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario”. (Art. 116 del Código de Trabajo)

“El trabajo en jornada nocturna es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente y esta no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana”. (Art. 116 del Código de Trabajo).

“La jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno y no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana”. (Art. 117 del Código de Trabajo).

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.



#### 1.4. Horas extraordinarias

Son aquellas horas de trabajo que se realizan por encima de la jornada máxima ordinaria legal o pactada.

Existen varios tipos de horas extraordinarias:

- Horas extraordinarias por fuerza mayor: son horas necesarias para prevenir o reparar un daño que pueda producirse sobre las personas o sobre el patrimonio de la empresa. Estas hora son obligatorias para el trabajador, pueden pagarse en dinero o compensarse con tiempo de descanso. No computan a efectos de las 80 horas extraordinarias máximas legales o permitidas al año.
- Horas extraordinarias estructurales: son horas de carácter voluntario para el trabajador, salvo que éstas se hayan pactado en convenio colectivo o contrato individual. Son horas que con las que la empresa pretende hacer frente a un aumento de la actividad.
- El resto de horas extraordinarias: no responden a necesidades excepcionales de la empresa sino que sirven para evitar contratar a más trabajadores. Son voluntarias para el trabajador.

Las horas extraordinarias hechas en exceso de las permitidas deben ser pagadas como tales, sin perjuicio de que se sancione al empresario.



Las horas extraordinarias pueden pagarse en dinero o compensarse en tiempo de descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo son cuarenta y ocho horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas de trabajo efectivo, sin embargo, se podrá fijar en convenio colectivo una jornada diaria mayor, con el límite de 12 horas diarias, tiempo mínimo de descanso entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente.

El total anual ordinario de horas o puede superar el resultado de multiplicar 40 por el número de semanas hábiles al año, en lo que exceda las horas serán extraordinarias y sujetas a sus condiciones y límites.

Todo trabajo que se preste fuera de la jornada ordinaria, se entiende como jornada extraordinaria y el pago debe ser aumentado en un 50%, según lo establece el Código de Trabajo (Art. 121 del Código de Trabajo). Dicho pago puede aumentarse en porcentaje mediante la negociación de pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo.

Conforme al Código de Trabajo, no se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.



Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo los casos de excepción que contempla la ley.

La ley establece excepciones a los límites de las jornadas de trabajo que ya hemos señalado, y esas excepciones son las siguientes:

- Los representantes del patrono, porque se supone que este labora con un horario libre;
- Los que laboran sin fiscalización superior inmediata, estos son los empleados de confianza que tampoco están sujetos a un horario estricto;
- Los que ocupan puestos de vigilancia o puestos que requieren su sola presencia, generalmente, estos tienen un horario permanente porque no pueden retirarse del lugar que vigilan y en vigilar consiste su labor;
- Los que realizan sus labores fuera de los locales de la empresa, como los agentes comisionistas, los promotores de ventas y otros que tienen carácter de trabajadores; y,
- Los demás trabajadores que por la naturaleza de sus labores no están sometidos a un horario o jornada de trabajo.

Los descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales se regulan dentro del



Derecho de Trabajo como instituciones que tienen por objeto compensar al trabajador por su esfuerzo físico y mental con ocasión del trabajo.

Diferenciándose los descansos se dan periódicamente cada semana, como un goce. Esos descansos por la tradición han llegado a ser conocidos por nosotros inicialmente como séptimo día y en la actualidad la doctrina moderna le denomina prima dominical.

Hoy, es común según sea la jornada de trabajo convenida, que se descansa sábado por la tarde y domingo todo el día en aplicación de la semana de cuarenta y cuatro horas que se computa de cuarenta y ocho para los efectos exclusivos de pago.

También muchas empresas y las entidades del Estado han establecido que se trabaje únicamente de lunes a viernes, que se conoce como el sistema inglés.

Los días de asueto son aquellos que se gozan por celebrarse acontecimientos nacionales, universales, municipales o locales; lo cual dentro de la legislación nacional guatemalteca están contemplados en el Artículo 127 del Código de Trabajo, para los trabajadores del sector privado; y en 69 de la Ley de Servicio Civil.

Dichas normas contemplan los mismos asuetos, a excepción de la última que contempla además el 10 de mayo para las madres trabajadoras. Aunque ya existe un Decreto que contempla dicho feriado para todas las madres trabajadoras.

Los feriados con goce de salario a que se refieren las normas apuntadas son los



siguientes: el 1º de enero, el jueves, viernes y sábado Santos; 1º de mayo, 30 de junio, 15 de septiembre, 20 de octubre, 1º de noviembre, 24 de diciembre medio día, 25 y 31 de diciembre medio día; además, el día de la fiesta de la localidad.

Las vacaciones anuales, tienen por objeto que el trabajador descanse de la rutina del año anterior de trabajo y cuya naturaleza no permite que se acumulen año con año, aunque la ley hace una salvedad para los casos de despido, no en función de autorizar la acumulación, sino para los efectos de pago, cuando el patrono no las ha concedido oportunamente, entonces la ley prescribe el derecho de reclamar hasta cinco períodos de las que se hayan omitido según reforma introducida al Artículo 136 del Código de Trabajo, por el Art. 8 del Dto. 64-92 del Congreso, y dos años para los trabajadores del Estado, según el Artículo 52 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil.

También este último Decreto superó el computo de vacaciones que contemplaba el Artículo 130 del Código de Trabajo, pues las generalizó a 15 días quitando la discriminación que había para los trabajadores de empresas industriales y agropecuarias. Aunque la Constitución ya había mejorado el concepto en términos de tiempo, el inciso i del Art. 102 constitucional también fue superado, se repite, al generalizar las vacaciones a 15 días. En el caso del sector público por disposición del Artículo 61 de la Ley de Servicio Civil, los trabajadores estatales gozan de 20 días hábiles y de treinta los que laboran en lugares donde estén expuestos a contraer enfermedades profesionales, en este último caso, por disposición del Acuerdo Gubernativo 841-89.



## 1.5. Regulación legal

Son importantes de citar textualmente los siguientes Artículos del Código de Trabajo:

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

Tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.

Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día.

Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al

trabajador. Pero esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas donde trabajen quinientos o más trabajadores.



Según el Artículo 117 del Código de Trabajo, la jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno

No obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno.

Artículo 118 del mismo cuerpo de leyes mencionado, indica que la jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, puede aumentarse entre patronos y trabajadores, hasta en dos horas diarias, siempre que no exceda, a la semana, de los correspondientes límites de cuarenta y ocho horas, treinta y seis horas y cuarenta y dos horas que para la jornada diurna, nocturna o mixta determinen los dos Artículos anteriores.

El Artículo 119 de la misma ley establece que: "La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descansos que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador".



Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

El Artículo 120 del Código de Trabajo regula que: "Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana, tienen derecho de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna".

El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los Artículos anteriores para la jornada de trabajo ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan estipulado las partes. Todo lo cual, según el Artículo 121 del mismo cuerpo de leyes mencionado.

No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.

Las jornadas ordinarias y extraordinarias, de conformidad con el Artículo 122 del Código de Trabajo, no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que por



siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligran las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no sea posible substituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando.

Se prohíbe a los patronos ordenar o permitir a sus trabajadores que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosas.

En los casos de calamidad pública rige la misma salvedad que determina el párrafo primero del Artículo 122 mencionado, siempre que el trabajo extraordinario sea necesario para conjurarla o atenuarla.

En dichas circunstancias el trabajo que se realice se debe pagar como ordinario.

Asimismo, los patronos deben consignar en sus libros de salarios o planillas, separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que paguen a cada uno de sus trabajadores por concepto de trabajo extraordinario, según el Artículo 123 del Código de Trabajo, mientras que el Artículo 124 establece que no están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo:

- Los representantes del patrono;
- Los que laboren sin fiscalización superior inmediata;
- Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia;



- Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y
- Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias.

El Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de este Artículo.

Dentro del espíritu de las disposiciones del Código de Trabajo, especialmente lo establecido por el Artículo 125, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe precisar la forma de aplicar este capítulo a las empresas de transportes, de comunicaciones y a todas aquellas cuyo trabajo tengan características muy especiales o sea de naturaleza continua.

Igualmente, el Organismo Ejecutivo queda facultado para emitir por el conducto expresado los acuerdos conducentes a rebajar los límites máximos que determina este



capítulo, en el caso de trabajos que sean verdaderamente insalubres o peligrosos por su propia naturaleza.

Todos estos acuerdos deben dictarse oyendo de previo a los patronos y a los trabajadores que afecten y tomando en cuenta las exigencias del servicio y el interés de unos y otros.

Todo trabajador, según el Artículo 126 del Código mencionado, tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo.

A quienes laboran por unidad de obra o por comisión, se les adicionará una sexta parte de los salarios totales devengados en la semana.

Para establecer el número de días laborados de quienes laboran por unidad de tiempo, serán aplicadas las reglas siguientes:

- Que suspenda y no que termine el contrato de trabajo; y,
- Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.

Los días de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares, son: el 1o. de enero; el Jueves, Viernes y Sábado Santos; el 1o. de mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1o. de noviembre, el 24 de diciembre, mediodía, a partir



de las doce horas, el 25 de diciembre, el 31 de diciembre, mediodía, a partir de las doce horas, y el día de la festividad de la localidad. Según estatuye el Artículo 127 del Código de Trabajo

El patrono esta obligado a pagar el día de descanso semanal, aún cuando en una misma semana coincidan uno o más días de asueto, y así mismo cuando coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal.

Asimismo, en las empresas en las que se ejecutan trabajos de los que la ley nombra como de naturaleza especial o de índole continua, según determinación que debe hacer el reglamento, o en casos concretos muy calificados, según determinación de la Inspección General de Trabajo, se puede trabajar durante los días de asueto o de descanso semanal, pero en estos supuestos el trabajador tiene derecho a que, sin perjuicio del salario que por tal asueto o descanso semanal se le cancele el tiempo trabajado, computándosele como trabajo extraordinario.

El pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto se debe hacer de acuerdo con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al descanso o asueto de que se trate, según establece el Artículo 129 del Código de Trabajo.

Es entendido que cuando el salario se estipule por quincena o por mes, incluye en forma implícita el pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto que no se trabajen.



Por supuesto, si dichos días se trabajan, el pago de los mismos debe haberse computando el tiempo trabajado como extraordinario, de conformidad con los salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante, la última quincena o mes, según corresponda.

El Artículo 130 del Código de Trabajo establece que: "Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles. El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82, las cuales ya han sido citadas en este trabajo".

Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de 150 días trabajados en el año, a tenor del Artículo 131 del Código de Trabajo.

Se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de licencia retribuida, establecida por el Código o por Pacto Colectivo, por enfermedad profesional, enfermedad común o por accidente de trabajo.

El patrono, según norma el Artículo 132 del Código de Trabajo, debe señalar al trabajador la época en que dentro de los sesenta días siguientes a aquél en que se cumplió el año de servicio continuo, debe gozar efectivamente de sus vacaciones. A ese efecto, debe tratar de que no se altere la buena marcha de la empresa ni la efectividad



del descanso, así como evitar que se recargue el trabajo de los compañeros de labores del que está disfrutando de sus vacaciones.

Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa.

Se prohíbe al trabajador prestar sus servicios a cualquier persona durante el período de vacaciones.

Cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos, o antes de adquirir el derecho a un nuevo período, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio.

Para calcular el salario que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones, de conformidad con lo regulado en el Artículo 134 del Código de Trabajo, debe tomarse el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante los últimos tres meses, si el beneficiario presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera, o durante el último año en los demás casos. Los respectivos términos se cuentan en ambos casos a partir del momento en que el trabajador adquiriera su derecho a las vacaciones.

El importe de este salario debe cubrirse por anticipado.



El cuerpo legal indicado, establece el Artículo 135 que las faltas injustificadas de asistencia al trabajo no deben descontarse del período de vacaciones, salvo que se hayan pagado al trabajador.

Si el salario del trabajador se ha estipulado por quincena o por mes, no debe el patrono descontar las faltas injustificadas que haya pagado aquél, en lo que exceda de un número de días equivalentes a la tercera parte del correspondiente período de vacaciones.

Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones y sólo están obligados a dividirlos en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada.

Los trabajadores deben de gozar sin interrupciones de su período de vacaciones. Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente de un período de descanso mayor, pero el trabajador a la terminación del contrato puede reclamar la compensación en efectivo de las que se les hayan omitido correspondientes a los cinco últimos años.

De la concesión de vacaciones se debe dejar testimonio escrito a petición del patrono o del trabajador, al tenor de lo regulado por el Artículo 137 del Código de Trabajo.

Tratándose de empresas particulares se presume, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas si el patrono a requerimiento de las autoridades de



trabajo, no muestran la respectiva constancia firmada por el interesado o con su impresión digital, si no sabe hacerlo.

Adicionalmente, establece el Artículo 137 bis el mismo código en cuestión, que la prohibición de discriminar por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo.

El acceso que las, o los trabajadores puedan tener a los establecimientos a los que se refiere este artículo, no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeña.

#### **1.6. Consideraciones especiales para casos concretos**

Se trata de jornadas especiales porque afectan a determinados sectores productivos y a algunos tipos de trabajo que, en caso de prolongar la jornada laboral por encima de ciertos límites pudiera verse afectada la seguridad y la salud de los trabajadores.

La excepcionalidad de este tipo de jornadas está en que pueden producirse ampliaciones o limitaciones de la jornada máxima legal.

Por ejemplo podrá ampliarse la jornada de los empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes ferroviarios.



Podrá reducirse el tiempo de trabajo efectivo en trabajos expuestos a riesgos ambientales trabajo en el campo, en el interior de minas, en la construcción y obras en cámaras frigoríficas o de congelación.

Las vacaciones se definen como la interrupción periódica de carácter anual, dado que el trabajador por cada año de prestación de servicios tiene derecho a un periodo de descanso retribuido.

Los menores de 18 años no podrán realizar mas de 8 horas de trabajo al día y el descanso mínimo por cada 4 horas y media de trabajo será de 30 minutos. Se les prohíbe realizar horas extraordinarias y trabajos nocturnos. Su descanso mínimo semanal será de dos días ininterrumpidos.

Las limitaciones a la jornada laboral:

- Han de mediar al menos 12 horas desde que el trabajador finaliza una jornada laboral y comienza la siguiente.
- Todo trabajador tiene derecho a un descanso de un día y medio de descanso ininterrumpido a la semana. En el caso de los menores de 18 años el descanso semanal no será el mismo término, sino que éste será de dos días ininterrumpidos.
- La jornada máxima legal será de 40 horas semanales en cómputo anual.



- La jornada máxima diaria será de nueve horas efectivas al día, salvo que por convenio colectivo o acuerdo entre trabajador y empresario se establezca una distribución de la jornada diaria diferente, siempre respetando el descanso de 12 horas entre jornada y jornada.
  
- La jornada máxima diaria para los menores de 18 años será de ocho horas.
  
- Los menores de 18 años no podrán realizar horas extraordinarias ni trabajos nocturnos.
  
- Por cada seis horas de trabajo continuado, el trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo de 15 minutos.
  
- Los menores de 18 años que trabajen continuamente mas de 4 horas y media tendrán derecho a un descanso de 30 minutos.



## CAPÍTULO II



### 2. Empresa de seguridad privada

A continuación se desarrolla el tema de los trabajadores de las empresas de seguridad privada, tanto a nivel comercial como laboral.

#### 2.1. Generalidades

Es importante tomar en cuenta que: "El origen de las empresas de seguridad, se tiene precisamente en el desarrollo de su antítesis, es decir de la inseguridad ciudadana. A partir del crecimiento organizacional y productivo del sector empresarial, se destaca también la necesidad de implementar la seguridad de la empresa. Por ello, después de la segunda Guerra mundial, cuando se evidencia un acrecentamiento del capital y los bienes de consumo en determinadas empresas que otrora se les tuviera como pequeñas, como las empresas de productos básicos, y las de servicios, se da también el incremento de brindar protección a las instalaciones y bienes comerciables de las empresas. Por ello, el mismo desarrollo de las empresas de seguridad, se encuentran precisamente en el desarrollo de las empresas mercantiles"<sup>11</sup>. Es evidente, que las empresas de seguridad constituyen una forma empresarial nueva, a partir como se señala en la cita anterior, de la Segunda Guerra Mundial.

---

<sup>11</sup> Juárez Menéndez, Mariano. **Ampliación del sector empresarial en el siglo XXI**, Pág. 18.



En una entidad mercantil de la naturaleza de las empresas privadas: "El reclutamiento de personal, es común en cuanto a lo básico, en toda empresa, de industria, de producción de servicios, de seguridad etc."<sup>12</sup>

En sentido general la palabra empresa es definida en el diccionario de uso común como: "Acción ardua y dificultosa que valerosamente se comienza"<sup>13</sup> No obstante, esta idea que de empresa se presenta en la definición transcrita no encaja con lo que se quiere expresar en el presente trabajo de investigación.

Una definición de empresa la contiene la siguiente cita textual:

"Asociación científica, industrial o de otra índole, creada para realizar obras materiales, negocios o proyectos de importancia, concurriendo de manera común a los gastos que origina y participando también todos los miembros de la ventajas que reporte. Casa o sociedad mercantil. Unidad de producción o de cambio basada en el capital y que persigue la obtención de beneficio, a través de la explotación de la riqueza, de la publicidad, el crédito, etc. Organización de personal, capital y trabajo con una finalidad lucrativa, ya sea de carácter privado, en que persigue la obtención de un lucro para los socios o los accionistas; o de carácter público o cumplir otra finalidad beneficiosa para el interés general. Mercantil. Organización lucrativa de personal (empresario o dirección, socios industriales o trabajadores), capital (dinero, propiedades, máquinas y herramientas, mobiliarios, etc.) y trabajo (actividad organizadora, directiva, investigadora, publicitaria,

---

<sup>12</sup> Hopkins, Stephen. **El comportamiento organizacional**, Pág. 87.

<sup>13</sup> **Ibid.**



técnica y de ejecución material), con una unidad de nombre, permanencia en actividad y finalidad definida”<sup>14</sup>.

Atinadamente según criterio personal, la empresa se puede definir como una asociación, no obstante no necesariamente tiene que ser científica, por ello la definición transcrita anteriormente señala que puede serlo o bien puede ser de naturaleza industrial.

Sin embargo, se estima los términos de otra índole como demasiado vagos e imprecisos en una definición, cuando más bien esta podría ser mencionada como asociación de cualquier índole.

Además, una empresa, en el medio guatemalteco no necesariamente es una asociación, puesto que según el Código de Comercio en su Artículo tres numeral segundo, entre las cosas mercantiles se encuentra las empresas y estas pueden ser individuales, así como los comerciantes.

Otra definición de empresa investigada es la que se transcribe a continuación: “Si bien el concepto de empresa se encuentra aún en plena elaboración, tanto en el campo jurídico como en el económico, podemos adelantar una definición, un tanto vaga, que abarca lo que comúnmente se entiende por tal, diciendo que es la organización de los elementos de la producción – naturaleza, capital y trabajo- con miras a un fin determinado.”<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> **Ibid.**

<sup>15</sup> Juárez Menéndez. **Ob. Cit;** Pág. 19.



Pese a corresponder al ámbito de la ciencia jurídica, esta definición resulta bastante cercana a lo que se busca en la presente investigación, lo cual es, una definición administrativa del término empresa.

Se considera a la empresa una instancia de producción, por lo que la definición transcrita resulta bastante aceptable para luego establecerse que es con un fin, lo cual resulta también aceptable.

Otra definición importante acerca de la palabra empresa la brinda Engel Bustamante cuando señala: “Es la institución o agente económico que toma las decisiones sobre la utilización de factores de la producción para obtener los bienes y servicios que se ofrecen en el mercado.”<sup>16</sup>

También resulta aceptable el hecho de que una empresa sea tomado como agente económico, no obstante se cree que la empresa no toma decisiones sobre la utilización de factores de la producción como se señala, sino más bien es una relación de interrelación con este fenómeno de producción que a la vez también puede afectar a la empresa.

El empresario como factor de la empresa también es importante de ser tratado, y sobre todo porque es sobre este que recae la regulación de la mayor parte de normas mercantiles.

---

<sup>16</sup> RAE. *Diccionario de la Lengua Española*, Pág. 1236.



“Lo es, de acuerdo con la definición del Código Civil y Comercial italiano, la persona que ejercita profesionalmente una actividad económica organizada al fin de la producción o del cambio de bienes y servicios, que es el jefe de la empresa y de quien dependen jerárquicamente los colaboradores, debiendo adoptar en su conducción los medios que, para cada trabajo, sean exigidos por la experiencia y la técnica a efectos de mantener la integridad física y la personalidad moral de los trabajadores. Los precitados conceptos, que figuran en diversos artículos del código mencionado sirven perfectamente para establecer con carácter general la figura del empresario.”<sup>17</sup>

En cuanto a **básico** se define como: “Pertenciente o relativo a la base o bases sobre que se sustenta algo, fundamental”<sup>18</sup>.

La planeación ha sido siempre un proceso esencial de la administración, el creciente énfasis en la planeación de recursos humanos se torna especialmente crítico cuando las organizaciones proyectan realizar funciones, ubicar plantas, recortar personal o clausurar instalaciones de operación.

#### Planeación de recursos humanos y capacidad organizacional estratégica

A medida que las organizaciones planean su futuro, los gerentes de recursos humanos deben preocuparse de mezclar la planeación de recursos humanos con la planeación estratégica de negocios. Un planeación exitosa de recursos humanos ayuda a elevar la

<sup>17</sup> Reynoso, **Ob. Cit**; Pág. 56.

<sup>18</sup> RAE. **Diccionario de la Lengua Española**, Pág. 1236.



capacidad organizacional; es decir, la capacidad de la organización para actuar y cambiar, en busca de una ventaja competitiva sostenida. La planeación de recursos humanos y la planeación estratégica se tornan eficaces cuando entre ambas existe una relación recíproca e interdependiente. En esta relación, el equipo de alta dirección reconoce que las decisiones de planeación estratégica afectan aspectos de recursos humanos y a su vez éstos los afectan.

La planeación de recursos humanos y la exploración del entorno

La exploración del entorno es la vigilancia sistemática de las principales fuerzas externas que influyen en la organización.

En teoría, la planeación de recursos humanos exige integrar el entorno a todas las funciones de la administración de recursos humanos.

Este proceso comienza en la exploración del mismo, ya que cualesquiera estrategias deberán ser consistentes con las tendencias del medio y las cuestiones contemporáneas que pudieran tener impacto en la organización. A su vez, la planeación de recursos humanos debe anticipar el posible impacto de estas estrategias en la administración de los recursos humanos. Las organizaciones pueden escoger cualquier número de factores ambientales para explorar; las siguientes cinco, son las más vigiladas:

Factores económicos, incluyendo las condiciones generales y regionales, así como las tendencias competitivas

Cambios tecnológicos, incluyendo robótica y automatización de la oficina



Aspectos políticos y legislativos, incluyendo leyes y disposiciones administrativas.

Aspectos sociales, incluyendo el cuidado de los niños (guarderías) y las prioridades de educación Tendencias demográficas, incluyendo edad, composición étnica y analfabetismo

Además de explorar el entorno externo, se debe tener cuidado de explorar su medio ambiente interno. Debido a que las empresas consideran básico para el éxito la cultura orientada a los empleados, realizan auditorías culturales para examinar las actitudes y actividades de la fuerza laboral. En esencia, dichas auditorías comprenden discusiones entre gerentes de alto nivel sobre cómo se difunde la cultura organizacional a los empleados y cómo influir en ella o mejorarla.

## **2.2. Ley que regula los servicios de seguridad privada**

Este tipo de empresas de seguridad hoy día constituye tal relevancia que, el Congreso de la República de Guatemala reguló una ley específica para todos los aspectos relativos a las mismas. Dicha ley tiene por denominación: Ley Que Regula los Servicios de Seguridad Privada, contenida en el Decreto 52-2010 del Congreso. Dicho cuerpo legal esta conformada por 76 artículos y fue emitida y publicada en el año 2010.

Entre otros aspectos, dicha normativa regula la tenencia de armas, el uniforme y el equipo de los agentes que brindan seguridad privada. Además, clasifica los distintos lugares en los que puede prestar servicio este tipo de empresas.



No puede hablarse de la efectividad o ineffectividad de la misma, con base en que a la fecha en que se realiza la presente investigación, aún tiene muy poco de haber entrado en vigencia.

Según esta ley, el control de los servicios de seguridad privada, corresponde al Estado, por lo cual, la ley que la regula debe ser de naturaleza pública, según lo establece el Artículo 2 del Decreto Número 52-2010 del Congreso de la República, la denominada Ley Que Regula Los Servicios de Seguridad Privada.

Según el Artículo 4 del cuerpo de leyes en cuestión, los agentes y empresas que prestan el servicio de seguridad privada, deben subordinación a la Policía Nacional Civil. Especialmente aquellos personeros que prestan servicios de investigación o protección de personas individuales.

En el Artículo 6 de esta ley, se crea la Dirección General de Servicios de Seguridad, la cual queda bajo la autoridad del Ministerio de Gobernación de Guatemala.

Esta Dirección cuenta con una Subdirección, una Secretaría y cinco departamentos, para el cumplimiento de sus obligaciones, con tal estructura orgánica.

Además esta ley establece las capacidades legales para prestar este tipo de servicios de seguridad, clasificando para tal efecto a las distintas empresas.



Regula el Artículo 18 de tal ley, los requerimientos para que una empresa de esta naturaleza se convierta en sociedad mercantil, o bien una sociedad de estas pueda prestar tal servicio.

### **2.3. Surgimiento de las empresas de seguridad**

Habiendo desarrollado en el apartado precedente, todo lo que concierne a la empresa como unidad económica jurídica, es procedente particularizar en la empresa de seguridad.

La seguridad a la que se alude corresponde a aquella relativa a la protección de bienes patrimoniales y personas. Dicha actividad constituye hoy día un servicio prestado a nivel empresarial.

El surgimiento de estas empresas data del desarrollo del uso y tenencia de armas, y los llamados guardaespaldas. No obstante, su florecimiento en nivel empresarial, corresponde con dos hechos históricos: "A mediados del siglo XX, con el fin de la segunda guerra mundial; y, el segundo hecho, más especialmente para Guatemala, es el fin del conflicto armado interno"<sup>19</sup>.

Este último, constituye una verdadera era para estas empresas puesto que muchos de los cuadros formados en grupos militares, guerrilleros o hasta paramilitares, se

---

<sup>19</sup> Reynoso, **Ob. Cit**; Pág. 56.



establecen a partir de los últimos años del siglo anterior y los primeros del presente como empresas de seguridad privada.

Si no ha ocurrido en realidad que el derecho del trabajo al resolver la tuición jurídica del empleo subordinado, que además era la forma de trabajo predominante, no se ha quedado extasiado en la contemplación y profundización de este fenómeno, olvidando que la noción de dependencia debía volver la mirada a la dependencia económica característica de los primeros tiempos del derecho del trabajo o debía extender expansivamente el concepto de dependencia a prestaciones parasubordinadas o cuasilaborales como las han calificado los juristas italianos y alemanes, respectivamente, para referirse a relaciones en que la subordinación no se presenta en su sentido tradicional.

Hace un siglo, el derecho del trabajo dejó la casa paterna del derecho civil y se llevó a algunos hermanos consigo, expresando un carácter expansivo. Hoy, al borde del tercer milenio, regresa a la casa paterna para introducirse en ella y proteger a otros hermanos que se quedaron allí.

Conceptualmente, "las características del contrato de trabajo dependiente (locatio operarum o actividad laboral puesta a disposición del empleador) frente a la locación de servicios (locatio operis o ejecución de obra o servicio), separaban el derecho laboral y el civil, y por consiguiente las consecuencias jurídicas y económicas del trabajo individual en cada caso. No había mayor dificultad para jueces y académicos en discernir los casos límite, contando con las características propias de cada prestación, más aún por el



carácter expansivo del derecho del trabajo y la claridad de la aplicación de sus principios”<sup>20</sup>.

“Los indicadores de la subordinación eran la relación jerárquica; la sujeción a la función organizadora y directiva del titular y a la actividad propia de la empresa; la dación de órdenes e instrucciones y la voluntad prevaleciente del empleador; la dirección y control y el ejercicio del poder disciplinario y sancionador por quien proporciona el trabajo; el carácter personal del servicio, la exclusividad, la continuidad, el horario y los controles; el marco reglamentario interno, la prestación diaria, la disponibilidad personal, el lugar específico de la prestación y la ajenidad, entre otros; y como criterios para excluir la subordinación, la utilización de medios de producción propios; el uso de servicios de terceros; la percepción no salarial; el cumplimiento de prestaciones sociales por el locador; la organización autónoma y la no sujeción a órdenes o instrucciones, así como la ausencia de controles; la posibilidad de sustituir al prestador del servicio; la real o relativa equiparidad jurídica; la asunción de riesgos y gastos por el prestador del servicio; la percepción de ingresos (honorarios) usualmente mayores a los salariales para el prestador; la prestación del servicio o la ejecución de la obra por cuenta e interés propio; la no exclusividad y la temporalidad, entre otros”<sup>21</sup>.

Por ello, hasta hoy la línea divisoria entre el trabajo en relación de dependencia y el trabajo independiente era muy clara. Se delimitaba por el criterio de subordinación, el

---

<sup>20</sup> **Ibid.**

<sup>21</sup> Goldín, Adrián y Feldman, Silvio, **Protección de los trabajadores**, Pág. 13.



cual no representaba mayores dificultades para ser definido, tanto en su aspecto jurídico, como en sus aspectos técnico y económico.

Sin embargo, la dependencia o subordinación han venido sufriendo cambios de enfoque que tienen que ver a su vez con cambios en la producción. El paradigma fordista que hacía fácil ver las diferencias entre subordinación y autonomía, ha sido superado por nuevas modalidades de relaciones personales de trabajo, no necesariamente del tipo clásico dependiente, aunque el tipo clásico no desaparezca.

En los últimos años se ha ido borrando la frontera entre el trabajo subordinado y el independiente, sus líneas se han ido desdibujando, ha crecido la duda en una zona intermedia en que el trabajo denominado parasubordinado, puede quedar no incluido en el ámbito del derecho del trabajo. Hay muchas actividades que siendo trabajo personal, no quedan necesariamente calificadas como trabajo subordinado y, por consiguiente, comprendidas en el ámbito protector del derecho del trabajo, por ser consideradas prestaciones independientes.

No es casual la civilización del contrato de trabajo, es decir, la mayor frecuencia de relaciones contractuales civiles en el trabajo individual, porque éstas no generan obligaciones sociales, no se pagan con salario sino con honorarios, no están protegidas sino son autónomas, por lo cual generan autoprotección o simplemente desprotección, dependiendo de cómo se miren, no generan poder negocial colectivo sino negociación individual, caso por caso, en una relación comitente-locador, modificándose así el equilibrio de fuerzas en juego.



Por otro lado, hay que reconocer que la flexibilización laboral, el trabajo a distancia, la necesidad de reducir los costos sociales provocada por la competitividad de la globalización, la empresa virtual a través del outsourcing o tercerización de servicios, los cambios tecnológicos en materia de comunicaciones, la automatización y la robótica, la decadencia del derecho colectivo por la crisis sindical, los cambios en la negociación colectiva y las nuevas características de los conflictos de trabajo, están produciendo modificaciones trascendentales a las que debemos enfrentarnos y que exigen de nosotros una definición para afirmar la existencia, importancia y vigencia del derecho del trabajo.

El dilema es, o bien entender que el derecho del trabajo tiene un marco específico que comprende la modalidad del trabajo subordinado (personal, ajeno, remunerado, dependiente, profesional y exclusivo) y que toda otra relación personal que no encaje dentro de las características de este, queda fuera; o bien, aceptar que esta realidad ha evolucionado y que hoy nos encontramos ante situaciones en que la dependencia está dada, no tanto por la subordinación jurídica, cuanto por la subordinación económica y que basta que esta se encuentre presente, para que resulte necesario extender a ella el grado de protección que requiere, por tratarse de un trabajo personal.

La realidad ha provocado que el derecho del trabajo reemprenda el camino de regreso hacia el derecho común de dónde salió para tenerlo en consideración, dando nuevamente actualidad a la locación de servicios que fue en realidad un antecedente del contrato de trabajo y ahora se ha convertido en el refugio para su deslaborización, cediendo tutela y protección a cambio de una pretendida igualdad de partes que en



realidad no existe, precisamente por darse la dependencia económica a la que nos hemos referido. Esta vuelta al derecho común debería ser abarcativa y no sustitutiva de la protección.

Wilfredo Sanguinetti sugiere que: “El trabajo que carece de todas las características típicas del vínculo laboral. No debe conducirnos a negarles naturaleza laboral o a sostener que se trata de contratos distintos al de trabajo, sino simplemente a entender que las mismas, dada su peculiaridad no llegan a alcanzar los requisitos de goce que establecen las normas de carácter general para determinados derechos y no está previsto legislativamente un régimen o estatuto especial que las ampare, o éste es insuficiente, o carecen de relevancia a criterio del legislador, lo cual no obsta además, para que más adelante dicha situación pueda variar, dada la expandibilidad del rol protector del derecho del trabajo.”<sup>22</sup>.

Pero se podría ir más allá, ¿no habría que pensar acaso en un estatuto protector mínimo para todos aquellos casos en que exista una prestación de trabajo personal que implique dependencia económica, todo ello sin perjuicio de los derechos de protección reconocidos para aquellos que se encuentran en una relación jurídica laboral típica? La preocupación del derecho del trabajo por la protección del trabajador subordinado o en relación de dependencia, posiblemente ha limitado su carácter expansivo y nos ha hecho olvidar la necesidad de pensar en la tutela del trabajo económicamente dependiente o del trabajo individual independiente, sea real o ficticia su independencia.

<sup>22</sup> Sanguinetti Raymond, Wilfredo, **Contrato de Locación de Servicios frente al derecho civil y al derecho del trabajo**, Págs. 145 y 146.

## CAPÍTULO III



### 3. El régimen de jornada de trabajo de la policía de seguridad

El régimen de la policía privada o trabajadores de empresa de seguridad privada, es el tema que se desarrolla a continuación en el presente estudio.

#### 3.1. La jornada de trabajo y sus limitaciones en trabajos permanentes

Para establecer adecuadamente lo que se quiere expresar en el presente trabajo de investigación, resulta oportuno citar textualmente la parte considerativa de un fallo de la Corte de constitucionalidad que permite fijar o puntualizar las condiciones desventajosas en que se encuentran los trabajadores de la policía de seguridad en cuanto al pago de horas extraordinarias o la limitación de su jornada de trabajo.

Es preciso advertir, que en la siguiente cita textual de la sentencia emitida con fecha tres de diciembre del año 2008, en expediente número 3665-2008 de la Corte de Constitucionalidad, se comprueba que los trabajadores del ramo en cuestión, tienen en su contra la carga de la prueba, pues si se supone que trabajan horas extraordinarias deben comprobarlo, situación que contradice el principio tutelar de los trabajadores. Y además que, si trabajan horas fuera de la jornada de trabajo, deberán acordar primero con la parte empleadora si se las van a pagar o no. Todo lo cual se establece de la siguiente cita, en especial con la parte final de la misma:



“El Tribunal de Amparo de primer grado acogió la presente acción constitucional con los siguientes argumentos: Esta Cámara, luego de hacer el análisis respectivo de los antecedentes del presente amparo, establece que en el presente caso, el punto total aludido por el postulante para el planteamiento de la presente acción de amparo radica en la improcedencia del pago de las horas extraordinarias reclamadas por parte de los señores Miguel Enrique Juárez Barrera, Inocente Vásquez Sarceño y Domingo Velásquez Gabriel. Asimismo, considera necesario hacer la siguiente acotación: que los señores Miguel Enrique Juárez Barrera, Inocente Vásquez Sarceño y Domingo Velásquez Gabriel, fueron contratados por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, de conformidad con los acuerdos de nombramiento que obran en autos, los cuales establecían que los actores: En su calidad de Agente de Seg. del IGSS está sujeto a las limitaciones de la jornada de trabajo que ejecute en este cargo para el que está nombrado cualquiera que sea el tiempo que con ese fin se invierta, sujetándose al art. 24 del Acdo. 865 de J.D.; el cual regula que Los salarios que perciban los trabajadores que se mencionan a continuación, comprenden el pago total de las horas que laboren al servicio del Instituto, hasta un máximo de doce los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia los que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no estén sometidos a jornadas de trabajo; de lo anterior se advierte que los actores fueron contratados para ostentar el cargo de agentes de seguridad, y a tenor de lo estipulado en el artículo 124 inciso c) del Código de Trabajo. No están sujetos a limitaciones de la jornada de trabajo. Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia; de igual forma regula el Acuerdo Gubernativo 346 en su artículo 1 que: No están sujetos a la limitación de la jornada ordinaria de trabajo todas aquellas personas que realicen labores que por su propia naturaleza requieran que el



trabajador les dedique más tiempo que el que comprende dicha jornada trabajadores de vigilancia subalterna estableciendo el artículo 8 del mismo cuerpo legal que se consideran trabajadores de vigilancia subalterna a aquellos que ocupan puestos de vigilancia o que requieren su sola presencia, dedicándose a labores de inspección o celo; tales como los capataces, sobrestantes, veladores, cuidadores, guardarropías, serenos, vigías, guardianes y otros de naturaleza análoga en consecuencia, se arriba a la conclusión que en virtud que los actores realizaron labores de vigilancia, y de conformidad con los preceptos legales antes relacionados, no tienen derecho al pago de horas extraordinarias. Esta Corte, comparte el criterio vertido por el Tribunal referido, porque al efectuar una revisión de los antecedentes de la presente acción constitucional, no se logró acreditar, con las pruebas que existen en el proceso, que los demandantes en el juicio ordinario laboral, hayan laborado las horas extraordinarias que pretenden cobrar, circunstancia que es relevante para la dilucidación de este asunto, porque en este caso concreto la carga de la prueba le corresponde a los trabajadores. Es por ello, que cuando la autoridad impugnada le reconoció a aquéllos el derecho a cobrar horas extraordinarias que no fueron probadas durante el proceso ordinario, le produjo al amparista el agravio que denuncia. Otro aspecto abordado por el Tribunal de Amparo de primera instancia fue el siguiente: Por lo que al exigir las horas extras "retenidas" durante toda su relación laboral, debieron probar la autorización emanada por parte del ex patrono para la realización de las mismas, lo cual podría haberlo obligado al pago de éstas sin más trámite, extremo que tal y como obra en autos no se dio, de tal suerte que al no haber probado la horas extras en mención, no puede acogerse lo resuelto por la Sala recurrida".



La circunstancia descrita en el párrafo anterior, es congruente con el agravio denunciado por el amparista, que se refiere a que a los ex empleados no se les había autorizado la posibilidad de trabajar tiempo extraordinario como lo exigen sus normas internas, por lo que de conformidad con éstas, no tienen derecho al cobro de la prestación que pretenden, porque, en efecto, si no se logró probar en forma fehaciente en el juicio ordinario laboral, que se trabajaron horas extraordinarias, tampoco podría probarse que los trabajadores contaban con la autorización expresa de su patrono para laborar horas extraordinarias y posteriormente pretender su cobro.

Es por ello, que la autoridad impugnada, al no atender estas dos situaciones fundamentales al momento de dictar su sentencia, le produjo el agravio denunciado al amparista, por lo que corresponde que se le otorgue la protección constitucional que solicita, con el objeto de reparar el daño causado.

### **3.2. Existencia de jornada permanente**

La problemática principal de estos trabajadores, en cuanto a la jornada de trabajo de este cuerpo de policía privado, estriba en que algunas empresas de las llamadas de seguridad, optan por dejar a sus trabajadores en los puestos de vigilancia por turnos de cuarenta y ocho horas; descansando las siguientes cuarenta y ocho. No obstante, en la misma semana, el grupo regresa hacer un segundo turno de cuarenta y ocho horas igual, lo que hace exceder al máximo regulado por el Código de Trabajo para el tiempo de trabajo útil a la semana.



Siendo que la legislación laboral en general establece la jornada de trabajo, en apego a la salud de los trabajadores; y que, los máximos establecidos en las normas de trabajo han sido determinados con base en una larga tradición histórica de luchas de los trabajadores, así como criterios de profesionales en ciencias de la salud física y mental, se cree que lo más adecuado es un máximo de 48 horas de trabajo útil a la semana.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, los trabajadores, guardias de empresas de seguridad, policía privada, exceden estos límites.

Por ello, se considera que los regímenes de trabajo como el del grupo seleccionado para la presente investigación debe ser objeto no solo de estudio sino además de un reglamento especial que garantice la vigencia de sus derechos al amparo de lo establecido ya en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en cuanto a las jornadas de trabajo.

Aunque se han encontrado formas de solucionar los asuntos relativos a la contabilidad, planilla y pagos de horas extras, pues se pacta con los empleados una serie de medidas económicas para cumplir, es cierto asimismo que no todas las empresas cumplen con el esfuerzo de pagar cualquier hora extraordinaria al trabajador.

El problema es especialmente jurídico, puesto que el Código de Trabajo señala y norma una cosa, y en la práctica estos trabajadores viven otra muy distinta.



Es preciso establecer formas de verificación del cumplimiento de los derechos que establece el Código de Trabajo; lo cual es importante en cuanto a la tutelaridad de los trabajadores. Sin embargo, en el caso de los agentes de seguridad privada esta situación no es así.

### **3.3. La policía de seguridad privada como sujeto de trabajo**

La policía de seguridad privada, constituye un sujeto de trabajo. En especial, las empresas de seguridad pueden llegar a ser intermediarias, cuando no parte empleadora.

Para aclarar tal circunstancia, es preciso exponer las generalidades de los sujetos en cuestión.

Lógicamente, como consecuencia de que la relación de trabajo es bilateral, así como el trabajador es el sujeto que presta un servicio, el patrono es el sujeto al que le es prestado ese servicio, y dicha relación se ve perfeccionada por virtud de un contrato de trabajo.

El Código de Trabajo señala que patrono es: Toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.



De esa misma forma lo entiende el tratadista Mario de la Cueva, quien señala, citando la ley mexicana, que patrono es: "Toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo"<sup>23</sup>.

Esta definición no deja lugar a dudas, de que la relación de trabajo es una relación de subordinación, por virtud de la cual el trabajador se somete jerárquicamente a un patrono.

De las obligaciones del patrono, el Artículo 61 señala, entre otras:

- Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener estos datos:
- Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
- Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

---

<sup>23</sup> De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág. 157.



Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico;

- Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;
  
- Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
  
- Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquellos no usen herramienta propia;
  
- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
  
- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente



Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquellas autoridades los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;

- Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;
- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario;
- Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida.

En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;

- Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;



- Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;
- Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa.
- En este caso deben cumplirse las leyes forestales, y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;
- Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan; que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo se les autorice a mantener, que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario y que aprovechen las frutas no cultivadas que hayan en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite recoger



la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía; y

- Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan;
- Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:
  - Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres días.
  - Cuando contrajera matrimonio, cinco días.
  - Por nacimiento de hijo, dos días.
  - Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
  - Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
  - Por desempeño de una función sindical siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos.



- No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.
- En todos los demás casos específicamente previstos en convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Además el Artículo 62, establece como prohibiciones a los patronos, las siguientes:

- Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus Artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;
- Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.
- Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros;
- Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;



- Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;
- Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;
- Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; y
- Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley”.

El representante del patrono, como su nombre lo indica, representa al patrono ante el trabajador. Es decir, en la relación laboral, el representante presenta a un sujeto con otro.

Para algunos tratadistas como Mario De La Cueva, el representante del patrono no es un sujeto de la relación laboral como lo señala en la siguiente cita textual: “No son sujetos de las relaciones de trabajo, pues su función consiste en representar ante otro a uno de los sujetos”.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> **Ibid**, pág. 157.



El Código de Trabajo establece en su Artículo 4 que: “Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél”.

Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo.

La idea de De la Cueva al respecto de que los representantes del patrono no son sujetos en las relaciones de trabajo es bastante coherente si se compara con el segundo párrafo del Artículo citado, el cual menciona a otro individuo, el caso del mandatario.

Es importante dejar en claro la figura de la sustitución patronal, toda vez que es junto a la del intermediario, son dos figuras muy distintas sin embargo, controversiales ambas.

La sustitución patronal consiste en el cambio en la figura del patrono, lo cual implica la anuencia del trabajador, quedando aún así, obligados los patronos, tanto el nuevo como el sustituido durante los siguientes seis meses a la sustitución patronal.

El Código de Trabajo señala al respecto en su Artículo 23: “La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador”.



El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido”.

Habiendo expuesto que la relación laboral está compuesta por el patrono y el trabajador, es preciso que el desarrollo de esta relación, la historia manifiesta la evolución de otras figuras paralelas, a parte del representante del patrono, como es el intermediario.

La figura del intermediario consiste en la prestación no directa del servicio contratado. Es decir, quien presta el servicio no es el que contrató sino un tercero. En palabras sencillas, entre dos sujetos existe un intermediario quien se encarga de crear un vínculo entre aquellos.

El Código de Trabajo establece en su Artículo 5: “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables”.



No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue por contrato de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios.

Con el último párrafo se determina que el intermediario no puede ser aquel que es dueño de los medios de producción.

Esto se explica con el ejemplo de Nestor De Buen: "Si Juan vende botellas plásticas que fabrica con equipo propio en su empresa, para luego pretender que es un intermediario entre los operadores del equipo y quienes establecen contrato con él por la compra de esas botellas, Juan se equivoca, porque la ley no le da dicha calidad"<sup>25</sup>.

Resulta necesario citar al autor guatemalteco Luis Fernández Molina, quien señala una importante clasificación del intermediario en la siguiente forma: "Pueden distinguirse dos variantes de intermediario:

- El agente colocador
- El cuasicontratista.

En el primer caso, se trata de alguien que se limita a relacionar a las partes; su remuneración se limitará a una comisión previamente convenida y una vez se inicia el Contrato laboral, deja de tener comunicación con las partes.

---

<sup>25</sup> De Buen, Nestor. **Derecho procesal del trabajo**, pág. 245.



Tiene ribetes de comisionista mercantil, sólo que el bien o producto objeto de la transacción es el trabajo mismo; en vez de colocar bienes o productos, coloca personas dispuestas a trabajar.

Su relación con las partes es temporal. Una vez obtiene su comisión, sale del esquema de las partes.

En un contexto más empresarial, se estaría frente a una agencia de colocación o bolsa de empleo.

El segundo tipo es objeto de mayores censuras; es alguien que, como adelante se indica, mantiene estrecha y más permanente relación con las partes y obtiene una ganancia, para muchos cuestionable, de la diferencia de precios<sup>26</sup>.

Se puede entender en un sentido general como la persona jurídica sin otra función que prestar un servicio, su implicación para la legislación es muy importante, toda vez que se puede utilizar la misma como una "pantalla" en perjuicio del trabajador, como se explica más adelante, y resultando así necesario entrar en explicaciones más específicas de dicha entidad.

---

<sup>26</sup> *Ibid.*, págs. 165 y 166.



## CAPÍTULO IV



### **4. Vulnerabilidad de los derechos laborales en las empresas de seguridad privada y propuesta de una regulación especial**

La importancia de que se respete la jornada de trabajo, guarda relación especialmente con la salud y la integridad física de los trabajadores. Esto es lo que se trata de explicar a continuación en este capítulo.

#### **4.1. Importancia de que se respete el horario de ocho horas diarias de jornada de trabajo en las empresas de seguridad privada**

Cuando un trabajador presta servicio durante jornadas extenuantes, su salud se ve necesariamente comprometida y peligrosamente en riesgo, aunque este riesgo no sea evidente sino con el transcurrir del tiempo.

La lucha histórica de los trabajadores por reivindicar derechos laborales en cuanto al jornada de trabajo, demuestra y pone de manifiesto la importancia de la jornada de trabajo.

Innumerables pactos colectivos de condiciones de trabajo, sirven como ejemplo para demostrar la lucha de los trabajadores por conseguir mejoras en su horario de trabajo.



Muchas veces se piensa que esta lucha es con la intención de guardar tiempo para dedicar a estudiar o emplearse en un trabajo de segundo tiempo, sin embargo, esto no es más que una equivocación, toda vez que como ya se indicó, la jornada de trabajo debe ir acorde con las capacidades físicas de todo ser humano. Para nadie es novedad o sorpresa que el ser humano se resienta o le afecte laborar en jornadas muy prolongadas.

Los casos de enfermos por estrés o depresión, por complicaciones psicósomáticas o especialmente físicas, por laborar en jornadas extenuantes no son poco comunes en los hospitales y sanatorios del país.

En consecuencia, la importancia en la jornada de trabajo es determinante para la salud del trabajador.

Este tema, reviste más importancia para la seguridad industrial, para seguridad social y para previsión social, que para cualquier otro en materia de derecho del trabajo.

La creación de un Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, evidencia la relación que existe entre salud y derechos laborales. Entendido esto como parte de todos los derechos de los trabajadores, entonces es preciso señalar que la salud se protege con un régimen adecuado de jornadas de trabajo.

Los policías o agentes de seguridad privada, laboran en jornadas mixtas que incluyen todo el día y toda la noche, sin embargo como se explicó en el capítulo tercero de esta



investigación, no tiene derecho según la legislación nacional a que se les reconozcan horas extraordinarias a pesar que como es evidente, la suma de tal horario hace exceder al máximo de tiempo que debiera un trabajador laborar a la semana.

Todo lo anterior, constituye una contradicción al derecho de trabajo que por otro lado es un rama del derecho general, creada para proteger los derechos del trabajador.

“El derecho laboral es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajador (normativo y tutelar)”<sup>27</sup>

“El Código del Trabajo termina con esa falsa libertad, beneficiosa para los poderosos y terrible para los desvalidos. Pero al terminar con la libertad de explotación económica y con la libertad de ultraje personal, crea una nueva libertad que no es privilegio de un grupo si no beneficio nacional: esa nueva libertad, que no ha existido en Guatemala, es la igualdad ante la ley”<sup>28</sup>.

“El derecho del trabajo es relativamente joven en comparación con otras ramas jurídicas que han regido la conducta humana por muchos siglos”<sup>29</sup>. Suélese colocarle dentro de la rama del derecho público o del derecho social. En ambos casos, sus disposiciones

<sup>27</sup> Pérez Botija, Luis. **Derecho del trabajo**, pág. 4.

<sup>28</sup> Revista del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **Histórico discurso del doctor Juan José Arévalo, presidente constitucional de la república, leído en tribuna pública, en el parque central, el 1 de mayo de 1947, al entregar al pueblo el código de trabajo**, pág. 103.

<sup>29</sup> Ramos Donaire, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco**, pág. 1.



fundamentales no son renunciables, ni objeto de comercio, porque obligan a todos los patronos sin limitación o privilegio, a respetarlas.

Además de obligar a los patronos y trabajadores, también impone obligaciones al Estado, por cuya virtud no se puede impedir el trabajo a ninguna persona ni obligarlo a no dedicarse a la profesión, industria o comercio lícitos, que prefiera. El ejercicio de estos derechos sólo puede vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad.

Se originan en el derecho del trabajo, disposiciones limitativas que no producen efecto legal alguno aún cuando estén estipuladas por escrito, como son: trabajo para los niños menores de catorce años, jornada de trabajo mayor que la permitida por la ley, salario inferior al mínimo, renuncia del trabajador a sus derechos laborales, etc.

El trabajo efectivamente es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;



- Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las



jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal.  
La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

- Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;
- Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a



la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;

- Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

- Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menor en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;



- Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;
- Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;
- Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;
- Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

- Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación



equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

- Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;

- El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;



- Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y
- El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.



En el orden interno la doctrina y el derecho positivo reconocen a la ley, a la costumbre, a la jurisprudencia y a la doctrina, como fuentes principales y comunes a la mayoría de las ramas comprensivas de la ciencia jurídica.

**4.2. Propuesta de reforma al Código de Trabajo, incorporando la regulación legal de una jornada de trabajo de la policía privada**

Como consecuencia de la presente investigación, es preciso proponer una reforma al Código de Trabajo, especialmente en cuanto al Artículo 124, para lo cual se propone el anteproyecto de reforma que se encuentra contenido en el apartado de anexos del presente informe de tesis.

Para dicho anteproyecto es preciso tomar en cuenta que, los policías o agentes de seguridad privada, laboran en jornadas mixtas que incluyen todo el día y toda la noche, sin embargo no tiene derecho según la legislación nacional a que se les reconozcan horas extraordinarias a pesar que como es evidente, la suma de tal horario hace exceder al máximo de tiempo que debiera un trabajador laborar a la semana.

La importancia de que se respete la jornada de trabajo, guarda relación especialmente con la salud y la integridad física de los trabajadores.

Cuando un trabajador presta servicio durante jornadas extenuantes, su salud se ve necesariamente comprometida y peligrosamente en riesgo, aunque este riesgo no sea evidente sino con el transcurrir del tiempo.

La lucha histórica de los trabajadores por reivindicar derechos laborales en cuanto a la jornada de trabajo, demuestra y pone de manifiesto la importancia de la jornada de trabajo.



## CONCLUSIONES



1. La importancia que han adquirido las empresas de seguridad privada para la sociedad guatemalteca, se relaciona especialmente con el nivel de delincuencia y criminalidad que se vive de manera general. Por ello, este tipo de empresa ha proliferó durante la primera década del presente siglo.
2. La demanda por el servicio de seguridad privada, hace que las empresas que se dedican a este tipo de actividad, requieran de una gran cantidad de recurso humano con las consiguientes variantes para la sociedad guatemalteca en el sentido de constituir una fuente de empleo.
3. El incremento en la demanda laboral en las empresas de seguridad privada, hace que las condiciones para la prestación del servicio y la relación laboral consecuente de esta, represente variables significativas en cuanto a las jornadas de trabajo.
4. Las jornadas de trabajo en la prestación del servicio en empresas de seguridad privada presenta variaciones a la contemplada en el Código de Trabajo, especialmente en lo tocante al total de horas en el que presta servicio un trabajador.
5. Las horas extraordinarias durante las cuales presta servicio un trabajador en una empresa de seguridad privada, exceden los límites establecidos por las normas

laborales contenidas en el Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441 del  
Congreso de la República.



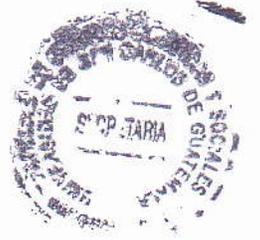
## RECOMENDACIONES



1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe controlar y velar porque las empresas de seguridad privada capaciten a los agentes de seguridad para cumplir con lo establecido en la ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada y así lograr un cumplimiento mas eficaz y eficiente de la función de seguridad privada.
2. El Congreso de la Republica de Guatemala debe reformar el artículo 124 del Código de Trabajo Decreto Numero 1441 del Congreso de la Republica, en el sentido que a los trabajadores que presten servicio en una empresa de seguridad privada, les sean remuneradas las horas extraordinarias que excedan a los limites legales, puesto que en caso contrario, se estaría violando sus derechos laborales.
3. También es necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social capaciten a los trabajadores de empresas de seguridad privada en materia de derechos laborales para que tengan conocimiento de sus derechos y estos no les sean vulnerados.



ANEXO



**REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA,**



“DECRETO NÚMERO 00-2011.  
EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA”

**CONSIDERANDO**

Que los policías o agentes de seguridad privada, laboran en jornadas mixtas que incluyen todo el día y toda la noche, sin embargo no tiene derecho según la legislación nacional a que se les reconozcan horas extraordinarias a pesar que como es evidente, la suma de tal horario hace exceder al máximo de tiempo que debiera un trabajador laborar a la semana.

**CONSIDERANDO**

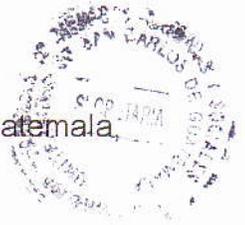
Que la importancia de que se respete la jornada de trabajo, guarda relación especialmente con la salud y la integridad física de los trabajadores. Cuando un trabajador presta servicio durante jornadas extenuantes, su salud se ve necesariamente comprometida y peligrosamente en riesgo, aunque este riesgo no sea evidente sino con el transcurrir del tiempo.

**POR TANTO:**

En ejercicio de la facultad que le confiere el Artículo 171 inciso a) de la Constitución Política de la República,

**DECRETA:**

La siguiente modificación al Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala,



Código de Trabajo

Artículo 1. Se reforma el Artículo 124 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual queda así:

Artículo 124. No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo:

- a) los representantes del patrono;
- b) los que laboren sin fiscalización superior inmediata;
- c) los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia;
- d) los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y
- e) los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias.

**En el caso de los trabajadores de las empresas de seguridad privada, los guardianes y demás puesto de trabajo análogos con los mencionados, tendrán preferencia en cuanto al pago de horas extraordinarias y para el efecto de probar en proceso legal tal extremo bastará con acompañar copia de su contrato de trabajo el cual debe evidenciar que se trabaja más del tiempo legal permitido a la semana.**

El organismo ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de este artículo.

Artículo 2. El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO.....  
PASE.....”

## BIBLIOGRAFÍA



BERTOLINO, Pedro. **El funcionamiento del derecho procesal.** (s.e.) Ed. Depalma, Argentina, 1985.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** Ed. Heliasta SRL, Buenos Aires, Argentina, 1993.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del Trabajo.** (s.e.) Ed. Gráficos P & L. Guatemala, Guatemala. 2002.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo.** 3ª ed, Litografía Orión. Guatemala, Guatemala. 2002.

COUTURE, Eduardo. **Fundamentos del derecho procesal civil,** (s.e.) Ed. Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1993.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** 7ª ed, Ed. Porrúa, S.A. México D.F., México. 1993.

DE BUEN, Nestor. **Derecho procesal del trabajo,** Ed. Porrúa, S.A., México, 1982.

ECHEVERRÍA, Rolando. **Derecho laboral,** Ed. Universitaria, Guatemala, 2001.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** (s.e.) Ed. Universitaria, Guatemala, 1998.

FLORIÁN, Eugenio. **Elementos de derecho procesal.** (s.e.) Ed. Ariel, España, 1983.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho individual del trabajo.** Ed. Phoenix, Guatemala, 2008.

GOLDÍN, Adrián y Feldman, Silvio, **Protección de los trabajadores,** Ed. Porrúa, México, 2001.



GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Introducción al derecho del trabajo.** 2ª ed., Ed. Temis, S.A. Bogotá, Colombia. 1982.

HOPKINS, Stephen. **El comportamiento organizacional,** Ed. Terra, Nueva York, Estados Unidos de América, 2005.

JUÁREZ MENÉNDEZ, Mariano. **Ampliación del sector empresarial en el siglo XXI,** Ed. Porrúa, México, 2001.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** (s.e.) Ed. Universitaria, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 1998.

Microsoft., **Biblioteca de consulta microsoft encarta.** (s.e.) Estados Unidos, 2005.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo.** 22ª ed., Ed. Tecnos. Madrid, España. 2001.

NÁJERA FARFÁN, Efraín. **Derecho procesal civil.** (s.e.) Ed. Eros, Guatemala, 1989.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** (s.e.) Ed. Heliasta SRL, Buenos Aires, Argentina, 1998.

PÉREZ BOTIJA, Luis. **Derecho del trabajo,** Ed. Universitaria, Colombia, 1998.

POLANSKI, Nikitin. **Economía política,** Ed. Tierra Nueva, México, D.F. 1982.

RAMOS DONAIRE, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco,** Ed. Universitaria, Guatemala, 2002.

Real Academia Española, **Diccionario de la lengua española.** (s.e.) Ed. Espasa, Madrid, España, 1998.

**Revista del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala**, Histórico discurso del doctor Juan José Arévalo, presidente constitucional de la república, leído en tribuna pública, en el parque central, el 1 de mayo de 1947.



REYNOSO, Eleuterio. **El derecho de defensa de los trabajadores agrícolas.** (s.e.) Ed. Maya, Guatemala, 2000.

REYNOSO, Eleuterio. **El derecho laboral y la globalización,** (s.e.), Ed. Maya, Guatemala, 2002.

SÁNCHEZ RIZO, Marbella. **El recurso de revocatoria en el derecho mexicano.** (s.e.) Ed. Porrúa, México, 2004.

SANGUINETTI RAYMOND, Wilfredo, **Contrato de Locación de Servicios frente al derecho civil y al derecho del trabajo,** Ed. Terra Nova, México, 2002.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo Derecho del Trabajo.** 4ª ed., Ed. Tecnos. Madrid, España. 1977.

## **Legislación**

**Constitución Política de la República de Guatemala,** Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

**Código de Trabajo,** Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

**Ley del Organismo Judicial,** Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala.

**Ley que regula los Servicios de Seguridad Privada,** Decreto 52-2010 del Congreso de la República de Guatemala.