

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

**LAS JORNADAS DE TRABAJO EN EL RAMO DE
SEGURIDAD PRIVADA EN LA LEGISLACIÓN
LABORAL GUATEMALTECA**

TESIS

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

Por

BARDO FABRICIO OSORIO CASTILLO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, mayo de 2013

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 III	Lic.	Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV	Br.	Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V	Br.	Rocael López González
SECRETARIA	Licda.	Rosario Gil Pérez

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Rodolfo Giovanni Celis López
Vocal:	Lic.	Mario René Monzón Vásquez
Secretario:	Lic.	Jorge Mario Yupe Cárcamo

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Juan Carlos López Pacheco
Vocal:	Licda.	Viviana Nineth Vega Morales
Secretario:	Lic.	Juan Ramiro Toledo Alvarez

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 la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

Luis Alfonso Magaña Franco
Abogado y Notario



Guatemala, 27 de febrero de 2009

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

Con base en la resolución de fecha 16 de febrero de 2009, en donde se me nombra como asesor del trabajo de investigación intitulado "ANÁLISIS DE LAS ACTIVIDADES PERMANENTES EN EL RAMO DE SEGURIDAD EN LA LEGISLACION LABORAL GUATEMALTECA", propuesta por el estudiante BARDO FABRICIO OSORIO CASTILLO, y con fundamento en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito informar lo siguiente:

- a) El trabajo de mérito, cumple con los aspectos técnicos y científicos exigidos para las investigaciones de esta naturaleza;
- b) Contiene asimismo, abundante cita de autores y tratadistas del derecho del trabajo que sustentan los fundamentos jurídicos del tema.
- c) Desarrolla en el punto de contenido de cada capítulo, los elementos necesarios para dar comprobada la hipótesis rectora del trabajo,
- d) Para poder llevar a cabo tal comprobación, debió hacer uso del método deductivo, conduciendo todo el contenido de la investigación de lo general a lo particular, y luego, por medio de método de inducción, generar juicios de aplicación general de un caso en particular.
- e) La conclusión y recomendación más importante del trabajo consiste en determinar la necesidad de regular adecuadamente en la legislación laboral nacional, lo concerniente a la jornada de trabajo especial, para los trabajadores del sector de seguridad.
- f) En cuanto al aporte científico de la investigación se tiene que, el autor advierte de la posible violación a los trabajadores del sector mencionado de conformidad con jornadas que exceden los límites legales.

Encontrando que el trabajo cumple con todos los requisitos, resulta procedente emitir el **DICTAMEN FAVORABLE** correspondiente.

Sin otro particular, aprovecho para suscribirme de usted,

Atentamente,

A large, stylized handwritten signature in blue ink, which appears to be 'Luis Alfonso Magaña Franco', is written over the typed name and title.

Colegiado No. 4822
Km. 8.6 antigua carretera a El Salvador
Edif. Centro Corporativo Muxbal, Torre Oeste
Oficina 703, Santa Catarina Pinula, Guatemala
Tel. PBX. 66420002



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, diez de marzo de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) NERY ROBERTO MUÑOZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante BARDO FABRICIO OSORIO CASTILLO, Intitulado: "ANÁLISIS DE LAS ACTIVIDADES PERMANENTES EN EL RAMO DE SEGURIDAD EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA".

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/sllh



DR. NERY ROBERTO MUÑOZ

Abogado y Notario

Avenida Las Américas 22-83 Zona 14 Edificio Agroamerica
Tercer nivel
Pbx 22854180 Fax 22854175
nmunoz@infoconsult-law.com
Guatemala, C.A.

Guatemala, 8 de febrero de 2013

Doctor
Bonerge Amilcar Mejia Orellana
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Estimado Doctor Mejía Orellana:

De manera atenta y respetuosa me permito comunicarle que atendiendo a la providencia emanada por esa Unidad con fecha 10 de marzo de 2009, he cumplido con la función de revisor de tesis del bachiller **BARDO FABRICIO OSORIO CASTILLO**, y teniendo la facultad de modificar el título del trabajo de tesis con el objeto de mejorarlo, quedó así "**LAS JORNADAS DE TRABAJO EN EL RAMO DE SEGURIDAD PRIVADA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA**", para lo cual, me permito emitir el siguiente dictamen:

- a) He realizado la revisión de la investigación y en su oportunidad sugerí cambios de fondo y forma, algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción, mismas que considere oportunas y habiéndose realizado las modificaciones sugeridas al ponente, considero que el contenido del presente trabajo de tesis, contiene conocimientos científicos y técnicos, ajustándose a la normativa respectiva para los trabajos de investigación.
- b) Hago mención que durante la investigación, así como en el progreso del trabajo de tesis, el ponente puso en evidencia su capacidad de investigación, para relacionar los temas y subtemas del trabajo planteado, quien propone un proyecto de reglamento de jornadas de trabajo para los trabajadores del ramo de seguridad, y además llegar a conclusiones concordantes con el plan de investigación, con base del cual se desarrolló el presente trabajo de tesis. Además las técnicas de investigación utilizadas fueron la entrevista no estructurada y también la técnica bibliográfica.

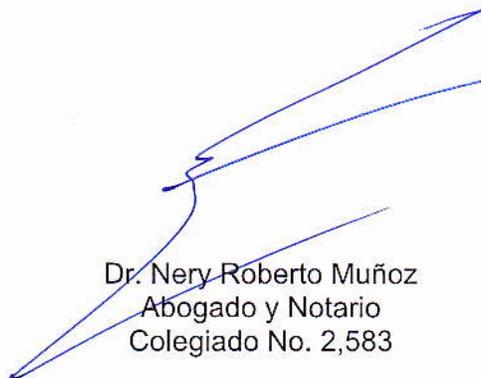




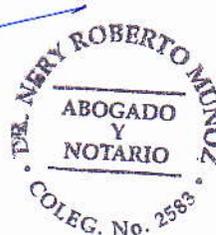
- c) La redacción del presente trabajo de tesis me parece bastante clara y adecuada, con un léxico jurídico correcto y práctico en vista que en su mayoría el ponente utiliza palabras de uso común para la fácil comprensión y entendimiento del lector.
- d) Asimismo, el presente estudio jurídico y doctrinario servirá como fuente informativa y de referencia para profesionales, estudiantes de las ciencias jurídicas y sociales y público en general.
- e) Las conclusiones y recomendaciones a que arriba el estudiante, son congruentes con el contenido de la investigación de mérito, para lograr los objetivos que se ha planteado en su plan de trabajo, determinando la veracidad de la hipótesis formulada.
- f) En relación a la bibliografía utilizada, considero que es un material bien seleccionado, en vista de que se ajusta muy bien a los temas investigados, en este trabajo de investigación.

Por lo cual, estimo conveniente que habiéndose cumplido con los requisitos señalados en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, resulta procedente aprobar el trabajo asesorado, razón por la cual doy mi **DICTAMEN EN SENTIDO FAVORABLE**, debiéndose en consecuencia emitir la orden de impresión correspondiente.

Sin otro particular me suscribo muy atentamente



Dr. Nery Roberto Muñoz
Abogado y Notario
Colegiado No. 2,583





FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 08 de abril de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante BARDO FABRICIO OSORIO CASTILLO, titulado LAS JORNADAS DE TRABAJO EN EL RAMO DE SEGURIDAD PRIVADA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/sllh-

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Bardo Osorio Castillo'.

A large, stylized handwritten signature in black ink, likely belonging to Lic. Avidán Ortiz Orellana.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Rosario'.



DEDICATORIA

A DIOS:

Porque me ha permitido la vida y la salud para poder alcanzar esta meta y porque le ha dado la vida y la salud a mis padres para que puedan compartir conmigo este momento tan especial en mi vida.

A MIS PADRES:

Ismael Osorio e Hilda Castillo, por todo su esfuerzo material y humano, para que tanto mis hermanos como yo, pudiéramos obtener un título universitario, y sobre todo en agradecimiento por todo el amor y enseñanzas que me han dado a lo largo de toda la vida.

A MIS HIJOS:

Gabriela, Javier, Pedro y Santiago porque son la razón principal de mi existir y el motivo principal de superación en todo sentido, hijos a quienes amo y respeto.

A MIS HERMANOS:

Vinicio y Betsabé, con todo mi cariño y aprecio, por ser unos grandes seres humanos y por estar siempre ahí conmigo en todos los momentos de mi vida.

A MIS ABUELOS:

Félix, Emilio y Juana. Especialmente a mi abuelo Marcelo por toda la crianza, amor, cariño y consejos que me ha dado desde mi niñez. Y muy especialmente para mi abuelita Carmen (Q.E.P.D.) porque con ella sentí lo que es el amor de una abuela, porque ella siempre quiso que todos sus hijos, nietos y demás generaciones obtuviéramos un título universitario, y sobre todo por su consejo tan sabio de que solo por medio del estudio y del trabajo, podíamos salir adelante en esta vida (que más quisiera tenerte aquí conmigo y poderte abrazar y besar)



**A LA UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA:**

Por ser el Alma Máter en donde se han formado grandes hombres y mujeres.

**A LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES:**

Por haberme abierto las puertas de sus aulas, aulas de las cuales tengo el privilegio de ser egresado.

A TODA MI FAMILIA:

Por estar siempre conmigo en todos los momentos buenos y malos de mi vida.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i
CAPÍTULO I	
1. Jornada de trabajo.....	1
1.1. Aspectos históricos.....	1
1.2. Definiciones.....	7
1.3. Jornadas de trabajo en diferentes países.....	9
1.4. Clases de jornadas según la legislación guatemalteca.....	13
CAPÍTULO II	
2. Derechos mínimos irrenunciables y principios en el derecho del trabajo guatemalteco.....	19
2.1. Derechos mínimos.....	19
2.2. Principios del derecho del trabajo.....	21
2.2.1. Importancia.....	26
2.2.2. Clases.....	26
2.2.2.1 Principios ideológicos.....	27
2.2.2.2 Principios sustantivos.....	30
2.2.2.3. Principios procesales.....	35
CAPÍTULO III	
3. Las empresas de seguridad privada en Guatemala y un análisis de las jornadas de trabajo que en dichas empresas se desarrollan	43
3.1. Definición	43
3.2. Historia y origen de las empresas de seguridad privada en Guatemala	46

3.3. Regulación legal de las empresas de seguridad privada	48
3.4. Análisis de las jornadas de trabajo en las empresas de seguridad privada	50

CAPÍTULO IV

4. Propuesta de reglamento para regular las relaciones entre las empresas de seguridad privada y sus trabajadores	57
4.1. Preámbulo	57
4.2. Propuesta de reglamento	59
CONCLUSIONES	83
RECOMENDACIONES	85
BIBLIOGRAFÍA	87



INTRODUCCIÓN

En Guatemala como en otros países del mundo, uno de los inconvenientes para los trabajadores, ha sido el exceso de las horas de trabajo que realizan durante el día y la semana, especialmente los trabajadores en el sector de seguridad privada, por ello el presente trabajo es necesario para investigar y realizar un análisis de las diferentes jornadas de trabajo que se llevan a cabo dentro de las empresas de seguridad privada en Guatemala y un análisis de lo que establece la legislación laboral.

La hipótesis planteada para ésta investigación, ha sido que los trabajadores del sector de seguridad privada en Guatemala, trabajan más allá de doce horas diarias y de cuarenta y ocho horas semanales, excediendo evidentemente lo que establece la legislación guatemalteca.

El objetivo de la investigación es determinar si a los trabajadores del sector de seguridad privada en el país, se les respeta o no la jornada laboral tanto diaria como semanal, establecida en el Código de Trabajo.

El desarrollo de la investigación está dividido en cuatro capítulos, el primer capítulo consiste en analizar los aspectos históricos de la jornada de trabajo, las jornadas de trabajo según la legislación guatemalteca y aquellas que se llevan a cabo en otros países. El segundo capítulo describe los derechos mínimos irrenunciables en el



derecho del trabajo, los principios que norman al derecho de trabajo de conformidad con la doctrina y con el propio Código de Trabajo guatemalteco. Se realiza un breve estudio de cómo se originan las empresas de seguridad privada y el análisis jurídico de las jornadas de trabajo en el ámbito de las empresas de seguridad privada de conformidad con la legislación laboral guatemalteca, todo ello en el capítulo tres. El capítulo cuatro refleja una propuesta de Reglamento para regular las diferentes situaciones que se pueden dar a consecuencia de las relaciones laborales que surgen entre las empresas de seguridad privada y sus trabajadores, por medio de un Acuerdo Gubernativo a emitirse por la Presidencia de la República.

Parte de esta investigación está apoyada en el método analítico, para establecer los derechos que asisten a los trabajadores del sector de seguridad privada; la síntesis para estudiar el contenido de inaplicabilidad de los derechos laborales de éstos trabajadores; el método inductivo, para poder examinar las normas jurídicas, y con el método deductivo, se definirán los efectos que se producen por la inadecuada aplicación de los derechos laborales protectorios de los trabajadores del sector de seguridad privada en Guatemala. Además se ha utilizado la aplicación de técnicas bibliográficas, de entrevista y jurídicas.

Este tema es de mucha importancia, porque se pretende analizar histórica y teóricamente el problema de la jornada laboral de ocho horas diarias y contribuir de alguna manera a la crítica de la teoría del fin del trabajo en pro a los trabajadores, específicamente a los trabajadores en el ramo de seguridad privada.



CAPÍTULO I

1. Jornada de trabajo.

1.1 Aspectos históricos:

La cuestión de la regulación de la jornada de trabajo es tan antigua como la propia Organización Internacional del Trabajo (OIT). Históricamente, se trata de una de sus inquietudes sociales más añejas. La reducción del tiempo de trabajo y, más en concreto, la jornada de ocho horas, constituye una demanda fundamental del movimiento obrero desde mediados del siglo XIX. En el mismísimo primer Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptado en 1919, se limitan las horas de trabajo en la industria a 8 horas diarias y a 48 horas semanales, con ciertas excepciones claramente definidas.¹ En otro Convenio de la OIT (número 30), adoptado en 1930, se establecen normas similares para los sectores del comercio y las oficinas.²

Posteriormente, otros Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) completaron el marco internacional de la regulación del tiempo de trabajo, garantizando a los trabajadores al menos un día de descanso por semana, y un permiso anual remunerado. En fechas más recientes, la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó un Convenio sobre el trabajo a

¹ www.cesdepu.com Convenio No. 1. Organización Internacional del Trabajo. Pág. 8.

² Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por Guatemala. Organización Internacional del Trabajo. Compilación Lic. Edgar Batres. Pág. 25.

tiempo parcial, y otro acerca del trabajo nocturno. Con el primero de ellos se pretende promover un trabajo a tiempo parcial productivo y libremente elegido, garantizando la protección de los trabajadores que desarrollan este tipo de actividad frente a la discriminación, particularmente en lo que respecta a las condiciones de empleo y a la seguridad social. El segundo instrumento se diseñó para proteger la salud de los trabajadores en turnos de noche, facilitar su ejercicio de responsabilidades familiares y sociales, así como también garantizar sus posibilidades de desarrollo profesional.³

En el caso de Guatemala, su historia, ha sido una constante explotación y, por el contrario, una determinación del pueblo a cambiar las circunstancias. No está de más recordar que Guatemala fue conquistada por el español Pedro de Alvarado durante la primera parte del siglo XVI, y fue hasta el 15 de septiembre de 1821 cuando Guatemala logró su independencia de España.

Desde la independencia de Guatemala, su pueblo ha continuado luchando por su derecho a participar en la política de su país. Los primeros sindicatos fueron formados por artesanos y trabajadores del ferrocarril, trabajadores de fincas de bananos y de los puertos durante la década de 1920, y el Departamento Nacional de Labor fue creado en el año 1925 pero con limitaciones para los trabajadores en huelga.⁴

³ Recomendación sobre el trabajo nocturno. R178. Organización Internacional del Trabajo. Pág. 4.

⁴ López Larrave, Mario. **Breve análisis del sindicalismo en Guatemala**. Pág. 11.



Los sindicatos sufrían ataques durante la presidencia del General Jorge Ubico, de 1930 a 1944. Durante esta época las palabras “unión”, “trabajador”, “huelga” y “derechos laborales” fueron prohibidas en el vocabulario cotidiano. Personas que las usaban eran consideradas como comunistas y estaban sujetos a castigos; muchas fueron a la cárcel.

La década de 1944 a 1954 se refieren a menudo como “los diez años de primavera”. En 1944 Juan José Arévalo obtuvo una victoria arrolladora con el programa “socialismo espiritual”. La nueva constitución dio el derecho a todos los adultos para votar, y los programas de Arévalo incluían programas de bienestar, la construcción de escuelas y hospitales, un programa de alfabetización, y los derechos de los trabajadores a tener representación y a hacer huelgas fueron ampliados.

La Revolución de octubre de 1944 marcó el final del régimen dictatorial de Jorge Ubico y abrió las puertas a una euforia. Se produjo una apertura democrática, quizá la primera en el devenir histórico de Guatemala, que sirvió de plataforma para la implementación de instituciones ya vigentes en otras latitudes y largamente añoradas en el país.

Todas las expectativas populares se centraron en el Código de Trabajo y en la implementación del seguro social. En mayo de 1961 se emitió el Código actual, contenido en el Decreto Número 1441 del Congreso de la República. En realidad, se trata de una superficial reforma del anterior Código de 1947, ya que fueron muy



pocos los artículos que se modificaron. Este, que es el Código vigente, a diferencia del anterior ha sufrido mayores modificaciones a su texto. Ulteriores modificaciones a las leyes laborales, por lo general, se decretan en cuerpos separados que se asimilan a la normatividad laboral, pero que no se incorporan formalmente al texto del Código. (Ejemplos: Aguinaldo; Bono incentivo; compensación económica y Bono catorce):⁵

Jacobo Arbenz, el próximo presidente popular, empezó a hacer unas reformas agrarias que fueron acciones que amenazaron directamente las corporaciones norteamericanas que dominaban el panorama político del país. Arbenz fue apoyado por campesinos, estudiantes y sindicalistas, y firmó la Ley de Reforma Agraria en julio del año 1952. Como resultado de las reformas, las tierras ociosas y recuperadas por el gobierno fueron distribuidas a más de 100,000 familias guatemaltecas y la United Fruit Company (UFCO) de los Estados Unidos de América perdió más de la mitad de su tierra.

La Agencia de Inteligencia Central (CIA) de los Estados Unidos de América, apoyó a la deposición de Arbenz y coordinó un golpe que tomó el poder en 1954. Los avances durante estos años incluyeron **una jornada laboral de ocho horas**, salarios mínimos, regulación de cómo podían trabajar los niños y las mujeres, vacaciones pagadas, el derecho a organizarse, pacto colectivo, el derecho a hacer

⁵ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 48.



huelgas, tribunales laborales, y un sistema de seguridad social. El primer código de labor fue establecido en el año 1947.⁶

En el plano mundial, la jornada laboral de ocho horas es uno de los máximos logros obtenidos a través de la demanda organizada de los trabajadores. La solidaridad internacional con los mineros de Estados Unidos masacrados en Chicago en 1886 y los eventos posteriores a la Primera Guerra Mundial, promovieron la instauración de la jornada laboral de ocho horas en diversas partes del mundo.

En México, la Declaración de Derechos Sociales en el año de 1917 resolvió apearse a esta postura, bajo la idea de que el ejercicio cotidiano del trabajo por arriba de ese límite ocasionaba efectos negativos graves a la salud de los trabajadores; medida que parece haberse sustentado en testimonios, opiniones anecdóticas o en la lógica y el sentido común imperantes en ese entonces.⁷ En razón de ello, se efectuó la revisión de algunas observaciones o experiencias que apoyan y ratifican mantener la duración de la jornada laboral tal y como se concibe hasta ahora.

Sin embargo, las actuales relaciones contractuales derivadas de la flexibilización y desregulación del trabajo, con origen en las tendencias de la economía global, configuran el reto de mantener la jornada laboral de ocho horas. Por otra parte, al menos el 20 por ciento de la fuerza laboral de Estados Unidos de América, Australia,

⁶ F. And Brandow, Karen. (Cornell University Press: New York, 1996). Pág. 17.

⁷ Constitución Mexicana. **Incorporación de derechos sociales.** Pág. 33.

Nueva Zelanda y Japón trabaja 50 horas o más a la semana, mientras que en la mayoría de los países europeos tal proporción no llega al 10 por ciento.⁸

De acuerdo con un reciente estudio de la Organización Internacional del Trabajo, existen brechas sustanciales entre las jornadas que se realizan en la práctica, y el número de horas que los trabajadores desean o necesitan trabajar.

A finales del decenio de 1990, la proporción de los que trabajaban más de 50 horas a la semana en Estados Unidos de América y Australia pasó del 15 al 20 por ciento del total de la población activa. Con un 28,1 y un 21,3 por ciento respectivamente, Japón y Nueva Zelanda contaban con la proporción más elevada de personas que trabajaban un número excesivo de horas en los países industrializados.

Por el contrario, en muchos países de la Unión Europea (UE), antes de la ampliación de 2004, el número de personas que trabajaban 50 horas o más a la semana se mantenía muy por debajo del 10 por ciento, con cifras que oscilaban del 1,4 por ciento en los Países Bajos, al 6,2 por ciento en Grecia e Irlanda. La única excepción era el Reino Unido, donde tal proporción se elevaba al 15,5 por ciento.

En el estudio se argumenta que a tales variaciones subyace el hecho de que los países con una regulación relativamente limitada del tiempo de trabajo, como

⁸ 93ª. Conferencia Internacional del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo. Pág. 22.



Estados Unidos de América, Reino Unido y Australia, tienden a registrar una incidencia de horas de trabajo suplementarias muy superior a la de otros países.⁹

La limitada extensión del alcance y aplicación de la ley laboral en los países pobres es por supuesto un fenómeno de larga data. Los documentos elaborados en el marco de este proyecto han identificado y examinado tanto aquellos factores tradicionales y persistentes como los más recientes que subyacen en la cobertura limitada y los problemas de respeto a la fiscalización de la ley laboral.

El debilitamiento del papel regulador de los Estados nacionales en el ámbito socioeconómico, los efectos de la globalización y competencia desleal, la poca fiscalización a la aplicación de las leyes laborales y la menguada capacidad de los sindicatos para la representación colectiva han sido identificados como los principales retos de la legislación laboral.

1.2. Definiciones:

El autor guatemalteco César Franco López, expresa que la jornada de trabajo: “es el tiempo efectivo durante el cual un trabajador presta sus servicios a un patrono”¹⁰.

Rolando Echeverría refiere que la jornada de trabajo, es: “El tiempo durante el cual tiene lugar el cumplimiento del servicio”.¹¹

⁹ Estudio realizado por los expertos y delegados de la OIT. 93^a. Conferencia Internacional del Trabajo. Pág. 14.

¹⁰. Franco López, César Landelino, **Derecho individual del trabajo**. Pág. 29.

¹¹. Echeverría, Rolando, **Derecho laboral**. Pág. 13.



Jornada de Trabajo es la “Duración máxima que la ley permite trabajar a una persona en las 24 horas de cada día o en el transcurso de una semana; y así se habla con frecuencia de la jornada de 40 ó 48 horas. Por regla general, la jornada es de 8 horas diarias, que a veces pueden distribuirse desigualmente en todos los días de la semana, a condición de que no excedan de 48 horas semanales. La jornada se reduce cuando el trabajo es nocturno o se realiza en lugares insalubres o peligrosos. Como también puede exceder de las 8 horas diarias si se trata de trabajos intermitentes. No faltan legislaciones que han reducido el tiempo de trabajo a 41 horas semanales; y aún existe una tendencia muy acentuada a limitar a 40 horas el trabajo semanal. (...)”¹²

Para Luis Fernández Molina, el término jornada es una derivación del francés “journal” y en términos generales hace referencia a la actividad laboral máxima, ya sea diaria o semanal. En un contexto más jurídico, por Jornada de Trabajo se debe entender el lapso, período o duración de tiempo durante el cual el trabajador debe estar dispuesto jurídicamente para que el patrono utilice su fuerza de trabajo intelectual o material, es decir que en términos legales al hablar de jornada de trabajo se está haciendo referencia a la jornada máxima de trabajo, ya que la regulación legal tiene por objeto fijar un límite al tiempo de sujeción del trabajador al patrono; más allá de ese período, el trabajador no está obligado a laborar, por lo mismo no puede fijarse como condición contractual ordinaria un horario que exceda a los límites legales.¹³

¹². Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 400

¹³. Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 193



En mi opinión 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.

Debe entenderse entonces que se denomina Jornada de Trabajo al tiempo del día durante el cual el trabajador está a disposición del patrono, ya sea éste último una persona individual o jurídica.

La jornada de trabajo se divide en tiempo de trabajo necesario y tiempo de trabajo adicional, pudiendo adoptar diversas formas (continuada o partida, a turnos, etc...) pero siempre cumpliendo que la duración no sea mayor a la establecida en la Ley o en el Convenio o Pacto Colectivo de Trabajo (siempre y cuando no contraríe lo estipulado en la Ley) aplicable y su tope de horas.

1.3. Jornadas de trabajo en diferentes países.

El análisis de la legislación comparada en materia laboral siempre ha sido importante, pero hoy en día constituye una necesidad en el mundo globalizado que vivimos.

América Latina marcha con mayor o menor dificultad hacia la integración, por lo que resulta de gran importancia el conocimiento de la legislación de los países de la



región. La experiencia enseña que aún cuando no se lo propongan los países de manera expresa, se han ido produciendo procesos de aproximación, en parte por la influencia de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) que adopta normas internacionales que ejercen gran influencia y también porque los especialistas difunden sus conocimientos en los Congresos en los que participan o a través de revistas especializadas, contactos personales, o mediante estudios comparados.

El estudio comparado de la legislación en materia de jornadas diaria o semanal, así como el de los descansos remunerados tiene importancia por el impacto que estos derechos laborales tienen sobre los costos de las empresas, por lo que su utilidad es manifiesta. Este importante adelanto social que significó la jornada semanal de 48 horas fue seguido en 1962 por la Recomendación N° 116 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que propuso una jornada semanal más reducida, la misma que de ser necesario podría ser alcanzada por etapas.¹⁴

La recomendación fue seguida por muchos países desarrollados e incluso emergentes y en América Latina se ubicaron entre las 41 horas y las 46 horas, Brasil, Chile, El Salvador, Honduras, Venezuela y Uruguay, en el sector comercio y Venezuela. Ecuador ha sido el único país que ha adoptado la jornada semanal de 40 horas.¹⁵

En el continente europeo, el camino hacia la reducción de la jornada semanal de

¹⁴. Recomendación No. 116. Organización Internacional del Trabajo. Pág. 12.

¹⁵. www.proecuador.gob.ec. Instituto de Promoción de Exportaciones e Inversiones. Pág. 5.



trabajo por la vía legal parecía unidireccional, acompañado además por la negociación colectiva que en algunos países había llevado a que disminuyera aún más la jornada semanal. Francia, incluso, seguida después por Bélgica, adoptó la jornada legal máxima de 35 horas con el objetivo de contribuir a la generación de empleos.

Por todas estas razones resultó sorprendente el cambio de 180 grados que quisieron adoptar y que se produjo en la Unión Europea (UE), específicamente en el año 2008, cuyos Ministros de Trabajo aprobaron en el mes de junio de dicho año, por mayoría calificada, el límite máximo de la jornada de trabajo, para que un trabajador pudiera laborar hasta 60 o 65 horas a la semana, si lo acordaba voluntariamente con el empleador. Lógicamente este Acuerdo estaba sujeto a la confirmación del Parlamento Europeo para que entrara en vigencia.¹⁶

En el año 2009, el Consejo de la Unión Europea (formado por los 27 gobiernos de la Unión Europea) rechazó el Acuerdo que habían tomado los Ministros de Trabajo que preveía una jornada laboral máxima que sobrepasaba las 48 horas semanales.

La jornada laboral de los empleados a tiempo completo de la Unión Europea, medida en horas realmente trabajadas, es de 40. España, con 41, se coloca en el sexto lugar de la clasificación. Sólo le superan tres países del Este recién incorporados a la Unión Europea -Letonia, República Checa y Estonia-, además de Alemania y Austria, según datos de Eurostat, la oficina estadística de Bruselas,

¹⁶. Acuerdo de Ministros de Trabajo de países de la Unión Europea. Pág. 3.



correspondientes a 2005. El socio comunitario que cierra el ranking es Francia, con 37,6 horas, cinco menos que Letonia (42,6), que lo encabeza.

Según datos de Eurostat correspondientes a 2005 y contenidos en un estudio de la Unión General de Trabajadores (UGT), doce países trabajan por encima de la media de 40 horas de la Unión Europea -sobre todo, por las extras-, mientras otros trece están por debajo. Una cosa diferente son las horas pactadas en los convenios colectivos -en torno a 39 en España, de media-, que están en ocasiones sustancialmente por debajo de esos límites.

Aunque las encuestas de las que se nutre Eurostat permiten evaluar con cierta fiabilidad la situación, hay que tener en cuenta otras circunstancias para conocer cuánto trabajan realmente los europeos. Y es que no existen muchos datos sobre cada país que permitan, de esa forma, incorporar al estudio la incidencia de las vacaciones y días festivos, que son muy diferentes entre los diversos socios comunitarios.¹⁷

El Estado donde menos días se trabaja al año es Dinamarca (unos 221), que tiene diez días festivos y 30 días laborales de vacaciones, seguido de Finlandia, con 39 días de descanso; Austria, con 38; y Grecia, con 37, según un reciente estudio de Mercer HR Consulting. La diferencia es muy importante con los 28 de Holanda y el Reino Unido -ocho festivos y 20 días de vacaciones en ambos casos- o los 29 de Irlanda.

¹⁷. <http://cpp.eurostat.ec.europa.eu>. Estadísticas 2005. Pág. 6.

En algunos países, la jornada ha aumentado en la última década; sobre todo, como consecuencia de las horas extraordinarias. Un estudio elaborado por los profesores Santos M. Ruesga y Laura Pérez Ortiz, de la Universidad Autónoma de Madrid, evidencia que entre 1995 y 2003, en la Unión Europea -15 bajó sólo de 39,9 horas semanales a 39,8 horas semanales; es decir, en seis minutos.

De los quince Estados, la jornada se redujo en ocho -Alemania, España, Francia, Irlanda, Holanda, Portugal, Reino Unido y Suecia- y subió en siete -Austria, Bélgica, Finlandia, Grecia, Italia y Luxemburgo-. La mayor caída se registró en Portugal, que bajó de 41,2 horas a 40, y la mayor subida fue la de Bélgica, que pasó de 38,3 hora a 39,2. En el caso de España, el descenso fue de 24 minutos en el periodo al pasar de 40,7 a 40,3 horas.¹⁸

1.4. Clases de jornadas según la legislación guatemalteca:

Debemos anotar que la Legislación guatemalteca de mediados del siglo pasado, en la década de los años 1940-1950-1960, reflejaron un modelo de Estado y de sociedad, regido por ciertos principios conceptuales y éticos sobre la vida social, económica y política. El primer Código de Trabajo (Decreto 330 del Congreso de la República) estaba inspirado en otros códigos de países latinoamericanos, siendo su modelo más cercano el Código de Trabajo de Costa Rica.

¹⁸. Santos M. Ruesga y Laura Pérez Ortiz. *El debate económico sobre la jornada de trabajo en la Unión Europea*. Pág. 12.



Se trató de los inicios del Estado social, solidario e interventor en los asuntos sociales (servicios sociales), económicos (empresas públicas), administrativos, laborales, y otros.

Un Estado que, en el caso de los derechos laborales, regula la relación entre el Capital y el Trabajo porque considera que existe una desigualdad en esa relación, donde la parte que tiene más poder es el sector patronal y la parte más desprotegida es el sector de los trabajadores.

La Constitución Política y el Código de Trabajo de Guatemala son un reflejo de esta concepción, aún con vacíos legales que deterioran ciertos derechos, por lo general, se cuenta con una legislación que protege los derechos laborales de los trabajadores. Es interesante observar además, cómo en los últimos 10 años el Código de Trabajo de Guatemala ha sido reformado en varias oportunidades. La tendencia de esas reformas no es hacia la flexibilización laboral, es decir, hacia la eliminación de ciertos derechos, sino más bien se orientan a ampliar los derechos y a regular de mejor manera otros ya establecidos para que puedan cumplirse.

Nuestra Constitución Política de la República y nuestro Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República y sus reformas), regulan las siguientes jornadas de trabajo:



- **Jornada ordinaria:** Es el lapso de tiempo contratado, o sea el tiempo por el cual el trabajador está dispuesto a ponerse a las órdenes del patrono a cambio del salario que por ello va a recibir. 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.

- **Jornada diurna:** Aquella que no puede exceder de 8 horas diarias ni puede exceder de 44 horas a la semana, pero para efectos exclusivos de pago del salario no puede exceder de 48 a la semana. Esta jornada se ejecuta entre las seis y dieciocho horas de un mismo día. Artículo 102 literal g de la Constitución Política de la República de Guatemala y 116 del Código de Trabajo. La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco 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. (Artículo 116 Código de Trabajo)

- **Jornada nocturna:** Esta jornada no puede exceder de 6 horas diarias ni de 36 a la semana. Esta jornada es la que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas de otro día. Art.116 Código de Trabajo.

- **Jornada mixta:** Esta es de 7 horas diarias como máximo y no puede exceder de 42 horas a la semana. Esta jornada es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno. Art. 117 Código de Trabajo.

- **Jornada continua:** La jornada puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descanso, según la naturaleza del trabajo. Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de **media hora** dentro de esa jornada, el cual se computa como tiempo de trabajo efectivo. Artículo 119 Código de Trabajo.

- **Jornada extraordinaria:** El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos mencionados 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. (Artículo 121 Código de Trabajo)

Como se puede observar en los artículos antes descritos, existe una buena base legal que regula lo que son las jornadas de trabajo en Guatemala, tan es así que existen otras normas en nuestro Código de Trabajo que complementan a esa base legal, como por ejemplo las siguientes:



I) que las jornadas ordinarias y extraordinarias 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, peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no sea posible sustituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando (Artículo 122 Código de Trabajo);

II) que 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;

III) que no están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo (Artículo 124 Código 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.



IV) que en las empresas en las que se ejecuten trabajos de naturaleza muy 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. (Artículo 128 Código de Trabajo)

Sin embargo y a pesar de todas estas regulaciones, muchas de ellas se han convertido en derecho vigente no positivo, ya que existe la regulación, pero no se aplica en la actualidad, y el claro ejemplo de ello, lo encontramos con los trabajadores en el ramo de seguridad privada, quienes según la Ley pueden trabajar hasta 12 horas diarias por ocupar puestos de vigilancia, pero en la práctica hacen turnos de 24 horas por 24 horas, o hasta de 48 horas por 48 horas, dos o tres veces por semana, y en otros casos trabajan hasta cinco días seguidos por tres de descanso, excediendo en forma más que evidente el límite de horas laborables durante un día y no digamos durante una semana.

CAPÍTULO II

2. Derechos mínimos irrenunciables y principios del derecho del trabajo guatemalteco

2.1. Derechos mínimos

Cuando hablo de los derechos mínimos en materia laboral, se dice de todos aquellos que deben de cumplirse en una relación laboral y que no son sujeto de negociación entre el patrono y el trabajador, salvo que sean en beneficio de este último; en una relación laboral debe existir siempre un salario mínimo, derecho a vacaciones remuneradas después de un año continuo de trabajo como mínimo, una jornada laboral establecida, una bonificación incentivo y otros.

El Código de Trabajo guatemalteco establece "El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica (...)" (Literal b del cuarto considerando del Código de Trabajo).

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: "Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: (...)" De lo anterior se deduce, que los derechos que confiere el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no son el límite

máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que el permitirlo las circunstancias, puede aumentarse en beneficio del trabajador. El Licenciado Ramos Donaire, citando a Alfonso García Bauer, dice: "Las garantías mínimas constituyen una pared de la cual los trabajadores no pueden retroceder, sino que señala el punto de partida hacia adelante".¹⁹

Se dice que el derecho del trabajo es un derecho mixto consuetudinario porque delega a la equidad, la costumbre y los usos locales como fuente de derecho cuando no sean opuestos a sus principios y representen un mayor beneficio para los trabajadores que el beneficio mínimo garantizado por la ley.

"Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común". (Artículo 15 del Código de Trabajo).

En el caso que nos compete, que es la jornada de trabajo, ningún trabajador puede ser obligado a trabajar más allá de la jornada de trabajo máxima establecida en la ley, sea cual fuere la naturaleza del mismo, ya sea jornada ordinaria o extraordinaria.

¹⁹. Ramos Donaire, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 8.

2.2. Principios del derecho del trabajo:

En el derecho del trabajo, al igual que en las demás ramas del derecho, existen Principios Generales y Especiales, los primeros nos dice Manuel Alonso García que son: “Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho”²⁰ .

O como también nos dice Américo Plá Rodríguez, que son “Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”²¹

En cuanto a los principios especiales del derecho del trabajo, Américo Plá Rodríguez indica: “Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones. (...) Por ser propios del Derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho (...) no tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero

²⁰. Alonso García, Manuel. **Derecho del trabajo**. Pág. 33.

²¹. Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 42.



como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.”²²

En Guatemala, encuentro los principios especiales que rigen al derecho laboral, en los Considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República), los cuales constituyen los principios rectores de esta rama de las Ciencias Jurídicas en nuestro medio, como por ejemplo el principio de la Tutelaridad, el de Irrenunciabilidad, el de Estabilidad, el de Imperatividad, el de Sencillez, el de Equidad, el Conciliatorio, entre otros.

La idea del trabajo como un derecho y un deber social del Estado, recogida por la Constitución Política de la República de Guatemala, conduce al derecho que tienen los hombres, que tanto la sociedad y concretamente su economía, creen las condiciones necesarias que garanticen a la persona humana la posibilidad de cumplir su derecho de realizar un trabajo útil para bien de ella, de su familia y de la sociedad a la que pertenece.

La norma laboral posee una significación fundamental, porque la relación de trabajo no es, ni puede ser, una enajenación de la persona, y porque no podrá tener por efecto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, sino por lo contrario, en toda relación de trabajo, la libertad debe continuar siendo el atributo esencial de la persona del trabajador.

²². *Ibíd.* Pág. 137.

Las ideas de libertad e igualdad van de la mano, pues la igualdad sin la libertad no puede existir y esta no florece donde falta aquella. La idea de igualdad posee significaciones particularmente fuertes en el derecho del trabajo, al grado de que hay momentos en los que imaginamos que al lado de los anhelos de los trabajadores hacia una existencia decorosa, existe una idea-fuerza que impulsa a los hombres a la batalla por un estatuto que los proteja, y que esta idea-fuerza continúa siendo aún, uno de los factores más poderosos para conseguir la igualdad. Por lo tanto, cada vez más se exige que no haya distinción entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.²³

El trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta. La dignidad humana consiste en los atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de ser hombre, el primero de todos es que es un ser idéntico a los demás, de tal suerte que el trabajador tiene el indiscutible derecho de que se le trate con la misma consideración que pretende el empresario se le guarde, pues no obstante que las dos personas (patrón y trabajador) guardan posiciones distintas en el proceso de la producción pero su naturaleza como seres humanos es idéntica y sus atributos también son los mismos.

Una existencia decorosa sólo puede darse si el hombre está en condiciones de satisfacer todas las necesidades materiales de él y su familia, de proveer a la educación, a la enseñanza general y a la preparación técnica y universitaria de sus

²³. Villalobos, Gabriela. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 11.

hijos y de asomarse a los planos de la cultura, en forma que tanto él como su familia puedan desarrollar sus facultades físicas y espirituales.²⁴

De lo anterior se deduce que los riesgos de la economía no pueden recaer sobre el trabajador, porque la reducción de su salario o la prolongación de la jornada abaten su existencia decorosa.

La prohibición de hacer distinciones del derecho del trabajo, consiste en el principio de la igualdad de tratamiento para los trabajadores en lo que concierne al trabajo.

La libre elección del trabajo consiste en que cada hombre es libre para escoger el trabajo que le acomode, esto es, puede seleccionar la profesión, industria, comercio o trabajo que le plazca por así corresponder a sus actitudes, gustos o aspiraciones, siempre y cuando sean lícitos.

Lo dinámico del derecho de trabajo, lo encuentro lógicamente en que no puede ser estático, que requiere acomodarse a los cambios de los órdenes económico, político y social. Está en constante progreso de integración, porque regula las relaciones asalariadas de producción, las cuales constituyen un proceso que es eminentemente activo y cambiante, y por ello el derecho del trabajo crea instituciones que se adapten a este dinamismo. Lo anterior se plasma con la existencia de instituciones tales como Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de trabajo, Comités Ad-hoc, etc.

²⁴. *Ibíd.* Pág. 2.



Estudia al individuo en su realidad social y para resolver los casos determinados, buscando la equidad en sus posiciones; es objetivo porque trata de resolver los problemas derivados de su aplicación con criterio social y sobre la base de hechos concretos y tangibles.

El derecho laboral es un derecho de la clase trabajadora. Fernández Molina, dice: "La afirmación del Derecho de Clase cabe aceptarse únicamente como una declaración de identificación o pertenencia, en la medida que este Derecho ha sido tradicionalmente protector de esta parte definida, de la relación laboral; pero pretender una aceptación dentro del marco jurídico, deviene improcedente, por cuanto ya se indicó que al Derecho no se le puede conceptuar bajo un concepto de pertenencia, ya que es un instrumento a beneficio de la comunidad y en el caso concreto del Derecho Laboral, si bien es cierto que otorga derechos a los trabajadores, también les impone obligaciones".²⁵

Al tutelar los intereses no de cualquier persona, ni siquiera de los trabajadores individualmente considerados, sino que ve a los trabajadores como una clase social, en determinadas condiciones y con determinadas desventajas con respecto a otras clases sociales, tratando de compensar estas desventajas con una protección jurídica preferente.

²⁵. Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 8.

2.2.1. Importancia

Los principios son: “los valores y postulados esenciales que guían al Derecho del Trabajo y determinan su manera de ser como instrumento para realizar la justicia laboral”.²⁶

Son también criterios orientadores de los sujetos y constituyen elementos valiosos de interpretación, facilitan la comprensión del espíritu y propósitos de la jurisdicción penal. Por sus características estos principios pueden dividirse en principios generales y principios especiales.

Los principios son los que precisamente hacen que el derecho del trabajo tenga el carácter de extraordinario, que lo distingue de cualquier otra rama del derecho en general. Por ello, atención especial merece la comprensión de todos y cada uno de estos principios, pues sin lugar a dudas puede afirmarse que constituyen la columna de dicho derecho.

2.2.2. Clases:

Se pueden clasificar en principios ideológicos y principios comunes, siendo los primeros los que se encuentran regulados en el Código de Trabajo, mientras que los segundos, los regulados en el resto del marco de la legislación. La clasificación que se empleará en la presente investigación es la siguiente: a) Principios Ideológicos,

²⁶ . Real Academia Española, **Diccionario de la lengua española**. Pág. 135.



para los cuales habrá de sujetarse a lo establecido en el Código de Trabajo; b) Principios Sustantivos, que se basarán en lo expuesto por el autor Luís Fernández Molina; y c) Principios Procesales, para los cuales será procedente desarrollarlos conforme lo establecido por el autor también guatemalteco, Licenciado César Landelino Franco López.

2.2.2.1 Principios ideológicos:

El Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República) establece en todos sus Considerandos los principios ideológicos que deben de regular e inspirar la legislación laboral en nuestro país, los cuales se identifican de la siguiente manera:

- Es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente. Por lo tanto, el derecho del trabajo está constituido con el interés de proteger a los trabajadores, la estructura legal del Código de Trabajo debe tender a brindar más que una protección, brindar una tutela por la vigencia de los derechos de cada trabajador considerado individualmente o colectivamente.
- El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse



posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva y, de manera especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Los derechos que confiere el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador. Lo que si no puede hacerse es disminuir esos derechos, por esa razón se les denominan garantías mínimas. Considerándose que el derecho del trabajo existe con el interés de proteger los derechos del trabajador, éste debe velar por que los sujetos en mención tengan debidamente garantizado que se retribuirá proporcional y justamente su trabajo, así como que contará con todas las medidas adecuadas para que los servicios sean prestados en forma digna.

- El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo. Lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes; y segundo, porque su tendencia es la de resolver diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles. Como el mismo texto explica, el derecho del trabajo considera al trabajador desde el punto de vista de su realidad y desde el punto de vista de su objetividad. Es un ente que pertenece a una clase social y a un sector de la



población, por lo que cualquier ley del trabajo debe considerar tal condición, lo cual significa considerar su realidad. Además de que debe ser objetivo, puesto que no por el hecho de ser sujeto principal en la relación que se regula, debe sobre dimensionarse.

- El derecho de trabajo es una rama del derecho público, porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. En la división del derecho en general, el derecho del trabajo se clasifica en la rama del derecho público, esto en concordancia con la posición que guarda el Estado frente a los sujetos de tal materia, es decir, que guarda una posición jerárquicamente por encima del patrono y del trabajador.
- El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectividad de la libertad de contratación. Debido a que establece un equilibrio entre las desigualdades del trabajador con respecto al patrono, en materia económica, el derecho del trabajo debe compensar tal situación brindando una protección preferente al trabajador.

- El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, porque su función básica debe ser la de regular la relación patrono-trabajador, limitándoles la autonomía de la voluntad, autonomía que es muy habitual en el derecho común.

2.2.2.2 Principios sustantivos:

En cuanto a los principios sustantivos, tal como se mencionara, se hará referencia a lo señalado por el autor Luís Fernández Molina, quien indica que para él los principios más importantes son:

- **Principio de tutelaridad:**

Constituye como señala el autor en mención: “la razón de ser el derecho laboral”²⁷

La tutelaridad, según la Constitución Política de la República de Guatemala, son las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo, las cuales resultan conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atienden 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. Luís Fernández Molina, expresa que, “El grado

²⁷. Fernández Molina, Luís, **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 4.

de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aún frente o en contra del mismo trabajador”.²⁸

“En contexto general de las normas laborales vigentes, empezando por el Código de Trabajo, se manifiesta este proteccionismo laboral. Sería prolijo y repetitivo analizar todas y cada una de sus instituciones mismas, que absorben y reflejan ese proteccionismo (salario mínimo, jornadas máximas, asuetos, vacaciones remuneradas, protección a la maternidad, estatuto especial de menores, aguinaldo, indemnizaciones, etc). En todas y cada una de estas instituciones está implícita la tutelaridad”.²⁹ Lo anterior significa que efectivamente cada norma laboral contiene implícita la protección preferente al trabajador. Ciertamente, el trabajador, según las normas jurídicas es quien goza del salario mínimo y no el patrono de un servicio mínimo por ejemplo. En otras palabras es el trabajador el objeto central de la normativa del derecho laboral.

- Principio evolutivo:

“Se encuentra en constante movimiento. Toda rama jurídica debe mantenerse viva, esto es, saber adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del quehacer humano.”³⁰, y debe ser así porque las circunstancias no siempre son iguales.

²⁸. *Ibid.* Pág. 11.

²⁹. *Ibid.* Pág. 12.

³⁰. *Ibid.* Pág. 17.



- **Principio de obligatoriedad:**

Los derechos consignados son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomenta y protege la negociación colectiva.

Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores. “La imperatividad de las normas laborales se debe entender aún frente o en contra del mismo trabajador”.³¹

- **Principio de realismo:**

En el derecho laboral el Estado, aparece como el órgano del querer unitario y de la fuerza organizada, para hacer valer la norma jurídica contra los deseos individuales anarquistas y las voluntades particulares contrarias a los fines sociales. La tutela del derecho es ejercida por el Estado en forma preventiva, cuando pretende impedir la

³¹. *Ibíd.* Pág. 19.



violación de la norma jurídica y en forma represiva, dirigida a constreñir (si todavía es posible) a la ejecución de la norma o a sufrir las consecuencias de la violación. El juez, constatando la infracción, restablece coactivamente el orden alterado en representación de la Sociedad. Esta es la relación entre derecho y Estado en el momento de la actuación de la norma. Lo que significa que el interés general prevalece sobre el individual, toda vez que, el derecho del trabajo protege al trabajador, quien numéricamente es más que el patrono. El sector del trabajador es cuantitativamente superior al del patrono, aunque económicamente es inferior.

- **Principio de sencillez:**

Este principio establece la obligación del patrono de proporcionar los medios materiales que permitan al trabajador un mejor desempeño y rendimiento en su labor, tales como: herramientas, vestuario especial, maquinaria, accesorios, materia prima, etc., y además, en el campo o en circunstancias especiales, vivienda digna y decorosa.

- **Principio conciliatorio:**

Este principio se evidencia cuando patronos y trabajadores someten la solución de sus conflictos de intereses a terceras personas mediante resoluciones de carácter obligatorio para ambas partes, como las juntas de conciliación y los Tribunales de



Arbitraje, con el propósito de obtener equilibrio, justicia social y armonía en sus relaciones recíprocas.

Quiere decir este principio que, el derecho laboral siempre debe tender a proponer formas de solución de avenimiento común entre las partes o sujetos del mismo derecho, por ello se puede señalar que hasta el proceso litigioso o controvertido entre los sujetos del derecho del trabajo establece una oportunidad de conciliación en beneficio no sólo de las partes sino de los principios generales del derecho en general, los cuales deben mantener sana convivencia entre los sujetos.

- Principio de aplicación decreciente:

El objetivo de este principio es el de resaltar el hecho que la protección nació para amparar al débil y por ello debe encausar a proteger al más débil, y en ese sentido la aplicación de este beneficio debe aplicarse en progresión decreciente en función de la mayor remuneración percibida por el trabajador, siendo de esta forma absurdo aplicar en el mismo grado de intensidad a un trabajador que apenas gana el salario mínimo, en contraposición a una persona que no necesita el mismo grado de protección como un gerente, director, etcétera.



- **Principio del rendimiento o de la buena fe:**

Para las corrientes modernas éste principio se expresa también a través del principio llamado del Rendimiento que es como una modalidad contenida dentro del principio de la buena fe. Básicamente se refiere al hecho de que tanto trabajador y patrono cumplan moralmente mas que jurídicamente con el contrato de trabajo que han celebrado y por ende rindan al máximo en su relación laboral.

2.2.2.3 Principios procesales

El Licenciado César Landelino Franco López señala que los principios procesales son los siguientes:

Principio Tutelar

Principio de concentración

Principio de oralidad

Principio del impulso procesal de oficio

Principio de antiformalidad

Principio de inmediación procesal

Principio de sencillez

Principio de economía procesal

Principio de celeridad

Principio de igualdad



Principio de iniciativa a cargo de las partes

Principio de preclusión

Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba³²

Para el autor citado, los principios antes enumerados, se definen así:

- Principio tutelar:

La tutelaridad, es un principio no solamente aplicado al derecho sustantivo de Trabajo sino también aplicado al derecho procesal del trabajo, pues la desigualdad que se da dentro de la relación de trabajo, se presenta también en la relación dentro del proceso, en donde evidentemente el trabajador no tiene las mismas posibilidades económicas que sí tiene el empleador de enfrentar un proceso largo que pueda convertirse en oneroso y sobre todo en desgastante para una economía que como la del trabajador se encuentra menguada. Por ello la finalidad de este principio es equilibrar el principio de igualdad que dentro de la relación procesal de trabajo se encuentra debilitado, por la desigualdad natural que existe entre los sujetos procesales.

³². Franco López, César Landelino, **Manual de derecho procesal del trabajo**. Pág. 46.



- **Principio de concentración:**

Este principio puede apreciarse en el contenido de los Artículos 335, 337 y 338 del Código de Trabajo y su finalidad es buscar que se diligencie la mayoría o totalidad de actos procesales de que se compone el juicio, en una sola audiencia, o en el menor número de audiencias posibles, es decir, que este principio determina que el juicio deba diligenciarse en audiencias sucesivas, con el objeto de que el juicio concluya rápidamente.

- **Principio de oralidad:**

El Artículo 321 del Código de Trabajo establece que la actuación de las partes dentro de todos los juicios de trabajo y previsión social debe ser en forma oral, esto implica que el principio se explique señalando que todos los actos del proceso, partiendo desde la misma demanda puedan diligenciarse en forma oral, de tal cuenta que actos procesales como el interrogatorio dirigido a los testigos, la confesión judicial y la misma sentencia, podrían dictarse en forma oral, porque es este principio el que rige la actuación de los sujetos procesales en esa forma.

- **Principio del impulso procesal de oficio:**

Es aquel por virtud del cual se establece que salvo los actos de iniciación procesal por los cuales las partes se introducen al trámite del juicio (demanda y contestación



de demanda) todos y cada uno de los demás actos procesales que conforman el trámite del proceso deben ser impulsados de oficio por el juez de trabajo y previsión social que conoce del trámite. La trascendencia del impulso procesal de oficio, es tal, que se extiende hasta la ejecución de la sentencia la que también una vez firme y ejecutoriada debe ser impulsada de oficio por el juez de trabajo y previsión social hasta su conclusión.

- Principio de antiformalidad:

Por virtud del principio de antiformalidad se exige a las partes dentro del trámite del proceso del cumplimiento de cierto y determinados requisitos, que en otras ramas del derecho procesal serían imposibles de eludir, es decir, que es este principio el que se permite que el acceso de las partes al trámite del proceso sea sin mayores formalismos, de tal cuenta que requisitos como el citar el fundamento de derecho, el utilizar determinada clase de papel para litigar y el auxilio profesional (salvo la asesoría obligatoria en materia de arbitraje), no son exigidos dentro del derecho procesal del trabajo, lo cual indudablemente facilita el acceso de las partes al trámite del juicio.

- Principio de inmediación procesal:

Este principio consiste en la obligación que la ley de trabajo impone al juez de trabajo y previsión social, para permanecer en todas y cada una de las diligencias

que dentro de las audiencias se lleven a cabo en el trámite del juicio. Lo anterior significa que la inmediación procesal no se limita únicamente a que el juez de trabajo esté en contacto con las partes al momento de la recepción de la prueba, sino que ese contacto se extienda a todos los actos procesales del juicio en donde por ley el juez debe controlar la intervención la actuación de las partes, como verdadero instructor del trámite del juicio, pues es dentro de las audiencias por el carácter concentrado de este, en donde las partes formulan sus respectivas alegaciones y donde el juez debe ir conociéndolas y revolviéndolas, además de notificar dentro de las mismas audiencias, lo resuelto a las partes.

- **Principio de sencillez:**

Este principio es uno de los que más afinidad guarda con la antiformalidad y concentración, pues radica en la facilidad que se da a las partes de acceder al trámite del proceso sin la exigencia de mayores requisitos y formalidades, por eso puede decirse que la sencillez depende de cuán formalista sea el proceso, pues si el proceso es antiformal, obligadamente será también sencillo.

- **Principio de economía procesal:**

Es el que tiene por objeto buscar la baratura del proceso, es decir que por este principio se busca que el trámite del juicio no resulte oneroso. Es importante señalar que la eficacia de este principio depende mucho de la antiformalidad y de la



sencillez, pues cuando más antiformal y sencillo es el proceso, más económico puede ser.

- **Principio de celeridad:**

Este principio puede decirse que es el resultado de la eficacia de los principios de concentración, oralidad, antiformalidad e impulso procesal de oficio, pues es el que busca que el trámite del proceso se dilencie en forma rápida y sin mayores dilaciones. Derivado de esto, es que puede afirmarse que para que exista celeridad procesal debe entenderse en una apreciación integral la aplicación de todos los principios anteriormente relacionados, prueba de este principio es la libre disposición en que se deja al juez, en relación a los plazos que deben mediar entre la celebración de un acto procesal y otro, pues es de su criterio de donde depende la fijación de las audiencias en las que tendrá que irse desarrollando el proceso, lo cual permite advertir que el proceso debe ser rápido.

- **Principio de igualdad:**

Este principio consiste en que dentro del trámite del proceso las partes deben tener iguales derechos, las mismas oportunidades para ejercitarlos, para hacer valer sus defensas y en general un trato igual a lo largo de todo el proceso.

- **Principio de iniciativa a cargo de las partes:**

De conformidad con este principio, la instauración del juicio compete a las partes y a nadie más que ellas, pues acá no existe el acto de iniciación procesal, denominado conocimiento de oficio. En el ámbito del derecho procesal del trabajo, el juez solo tiene la facultad relacionada a impulsar de oficio el trámite del proceso, de tal cuenta que el principio de iniciativa de las partes se limita únicamente a los actos de introducción procesal, por ser los únicos que se rigen por aquel principio.

- **Principio de preclusión:**

Este principio se explica por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, haciéndose imposible el regreso a etapas y momentos procesales ya consumados.

- **Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba:**

Este principio radica en la existencia especialmente dentro del trámite del juicio ordinario, del sistema de apreciación y valoración de la prueba denominado apreciación de la prueba en conciencia, que es el que permite al juez de trabajo y previsión social, valorar y apreciar la prueba aportada al juicio en conciencia, es decir en base a principio de justicia y equidad que le permiten llegar al fondo en la búsqueda de la verdad, por ello al apreciarse la prueba en conciencia existe



entonces una flexibilidad en la apreciación de la prueba que sólo se permite dentro del derecho procesal del trabajo y que además no tiene ninguna similitud con alguno de los otros sistemas de valoración y apreciación de la prueba que existen en las otras ramas del derecho procesal.

Como se puede observar, hay un denominador común muy importante en todas las clases de principios antes mencionadas, es decir un factor común entre los principios ideológicos, sustantivos y procesales, y es la tutelaridad.

No cabe duda que la tutelaridad es el principio más importante dentro de todos los ámbitos del derecho del trabajo, ya que su objetivo principal es la de proteger al trabajador ante las desigualdades que sufre por el poder económico que tiene el patrono en cualquier circunstancia de la relación laboral, tutelaridad que se refleja desde el mismo momento de pactar un salario (el cual no puede ser menor al salario mínimo que se encuentre vigente), una jornada de trabajo (que no puede ser mayor a la establecida en la Ley), hasta la facilidad de acudir ante una inspección de trabajo y reclamar que le demuestren la justa causa de su despido o bien reclamar las prestaciones laborales que le hayan dejado de pagar, sin costo alguno para el trabajador.

CAPÍTULO III

3. Las empresas de seguridad privada en Guatemala y un análisis de las jornadas de trabajo que en dichas empresas se desarrollan:

3.1. Definición:

Para realizar una definición de las empresas de seguridad privada, es necesario definir la seguridad, seguridad nacional, seguridad pública o seguridad interior y la seguridad ciudadana.

Daniel de la Colina define seguridad de la siguiente manera: “Seguridad significa, en su modo más genérico, ausencia de temor, ausencia de duda. La seguridad abarca aspectos que van desde la seguridad de alimentarse, trabajar y estar sano hasta la protección de los desastres naturales, la guerra y otras formas de violencia.”³³

El citado autor se refiere a la seguridad indicando, ausencia de temor o ausencia de duda e indica que la seguridad se puede encontrar en el trabajo y en la protección de desastres naturales.

Ana Yanci Espinoza y Nidia Zúñiga definen a la Seguridad nacional de la siguiente manera: “La seguridad está vinculada a la voluntad del conglomerado social de

³³. De La Colina, Daniel **Una aproximación al concepto de seguridad**. Pág. 37.

preservar a la nación de cualquier tipo de agresión, procurando la continuidad de las instituciones políticas dentro del ordenamiento jurídico dado.”³⁴

De la definición antes expuesta, se puede establecer que la seguridad está vinculada a la voluntad de la sociedad y que existiendo instituciones públicas se garantiza su protección por parte del Estado.

Ana Yanci Espinoza y Nidia Zúñiga definen seguridad pública o seguridad interior: “Los conceptos de seguridad pública o seguridad interior los consideramos sinónimos. Implican que la sociedad pueda desarrollarse libre de temor o riesgo, es decir, asegurar los derechos y libertades de los habitantes y el funcionamiento de las instituciones establecidas frente a conflictos de orden interno, dentro del ordenamiento jurídico. Puede decirse, que seguridad pública es estar libre de todo daño, peligro o riesgo, que pudiera lesionar o perjudicar la vida, la integridad física o moral de las personas o su patrimonio, en forma individual o colectiva.”³⁵

Las autoras antes citadas, establecen que seguridad pública o seguridad interior se refiere a la misma cosa, sin embargo, lo que se debe determinar son los derechos y libertades de los habitantes, dentro de un ordenamiento jurídico establecido.

Guillermo Holzmann, al definir a la seguridad ciudadana establece: “Es un nivel de interacción entre el ciudadano y el Estado, para obtener un bien deseable como es la

³⁴. Espinoza, Ana Yanci, Zúñiga, Nicya. **La seguridad privada en Centroamérica**. Pág. 92

³⁵. **Ob. Cit.** Pág. 92.

seguridad. Dicha interacción exige, el establecimiento de espacios de participación que permitan el desarrollo de actitudes proclives al resguardo que todo grupo social requiere. Esta participación, además de la prevención de delitos, debe incluir varios grados de cooperación para mejorar el bienestar de la comunidad, como por ejemplo, proveer mayor iluminación en las calles, disminuir la drogadicción, implementación de medidas de salubridad, entre otros.”³⁶

El citado autor, establece que entre el Estado y los habitantes existe un nivel de interrelación y ésta exige el resguardo de todo el grupo social, tal el caso para la prevención del delito, y así asegurar el bienestar de la comunidad.

“La seguridad privada se nutre de la pobreza e impunidad laboral, pero también de la alta desesperación ciudadana”, dice Otto Argueta.³⁷ El sector privado de la seguridad retroalimenta la debilidad de las instituciones públicas y al mismo tiempo se nutre de dicha situación. De ahí que privatizar la seguridad es una falacia ya que es un servicio privado destinado a generar únicamente percepción de protección, pero no condiciones de seguridad que es la tarea del Estado.

Una privatización formal es inviable, lo preocupante es la privatización informal de la función de seguridad del Estado. Las empresas de seguridad privada necesitan de una Policía Nacional Civil (PNC) débil, pobre, limitada, mal pagada y por supuesto

³⁶. Holzmann Guillermo, **La seguridad en la sociedad moderna**. Pág. 85.

³⁷. Argueta, Otto. **Seguridad privada en Guatemala**. Pág. 19.

corrupta ya que, en términos empresariales, se mantiene así anulada la “potencial competencia”.³⁸

Por lo anterior, se puede definir a la Empresa de Seguridad Privada como la organización formada por personas particulares que presta servicios de protección a bienes y/o personas concretas, ya sea en condominios, oficinas, transportes, etcétera; es decir, su ámbito de protección no es general, sino siempre será algún bien o persona en concreto.

3.2 Historia y origen de las empresas de seguridad privada en Guatemala

Las empresas dedicadas a ofrecer seguridad privada, hicieron su aparición en los años setenta, surgen como resultado de la necesidad y de la oportunidad de prestar servicios que el Estado no es capaz de brindar para garantizar la seguridad ciudadana.

Las limitaciones de cobertura, equipo, combustibles, radiocomunicación y la desventajosa relación promedio de agente de la policía nacional civil por número de habitantes, sin duda, han contribuido al surgimiento y crecimiento de las empresas privadas de seguridad.

Al mismo tiempo, los empresarios se han visto en la necesidad de contratar agentes privados ante la ola de delincuencia común y el narcotráfico, lo que ha contribuido al

³⁸. Sandoval, Marta. **Las empresas de seguridad privada alimentan la debilidad de las instituciones públicas.** Pág. 37.

aumento de más empresas privadas de seguridad, así como a la especialización de los servicios que brindan.

Según manifiesta Ana Nancy Espinoza y Nicya Zuñiga: “Para 1996, 28 empresas de seguridad estaban agrupadas en la Gremial de Compañías de Seguridad, con un total de efectivos privados de 9.500 agentes. En el año 2001, existían registradas 81 empresas, con 25 mil efectivos, 53 en trámite y 20 empresas fantasmas.”³⁹

Para el mes de septiembre de 2012, eran 141 empresas las que se encontraban legalmente registradas ante el Ministerio de Gobernación, según publicación del propio Ministerio, no teniendo dato alguno de cuántas empresas no registradas operan en Guatemala y cuántas empresas se encuentran en el proceso de inscripción.⁴⁰

Conforme el Manual Del Vigilante De Seguridad Privada las causas de éste auge se puede concretar a los puntos siguientes:

1) La poca presencia gubernamental en algunos sectores: la escasa capacidad estatal de brindar seguridad a la población, obliga a los ciudadanos a buscar la satisfacción de sus necesidades por medio de otros recursos, tanto en lo educativo, social, económico como en lo que se refiere a seguridad.

³⁹. Ob. Cit. Pág. 95.

⁴⁰. www.mingob.gob.gt Gestiones y Servicios. Pág. 7.

2) Migración interna y externa: se ha identificado que de los 100.000 individuos que inmigran anualmente a la capital, el 25% cae en la delincuencia.

3) Debilidad institucional: las fuerzas de seguridad civil no están en la capacidad de enfrentar la delincuencia. Según las estadísticas de la Policía Nacional Civil, existe una relación pro-medio de un agente por cada 575 habitantes del país. Además, el Ministerio Público tiene problemas de corrupción y poca efectividad, no se cuenta con instancia de inteligencia civil que apoye la seguridad; las instituciones que conforman el sector no cuentan con el presupuesto, ni con una coordinación adecuada.

4) Crimen organizado y delincuencia común: el aumento de los casos de narcotráfico, contrabando, robo de vehículos, secuestros, asaltos a comercios y bancos, hacen más vulnerable a la población. Luego de la firma de los Acuerdos de Paz en Guatemala, quedaron presentes dos formas claras de violencia social como lo son la violencia común, que surge de las malas condiciones socioeconómicas; y el crimen organizado, que no distingue sectores sociales.

3.3. Regulación legal de las empresas de seguridad privada

En Guatemala, de hecho, la primera regulación legal de estas entidades de carácter privado que prestaban servicios de custodio o de vigilancia a bienes y/o personas fue por medio del Decreto 73-70 del Congreso de la República (Ley de Policías



Particulares) que entró en vigencia el 19 de noviembre de 1970, actualmente se encuentra derogado, ya que hasta esa fecha únicamente se encontraban reguladas por medio de las mismas autorizaciones gubernamentales que les daban el visto bueno para su funcionamiento. De acuerdo a dicha Ley, estas entidades de carácter privado eran denominadas como Policías Particulares y la relación entre patronos y trabajadores de dichas empresas estaba supeditada al Código de Trabajo.

Posteriormente, fue hasta en el año de 1997, por medio del Decreto 11-97 del Congreso de la República (Ley de la Policía Nacional Civil), que entró en vigencia el 5 de marzo de 1997, que estableció que las empresas de seguridad privadas en ningún caso se podían denominar “policías”, y que dichas entidades sólo podían organizarse y funcionar previa autorización del Ministerio de Gobernación, mediante Acuerdo Ministerial.

De conformidad con esta ley, las empresas de seguridad privada tenían 8 meses contados a partir de la vigencia de la misma, para que adecuaran su denominación y para que adecuaran su funcionamiento y actuación de acuerdo a las normas establecidas en la Ley de la Policía Nacional Civil, ya que de lo contrario podían quedar disueltas y no podían volver a funcionar con la misma denominación.

En la actualidad se encuentra vigente el Decreto 52-2010 del Congreso de la República, Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada, la cual entró en vigencia el 22 de marzo de 2011.



En dicha Ley se regulan todos los requisitos para poder operar como persona individual o jurídica en la prestación de servicios de seguridad privada, sin embargo escasamente regulan lo relacionado a la relación laboral que surge en dichas empresas, específicamente el Artículo 17 de dicha Ley establece lo siguiente: **“Artículo 17.-** Contratación de personal de seguridad privada. Las empresas prestadoras de servicios de seguridad, deberán contratar a su personal con relación de dependencia, debiendo otorgar todas las prestaciones laborales que garantizan la Constitución Política de la República y las leyes laborales respectivas.”.

Como nos podemos dar cuenta, no existe en dicha normativa, un apartado especial que regule las condiciones de trabajo como jornadas de trabajo, salarios, horas extras, etcétera, que día a día surgen a consecuencia de la prestación de los servicios de seguridad privada en las empresas, por lo que quedan sujetas al Código de Trabajo y leyes conexas.

3.4. Análisis de las jornadas de trabajo en las empresas de seguridad privada:

En Guatemala existen muchas empresas de seguridad privada, que obligan a los trabajadores a ejecutar jornadas de trabajo fuera de los parámetros establecidos en las leyes laborales. Estas empresas hacen una interpretación favorable del Artículo 124 del Código de Trabajo, que establece que no están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo los que ocupen puestos de vigilancia, siempre que no excedan de 12 horas diarias, salvo casos de excepción calificados.



Analizaremos las jornadas de trabajo de tres empresas de seguridad. Por ejemplo en la empresa denominada “G.M., Sociedad Anónima” (denominación abreviada), de acuerdo al contrato de trabajo que utilizan para contratar personal, en la cláusula Segunda del mismo, se establece que la jornada de trabajo será de 72 horas a la semana por turnos, evidenciando a todas luces que sobrepasa la jornada de trabajo semanal permitida por el Código de Trabajo.

Si bien es cierto que el mismo contrato de trabajo establece que las horas extras se pagarán de conformidad con lo que establece el Código de Trabajo, en la práctica las horas extras las empiezan a contabilizar después de las setenta y dos horas, lo cual es una ilegalidad de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala y con las leyes laborales.

Otro claro ejemplo, es el que se lleva a cabo en la empresa denominada “M. C., Sociedad Anónima” (denominación abreviada), que de acuerdo a lo que me comenta un exgerente de dicha empresa, los agentes de seguridad laboran por medio de turnos de 48 horas continuas, realizando por lo menos 2 turnos por semana, con lo cual se deduce que al hacer 2 turnos, están laborando 96 horas a la semana con un sueldo ordinario fijo y sin remuneración alguna de horas extras.

En la empresa denominada S. S. S. y S. de S. (denominación abreviada), al igual que en la primera empresa mencionada anteriormente, los agentes de seguridad realizan turnos de 24 horas continuas por lo menos 3 veces por semana, laborando



no menos de 72 horas laborables durante ese período de tiempo, siempre por un salario ordinario fijo y sin que se les paguen horas extras algunas.

Al realizar el análisis de las jornadas de trabajo de las empresas de seguridad privada, se hace necesario realizar una comparación con las leyes del país que norman el trabajo, específicamente con la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala).

- De acuerdo a la Constitución Política de la República: establece en el Artículo 102 literal g) que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho horas a la semana, y que la jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana, así como que todo trabajo realizado fuera de de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal.
- En el caso de las jornadas de trabajo realizadas en las empresas de seguridad privada, deberían ajustarse a la Constitución, ya que violan totalmente con lo dispuesto por la Constitución Política de la República de Guatemala, no solo por exceder las horas laborables a la semana (porque dichas jornadas deben entenderse como jornadas nocturnas) sino también



por el no pago de horas extras de todas las horas que exceden dichas jornadas.

- De acuerdo al Código de Trabajo: establece en el Artículo 116 que 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 y que 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.
- El Artículo 117 estipula que se debe entender por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno, cuyo período está comprendido entre las dieciocho horas de un día y la seis horas del día siguiente. El Artículo 122 menciona que las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias.
- Algo que regula el Código de Trabajo y es muy interesante para la presente investigación, es lo que se menciona en el Artículo 124 el cual dice que no están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo, entre otros, los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia, pero aclara que estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados establecidos en el respectivo reglamento (suponemos que habla del reglamento de trabajo que debe de tener la empresa debidamente aprobado por la Inspección General de

Trabajo), correspondiendo pagar horas extras todas aquellas horas que excedan de las doce horas diarias.

- Como podemos observar, la jornada de trabajo llevada a cabo en las empresas mencionadas, viola lo preceptuado en nuestro Código de Trabajo, con relación al exceso de horas continuas trabajadas y el no pago de horas extras. Alguien pudiera decir que en el caso de la empresa G. M., S.A. (denominación abreviada) que establece que su jornada de trabajo será de 72 horas a la semana, pues no viola lo establecido en el código de trabajo porque 12 horas diarias por 6 días dan un total de 72 horas semanales, cumpliendo así al límite lo regulado con lo de 12 horas diarias; sin embargo no es así, ya que los agentes de esta empresa no laboran 6 días a la semana, sino que laboran en turnos de 24 por 24 o bien 48 por 48 horas continuas de trabajo, violando a todas las luces el máximo de 12 horas continuas diarias que establece el Código, y sin que se les retribuyan las horas extras respectivas.

Indiscutiblemente, existen derechos que son vulnerados en el transcurrir de cada jornada de trabajo que se lleva a cabo en las empresas de seguridad privada, derechos que son irrenunciables para el trabajador. Cabe mencionar que por las extenuantes jornadas de trabajo, los trabajadores pueden experimentar dificultades para trabajar un número exagerado de horas para ganarse la vida, con condiciones de empleo deficientes, sin prestaciones sanitarias, y en condiciones a veces inhumanas.

De acuerdo con François Eyraud, director del Programa sobre Condiciones de Trabajo y Empleo de la Organización Internacional del Trabajo, "encontrar el equilibrio entre los requisitos empresariales y las necesidades de los trabajadores exigirá la formulación de políticas de tiempo de trabajo en las que se tengan en cuenta cinco elementos: la promoción de la salud y la seguridad, el apoyo a los trabajadores en el cumplimiento de sus responsabilidades familiares, el fomento de la igualdad de género, el impulso de la productividad y la facilitación de la elección y la influencia del trabajador en su jornada laboral".⁴¹

Las formas nuevas y menos normalizadas de organización del tiempo de trabajo pueden ejercer efectos negativos en la salud y la seguridad y en el equilibrio entre vida laboral y familiar. Sin embargo, también generan oportunidades para elevar la productividad y atender mejor las necesidades y preferencias de los trabajadores en cuanto a la reducción del número de horas de trabajo o la disposición de jornadas laborales más convenientes.

La presión ejercida por el incremento de la competencia y los fenómenos asociados a esta tendencia, como la privatización, la subcontratación, la externalización y el uso del trabajo a domicilio, los contratos temporales y otras formas atípicas de empleo plantean nuevos retos a todos los países.

⁴¹. Desarrollo de Sistemas de Inspección del trabajo modernos y eficaces. Organización Internacional del Trabajo. Pág. 14.



Aunque los datos disponibles no son concluyentes, se considera con preocupación la posibilidad de que estos cambios hayan dado lugar a un aumento de la intensidad del trabajo, lo que a su vez provoca un incremento del estrés y la extensión de otros riesgos psicosociales que representan una causa fundamental de accidentes, lesiones con resultado de muerte, enfermedades y absentismo laboral en países tanto industrializados, como en desarrollo.

La problemática principal de estos trabajadores, en cuanto a su jornada de trabajo estriba en que algunas empresas de seguridad privada optan por dejar a sus trabajadores en los puestos de vigilancia por turnos de veinticuatro o cuarenta y ocho horas; descansando el grupo que trabajó, las siguientes veinticuatro o cuarenta y ocho horas.

No obstante, en la misma semana, el grupo regresa hacer un segundo o tercer turno de veinticuatro o cuarenta y ocho horas igual, lo que evidencia que excede del máximo de tiempo regulado en el Código de Trabajo para el tiempo de trabajo útil a la semana, no digamos el tiempo de trabajo útil por día. 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 unas normas especiales que garanticen 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 y la Constitución Política de la República de Guatemala, en cuanto a las jornadas de trabajo.



CAPÍTULO IV

4. Propuesta de reglamento para regular las relaciones entre las empresas de seguridad privada y sus trabajadores:

4.1. Preámbulo:

Como se ha podido observar en los capítulos anteriores, existen varias razones para pensar en un reglamento que regule la relación de trabajo que se da entre las empresas de seguridad privada y sus trabajadores, siendo dos de esas razones, la proliferación en la constitución y contratación de dichas empresas, y porque hoy en día son una gran fuente de trabajo en el país.

En otros países tanto a nivel de Europa como de Latinoamérica, ya se han empezado a ocupar en resolver esta problemática, ya que se han dado cuenta que entre mejores condiciones de trabajo tengan los trabajadores y en la medida que se les respeten sus derechos, éstos serán mucho más eficientes en la prestación del servicio, y por ello Guatemala no debe ser la excepción.

La principal razón de la conveniencia de la emisión de un reglamento, es evitar el exceso en el límite que por ley se establece para las jornadas de trabajo ordinarias y semanales que realizan los trabajadores de este sector productivo, así como los aspectos humanos físicos y mentales que conlleva la prestación de estos servicios, ya que en la medida que se eviten estos excesos y se cuiden estos aspectos, la



prestación del servicio por parte de los trabajadores será en condiciones idóneas y también será de una manera más eficiente, y en consecuencia también se verán beneficiadas las empresas que los tengan contratados.

Hoy en día, las autoridades de Trabajo y Previsión Social necesitan de una herramienta legal que se ajuste a las necesidades actuales, con el objetivo de prevenir lo mejor posible las violaciones a los derechos de los trabajadores que laboran para empresas de seguridad privada en el país, y sobretodo que dicha herramienta legal venga a fortalecer las normas establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República).

El reglamento que se propone, está basado en la idea que sea un reglamento realista, objetivo y sobretodo que no de lugar a la discrecionalidad en la interpretación de las normas laborales que al día de hoy se encuentran vigentes.

Las normas que se pretenden establecer por medio del reglamento deben ser de carácter obligatorio, de orden público y de aplicación en todo el territorio de Guatemala, con el objetivo que de esa manera cesen la infinidad de violaciones a los derechos laborales que hoy en día se cometen dentro de las empresas de seguridad privada, especialmente en el exceso desmedido de las jornadas de trabajo día a día, semana tras semana.



4.2. Propuesta de reglamento:

“ ACUERDO GUBERNATIVO NÚMERO _____

Guatemala, _____

El Presidente de la República,

CONSIDERANDO

Que es conveniente ajustar y precisar los conceptos del Código de Trabajo con el objetivo de acomodarlos a la vida cotidiana, doctrina y a la técnica jurídica, así como integrarlo con los precedentes de los tribunales del ramo e incorporar al derecho positivo nacional las disposiciones aceptadas por Guatemala al ratificar los diferentes convenios internacionales de trabajo.

CONSIDERANDO

Que las normas del Código de Trabajo, deben inspirarse en el principio de ser conciliatorio entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales.



CONSIDERANDO:

Que la contratación de las Entidades que prestan servicios de Seguridad y Vigilancia Privada cada vez se ha expandido tanto a nivel mundial como nacional, por diversos factores, generando dichas Entidades una cantidad significativa de empleos en el país, lo cual es beneficioso para el desarrollo del mismo, siempre y cuando se tomen las medidas de protección adecuadas para los trabajadores de dichas Entidades, a efecto de resguardarles sus derechos laborales contenidos en la Constitución Política de la República, así como prevenir riesgos y daños para la salud de dichos trabajadores.

CONSIDERANDO:

Que es necesario establecer y regular ciertas normas para que sirvan de base en las relaciones de trabajo que nazcan entre las Entidades que prestan servicios de Seguridad y Vigilancia privada y sus respectivos trabajadores.

POR TANTO:

En el ejercicio de las funciones que le confiere el artículo 183, incisos a) y e) de la Constitución Política de la República de Guatemala,

ACUERDA:

Emitir el siguiente:



REGLAMENTO PARA NORMAR LAS RELACIONES DE TRABAJO ENTRE LAS ENTIDADES PRESTADORAS DE SERVICIOS DE SEGURIDAD PRIVADA Y SUS TRABAJADORES

CAPÍTULO I

ÁMBITO

ARTÍCULO 1. **Ámbito de aplicación.** El presente Reglamento establece las bases para las relaciones entre las Entidades prestadoras de servicios de Seguridad privada y sus trabajadores.

ARTÍCULO 2. **Ámbito territorial.** Las normas de este Reglamento, serán de aplicación en todo el territorio guatemalteco.

ARTÍCULO 3. **Ámbito funcional.** Están incluidas en el campo de aplicación de este Reglamento todas las entidades privadas dedicadas a la prestación de vigilancia y protección de cualquier clase de locales, bienes o personas, así como servicios de escolta, explosivos, transporte o traslado con los medios y vehículos homologados, depósito y custodia, manipulación y almacenamiento de caudales, fondos valores, joyas y otros bienes y objetos valiosos que precisen vigilancia y protección que de manera primordial prestan tales entidades.

ARTÍCULO 4.- **Ámbito personal.**- Se regirán por el presente Reglamento la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en las entidades comprendidas en el



ámbito funcional expresado en el Artículo 3, en cuanto al personal de confianza se estará a lo dispuesto en las disposiciones específicas establecidas en el Código de Trabajo de la República de Guatemala (Decreto 1441 del Congreso de la República y sus reformas).

CAPÍTULO II

ORGANIZACION DE TRABAJO

ARTÍCULO 5.- Principios Generales.- La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Reglamento y a la legislación vigente, es facultad de la Entidad. Sin menoscabo de la autoridad que corresponde a la Entidad, los trabajadores tendrán funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el presente Reglamento y demás legislación vigente.

ARTICULO 6.- Normas.- La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

- a) La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador.
- b) La adjudicación a cada trabajador de los elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento exigible.



c) La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización y seguridad de los servicios propios de la actividad.

d) La exigencia de atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, armas, vehículos y demás elementos que componen el equipo personal, así como de las demás instalaciones y bienes análogos de la Entidad y de sus clientes.

e) La movilidad y redistribución del personal de la Entidad, típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puestos de trabajo, desplazamientos y traslado que exijan las necesidades de la organización, de acuerdo con las condiciones establecidas en ese Reglamento.

f) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, que emanan de este Reglamento, a nivel individual incluso en los casos de disconformidad del trabajador, se mantendrán tales normas en tanto no exista resolución del conflicto por parte de la autoridad competente. A nivel de conflicto colectivo, el mantenimiento de la norma o normas que lo motiven quedará en suspenso hasta que se dicte la resolución por parte de la autoridad competente, excepto en los casos de urgencia o imperiosa necesidad que pongan en peligro la continuidad de la prestación de los servicios.



CAPÍTULO III

PRESTACION DEL TRABAJO

ARTÍCULO 7.- El carácter confidencial de la prestación del servicio hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este Reglamento mantengan con especial rigor los secretos relativos a la seguridad de las Entidades para las cuales laboren y de aquellas a las que se presten los servicios, todo ello de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

CAPÍTULO IV

CLASIFICACION DEL PERSONAL

CLASIFICACION SEGUN LA PERMANENCIA

ARTÍCULO 8.- En función de su duración, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, a plazo fijo, para obra determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

Será personal contratado para obra o servicio determinado aquél cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la Entidad.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

a) Cuando se finalice la obra o el servicio.



b) Cuando el cliente resuelva el contrato de prestación de servicios, cualquiera que sea la causa, en el caso de que exista otra Entidad de Seguridad contratada.

c) Cuando el contrato de prestación de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

Será personal temporal aquél que ha sido contratado por las Entidades con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la Entidad, tales como servicios de vigilancia o conducción extraordinaria, o lo realizado para ferias, concursos, exposiciones, siempre que la duración máxima de estos contratos no sea superior a 2 meses.

En caso de que se contrate por un plazo inferior a los 2 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Será personal interino, aquél que se contrate para sustituir a otro trabajador de la Entidad con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad temporal, vacaciones, maternidad, cumplimiento de sanciones y otros. Al sobrepasar los dos meses, estos contratos se convierten en indefinidos.

ARTÍCULO 9.- Contratos Indefinidos. Será tenido como personal con contrato indefinido, al siguiente:



- a) El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el período de prueba establecido en la Ley.

- b) El personal temporal cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contratos temporales, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

- c) El personal que, contratado para servicios determinados, siguiera prestando servicios en la Entidad terminados aquéllos, o desarrollase servicios para los que no haya sido contratado.

- d) El personal interino, que una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicios de carácter permanente.

- e) Todo el personal que sea contratado para funciones de carácter habitual y permanente que no haya sido contratado como temporal o interino, para servicio determinado o temporal.



CAPÍTULO V

INGRESOS

ARTÍCULO 10.- Normas Generales.- Para el ingreso del personal comprendido en el presente Reglamento se observarán, sin excepción, las normas legales vigentes en materia de contratación, así como las especiales que correspondan.

ARTÍCULO 11.- Condiciones.- Las condiciones para ingresar en las Entidades a que se refiere el presente Reglamento, en lo referente al personal con la condición de Vigilante de Seguridad, Guardia Particular de Campo, y las especialidades de ambos, deberán acomodarse preceptivamente a las normas que al efecto exigen las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 12.- Contratos.- Los contratos que celebren las Entidades para cualquier tipo de servicio, deberán ser por escrito, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exija la legislación vigente, en materia de empleo, y en especial la mención expresa del servicio para que se contrata, la causa de la temporalidad en los contratos temporales, incluyendo la condición determinante de la resolución del contrato de trabajo, el motivo de la interinidad y finalmente la duración del contrato, en los supuestos que corresponda.

ARTÍCULO 13.- Período de prueba.- Podrán concertarse por escrito un período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá dar por finalizado el contrato



sin derecho a indemnización. El período de prueba no podrá exceder del plazo de dos meses, contados a partir del inicio de la relación laboral.

ARTÍCULO 14.- Reconocimiento Médico.- Los trabajadores de la Entidad deberán someterse a examen médico, al momento de la iniciación de la relación laboral, debiéndose entregar una copia de dicho reconocimiento al trabajador respectivo.

CAPÍTULO VI

LUGAR DE TRABAJO, TRASLADOS Y CAMBIOS DE PUESTO

ARTÍCULO 15.- Lugar de Trabajo.- Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios de seguridad y vigilancia, la movilidad del personal estará determinada por las facultades de organización de la Entidad, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma circunscripción.

A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o rurales que se agrupen alrededor del mismo, aunque territorialmente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos.



El personal de las Entidades que desempeñe tareas de vigilancia podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad, destinando a ser posible, para cada lugar de trabajo, a aquellos trabajadores del servicio de seguridad y vigilancia que residan más cerca de aquél.

ARTÍCULO 16.- Desplazamientos.- Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del Artículo 15 donde habitualmente presta sus servicios o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho a percibir viáticos, salvo que dicho desplazamiento no tenga perjuicios económicos para el trabajador. En el caso de que no se desplace en vehículo de la Entidad, tendrá derecho a que se le pague, además el importe del pasaje en medio de transporte idóneo.

CAPÍTULO VII

CAUSAS DE EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 17.- El cese de los trabajadores en las Entidades tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el contrato de trabajo y demás legislación vigente, incluyéndose entre ellas lo previsto en el presente Reglamento.

En el caso de cese por voluntad del trabajador, todo el personal de la Entidad estará sujeto a la obligación de dar el pre-aviso dentro de los plazos establecidos en el



Código de Trabajo, sin excepción alguna. El pre-aviso deberá hacerse siempre por escrito y las Entidades estarán obligadas a suscribir el acuse de recibo.

Las Entidades deberán poner las liquidaciones a disposición de los trabajadores dentro de los quince días siguientes a la fecha de la baja correspondiente.

CAPÍTULO VIII

JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y VACACIONES

ARTÍCULO 18.- Jornada de Trabajo.- Por ser el trabajo de seguridad y vigilancia, un trabajo que requiere una atención especial tanto física como mental, la jornada de trabajo ordinaria será de hasta doce horas diarias, debiendo mediar por lo menos doce horas de descanso entre jornada y jornada.

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente, deberá mediar un mínimo de doce horas, salvo en los casos siguientes:

- a) por especial urgencia o perentoria necesidad,

- b) en caso de siniestros, catástrofes o que estuvieren en peligro las personas u objetos que resguardan,



c) cuando debido a la urgente situación, no puedan ser sustituido por algún otro trabajador de la Entidad. La Entidad y los trabajadores acordarán una ayuda alimentaria para aquellos trabajadores que laboren más de doce horas diarias por casos de urgencia.

Las Entidades informarán a los trabajadores el correspondiente horario de trabajo de su personal y lo coordinarán en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento. Los trabajadores deberán ser informados de la organización de los turnos y relevos. Los trabajadores podrán intercambiarse los turnos de trabajo entre ellos, previa comunicación a la Entidad con veinticuatro horas de antelación.

Las jornadas de trabajo para trabajadores de Transporte de Valores, se fijará mensualmente y con cinco días de antelación al inicio del nuevo mes. El calendario laboral se establecerá atendiendo a las características especiales de cada grupo de trabajadores donde constarán los días laborables, días festivos de cada circunscripción, así como la hora de entrada y quedando garantizada la jornada diaria que se pacte, la cual no podrá exceder en ningún caso de las doce horas diarias.

Debe entenderse expresamente que por ningún motivo, los trabajadores podrán laborar más de doce horas diarias, salvo en los supuestos establecidos en el presente artículo o en el artículo siguiente, en cuyo caso todo el tiempo que laboren



más allá del límite mencionado, se deberá entender que es tiempo extraordinario y como tal deberá pagarse.

ARTÍCULO 19. Obligaciones de Prestar Servicios Fuera de la jornada Ordinaria y pago de horas extras. Los trabajadores estarán obligados a continuar prestando servicios en las circunstancias siguientes:

- a) Siniestros, de cualquier índole que fueren;
- b) Accidentes ocurridos o inminentes de fuerza mayor;
- c) Atentados contra bienes físicos o personas;
- d) Las establecidas en el artículo 18 del presente Reglamento, y
- e) Exigencias excepcionales de la Entidad, de conformidad con la apreciación que se efectúe sobre la base de la colaboración y solidaridad que en todo momento debe existir respecto de los fines perseguidos por el servicio.

El tiempo que laboren fuera de la jornada ordinaria máxima establecida en el presente Reglamento, incluyendo el laborado en cualquiera de los supuestos anteriormente establecidos, será considerado como tiempo extraordinario de trabajo, y deberá pagarse como tal de conformidad con las normas laborales vigentes.

En caso estas horas laboradas no fueran pagadas como tiempo extraordinario a los trabajadores, cualquiera de ellos tendrá la facultad de comunicar este hecho a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que



dicha Inspección inicie el proceso correspondiente para su cumplimiento e imponga las sanciones correspondientes a las Entidades infractoras.

De igual forma, los trabajadores tendrán la facultad de informar a la Inspección General de Trabajo, cuando comprueben que los trabajadores están siendo obligados a trabajar más de doce horas diarias sin que haya causa justificada alguna para ello, con el objetivo que dicha Inspección verifique la información y proceda en caso de ser cierta la misma, a establecer las sanciones correspondientes.

ARTÍCULO 20.- Modificación de Horario.- Cuando por necesidades del servicio las Entidades precisen la modificación de los horarios establecidos, podrán cambiarlos respetando siempre la jornada laboral máxima de los trabajadores.

ARTÍCULO 21.- Horas Extraordinarias Especiales. Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del jueves y viernes santo, la noche del 24 al 25 de Diciembre, la noche del 31 de Diciembre al 1 de Enero y la noche de cualquier día de asueto o feriado establecido en ley, percibirán una compensación económica equivalente a pago de horas extraordinarias, o en su defecto, a opción del trabajador, de un día de descanso compensatorio, cuando así lo permita el servicio.

ARTÍCULO 22.- Vacaciones.- Todos los trabajadores disfrutarán vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:



1. Tendrán una duración de por lo menos quince días para todo el personal de las Entidades sujetas a este Reglamento que lleve un año al servicio de las mismas, o los días proporcionales cuando no alcanzaran el año de prestación del servicio.
2. En cada Entidad se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El período que constituye turno se determinará de mutuo acuerdo entre las Entidades y trabajadores, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con antelación de dos meses al inicio del período anual de vacaciones, a falta de acuerdo la Entidad deberá publicar el cuadro de vacaciones en la forma que crea más conveniente para la Entidad, salvaguardando en todo caso, los derechos de los trabajadores.
3. Cuando una trabajadora se encuentre disfrutando las vacaciones y sea suspendida por maternidad, se interrumpirá el disfrute de las mismas, tomando los días restantes, de mutuo acuerdo con la Entidad cuando cause alta por aquel motivo.
4. Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional pagadero en dinero de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.



CAPÍTULO IX

SEGURIDAD Y SALUD

ARTICULO 23.- Seguridad y Salud.- Se considera esencial proteger la seguridad y la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo mediante el establecimiento de políticas de prevención laboral eficaces y que sean fruto del necesario consenso entre ambas partes.

En consecuencia, se considera prioritario promover la mejora de las condiciones de trabajo y continuar mejorando permanentemente los niveles de formación e información del personal en cuanto pueda contribuir a la elevación del nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores del sector de seguridad.

A este fin, se constituirán los Comités de Seguridad y Salud en el trabajo, a fin de dirimir aquellas cuestiones relativas a la Seguridad y Salud que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en las Entidades.

A estos efectos, la gestión preventiva aludida deberá incluir, de manera no exhaustiva, los siguientes aspectos:

a) Vigilancia de la Salud: Las entidades garantizarán a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo. Los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario, sin menoscabo de la



realización de otros reconocimientos, con carácter obligatorio, y previo informe a los trabajadores, cuando existan disposiciones legales específicas, o cuando estos sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores, o para otras personas. La periodicidad de los reconocimientos médicos será de por lo menos cada seis meses, teniendo en cuenta el puesto de trabajo correspondiente. En razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad; la Entidad, por propia iniciativa o a instancia del interesado, pondrá los medios necesarios para que aquél sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose al trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios. Durante el tiempo que duren los reconocimientos, análisis o tratamiento, la Entidad se obliga a pagar al trabajador el 100% del salario.

b) Protección a la Maternidad: La Entidad adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a riesgos para su seguridad y salud que causen alguna repercusión sobre el embarazo y el período de lactancia. Dichas medidas se llevarán a cabo a través de una adaptación de las condiciones y de tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.



c) Formación de delegados de prevención: Las entidades deberán proporcionar a los delegados de prevención un curso de formación suficiente relacionado con el desarrollo de sus funciones en esta materia, de 30 horas de duración como mínimo.

CAPÍTULO X

FALTAS Y SANCIONES

ARTICULO 24.- Faltas del personal.- Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves y graves. En la aplicación de las sanciones se tendrán en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

ARTICULO 25.- Son faltas leves.-

- 1- Cuando el trabajador se conduzca fuera de sus labores, en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra algún compañero de trabajo, lo cual haga difícil la relación armoniosa dentro del trabajo.
- 2- Cuando el trabajador cause por descuido o negligencia, daño material en los objetos relacionados con el trabajo, ya sean éstos propiedad de la Entidad o del Cliente.



- 3- Cuando el trabajador faltare a sus labores durante un día laboral completo sin causa justificada.
- 4- Cuando el trabajador se niegue por primera vez a acatar las instrucciones o recomendaciones que le haga la Entidad para la cual presta sus servicios.
- 5- Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos.
- 6- Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instrucciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece.
- 7- Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de cualquier droga o estupefaciente, siempre que no cause o ponga en peligro la seguridad de sus compañeros de trabajo o del Cliente y de sus trabajadores.
- 8- Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados.
- 9- Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, que no sean las que se le hayan suministrado para realizar su trabajo.
- 10-La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la Entidad.



ARTICULO 26.- Son faltas graves.-

- 1- Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el Cliente o trabajadores del Cliente al cual se esté prestando el servicio de seguridad privada.
- 2- Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra la Entidad o los representantes de ésta en la dirección de las labores.
- 3- Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores.
- 4- Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra la Entidad o contra los representantes de ésta en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;
- 5- Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio de la Entidad, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio del Cliente o de los trabajadores de éste, en el puesto de trabajo.



- 6- Cuando el trabajador revele los secretos industriales, técnicos, comerciales o de fabricación a los cuales tenga acceso del Cliente o de la Entidad, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la Entidad o al Cliente.
- 7- Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso de la Entidad o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario.
- 8- Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que la Entidad o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores.
- 9- Cuando cometa por segunda vez o más, una falta de las consideradas leves, descritas en el artículo anterior.
- 10- Cuando el trabajador se encuentre en estado de embriaguez y que como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes de la Entidad o del Cliente.
- 11- Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error a la Entidad, indicando tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o documentos personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente



su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado.

12-Cuando el trabajador sufra la pena privativa de libertad o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoriada.

13-Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato de trabajo.

ARTICULO 27.- Sanciones.-

1.- Por falta leve:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.

2.- Por falta grave:

- a) Suspensión sin goce de sueldo.
- b) Despido con causa justificada.

Una vez comprobada la falta por parte de la Entidad, deberá imponerse la sanción correspondiente dentro de los 15 días hábiles siguientes, la cual deberá ser comunicada por escrito al trabajador. De cualquier sanción que se imponga al trabajador, deberá enviarse copia a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



ARTÍCULO 29.- Vigencia. El presente Reglamento empieza a regir el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Presidente de la República

Ministro de Trabajo y Previsión Social

Secretario General Presidencia de la República ”



CONCLUSIONES

1. Por el aumento en el índice de violencia que existe en el país y cuyo aumento se da año tras año, ha surgido cada vez más la constitución de sociedades que se dedican a brindar servicios de seguridad privada, entidades que a su vez han generado a través de los años una cantidad significativa de puestos de trabajo.
2. En virtud de la gran cantidad de puestos de trabajo en el sector de la seguridad privada y la necesidad imperiosa de la clase trabajadora de obtener mejores ingresos económicos, se ha convertido en una práctica el trabajar más allá del límite de las jornadas diaria y semanal establecidas en el Código de Trabajo, en muchas ocasiones en condiciones precarias e insalubres tanto físicas como mentales.
3. De conformidad con el Código de Trabajo la jornada diaria en los puestos de vigilancia no puede exceder de un total de doce horas diarias, sin embargo, en las empresas de seguridad privada, eso no se cumple, ya que lo que se practica es una jornada de trabajo de 24 horas continuas y en otros casos más preocupantes, hasta 48 horas continuas de trabajo, llevando a cabo de esa manera hasta 72 o 96 horas de trabajo a la semana, lo cual es ilegal.



4. Actualmente existe poca regulación para normar las relaciones de trabajo que se dan entre las empresas de seguridad privada y sus trabajadores, únicamente existen las normas establecidas en el Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República) y en la Constitución Política de la República, las cuales son muy generales.



RECOMENDACIONES

1. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio de la Inspección General de Trabajo cree una Sección de Inspectores específica para que realicen un control exhaustivo y periódico en los puestos de trabajo en donde las empresas de seguridad privada asignan trabajadores, para verificar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral reguladas en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Código de Trabajo y leyes conexas.
2. Que el Ministerio de Gobernación por medio de la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada, supervise y controle las empresas de seguridad privada que operan en el país, para verificar cuáles se encuentran inscritas y cuáles no, con el objetivo de cerrar a aquellas que no lo estén, y obligar a las empresas autorizadas para que mantengan niveles de eficiencia técnica, profesional y administrativa.
3. Que el Ministerio de Trabajo por medio de la Inspección General de Trabajo, controle que los trabajadores de empresas de seguridad privada no laboren más allá de los límites que establece el Código de Trabajo para las jornadas de trabajo diarias y semanales, y en todo caso no excedan de doce horas diarias trabajando, para que puedan laborar de una forma eficiente, cuidando su salud física y mental.



4. Que la Presidencia de la República emita un reglamento por medio de un Acuerdo Gubernativo, que norme las situaciones que puedan surgir como consecuencia de una relación de trabajo entre las empresas de seguridad privada y sus trabajadores.



BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO GARCIA, Manuel. **Derecho del trabajo**. Barcelona, España: Ed. Alba, 1960.
- ARGUETA, Otto. **Seguridad privada en Guatemala**. Diferentes caminos hacia un mismo resultado. Barcelona, España: Ed. Iberoamericana, 2009.
- ASEPROLA. Los derechos laborales en Centroamérica. www.aseprola.org. McCann D. Leyes de hora laborable: Una perspectiva global (2005) OIT: Horas de trabajo. Extracto del informe de la 37.^a reunión (1967) de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Ginebra, 1967
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta SRL, 1993.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Guatemala, Guatemala: Ed. Gráficos P & L., 2002.
- CONVENIO No. 1. Organización Internacional del Trabajo. www.cesdepu.com. 1919. (Consultado el 4 de marzo 2012).
- DE LA COLINA, Daniel. **Una aproximación al concepto de seguridad**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Universitaria Católica de Salta, 1999.
- ECHEVERRIA, Rolando. **Derecho laboral**. Guatemala, Guatemala: Ed. Impresos D&M, 2001.
- EL PERIÓDICO. <http://www.elperiodico.com.gt/es/20100418//146524>. Las Empresas de Seguridad Privada alimentan la debilidad de las instituciones públicas. Abril, 2010. (Consultado el 7 de mayo 2012),
- ESCOBEDO, Roberto. **Historia de la policía nacional**. Guatemala, Guatemala: Ed. Tipografía Nacional, 1981.
- ESPINOZA, Ana Nancy y Nicya Zuñiga. **La seguridad privada en Centroamérica**. San José, Costa Rica: Ed. Lara Segura & Asociados, 2003.
- ESTADISTICAS. www.epp.eurostat.ec.europa.eu. 2005. (Consultado el 11 de junio 2012)
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala, Guatemala: Ed. Universitaria, 1998.
- FRANCO LOPEZ, César Landelino. **Derecho individual del trabajo**. Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.



FRANCO LOPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo.** Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2007.

GESTIONES Y SERVICIOS. www.mingob.gob.gt.2012. (Consultado el 14 de octubre 2012.)

HOLZMANN, Guillermo. **La seguridad en la sociedad moderna.** Un nuevo desafío en el ámbito de lo público y lo privado. Santiago, Chile: Ed. Instituto de Ciencia Política Universidad de Chile, 2005.

INSTITUTO DE PROMOCIÓN DE EXPORTACIONES E INVERSIONES. www.proecuador.gob.ec. 2012. (Consultado el 2 de junio 2012).

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

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve análisis del sindicalismo en Guatemala.** Guatemala, Guatemala: Ed. Tecnos, 1979.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco.** México D.F., México: Ed. Tecnos, 1974.

LÓPEZ, Julie. **Capacitación de policías particulares.** Guatemala, Guatemala: Ed. siglo XXI, 1999.

LOS AGENTES DE SEGURIDAD PRIVADOS SUPERAN EN NÚMERO A AGENTES DE LA PNC. www.noticias.com.gt. <http://noticias.com.gt/nacionales/20100405-agentes-seguridad-privada-superan-numero-agentes-pnc.html>. Abril 2010. (consultado el 19 de noviembre 2011).

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta SRL, 1998.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1978.

RAMOS DONAIRE, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco.** Guatemala, Guatemala: Ed. Unsúa, 1995.

Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española.** Madrid, España: Ed. Espasa, 1998.



SADL. [http://www.laboral.org.ar/Comentarios Bibliograficos/Regimen de Jornada y Descansos/regimen de jornada y descansos.html](http://www.laboral.org.ar/Comentarios_Bibliograficos/Regimen_de_Jornada_y_Descansos/regimen_de_jornada_y_descansos.html). Régimen de Jornada y Descansos en América Latina. Septiembre, 2008. (Consultado el 4 de abril 2012).

SANTOS M., Ruesga y Laura Pérez Ortiz. **El debate económico sobre la jornada de trabajo en la Unión Europea**. Madrid, España: Ed. Universitaria Autónoma de Madrid. Agosto, 2005.

VILLALOBOS, Gabriela. **Derecho individual del Trabajo**. www.monografias.com. 2010

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. 1961.

Ley de Policías Privadas. Decreto número 73-70 del Congreso de la República. 1970.

Ley de la Policía Nacional Civil. Decreto número 11-97 del Congreso de la República. 1997.

Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada. Decreto número 52-2010 del Congreso de la República. 2010.

Convenios Internacionales de Trabajo Ratificados por Guatemala. Organización Internacional del Trabajo. Compilación Lic. Edgar Batres. Septiembre 2002.

Constitución Mexicana. Incorporación de Derechos Sociales. 1917.

Acuerdo de Ministros de Trabajo de Países de la Unión Europea. Junio 2008.

Desarrollo de Sistemas de Inspección del Trabajo Modernos y Eficaces. Organización Internacional del Trabajo. 2010. Estudio Realizado por Expertos y Delegados de la OIT. 93^a. Conferencia Internacional del Trabajo. 2005.

Recomendación No. 116. Organización Internacional del Trabajo. 1962.

Recomendación Sobre el Trabajo Nocturno. R178. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, 1990.