

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

**LA VIOLACIÓN A LAS GARANTÍAS MÍNIMAS DE LAS JORNADAS DE TRABAJO,
PARA LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS DE SEGURIDAD
PRIVADA EN GUATEMALA Y LA NECESIDAD DE CREAR UN RÉGIMEN
ESPECIAL QUE LO REGULE**

GUILLERMO ALFONSO JEREZ HERNÁNDEZ

GUATEMALA, AGOSTO DE 2013

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

**LA VIOLACIÓN A LAS GARANTÍAS MÍNIMAS DE LAS JORNADAS DE TRABAJO,
PARA LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS DE SEGURIDAD
PRIVADA EN GUATEMALA Y LA NECESIDAD DE CREAR UN RÉGIMEN
ESPECIAL QUE LO REGULE**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

GUILLERMO ALFONSO JEREZ HERNÁNDEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, agosto 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 I:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
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 EXÁMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidenta:	Licda. Dilia Augustina Estrada García
Vocal:	Licda. Gloria Melgar de Aguilar
Secretario:	Lic. Carlos Miguel Barrera Estrada

Segunda fase:

Presidente:	Lic. Ernesto Rolando Corzantes Cruz
Vocal:	Licda. Rosalba Corzantes Zúñiga de Muñoz
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 Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

LIC. JOSÉ ALBERTO MALDONADO TOVAR

Abogado y Notario

Colegiado 7608



Guatemala, 15 de mayo de 2013.

Doctor.
Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



Distinguido Doctor:

En atención a la providencia emitida por la unidad a su cargo, en la que se me nombró ASESOR del trabajo de tesis del bachiller **GUILLERMO ALFONSO JEREZ HERNÁNDEZ**, intitulado **“LA VIOLACIÓN A LAS GARANTÍAS MÍNIMAS DE LAS JORNADAS DE TRABAJO, PARA LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS DE SEGURIDAD PRIVADA EN GUATEMALA Y LA NECESIDAD DE CREAR UN RÉGIMEN ESPECIAL QUE LO REGULE”**, y que oportunamente procedí a asesorar el trabajo de tesis y me complace informarle lo siguiente:

- a) La elaboración del trabajo se realizó bajo mi inmediata asesoría y en su oportunidad sugerí correcciones de tipo gramatical y de redacción; que consideré en su momento, eran necesarias para una mejor comprensión y presentación del tema desarrollado en la investigación de mérito, habiéndose enfocado la misma desde la perspectiva doctrinaria y exegética de los textos legales relacionados con la disciplina.
- b) En cuanto a la estructura formal de la tesis fue realizada en una secuencia adecuada, para un buen entendimiento de la misma, así como la utilización de los métodos deductivos e inductivos, analíticos, sintéticos y la utilización

ONCE CALLE 9-55 ZONA 1 OFICINA 11 “A”

GUATEMALA, GUATEMALA

Tel. 5777- 6212

LIC. JOSÉ ALBERTO MALDONADO TOVAR

Abogado y Notario

Colegiado 7608



de la técnica de investigación bibliográfica que comprueba que se hizo la recolección utilizada.

- c) La redacción del trabajo asesorado fue elaborado de manera sencilla y clara para la fácil comprensión de los lectores que se interesen con este tema.
- d) El presente trabajo de investigación es de suma importancia porque se hace un análisis jurídico y doctrinario de la jornada de trabajo de los agentes de seguridad privada los cuales en la actualidad no cuenta con un régimen especial o norma jurídica especializada que regule la situación de sus horarios de trabajo, ya que sobrepasan los límites que estipula la norma jurídica laboral.
- e) Las conclusiones y las recomendaciones que se vierten, son congruentes con el trayecto de la investigación.
- f) El trabajo realizado, contenido en cuatro capítulos comprende los aspectos más importantes del tema tratado, desarrollándose técnicamente la bibliografía consultada, la cual es adecuada y suficiente.

En definitiva el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas y la redacción son congruentes con los temas tratados en la investigación, es por ello que al cumplirse con los requisitos establecidos en el artículo 32 de la Normativa para Elaboración de Tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, resulta procedente dar el Presente **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo de tesis asesorado.

Sin otro particular, me despido atentamente,

Lic. José Alberto Maldonado Tovar
ABOGADO Y NOTARIO

ONCE CALLE 9-55 ZONA 1 OFICINA 11 "A"

GUATEMALA, GUATEMALA

Tel. 5777- 6212



USAC
TRICENTENARIA

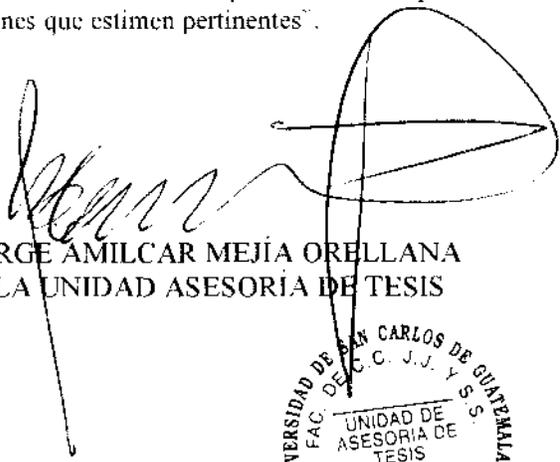
Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala. 28 de mayo 2013.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) SARA PAYES SOLARES, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante GUILLERMO ALFONSO JEREZ HERNÁNDEZ. Intitulado: "LA VIOLACIÓN A LAS GARANTÍAS MÍNIMAS DE LAS JORNADAS DE TRABAJO, PARA LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS DE SEGURIDAD PRIVADA EN GUATEMALA Y LA NECESIDAD DE CREAR UN RÉGIMEN ESPECIAL QUE LO REGULE".

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".


DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc. Unidad de Tesis
CMCM/cpt.



LIC. SARA PAYES SOLARES

19 AVENIDA 2-09 ZONA 6

MIXCO, GUATEMALA

Tel. 5432- 0584

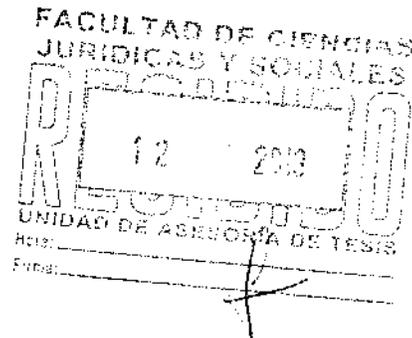


Guatemala, 12 de junio de 2013.

Doctor.

Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.

Señor jefe de la unidad de asesoría de tesis:



Respetuosamente me dirijo a usted, en cumplimiento de la resolución emitida por su persona a través de la cual fui nombrada **REVISOR DE TESIS**, del bachiller **GUILLERMO ALFONSO JEREZ HERNÁNDEZ**, quien desarrollo el trabajo de tesis intitulado **“LA VIOLACIÓN A LAS GARANTÍAS MÍNIMAS DE LAS JORNADAS DE TRABAJO, PARA LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS DE SEGURIDAD PRIVADA EN GUATEMALA Y LA NECESIDAD DE CREAR UN RÉGIMEN ESPECIAL QUE LO REGULE”**.

Por lo anterior, manifiesto que he examinado a profundidad y de manera minuciosa, el trabajo de tesis que se me ha presentado para revisión, el cual a mi criterio fue elaborado en forma técnica, fundamentándose correctamente en la ley y doctrina como el tema lo requiere; en consecuencia, considero que la tarea de investigación y documentación ha sido adecuada para el fin que se persigue.

Sin embargo procedí a realizar algunos cambios en la esquematización de algunos títulos y subtítulos siendo estos, los subtítulos 1.2 importancia del trabajo y 1.3 donde se analiza la legislación guatemalteca aplicable en donde a mi consideración corresponde como una parte del anexo y no como una parte del trabajo de tesis; también se realizó un cambio en el subtítulo 3.2 vigilancia privada y 3.3 seguridad privada en virtud que anteriormente se desarrolla el mismo tema en el subtítulo 3.1 seguridad, con relación al capítulo IV se hizo necesario corregir los subtítulos 4.1.3 violación del principio de conciliación en el proceso y 4.1.4 fallos contrarios a la norma jurídica legal laboral respectivamente, por considerar que no son relevantes para el presente trabajo de tesis en virtud que lo que se trata de explicar es la falta de normativa jurídica de la jornada de trabajo y no las sentencias de casos, por ultimo no se hace necesario el desarrollo de esquemas y graficas en los anexos del presente trabajo de tesis.

LIC. SARA PAYES SOLARES

19 AVENIDA 2-09 ZONA 6

MIXCO, GUATEMALA

Tel. 5432- 0584



Y me complace informarle lo siguiente:

- a) El contenido científico y técnico del trabajo de investigación, es en relación a que en Guatemala no existe una ley que regule las jornadas de trabajo para los trabajadores que prestan servicios en empresas de seguridad privada.
- b) En el desarrollo y preparación de trabajo de tesis, el sustentante utilizó métodos de investigación diversos, como son el método científico y el método histórico, asimismo utilizó variedad de técnicas de investigación y se apoyó en extensa bibliografía.
- c) Se comprobó la utilización correcta y docta del lenguaje como también el correcto uso del idioma español y el léxico técnico jurídico propio de un profesional de las ciencias jurídicas.
- d) La contribución científica del trabajo es de importancia pues el contenido es de interés para los hombres y mujeres, ya que permite hacer ver la necesidad de crear un régimen especial de jornadas de trabajo en el derecho laboral guatemalteco, que regule la igualdad entre los trabajadores de las empresas de seguridad privada con relación a las otras.
- e) La estructura y contenido del trabajo de tesis realizado por el sustentante reúne y satisfacen plenamente todos los requisitos reglamentarios y de aportación científica a las ciencias jurídicas, tratando de un tema de importancia las justificaciones y argumentos validos, siendo la base para formular las conclusiones y recomendaciones concretas que convienen al trabajo de tesis en material dable a la discusión para la creación de la ley para la jornada de trabajo para agentes de seguridad privada.



LIC. SARA PAYES SOLARES

19 AVENIDA 2-09 ZONA 6

MIXCO, GUATEMALA

Tel. 5432- 0584

Luego de haber revisado nuevamente las correcciones solicitadas al bachiller, emito el correspondiente **DICTAMEN FAVORABLE**, informándole que el trabajo de tesis mencionado anteriormente reúne todos los requisitos que exige el artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura de esta Facultad; razón por la cual es procedente que éste continúe con el trámite de rigor hasta que sea sometido a discusión en el respectivo Examen Público de Tesis.

Sin otro particular, me suscribo de usted atentamente.


Licenciada Sara Payes Solares

Abogada y Notaria

Colegiado No. 3798

Revisor de Tesis

Licda. Sara Payes Solares
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio 5-7 Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES Guatemala, 22 de julio de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante GUILLERMO ALFONSO JEREZ HERNÁNDEZ, titulado LA VIOLACIÓN A LAS GARANTÍAS MÍNIMAS DE LAS JORNADAS DE TRABAJO, PARA LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS DE SEGURIDAD PRIVADA EN GUATEMALA Y LA NECESIDAD DE CREAR UN RÉGIMEN ESPECIAL QUE LO REGULE. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CMCM/sllh.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





ACTO QUE DEDICO

- A DIOS:** Ser supremo, que me dio fortaleza en los momentos difíciles, para estar el día de hoy culminando esta etapa de mi vida.
- A MIS PADRES:** Ricardo Francisco Jerez Juarez, por su amor, sabiduría y comprensión.
- Maria Lorety Hernández Dávila, por darme la vida y enseñarme que el único obstáculo es uno mismo.
- A MI ABUELA:** María Alicia Dávila Cordón, por estar conmigo siempre y haberme enseñado el valor de la educación.
- A MI ESPOSA:** Elvia Adelaida Toledo Morales, por estar a mi lado de manera incondicional y comprenderme, te amo.
- A MI HIJO:** Gael Alfonso Jerez Toledo, por ser el centro de mi vida, la armonía de mi hogar y el motivo para continuar luchando.
- A MIS HERMANOS:** Ricardo, Flor de María, Viviana, Azucena, Jorge, Esmeralda. Como ejemplo de que las cosas son posibles con esfuerzo y dedicación.
- A MIS AMIGOS:** Sergio Iván Ramírez Letona, Angie Alvarez Rosal, Edgar Leonel Larios, Edy Fernando Garcia, Gabriel Estuardo Gómez González, Esther del Carmen Ochoa, Eder Horacio Rodríguez, Paola Mauricio, Licda. Claudia Patricia Jiménez, Mario Caceros, David Loarca, y a todos los demás gracias por su apoyo y amistad.
- A:** La corporación de Grupo Almo.
- A:** Mi asesor Lic. José Alberto Maldonado Tovar y Revisor Licda. Sara Payes Solares.
- A:** Lic. Javier Romero del Valle. Por todo su apoyo.
- A:** Lic. Cesar Augusto Vidal Lozano. Por su ayuda.
- ESPECIALMENTE:** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Trabajo.....	1
1.1 Generalidades.....	1
1.2 Conceptos de trabajo.....	3
1.3 Definiciones de trabajo.....	4
1.4 Clasificación de trabajo.....	5
1.4.1 Trabajo subordinado y dependiente.....	6
1.4.2 Trabajo asalariado.....	7
1.4.3 Trabajo independiente y/o autónomo.....	7
1.4.4 Trabajo temporal y eventual.....	8
1.4.5 Trabajo intermitente.....	8
1.4.6 Trabajo nocturno.....	9
1.4.7 Trabajo peligroso.....	9
1.4.8 Trabajo por equipos.....	10
1.5 Elementos personales del trabajo.....	11
1.5.1 Sujetos principales.....	12
1.5.2 Sujetos auxiliares.....	15

CAPÍTULO II

2. Las jornadas de trabajo	25
2.1 Definición.....	25
2.2 Trabajo efectivo.....	26
2.3 Antecedentes históricos.....	27



	Pág.
2.4 La jornada de ocho horas.....	29
2.5 Adopción legal de la jornada de ocho horas.....	30
2.6 Factores determinantes de la jornada de ocho horas.....	31
2.7 Tipos de jornadas.....	33
2.8 Jornadas de trabajo y regímenes especiales de trabajo.....	43
2.9 Jornadas flexibles aplicadas en Guatemala.....	45
2.10 Derecho Comparado.....	50
2.10.1 Convenio 1 y 30 de la Organización Internacional del Trabajo.....	50
2.10.2 Concepto de horas de trabajo.....	53
2.10.3 Límites de horas normales de trabajo.....	53
2.10.4 Excepciones a los límites de la jornada de trabajo.....	54
2.10.5 Derecho mexicano.....	56
2.10.6 Derecho argentino.....	58

CAPÍTULO III

3. Seguridad.....	63
3.1 Antecedentes históricos.....	63
3.2 Generalidades.....	65
3.3 Conceptos de seguridad privada.....	67
3.4 Definiciones de seguridad privada.....	67
3.5 Fundamentos legales de seguridad privada en Guatemala.....	68
3.6 Clasificación de los agentes de seguridad privada.....	70
3.7 Políticas y normativas de los agentes de seguridad privada.....	74
3.8 Del trámite de solicitud de autorización de empresas de seguridad privada.....	75
3.9 Prohibiciones para el personal de empresas de seguridad privada.....	80



Pág.

CAPÍTULO IV

4.	Análisis de la investigación sobre la violación a las garantías mínimas de las jornadas de trabajo, para los trabajadores que prestan servicios de seguridad privada en Guatemala y la necesidad de crear un régimen especial que lo regule.....	83
4.1	Generalidades.....	83
4.2	Violación clara de las garantías mínimas de trabajo.....	84
4.3	La jornada de trabajo necesaria para el agente de seguridad privada..	86
CONCLUSIONES		97
RECOMENDACIONES		99
BIBLIOGRAFÍA		101



INTRODUCCIÓN

Se hizo necesario el estudio e investigación del mencionado fenómeno ya que desde la creación de la Constitución Política de la República de Guatemala, quedaron plasmados en esta, las garantías mínimas de trabajo, tal situación se dejó establecida en los Artículos 101 al 106, respectivamente. Anterior a la creación de la Constitución Política actual fue creado el Decreto 330 Código de Trabajo de Guatemala, del 8 de febrero del año 1,947, y cobrando vigencia el 01 de mayo de 1,947, posteriormente se dieron distintas reformas a este cuerpo legal siendo la más dramática mediante el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que podría decirse que lo substituyó en su totalidad. Sin embargo debido a que Guatemala no estaba tan gravemente afectada por la inseguridad, no fue previsto el trabajo del policía de seguridad privada, el que luego se reguló en el Decreto 73-70.

El presente trabajo de investigación, tuvo como objeto alcanzado analizar las jornadas de trabajo a las cuales están sometidos estos trabajadores y que a falta de esta situación, los propietarios de estas empresas han acomodado el horario denominado 24x24 horas, el cual aparece en su propio reglamento interior ó simplemente en el contrato individual de trabajo, situación que hace que estas personas sean inestables laboralmente, ya que los turnos demasiado extensos provocan en ellos trastornos físicos.

Se comprobó que la legislación laboral guatemalteca actual, solo contempla la figura del vigilante, más no los servicios del guardia de seguridad privada, custodia de valores, etc.



En el presente trabajo de tesis se desarrolló en el primer capítulo el tema del trabajo en donde se aprenderá todo lo concerniente a la relación laboral que existe, así como los sujetos que intervienen en la prestación de este servicio; en el segundo capítulo se desarrolla el tema de las jornadas de trabajo, lo que ayuda a profundizar la problemática de horarios laborales y comprender el origen con respecto a un límite de horas existentes en Guatemala según la norma jurídica laboral; en el tercer capítulo se desarrolla el tema de la seguridad, en donde se puede aprender como se constituye una empresa de seguridad privada; por último, en el cuarto capítulo se desarrolla el tema central del objeto de la presente investigación de tesis intitulado la violación a las garantías mínimas de las jornadas de trabajo, para los trabajadores que prestan servicios de seguridad privada en Guatemala y la necesidad de crear un régimen especial que lo regule, en el cual se desarrolló el medio y sistema a implementar para solucionar el problema de jornadas excesivas de trabajo en las empresas de seguridad privada.

Los métodos empleados para el desarrollo de tesis fueron analítico, deductivo, sintético, inductivo; técnicas de observación, análisis de legislación y doctrina nacional como internacional.

Por último, se considera la visión de crear una normativa que favorezca en especial a este grupo de personas que se esfuerza con el día a día en prestar un servicio que garantice la protección de bienes y valores de tantos guatemaltecos atacados por la inseguridad, y que hasta hoy en día, no cuentan con las garantías mínimas en materia de trabajo, que les permitan desarrollarse de manera integral.



CAPÍTULO I

1. Trabajo

1.1 Generalidades

Después de la Primera Guerra Mundial (1914-1918) se desarrollan relevantes hechos históricos, como el ascenso de los movimiento revolucionarios, siendo el más importante, la revolución rusa de 1917, y la implantación de la URSS del sistema socio económico de planificación social estatal que actuaba, al menos en parte, como polo opuesto al sistema socio económico capitalista, pregonaba una sociedad de ciudadanos libres e iguales, aunque ésa igualdad y libertad sólo exista en el aspecto formal de esa sociedad y no en la realidad.

Tras la Segunda Guerra Mundial, irrumpe con fuerza lógica la teoría económica *Keynesiana* de *Jonh Maynard Keynes* sobre el desarrollo económico como expresión de una forma peculiar de capitalismo. Este modelo se contradice con un principio fundamental de la económica liberal, que de modo resumido, era potenciar el crecimiento económico y luego crear empleo y redistribuir la renta. Este rompe el principio de identidad entre oferta y demanda y desplaza el protagonismo hacia el lado de la demanda, por lo que el pleno empleo y la redistribución de la renta serían el punto de partida para el crecimiento. En el presente trabajo de tesis se hace necesario un análisis del trabajo que durante algunos años ha venido desempeñando el guardia y/o agente de seguridad privada en Guatemala, asimismo como punto de partida la opinión de distintos expertos en la rama del derecho laboral con respecto a las garantías



mínimas que debe de gozar cualquier persona que preste su fuerza de trabajo al servicio de un patrono.

Hay que mencionar que según Guillermo Cabanellas de Torres define ¿qué es el trabajo? y menciona que el término trabajo proviene del vocablo latín **Travis** que significa **Traba**, dificultad, impedimento, el cual nace por la necesidad de evolución del hombre por y para el sostenimiento de su familia y el suyo.

El trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho la rama del derecho de trabajo, que no es más que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tiene por causa el trabajo como hecho y que por gozar de un sistema homogéneo, además de un sistema administrativo y judicial propio, lo hacen ser autónomo de las demás ramas y con jurisdicción privativa.

Para otras personas el trabajo es una forma de satisfacer sus necesidades básicas y primordiales para la subsistencia como seres humanos y fundamentalmente es una protección a la vida ya que si se tiene acceso a un trabajo se puede cumplir con el sostenimiento de un hogar y por consiguiente la manutención de la vida de una familia.

A razón de que el Estado de Guatemala fue acrecentándose en población dio pie a varios cambios en la forma de como resguardar los bienes y propiedades de muchas personas, motivo por el cual se crea la prestación de un servicio de seguridad privada



como medio auxiliar de las labores de la seguridad pública y como solución para el combate de la delincuencia, sin embargo con relación a este trabajo no se profundizó en la forma adecuada de proteger a los trabajadores de la misma.

Las modificaciones en Guatemala que se han venido produciendo en el ordenamiento jurídico positivo laboral son más que notorias. El derecho laboral ha sufrido numerosas transformaciones fruto de la aplicación de las políticas de los gobiernos en el terreno económico, tanto los de impronta socialdemócrata como los neoliberales del gobierno actual, que buscan básicamente el aumento de la competitividad y la productividad de las empresas, a través de abaratar los costos productivos por medio del factor trabajo, ya sea por la vía de la contratación precaria o por la modificación de la regulación laboral mientras dura el contrato, y que además la facultad de despido del patrono sea cada vez más sencilla y libre de obligaciones.

1.2 Conceptos de trabajo

En relación al trabajo se puede decir que constituye en la actualidad una forma de satisfacer las necesidades alimentarias de las personas y por ende de sus familias dicho en otras palabras "El trabajo es la actividad realizada por el hombre, con la meta de recibir algo a cambio, es decir, una remuneración; así tanto el que contrata al trabajador para determinada tarea, como el trabajador mismo, se benefician

mutuamente. Cuando el trabajo se efectúa involuntariamente, se está hablando de trabajo forzoso”.¹

“El creciente progreso en el ámbito laboral desempeña un papel importante en la economía de muchos países. El esfuerzo humano aplicado al sostenimiento y mejoramiento de la vida es el punto de partida de toda actividad humana. El hombre, en el curso de su vida, debe satisfacer sus necesidades, lo cual solo se puede lograr a través de la utilización de su fuerza de trabajo. A través del trabajo, el ser humano produce los bienes y servicios requeridos para que los miembros de la sociedad puedan satisfacer sus necesidades en forma directa o a través de ingresos para adquirir esos bienes. Sin embargo, si una sociedad desea aumentar el ingreso de los trabajadores, debe aumentar la productividad. La manera como está organizado el trabajo tiene efectos significativos sobre la productividad. El trabajo también satisface múltiples necesidades psicológicas, porque ofrece a los individuos un medio para lograr metas personales, al ganar reconocimiento e invertir el tiempo en actividades de utilidad social”.²

1.3 Definiciones de trabajo

“La única metodología para profundizar en el derecho de trabajo, es el análisis detenido de los alcances, los límites y las imposibilidades de la voluntad del trabajador durante el desenvolvimiento de la relación laboral.”³

¹ <http://sobreconceptos.com/trabajo> (07-04-2013)

² <http://www.buenastareas.com/Conceptos De Trabajo> pág. 7 (07-04-2013)

³ Bayón Chacón, G. y E. Pérez Bótiya. **Manual del derecho del trabajo**, Tomo I. Pág. 28

Se puede conceptualizar al derecho de trabajo como: "El resultado de causas económicas, sociales y políticas directamente ligadas al proceso productivo de una sociedad determinada, sometida a un orden jurídico en que el objeto primordial son las relaciones que se dan entre los sujetos productivos (capital y trabajo)."⁴

El derecho de trabajo también se puede conceptualizar como: "La rama jurídica que tiene por objeto la tutela de la clase trabajadora para fines de interés general."⁵ Rafael Alfonso Guzmán, considera que el derecho de trabajo: "Es el conjunto de preceptos de orden público, regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo, por cuenta y bajo la dependencia ajena, con el objeto de garantizar a quien lo ejecute su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre sujetos de esas relaciones."⁶

1.4 Clasificación del trabajo

Para poder determinar si la relación jurídico laboral de los agentes de seguridad privada se encuentra mencionada dentro del ámbito jurídico se hace necesario conocer, cómo se clasifica el trabajo dentro de los cual según Jorge Machicado nos muestra la manera en la cual se clasifica el trabajo mencionando que "Las clases de trabajo son: trabajo

⁴ Echeverría Morataya, Polanco. **Derecho de trabajo I**. Pág. 27

⁵ Bayón. **Ob. Cit.** Pág. 34

⁶ Guzmán, Rafael Alfonso. **Nueva didáctica de trabajo I**. Pág. 27

subordinado y dependiente, asalariado, independiente y/o autónomo, temporal y eventual, intermitente, nocturno, peligroso y trabajo por equipos”⁷.

1.4.1 Trabajo subordinado y dependiente

“Es aquel que se presta en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador asalariado a un empleador, en su fábrica, empresa comercial o industrial y bajo la autoridad de este o su representante, durante la jornada legal de trabajo, realizando tareas que por contrato se ha comprometido a ejecutar, y privado de su libertad que sólo lo recobra cuando concluye la jornada de trabajo.

El trabajo subordinado, cuya contraprestación capital se halla en el salario, incluye el trabajo objeto del contrato de igual nombre. El trabajo autónomo es la figura laboral opuesta”⁸.

Con relación a la presente clasificación se puede decir que el agente de seguridad privada está subordinado a la ley de la materia contenida en el Decreto 52-2010, pero no se encuentra regulado como se ha de cancelar el salario por la jornada de trabajo excesiva de la cual es objeto, por lo tanto no se encuentra inmerso esta labor en esta clasificación en su totalidad.

⁷ <http://jorgemachicado.blogspot.com/2010/07/trabajo-clases.html> 17-05-2013

⁸ Jorge Machicado. *Ibid.*, 17-05-2013.



1.4.2 Trabajo asalariado

Es aquél que se presta en virtud de un contrato de trabajo a un empleador, bajo la autoridad de éste o su representante, durante la jornada legal de trabajo, realizando tareas que por contrato se ha comprometido a ejecutar, y por el cual recibirá como contraprestación, un emolumento económico llamado salario.

1.4.3 Trabajo independiente y/o autónomo

“Consiste en el trabajo realizado por cuenta propia, con instrumentos propios, directamente para el público y sin relación de dependencia ni horario de trabajo.

Por ejemplo gerentes, administradores, cooperativistas. No están protegidos por el Derecho del Trabajo”⁹.

Con relación a esta clasificación se puede analizar que el agente de seguridad privada no se considera que desempeñe la prestación de los servicios en el ámbito de la seguridad privada de manera autónoma o independiente, en virtud que se le prohíbe prestar dichos servicios sin estar previamente bajo una relación de dependencia laboral en una empresa de seguridad privada la cual debe de estar autorizada por la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada.

⁹ Jorge Machicado. *Ibid.* 17-05-2013.

1.4.4 Trabajo temporal y eventual

“El que sólo se realiza en ciertas ocasiones, sea en las industrias de trabajo continuo o en las industrias de temporada que generalmente tiene origen en un contrato colectivo de trabajo. Por ejemplo la zafra de caña de azúcar.

Trabajo eventual. O provisional. Trabajo físico o intelectual con contrato de trabajo a plazo determinado que se realiza sin estar necesariamente en las planillas de pago de salarios de la empresa”¹⁰.

En la presente clasificación no se puede considerar el servicio del agente de seguridad privada ya que es un servicio de tipo indefinido según el contrato de trabajo entre la empresa de seguridad privada y los agentes de seguridad privada, a pesar que en algunos casos se contrata a personal solo para desempeñar sus servicios durante algún tiempo lo cual constituye una violación a sus labores.

1.4.5 Trabajo intermitente

“Es aquel que no exige una actividad constante del trabajador durante todo el tiempo de permanencia en el lugar del trabajo. Esa modalidad supone una menor fatiga en quien lo realiza, se admite una mayor duración de la jornada hasta completar un trabajo real de 8 horas diarias.”¹¹

¹⁰ Ibid. 17-05-2013.

¹¹ Ibid. 17-05-2013.



En la presente clasificación no se considera inmerso el trabajo de un agente de seguridad privada en virtud que su jornada excede las 8 horas diarias obligatorias e incluso las 4 extras a la jornada ordinaria lo cual constituye violación a sus garantías mínimas.

1.4.6 Trabajo nocturno

Trabajo nocturno. Se entiende que es trabajo nocturno el que se realiza entre las 18 y las 6 horas; no puede exceder de 6 horas diarias. Alternándose horas nocturnas y diurnas. Esto quiere decir que la jornada nocturna no puede iniciar en una parte de jornada diurna de 8 a 17 horas ni tampoco sobre pasar las 7 horas de una jornada mixta, puesto que este trabajo se considera como sumamente fatigante para el trabajador. Al analizar este tipo de jornada se puede decir que no se encuentra inmerso el agente de seguridad privada puesto que él labora parte de la jornada diurna, mixta y nocturna cubriendo un horario de más de tres veces el límite de la jornada nocturna.

1.4.7 Trabajo peligroso

El que en su ejecución implica un serio riesgo para la integridad corporal del trabajador, ya sea por las condiciones del lugar, como las de minería a gran profundidad (por la contingencia de los desprendimientos de tierra o emanaciones de gases), ya por la índole de las materias (explosivos, inflamables) o de las instalaciones (centrales eléctricas). En este tipo de jornada no se comprende el agente de seguridad privada

debido que a pesar de ser un riesgo para el agente de seguridad no manipula explosivos inflamables pero sí se puede considerar como un trabajo de riesgo.

1.4.8 Trabajo por equipos

Suele entenderse por equipo: a) un número cualquiera de empleados u obreros cuya tarea comience y termine a una misma hora en trabajos en que, por su naturaleza, no admitan interrupción; b) un número cualquiera de empleados u obreros cuya tarea esté en tal forma coordinada que el trabajo de unos no pueda realizarse sin la cooperación de los demás. En este tipo de trabajo no se podría vincular el servicio de seguridad privada ya que este, a pesar que se encuentra apoyado por más de dos empleados desempeña sus labores de manera particular en el lugar en el cual está asignado.

Por último después de haber analizado cada una de las clasificaciones del trabajo se puede observar que el servicio del agente de seguridad privada tiene similitud con varios aspectos de la clasificación anteriormente descrita sin embargo no se encuentra una clasificación que concuerde a cabalidad con el trabajo del agente de seguridad privada ya que se puede considerar como subordinado, peligroso, pero que no se encuentra regulado por una jornada estricta a la cual se deba de apegar el agente y tampoco una manera concreta del pago por ese servicio prestado.

1.5 Elementos personales del trabajo

Son sujetos del derecho del trabajo todas aquellas personas que concurren en la relación jurídico-laboral, sean prestadores del servicio, o bien recibidores o beneficiarios del mismo. "Sujetos del derecho laboral es toda persona natural o jurídica, en cuanto a su actividad, encaminada a la producción o fomento de valores económicos."¹²

Los sujetos de la relación laboral son los trabajadores, considerados individual o colectivamente y el empleador. Actualmente se han excluido de su empleo en el léxico jurídico-laboral términos anacrónicos referidos a obreros o patronos, pues marcan líneas ideológicas. Por otro lado, no resulta del todo adecuado denominar empresario al empleador. Se reserva esta última expresión a quienes han montado una empresa, y que puede o no tener trabajadores en relación de dependencia, por lo que resulta equívoca para hacerla un elemento determinante de la relación de trabajo.

Los sujetos son: "Aquellos a quienes se les aplica el derecho laboral, los que tienen la potestad de exigir su cumplimiento y los comprendidos en sus beneficios u obligados por él."¹³

¹² Madrid, Alfonso. **Derecho laboral español**. Pág. 93

¹³ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 729

1.5.1 Sujetos principales

Son personas que individual o colectivamente necesitan coexistir para el normal funcionamiento de una empresa. Entre ellas están:

- **Patrono**

“Es la persona que dirige su propia empresa económica o que ejerce por cuenta propia una profesión y oficio y que además tiene uno o más empleados a sueldo o salario.”¹⁴

Se entiende por patrono o empleador la persona natural o jurídica que en nombre propio, ya sea por cuenta propia o ajena, tiene a su cargo una empresa, establecimientos, explotación o faena, de cualquier naturaleza o importancia, que ocupe trabajadores, sea cual fuere su número. Cuando la explotación se efectúe mediante intermediario, tanto éste como la persona que se beneficia de esa explotación se considerarán patronos.

Patrono es: “La persona física que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es como, pues, el propietario de la empresa y quién la dirige personalmente o valiéndose de otras personas.”¹⁵

¹⁴ <http://www.infomipyme.com/page15.html> (09/05/2013).

¹⁵ Ossorio, Manuel **Ob. Cit.** Pág. 556

Al patrono, también se le denomina empleador y éste es quien arrienda los servicios del trabajador, y que como contraprestación paga la remuneración convenida. A pesar de que se suele confundir, el concepto de empleador es más laxo que el de empresario, puesto que incluye personas físicas, y puede abarcar en ocasiones a todo un grupo de empresas determinadas. También se le denomina como patrón o patrono.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 2 establece que: "Patrón es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo..."

- **Trabajador**

El trabajador es considerado como el sujeto más difícil en la relación jurídica laboral, se refiere a un vocablo de naturaleza adjetiva que luego fue sistematizándose. Hoy día, se considera trabajador a aquella persona que presta servicios en una relación de dependencia a cuenta ajena, este es el trabajador propiamente dicho.

Ahora bien, cuando se va a hablar de trabajador independiente se hace de manera expresa. Éste, a su vez, aporta su trabajo personal a cambio de la remuneración del empleador.

Es frecuente que las normas laborales distingan a los trabajadores por motivos diferentes: edad, sexo, actividad, confianza, etc.

Se entiende por empleado, el trabajador en cuya labor predomine el esfuerzo intelectual o no manual. Es decir, que trabajador es la persona natural que realiza una labor de cualquier clase, por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra. La prestación de sus servicios debe ser remunerada.

“Trabajador es quien pone sus propias energías de trabajo a disposición de otro. Sobre la base de un contrato que lo inserta en la organización denominada por el empresario.”¹⁶

“Trabajadores son las personas que libremente, y en virtud de un contrato, prestan a otra con carácter profesional servicios a cambio de un salario, o quienes prestan trabajo dependiente por cuenta ajena.”¹⁷

“Se le denomina también empleado y es la persona que trabaja para un empleador público o privado y percibe una remuneración en forma de salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie.”¹⁸

Trabajador, es la persona que trabaja para un patrono y recibe una remuneración por su trabajo en forma de sueldo, salario o pago a destajo, ya sea en dinero o en especie.

Empleado es la persona que puede trabajar para un patrón, para el Estado o para un establecimiento o empresa privada, a cambio de un salario.

¹⁶ Barassi, Ludovico. **Tratado de derecho del trabajo**. Pág. 354

¹⁷ Bayón, Chacón, G. y E. Pérez Botija. **Ob. Cit.** Pág. 68

¹⁸ www.infomipyme.com/page15.html. **Ob. Cit.** (09/05/2013)



El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en su Artículo 3 establece que: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

1.5.2 Sujetos auxiliares

Son empleados que desarrollan un trabajo de ayuda o mando en una empresa a favor del patrono, siempre estando bajo la dirección y dependencia del mismo patrono en virtud de una relación laboral o un contrato de trabajo.

- **Representantes**

Se considera representantes del patrono toda persona que en nombre y por cuenta de éste ejerce funciones jerárquicas de dirección o administración. Los directores, gerentes, administradores, jefes de relaciones industriales, jefes de personal, capitanes de buques o aeronaves, liquidadores y depositarios y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración se considerarán representantes del patrono aunque no tengan mandato expreso, y obligarán a su representado para todos los fines derivados de la relación de trabajo.

Son representantes del patrono, y como tales lo obligan frente a sus trabajadores, además de quienes tienen ese carácter según la ley, la convención o el reglamento de trabajo, las siguientes personas:



Los que ejerzan funciones de dirección o administración tales como directores, gerentes, administradores, síndicos o liquidadores, mayordomos y capitanes de barco, y quienes ejercitan actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del patrono.

Los intermediarios, que es la persona que media entre patrono y trabajador. Representante es aquella persona que por conducto de un mandato jurídico, lleva a cabo una serie de actos encomendados por su patrón, los actos realizados con la representación obligan al representado.

Los representantes del patrón serán aquellos que realicen actos de dirección o de administración en nombre del patrón. Los actos que realicen los representantes del patrón obligan a éste como si él personalmente los hubiere realizado.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 4 establece: "Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizados por aquél. Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo."

- **Intermediarios**

La figura de intermediario se perfila como el elemento de conexión entre la oferta y la demanda de trabajadores. Se trata de pequeños, medianos o grandes empresarios, que tienen mucha presencia cuando los patronos requieren grandes volúmenes de trabajo por cortos períodos de tiempo, como por ejemplo cuando se trata de hacer limpiezas de los cultivos, o sobre todo, para la cosecha cuando ésta deba de hacerse a mano. Estos intermediarios llegan a saber, con más o menos precisión, los lugares donde se producirán las demandas de trabajo y los volúmenes requeridos; conocen los lugares, residencia de los trabajadores o los sitios donde suelen reunirse. La ubicación de los trabajadores es más sencilla cuando ellos residen en zonas urbanas, por lo general, éstos viven concentrados en los barrios periféricos de las ciudades o en los poblados pequeños o medianos. El intermediario también conoce aptitudes, habilidades y especialidades de los trabajadores. También domina cabalmente el trabajo que desempeña.

El intermediario obtiene, por cada trabajador colocado, una cierta cantidad de dinero, que puede ser reducida del salario del obrero o puede ser una comisión cancelada por el patrono, por el servicio que le es prestado, o una combinación de las dos cosas. El trabajador, en determinadas ocasiones, debe pagar también al contratista el costo del transporte.

Esta aparición y generalización del intermediario tiene una serie de aplicaciones para los asalariados y también para los patronos. En primer lugar, se produce un

distanciamiento social entre las clases, dispersando las responsabilidades. En segundo lugar, la intermediación toma poder porque reduce el número de demandantes de la fuerza de trabajo; el intermediario tendrá la posibilidad de selección según varios criterios. En tercer lugar, y este es un aspecto bien importante, como los intermediarios se mueven, primero localmente, y luego por zonas alejadas y con ello sus obreros, debe imponerse, en consecuencia, una tendencia a la igualdad de los salarios de trabajadores agrícolas, allí donde aquellos tengan presencia.

Intermediario, es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras, para que preste sus servicios a un patrón (no responde en casos de conflictos entre patrón y trabajador, el patrón es el que debe indemnizar).

Intermediario, es un sujeto que con sus propios trabajadores se aprovecha de la prestación de servicios (por parte del empleador). Sus relaciones son de tipo civil o mercantil, esto se hace para lograr ahorros laborales, es decir, que con el sistema del intermediario el servicio laboral le resulta más económico al empleador que si él (empleador) tuviera en su propia nómina a los trabajadores. En estos casos, el empleador será solidariamente responsable de las cargas que tenga el intermediario producto de su relación con los trabajadores.

Con respecto a la figura del intermediario ha surgido una extensa discusión entre Caldera y Guzmán. Caldera expresa: "Intermediario es la persona que se halla colocado entre un patrono y uno o varios trabajador; mientras que Guzmán considera que: el intermediario tiene carácter de patrono por contratar los servicios de uno o más

trabajadores, por lo que piensa que es ilegal el tráfico de mano de obra; es por ello que el intermediario responderá solidariamente con el patrono cualquier violación a las garantías mínimas del trabajador.”¹⁹

Intermediario, es toda persona natural o jurídica, particular o de derecho público, que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución Política de la República de Guatemala, del Código de Trabajo, de los reglamentos y de las disposiciones de previsión social. La función del intermediario consiste en contratar o intervenir en la contratación de otra u otras personas para que presten servicios a un patrón.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 5 establece: “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores, para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Éste último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables...”

¹⁹ Caldera, Rafael. **Derecho de trabajo**. Pág. 52

- **Trabajadores de confianza**

La expresión empleados de confianza fue utilizada por primera vez en el proyecto de la jornada legal de trabajo presentado en la conferencia de la Organización Internacional de Trabajo que se llevó a cabo en Washington en 1919. Se sostuvo desde entonces que los empleados de confianza eran los altos empleados que tenían a su cargo la marcha y el destino general de los negocios o aquellos que estuvieran al tanto de los secretos de la empresa.

Los trabajadores de confianza han adquirido un status jurídico cada vez más sólido, ello se debe a los servicios que prestan en la administración pública y a la función que desempeñan como funcionarios incorporados por el poder ejecutivo y las dependencias del Estado.

Se entiende por trabajador de confianza aquél cuya labor implica el conocimiento personal de secretos industriales o comerciales del patrono, o su participación en la administración del negocio, o en la supervisión de otros trabajadores.

Trabajador de confianza es aquél que realiza funciones de dirección, vigilancia, dirección y fiscalización, cuando tengan carácter general o bien trabajos personales del patrono dentro de la empresa o establecimiento.

"Para determinar el significado de este término, debe tomarse en cuenta que la categoría de trabajador de confianza constituye una excepción al principio de la

igualdad de todos los prestadores de trabajo ante la ley. Sin duda que tratándose de altos funcionarios, incluso nombrados por el ejecutivo federal, la confianza resulta necesaria e imprescindible, porque se trata de sus colaboradores más cercanos. Pero en los demás casos, deben determinarse claramente las funciones y atribuciones que correspondan a los puestos de confianza, para evitar injusticias".²⁰

El trabajador de confianza no realiza un trabajo especial, sino que existe una relación especial entre patrono y trabajador, en razón de las funciones que éste desempeña.

Pero un trabajador de confianza puede ser menor, mujer, artista, deportista, piloto y desempeñar cualquier otra actividad.

En rigor, los trabajadores de confianza son trabajadores con un grado mayor de responsabilidades en relación a la tarea que desempeñan y de alguna manera hacen presente el interés del patrono.

Se entiende como trabajador de dirección y confianza, aquel trabajador que por su cargo y por las funciones que presta, tiene una gran responsabilidad dentro de la estructura administrativa de la empresa, en cuanto poseen mando y jerarquía frente a los demás empleados.

Los trabajadores de dirección y confianza actúan como representantes del patrono o empleador, y en tales condiciones, las actuaciones de estos trabajadores frente a los

²⁰ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 158.



demás empleados, obligan al empleador o patrono, tal como lo establece el Código del Trabajo.

Los trabajadores de dirección y confianza, tienen un tratamiento diferente, especialmente en lo relacionado con la jornada de trabajo, pues a este tipo de trabajadores, no se les aplica la jornada máxima. Si las condiciones de trabajo así lo exigen, el trabajador de dirección y confianza, deberá trabajar más de la jornada legal, pues estando la empresa bajo su responsabilidad, no pueden ausentarse de ella mientras que las obligaciones exijan su presencia.

Los trabajadores de dirección y confianza pueden pertenecer a un sindicato pero no pueden formar parte de las juntas directivas de los sindicatos.

Dentro de una empresa ellos realizan las siguientes funciones:

Funciones de los trabajadores de confianza: dirección, inspección, vigilancia, fiscalización.

Prohibiciones a los trabajadores de confianza: formar parte de un sindicato, ser representante de los trabajadores y participar en las utilidades.

El Artículo 351 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece: "...Se consideran cargos de dirección aquellos en cuyo desempeño se dicten resoluciones que obliguen a todo o a la mayor parte del



personal de una empresa, departamento o sección de la misma. Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficiente para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa.”

Los principales sujetos del derecho de trabajo son: el patrono y el trabajador, aunque también existen los sujetos auxiliares, quienes vienen a coadyuvar en el desarrollo de la relación laboral.

De la existente relación laboral entre patrono y trabajador surgen derechos y obligaciones legalmente constituidas, las cuales deben ser respetadas y cumplidas por los sujetos anteriormente mencionados.

Los sujetos laborales pueden constituirse en la relación laboral en forma individual o colectiva, sin perder sus derechos mínimos e irrenunciables correspondiéndoles de manera individual, aceptando la superación de los mismos percibiéndolos individualmente.





CAPÍTULO II

2. Las jornadas de trabajo

Al hablar de jornada de trabajo, nos referimos al tiempo máximo 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 periodo, 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.

2.1 Definición

Guillermo Cabanellas, señala: "La palabra jornada deriva del catalán *jorn*, para el antiguo castellano *jornes*, en francés *ournée* y en italiano *giornata*, en las diversas expresiones significa "día", también del latín *diurnus* "diario", como lo explica el viejo aforismo de Paulo: *Operae sunt diurnus officium* (servicios son el trabajo diario). Por tanto la jornada es "el trabajo de un día" o el camino que suele andarse en un solo día. Duración diaria o semanal del trabajo"²¹.

Guillermo Cabanellas de Torres, define la jornada de trabajo como: "El lapso convenido por las partes, que no pueden exceder del máximo legal, durante el cual se encuentra el

²¹ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario de Derecho Usual**. Buenos Aires, Argentina. Editorial Heliasta página 442.

trabajador al servicio o a las órdenes del patrono o empresario con el fin de cumplir la prestación laboral estipulada y exigible”.²²

Por oposición al salario, la jornada de trabajo tiene una gran importancia dentro del contrato laboral, no solo por cuanto que con ella se determina el rendimiento del trabajador, sino porque para fijar su limitación, participa una serie de factores de carácter social, fisiológico, y económico que atañen en forma directa a la persona del trabajador, y al interés superior de la sociedad en general.

La trascendencia de la jornada laboral es tan grande, que se le ha calificado de institución jurídica madre dentro Del derecho de Trabajo.²³

2.2 Trabajo efectivo

La idea original, en la relación con la jornada de ocho horas, era que durante este lapso el trabajador debía prestar un trabajo efectivo, no computándose dentro de la jornada las reducciones motivadas por descansos o interrupción de horarios. A tal enfoque se pliega la siguiente definición de la jornada de trabajo, adoptada en la reunión de los ministerios de Alemania, Bélgica, Francia, gran Bretaña e Italia celebrada en Londres en mayo de 1926: “La duración del trabajo es el tiempo durante el cual el personal

²² *Ibid*, Pág 642.

²³ *Ibid*.

permanece a disposición del empresario, no comprendiendo los descansos durante los cuales el personal no se encuentra a disposición de aquél”.²⁴

Un análisis técnico distingue, en cuanto al cómputo del tiempo del trabajo, entre el reglamentario, el nominal y el efectivo. El tiempo reglamentario (work time) es “el tiempo fijado para el trabajo por la dirección de la fábrica”.

El tiempo nominal *nominal time* lo define Cabanellas como: “El tiempo durante el cual se considera que el trabajador está presente en la fábrica; en ese tiempo no se comprenden los períodos de ausencia por causa de enfermedad, el tiempo perdido por llegar tarde o por retirarse antes de la hora, etc. Por último debe entenderse por tiempo efectivo *actual time* el tiempo de trabajo efectivo, en éste no se incluyen todos los períodos excluidos del tiempo nominal y además el tiempo perdido por retardo al comenzar el trabajo por dejación de éste antes de la hora de parada normal, las interrupciones ocasionadas por la espera de materiales y las numerosas paradas de escasa duración, debidas a varios motivos como por ejemplo conversaciones.”²⁵

2.3 Antecedentes históricos

En las Leyes de Manú, dadas el año 1280 antes de Cristo, se encuentran disposiciones que regulan la jornada laboral, que se fija en la siguiente forma, según Guillermo Cabanellas que dice: “El sol establece la división del día y de la noche para los hombres

²⁴ Guillermo Cabanellas de Torres, Compendio de Derecho Laboral. 3ra. Edición, Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta pagina 651.

²⁵ *Ibid.*

y para los dioses: la noche es para el sueño de los seres; y el día para el trabajo. Y así fue durante los tiempos antiguos y después en las corporaciones de oficios, en las que el régimen del trabajo se regulaba con la luz del día, de manera que comenzaba al amanecer y finalizaba con la puesta del sol.

Durante la Edad Media y principios de la Edad Moderna no se trabajaba de noche; la jornada se extendía generalmente de sol a sol, pero los periodos de descanso permitidos durante la misma reducían en mucho la prestación efectiva de los servicios y el desgaste físico de los trabajadores. En realidad durante la época medieval, como en los siglos XVIII y XIX, se hizo alarde de despilfarro de la mano de obra, que tenía muy escaso valor; millares de obreros trabajaron durante años en la construcción de las magníficas catedrales que en Italia y en España siguen admirándonos.²⁶

El final de las corporaciones de oficios y el advenimiento del maquinismo representó una substancial modificación en la duración del trabajo. Las jornadas laborales se hicieron más intensivas y la voracidad de los empresarios los llevaba a amortizar las máquinas, manteniéndolas en constante actividad en el menor. La prolongación del esfuerzo se justificó con motivos de que la máquina substituía el esfuerzo del trabajador de tal forma, que no se le exigía gasto de energía.

La reforma industrial se basó en jornadas de trabajo que llegaban a catorce y dieciséis horas diarias, e incluso las superaban en ocasiones. Casi simultáneamente, las masas

²⁶ **Ibid.** Pág. 652.

obreras comienzan a agitarse y ser agitadas con la aspiración de una sensible disminución de la jornada laboral.

Indica Cabanellas que se debe al economista, hombre de negocios y filántropo Roberto Owens el primer ensayo, de magnitud y científico, de reducir la jornada en su hilandería de New-Lanark Inglaterra. Sin merma sensible en la producción de una jornada inicial de 16 horas, se bajo a 12 y media, luego a 11 y media, y en 1816 a 10 y media, que era toda una revolución para la época.

Sin embargo el impulso obrero, el progreso técnico y el intervencionismo estatal tendrían que pugnar todo el siglo XIX y algunas décadas del XX para la trascendental conquista de la limitación de la jornada laboral a menos horas.²⁷

2.4 La jornada de ocho horas

Si bien en forma aislada, corresponde a América por concesión de España que se creó, la primera ley que se implantó, en pleno siglo XVI, la jornada de 8 horas. En efecto, en las leyes de indias se proclama, cuando corría el año 1593 que, “todos los obreros trabajaran 8 horas cada día, 4 a la mañana y 4 a la tarde, en las fortificaciones y fábricas que se hicieran, repartidas a los tiempos más convenientes para librarse del rigor del sol, más o menos a lo que los ingenieros pareciere, de forma que, no faltando un punto de lo posible, también se atiende a procurar su salud y conservación”.²⁸

²⁷ **Ibid.** Pág. 643.

²⁸ **Ibid.** Pág. 644.

2.5 Adopción legal de la jornada de ocho horas

A mediados del siglo XIX, el mayor progreso laboral en cuanto a jornada lo constituía Inglaterra, que en 1847 había implantado la jornada de 10 horas. La imitó fugazmente Francia en 1848, para recaer a ese mismo año en la de 12. En Europa y ya corriendo el siglo XX España implanta las 8 horas como jornada laboral máxima, para los obreros del Estado, en 1902; pero es el final de la primera guerra mundial, por efecto de la presión sindical y el reconocimiento de los beligerantes ante el esfuerzo industrial bélico, el que conduce a la adopción generalizada de esta medida. Con ámbito más o menos amplio, en 1918 aceptan la jornada de 8 horas Alemania, Polonia y Rumania, en 1919 España, Francia, Holanda, Italia, Portugal y Suiza; Suecia en 1920; Bélgica en 1923”.²⁹

En América, a un lado ahora el anticipo asombroso de las Leyes de Indias, olvidado en el proceso emancipador, Chile figura al frente en esta cruzada laboral, al decretar las 8 horas, en 1908, para los trabajadores del Estado. Cuba se suma a ese criterio en 1909; Uruguay en 1915; Perú y Argentina en 1929.

Entre ambas conflagraciones mundiales, la jornada de 8 horas diarias a 48 semanales se extiende a casi todo los países independientes. Por el contrario, con la beligerancia de 1939, y el tremendo esfuerzo industrial exigido a los países en guerra, la limitación laboral de la jornada experimentó derogación o suspensión transitoria. Pero, apenas

²⁹ **Ibid.** Pág. 645.

concluido el conflicto militar, no sólo se retornó a aquella medida horaria en el trabajo, sino que se empezó a bregar por otro acortamiento de importancia, la semana de 40 horas.

2.6 Factores determinantes de la jornada de ocho horas

El progreso técnico había demostrado que una jornada de trabajo corta rinde más que una jornada larga, por la mayor intensidad y calidad de las tareas. Ese acortamiento redunda en la disminución de las ausencias y permite el aumento de turnos, con el aprovechamiento integral de las instalaciones y las maquinarias y la consiguiente reducción de los gastos generales y de administración. En la conferencia de Washington de 1919 se declaró que la producción no depende de modo primordial del tiempo de permanencia del obrero en el taller, sino del perfeccionamiento de las maquinarias; y que a ello contribuye el trabajador cuyas energías están menos agotadas.³⁰

En el orden económico muy pocos niegan los beneficios que ha acarreado la jornada de 8 horas y son menos aún los que desconocen su virtud civilizadora. Al ahorro de tiempo que las máquinas suponen, se suma que la economía de trabajo va transmitiendo de generación en generación obras de carácter permanente, herencia de la actividad de otras épocas; como carreteras, represas, edificios y otras que subsisten y que cubren parte muy importante de las necesidades.

³⁰ **Ibid.** Pág. 646.

Pero la economía que el maquinismo origina no puede volcarse privilegiadamente sobre uno solo de los sectores de la producción: el del capital y esto obedece a que la clase trabajadora ha sido también factor decisivo en la creación de ese sistema.

Únicamente mediante una redistribución de la jornada de trabajo puede resolverse el problema de la producción y el consumo, entre el número de trabajadores disponibles y las necesidades generales del proceso productor. Además, la equivalencia entre salario y producción limita necesariamente la duración de la jornada laboral y traza un límite que no cabe rebasar.

En el aspecto fisiológico, el trabajo continuado produce lo que los franceses denomina *surmenage* que quiere decir en nuestro idioma agobio, agotamiento o cansancio acumulado, extenuación, fatiga o decaimiento que todo esfuerzo prolongado en demasía termina por provocar en el individuo. Es así cierto que todo trabajo excesivo en duración o esfuerzo, conduce al agotamiento físico, a la atrofia moral e intelectual del que se entrega a él, la razón por la cual el Estado tiene interés, para impedir la degeneración de la raza, en proteger a los trabajadores contra ellos mismos y contra aquellos que los exploten. En fin, que utilizar no puede ser aniquilar al obrero.

Cuando la jornada laboral es excesiva el número de accidentes de trabajo aumenta, como su secuela de enfermedades profesionales; el trabajador sometido a un exceso de trabajo decae, y quebranta su salud, olvida sus obligaciones familiares y el agotamiento hace presa de él. La fatiga y el agotamiento producen otros males cuyas

consecuencias influyen tanto en la persona física del trabajador como en sus condiciones morales. Largas jornadas de trabajo llevan al uso de estimulantes de diversas clases, entre los que se encuentran el alcohol. Lo mismo que la ociosidad, el exceso de trabajo perjudica, llegando a anular el rendimiento por el cansancio y la fatiga.

La implantación de la jornada de 8 horas ha repercutido de manera tan beneficiosa sobre la salud de los trabajadores, que estadísticas norteamericanas, han demostrado que, por efecto de esa medida, la duración media de la vida de los trabajadores ha aumentado en 15 años.

2.7 Tipos de jornadas

La clasificación de las jornadas ha sido preocupación de los sociólogos, economistas y laboristas, quienes han partido de varios puntos de vista y consideraciones para tal efecto; así algunos han hablado de jornada normal, humanitaria, especial, etc.

• Tipos de jornadas de acuerdo con la doctrina

Basándose en los principales elementos o modalidades que se relacionan con la jornada de trabajo, Guillermo Cabanellas en su Compendio de Derecho Laboral hace la siguiente clasificación:

- a) Por su duración: Normal y extraordinaria.

- b) Por el horario solar: diurna, nocturna, mixta.
- c) Por la naturaleza del trabajo: salubre e insalubre.
- d) Por el sujeto: de mayores de edad, de mujeres y de menores.
- e) Por la prestación: por cuenta ajena, por cuenta propia, en explotaciones públicas, en servicio doméstico, en tareas agrícolas.
- f) En relación a la norma legal: incluida dentro de esta, excluida del régimen legal, con protección limitada.
- g) Excepcionales: tareas de dirección o vigilancia, trabajo por equipo, trabajos intermitentes.³¹

- **Principios de la jornada normal**

La legislación sobre jornada máxima de trabajo comprende sólo a quienes trabajan en relación de subordinación; esto es, a los sujetos de un contrato de trabajo y a los que, por la especial naturaleza de sus servicios, prestan trabajo efectivo, están exentos quienes no se encuentran en relación de dependencia y los que prestan trabajos discontinuos o de mera espera o custodia mientras el descanso dominical abarca todo trabajo que por su índole exija dicho descanso, la limitación de la jornada de trabajo no alcanza sino a los que trabajan por contrato o en las dependencias de la empresa.

Todo lo relacionado a la jornada máxima de trabajo, así como lo referente a los descansos en los sábados y domingo, días feriados nacionales y vacaciones anuales

³¹ **Ibid.** Pág.652.

retribuidas, se funda en normas de orden público; de donde resulta evidente la nulidad de cualquier pacto o convenio destinado a transgredir las normas legales que regulan el descanso y jornada laboral de los trabajadores. En virtud de ello existe violación de la ley, por parte del empresario cuando admite a su servicio a un trabajador que ya ha cumplido una jornada laboral de 8 horas, así como por parte del trabajador. No existe tal infracción cuando el trabajo adicional se realiza por propia cuenta o autónomamente, por no regir para ello la prohibición legislativa.

- **Tipos de jornadas de acuerdo al Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.**

Al hablar de jornada de trabajo, lo que realmente se está diciendo en términos legales es 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.

La jornada de trabajo es una de las prerrogativas patronales. La fija el empleador y su cumplimiento corren a cargo del trabajador. En defecto de una fijación expresa del empleador, se aplican las jornadas máximas que establece la ley.

En nuestra legislación existen tres clases de jornadas de trabajo y son las siguientes:

a) Jornada ordinaria.

Esta se subdivide en:



1. Diurna
2. Nocturna y
3. Mixta

b) Jornada extraordinaria, y

c) Jornada única

Dicha clasificación se encuentra en el Capítulo Tercero, de los artículos 116 al 125 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

a) Jornada ordinaria

En el ordenamiento jurídico guatemalteco actual, el inciso g) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “La jornada de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalentes a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de los salarios. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana”.

Al amparo de lo que regula la Constitución, la jornada ordinaria de trabajo es aquella que habitualmente cumple el trabajador al permanecer bajo las órdenes del patrono durante cierto tiempo al día, los límites que señala la Carta Magna, son simples y constituyen las jornadas de trabajo que más se utilizan, sin embargo, lo que regula el

inciso g) constitucional, no se cumple en las empresas de seguridad privada, la violación a los derechos mínimos son una realidad latente en nuestro medio.

El Código de Trabajo en su Capítulo Tercero, Artículo 116 establece: "La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana. Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente. 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 del 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". Del análisis del artículo anterior deducimos que la jornada de trabajo se encuentra regulada atendiendo a los factores siguientes: por una parte, las labores realizadas se debe ejecutar con eficiencia y adecuada productividad, pero en su extensión no debe lesionarse al trabajador por la vía del cansancio físico, psíquico o intelectual, por ello, es importante insistir en los límites de la jornada de trabajo y su razón de ser, aunque no necesariamente es un margen exacto y definitivo. Por otra parte la alteración de las jornadas de trabajo, obedece a una nueva fuente de flexibilización laboral, corriente que postula una elasticidad en la relación laboral, siempre y cuando no se violen los derechos laborales mínimos.



La jornada ordinaria se subdivide de la siguiente manera:

1. Jornada diurna

El trabajo en jornada diurna es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día y ésta no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. Artículo 116 del Código de Trabajo Decreto 1441.

2. Jornada nocturna

El trabajo en jornada nocturna es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente y ésta no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. Artículo 116 del Código de Trabajo Decreto 1441.

3. Jornada mixta

Es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del periodo diurno y parte del periodo nocturno y no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Artículo 117 del Código de Trabajo Decreto 1441.

La ley establece excepciones a los límites de las jornadas de trabajo, y existen ciertos trabajadores que no están sujetos a los límites de la jornada de trabajo, esas excepciones son las siguientes:

- Los representantes del patrono, porque se supone que éste labora con un horario libre.
- Los que laboran sin fiscalización superior inmediata, estos son los empleados de confianza que tampoco están sujetos a un horario estricto.
- Los que ocupan puestos de vigilancia o puestos que requieren su sola presencia, regularmente estos tienen un horario permanente porque no pueden retirarse del lugar que vigilan y en vigilar consiste su labor.

Los que realizan sus labores fuera de los locales de la empresa, como los agentes comisionistas, los promotores de ventas y otros que tienen carácter de trabajadores; y los demás trabajadores que por la naturaleza de sus labores no están sometidos a un horario o jornada de trabajo.

b. Jornada extraordinaria

El derecho laboral, le denomina así a las horas o más propiamente dicho, al tiempo de tareas que excede de la jornada de trabajo legalmente establecidas. La regulación de las horas extras tienen importancia no solo porque es normal retribuir las en mayor cuantía que las horas ordinarias (generalmente con un aumento del 50%), sino también,



porque el número de horas suplementarias admisible tiene una limitación -pocas veces observada- que la legislación guatemalteca fija y regula.

Dentro de nuestro ordenamiento jurídico, la jornada extraordinaria se encuentra regulada en el inciso g) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala que establece: "...Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal.

La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo" este párrafo, es uno de los más importantes, ya que protege al trabajador de la eventualidad y necesidad de que realice determinada tarea a beneficio del patrono, previniendo tales circunstancias, el Código de Trabajo en su Artículo 121 regula: "El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada 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 éstos que hayan estipulado las partes. No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable".

El Artículo 122 del Código de Trabajo de Guatemala establece: "Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, 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”.

c. Jornada única

En la legislación guatemalteca, los trabajadores del Estado se encuentran sujetos a una regulación específica, el Artículo 107 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece en su parte conducente: Los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo, organización o persona alguna.

El Artículo 108 del mismo cuerpo legal establece: “Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dicha entidades. Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas y autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán ese trato”.

d. Jornada diaria y jornada semanal



A pesar de que por su origen el término jornada tiene una implicación con la actividad diaria, actualmente se le refiere más al concepto semanal, esto es, a la suma semanal de horas laboradas.

Tanto la Constitución de la República de Guatemala como el Código de Trabajo, se refieren directamente a jornada diaria (diurna, nocturna o mixta) y en segundo plano a la jornada semanal.

Sin embargo, la jornada semanal es más rígida que la diaria, es decir, que la jornada semanal no puede modificarse más allá del máximo legal (ordinaria); en cambio la jornada diaria si puede modificarse, estirarse, siempre que, básicamente el cómputo semanal no se exceda. Se supedita la rigidez de la jornada diaria en aras de la jornada semanal.

La mayoría de las legislaciones del área permiten la modificación de las horas diarias, con tal de no exceder la suma semanal para establecer un horario adecuado a las necesidades, ya sea de la empresa o de los trabajadores.

En nuestro medio la jornada ordinaria puede extenderse en dos horas (siempre que no sean trabajos insalubres y peligrosos). Ahora bien, de que depende esa flexibilidad. Básicamente de las necesidades de la empresa y del patrono. Sin embargo, también puede influir en este punto un cierto interés de los trabajadores que están dispuestos a acumular más horas en determinados días, con tal de tener más libertad de otros. De

hecho, al aumentarse las horas entre semana permite, en su oportunidad que el día sábado quede libre.

- **Cómo se aplican las jornadas de trabajo a guardias de seguridad privada**

De acuerdo a las investigaciones realizadas en Guatemala las empresas de seguridad privada no cumplen con lo establecido en las leyes laborales, en relación a las jornadas de trabajo, ya que las mismas se aplican de la siguiente manera: Algunos agentes laboran 24 horas de servicio por 24 horas de descanso, es decir en una semana laboran lunes, miércoles, viernes, sábado y domingo, lo que resultan 120 horas semanales; la siguiente semana laboran martes y jueves dando un total de 48 horas a la semana.

Otro tipo de agentes laboran 12 horas de servicio por 12 horas de descanso, es decir que laboran de 7:00 a 19:00 horas de lunes a sábado, haciendo a la semana 72 horas laboradas.³²

Es importante resaltar que esto viola los principios constitucionales y las garantías mínimas de trabajo, ya que las largas jornadas inciden en trastornos físicos, biológicos, emocionales y sociales.

2.8 Jornadas de trabajo y regímenes especiales de trabajo

³² Caceros, Mario. **Representante legal de alarmas de Guatemala ADG** (entrevista personal)



La múltiple diversidad de actividades laborales no admite que se apliquen rígidamente las jornadas estipuladas en ley a toda contratación. Por lo mismo en la mayoría de legislaciones se consideran casos de excepción. De esas legislaciones, unas entre ellas la nuestra, se limitan a señalar en forma general los casos de exclusión y otras en cambio establecen disposiciones para esas variantes que individualizan. De estas últimas por ejemplo señalan que los vigilantes deben estar disponibles las veinticuatro horas del día en turnos consecutivos; que los pilotos y copilotos de líneas aéreas deben laborar un máximo determinado de horas semanales; que los pilotos de taxis, los profesores por cátedra y otros trabajadores intermitentes deben laborar un máximo de horas semanales o diarias.

La legislación guatemalteca señala en forma genérica los casos de no sujeción a la jornada ordinaria, sin detallar prácticamente los puestos, se refiere a representantes del patrono, a los que laboren sin fiscalización superior inmediata, según el Artículo 124 del Código de Trabajo Decreto 1441. La adecuación de algunos casos a los presupuestos de ley, es clara en ocasiones y en otra no lo es, ya que contiene algunos elementos subjetivos e interpretativos. Determinar que trabajadores que por su indudable naturaleza no están sometidas a la jornada de trabajo literal c y e) del Artículo 124 del Código de Trabajo, deja abierta la puerta a encontrados criterios y consecuentemente a problemas prácticos como efectivamente se producen ya que como lo regula la ley de la materia el vigilante es una persona totalmente distinta a un agente o guardia de seguridad privada lo cual se especificará en el capítulo III del presente estudio de tesis.

El hecho de estar o no comprendido dentro de las referidas exclusiones redundará en si el trabajador puede o no reclamar horas extraordinarias, reclamo que generalmente se produce en tono más alto al término del contrato laboral. Para estos trabajadores la jornada, siempre que no se fije expresamente en adición a la ley, es abierta, elástica, y forma un elemento interesante de su contrato. Se le contrata con esa condición expresa, con ese requerimiento amplio de su tiempo, resaltando el concepto de resultados sobre el de horas trabajadas. Contiene esta contratación algunos elementos de la contratación civil.

Si el trabajador no está sujeto a la jornada, no puede alegar que la misma se haya excedido. Por lo tanto, no produce un reclamo de horas extraordinarias, salvo que efectivamente haya excedido el máximo de doce horas que fija el mismo Artículo 124 u otra jornada que se hubiere pactado.

Considerando una extensión de las jornadas legales máximas. De ahí que el tiempo extraordinario como lo estipula ley se convierte simplemente en horas extraordinarias como se les conoce en la práctica.

2.9 Jornadas flexibles aplicadas en Guatemala

Es claro que de la diversidad de las actividades humanas se deriva una serie de diferentes horarios o turnos. Así tenemos que un museo, un parque de diversiones o un

trabajo en algún lugar de servicio religioso, requerirán una mayor actividad en días festivos.

En nuestro medio las oficinas tienen un horario de ocho a doce y de catorce a dieciocho horas, o bien de ocho a las dieciséis horas. Aquí no encontramos mayor problema; sin embargo la situación se complica con las empresas que, por la naturaleza de sus actividades, deben laborar en forma continua y por lo mismo las deben desarrollar con diferentes turnos.

El problema se convierte tanto en legal como administrativo, es decir que dentro de los márgenes permitidos por la ley debe optimizarse el rendimiento de la mano de obra. Cabe aquí agregar que en cuanto a la regulación de estas jornadas, existen diferencias entre las legislaciones positivas aun de países latinoamericanos.

Una empresa de actividad continua y permanente las veinticuatro horas del día, tiene dificultades para mantener sus actividades con tres empleados al día y por semana en jornada ordinaria, ya que haciendo por el momento un análisis simple tenemos que la jornada diurna no puede exceder de ocho horas; la jornada nocturna es de seis horas y la mixta de siete; sumando los tres turnos contabiliza veintiuna hora, de donde tenemos que nos hacen falta tres horas, como cubrir las en la forma más eficiente? El problema aquí planteado y muy generalizado con los detalles propios de cada caso, se repite constantemente.

Puede decirse que para la solución concreta de cada caso se requiere de un conocimiento general de la mecánica legal de las jornadas, combinado con profundos conocimientos de administración de empresas y básicamente de la gerencia de recursos humanos.

Debe tenerse presente, en todo caso, los límites tanto diarios como semanales. En caso que un patrono acuerde con los trabajadores la acumulación de varias horas unos días como jornadas ordinarias para tener libre adicionalmente un día a la semana (viernes por ejemplo) no es una situación que pueda avalarse ya que es un acuerdo violatorio de la ley laboral y por lo mismo nulo "ipso jure", que dejaría al patrono a merced de que los trabajadores demanden y ganen el sobre pago del trabajo extraordinario de todas las ocasiones que la jornada se excedió de diez horas, con el agravante adicional de considerarse como día libre ese viernes.

A pesar de que los trabajadores hubieren participado de ese acuerdo, no implica que no tengan derecho a reclamar las horas extraordinarias, pues de no tenerlo saldría beneficiado el patrono, que es, en última instancia, el mayor interesado en la extensión de la jornada. Se reitera el carácter de orden público que revisten las normas laborales más allá de los límites establecidos. Existen por otra parte, algunas actividades taxativamente señaladas por la ley, Artículo 124 del Código de Trabajo, que excluyen del límite de las jornadas ordinarias y que permiten la institución de turnos de doce horas, con lo que la actividad diaria en su caso, se estaría cubriendo con dos turnos de doce horas cada turno, tal es el caso de los Agentes de Seguridad privada.

- **Jornada continua**

Al hablar de jornada continua, nos estamos refiriendo a la jornada de trabajo sin interrupción, y por lo mismo, en contraposición a la jornada no continua o discontinua. Hemos señalado que la jornada es el lapso o periodo de tiempo que el trabajador queda sujeto a las órdenes del patrono.

Originariamente como el tiempo de almuerzo era tiempo en que no se trabajaba, necesariamente la jornada se dividía en dos sesiones: antes de almuerzo y después de almuerzo. Tiempo atrás a la luz del derecho civil hubiese resultado incongruente que un periodo, generalmente de dos horas, que el trabajador disponía para su almuerzo, fuese remunerado.

Se admitía el recreo como respuesta a la necesidad natural de alimentación, pero el cómputo para el pago se interrumpe al momento de salir y se continuaba al regresar en la tarde.

El sistema de jornada discontinua prevaleció por costumbre aún cuando no se ventilaban y discutían estos temas laborales. Sencillamente era producto de todo un sistema en el que era característico el almuerzo en familia y dependiendo de las costumbre del lugar y factores como el clima, también lo era el descanso post almuerzo o siesta. Sin embargo el crecimiento de las ciudades, la evolución de las actividades y el ritmo del trabajo, dio paso a la implementación de la llamada jornada continua, es decir, la que no contiene un período de libre disposición para el trabajador y debe



ingerir sus alimentos dentro del local de las empresas, en un lugar habilitado para el efecto o por lo menos cercano a sus instalaciones. Períodos que como mínimo deben comprender lo necesario para comer un pequeño menú y que como no era de libre disponibilidad del trabajador, debía ser remunerado.

En términos de rentabilidad, resultaba más favorable para el empleador el sistema anterior, ya que en este último se pagaba el tiempo que se trabajaba, el tiempo de almuerzo no se pagaba, con el nuevo sistema el patrono debía cubrir el tiempo de almuerzo como tiempo laborado. Al principio su imposición fue por lo mismo impugnada por los empresarios, pues si se tenía que pagar el período de almuerzo (media hora al menos), en seis días a la semana sumaba tres horas que no se trabajaba pero se tenía que pagar. Esa reducción de tres horas para efectos de productividad, representa un seis por ciento del costo de mano de obra.

Cabe agregar que la ley no establece límites al período de almuerzo o intermediario entre los dos turnos. Tradicionalmente ha sido de dos horas, pero la ley señala que los intervalos de descanso deben adoptarse racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador.

El período mínimo para ingerir alimentos es de media hora, que se computa como trabajo efectivo.

2.10 Derecho comparado

2.10.1 Convenio 1 y 30 de la Organización Internacional del Trabajo

Cuando se repasa la historia inmediata previa a la creación de la Organización Internacional del Trabajo y se posa especialmente la mirada en los que pueden ser reconocidos como los antecedentes directos de las Normas Internacionales del Trabajo (NIT), se advierte que ya en ellos la cuestión de la limitación de la jornada de trabajo aparecía como una preocupación prioritaria. Ackerman indica que esto se refleja así, en las conferencias técnicas celebradas en Berna en 1905 y 1913, convocadas por la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, en las que se aprobaron cuatro convenios Internacionales de Trabajo.

Uno de ellos se ocupaba de la prohibición del uso del fósforo blanco, y los tres restantes del trabajo nocturno de las mujeres, de la prohibición del trabajo nocturno de los jóvenes en la industria, y de la fijación de una jornada máxima de diez horas para el trabajo de las mujeres y niños.³³

El tema reaparece en el instrumento con el que se creó la Organización Internacional del Trabajo, el Tratado de Paz firmado en Versalles el 28 de junio de 1919, cuando el preámbulo de la parte XIII se indicó, entre las medidas imprescindibles para mejorar las condiciones de trabajo, la reglamentación de las horas de trabajo, y la fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, para agregarse más adelante

³³ Ackerman, M. *Revista Latinoamericana de derecho No. 6*, México. Editorial Rubinzal Calzoni página 8.



una expresa referencia a la necesidad de adoptar la jornada de ocho horas o la semana de cuarenta y ocho horas.

Esta última referencia no tiene poca importancia, ya que reflejaba los términos del debate de entonces en torno para la referencia de la fijación del límite máximo: del día o de la semana.

Debate que se produjo en ocasión de la conferencia de Washington en la que se habría de aprobar el convenio No. 1, norma que, como es sabido e intentando combinar ambos criterios, optó por la conjunción copulativa en lugar de la disyuntiva.

Y también la constitución de la organización internacional del trabajo en su preámbulo, aunque sin precisar la cuantificación evoca, que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria, privaciones para gran número de seres humanos, que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo en lo concerniente a la reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada, y de la semana de trabajo... tales preocupaciones se materializaron no solo a la hora de producir las horas internacionales, con la aprobación, entre 1919 y 2005, de 35 convenios y un número algo menor de recomendaciones, en los que se abordan la cuestión de la duración de la jornada y de sus complementos necesarios: el trabajo nocturno, los descansos semanales y las vacaciones, sino también con la elaboración de tres estudios generales sobre el tiempo de trabajo por la Comisión de Expertos en la

Aplicación de Convenios y recomendaciones de la OIT, el último de ellos del año 2005.³⁴

Y es precisamente en este último en el que se reflejan las preocupaciones actuales de los gobiernos y los actores sociales tanto en torno de la actualidad de las reglas de los convenios No.1 y No. 30, y de la consecuente conveniencia y oportunidad de su revisión como de la ya indicada cantidad de normas que directa e indirectamente se ocupan de la duración del trabajo.

Casi como un símbolo, el primer Convenio Internacional que aprobó la Conferencia Internacional del Trabajo en su primera reunión celebrada en Washington en 1919 fue el convenio por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ochos horas diarias y cuarenta y ocho semanales, o Convenio sobre las horas de trabajo industria en 1919, en la designación que el mismo instrumento autoriza.

Once años después, en su decimocuarta reunión, la conferencia aprobó el convenio relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y en las oficinas, o Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas) 1930.

El objetivo del Convenio No. 30 es hacer extensivas las disposiciones relativas a las horas de trabajo, establecidas en el convenio No. 1 a todas las personas no abarcadas por ese instrumento, con la salvedad del personal empleado en la agricultura, la navegación marítima e interior, la pesca y el servicio domestico.

³⁴ **Ibid.** Pág. 4.



2.10.2 Concepto de horas de trabajo

Si bien tanto el convenio No.1 como el No.30 se refieren a las horas de trabajo, sólo el segundo aporta un concepto de éstas, en su artículo 2do., establece que: "significa el tiempo durante el cual el personal este a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a disposición del empleador. El origen de este concepto fue una propuesta presentada en la conferencia de Ministros de Trabajo celebrado en Londres en 1926 y aunque sólo está expresamente enunciado en el Convenio No.30, se entiende que tanto en éste como en aquél, la regulación se refiere a las horas de trabajo atendiendo a criterios de disponibilidad para el empleador.

2.10.3 Limites de horas normales de trabajo

Con la redacción virtualmente idéntica el convenio No. 1 hace referencia a la duración del trabajo Artículo 2 y el 30 a las horas de trabajo, Artículo 3 ambos convenios establecen que la jornada laboral no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana. Con esta fórmula se pretendió combinar los dos principios límite diario y límite semanal – que en el Tratado de Versalles aparecían como propuestas alternativas.

La diferencia aparece en la distribución variable de las horas de trabajo en el curso de la semana. Así mientras en el convenio No.1 en el apartado b, de su artículo 2do. prevé que, cuando en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras (a falta de dichas organizaciones, entre los

representantes de los patronos y de los obreros), la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una autorización de la autoridad competente, o un convenio entre las organizaciones o los representantes susodichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. El exceso de tiempo previsto en el presente apartado, nunca podrá ser mayor de una hora diaria. El artículo 4º del convenio 30, sin hacer exigencia a ninguna exigencia normativa, sólo indica que: las horas de trabajo por semana previstas en el artículo 3º, podrán ser distribuidas de suerte que el trabajo de cada día no exceda de diez horas.

2.10.4 Excepciones a los límites de la jornada de trabajo

Con el propósito de dar respuesta a la necesidad de alcanzar un equilibrio entre las necesidades de los empleadores y los intereses de los trabajadores, que permita a los empleadores a ajustar los horarios de actividad y que proteja a los trabajadores mediante ciertos mecanismos de salvaguardia, tanto el convenio No. 1 como el No. 30 admiten excepciones permanentes y temporarias o periódicas, que legitiman que, en limitadas circunstancias se superen los límites establecidos en dichos instrumentos normativos.

Puede considerarse también como habilitación de una excepción, aunque con un alcance que va más allá de la autorización para superar el límite de la jornada, la regla contenida en el artículo 14 del convenio No. 1y en el artículo 9 del convenio No. 30, en virtud de la cual se admite que la totalidad de las disposiciones de estos convenios,

pueda suspenderse en cada país, por orden del gobierno, en caso de guerra o de acontecimientos que pongan en peligro la seguridad nacional.

- **Excepciones permanentes:**

Se trata de las situaciones en las que la excepción responde a una necesidad permanente y previsible de la empresa que hace que inevitablemente deban desarrollarse las actividades en exceso de los límites máximos establecidos en los convenios.

Los supuestos permitidos son: trabajos intermitentes, trabajos complementarios y preparatorios, y situaciones provocadas por la naturaleza del trabajo, el volumen de la población o el número de personas empleadas.

Las excepciones por trabajos intermitentes y trabajos complementarios y preparatorios aparecen en los convenios N.1 y No.30, ninguno de ellos aporta un concepto, ni una descripción de las situaciones de hecho que legitimarían la excepción y solo el convenio No.30 al referirse a las personas cuyo trabajo sea intermitente a causa de la naturaleza del mismo, da como ejemplo los conserjes y las personas empleadas en trabajo de vigilancia y conservación de locales y depósitos.

2.10.5 Derecho mexicano

Según Arias, en México también la seguridad privada experimenta un fuerte crecimiento en los '90. En este país existen cerca de diez mil empresas de seguridad privada, que operan bajo estándares diversos y discrecionales. Cerca del 80% de las empresas de seguridad privada y 40% del personal de vigilancia estarían operando fuera de toda norma en México, según informaba en abril de 2008 León Dorantes, Presidente del consejo nacional de seguridad privada. Un estudio realizado por la CNSP detectó la existencia de casi 10 mil empresas de seguridad privada en el país, y que de ellas únicamente 2 mil estaban registradas, ya sea en los estados o a nivel federal. En abril de 2008 la secretaría de seguridad pública federal tenía registrados 430 empresas de seguridad privada.³⁵

Tal como suele suceder en estos casos, el personal carece de capacitación necesaria, perciben bajos salarios y ningún tipo de seguridad social. Como en otros países de la región, se rebajan así los costos operacionales, los que son soportados por los trabajadores. Esta situación se ve facilitada por la falta de un sistema de control efectivo que disponga de los medios idóneos para ejercerlo. El consejo nacional de seguridad privada, que agrupa a más de 200 empresas, ha insistido ante las autoridades en la necesidad de corregir estas situaciones, ya que se produce una competencia desleal entre empresas legales que respetan las normas y soportan todos los costos operacionales y las ilegales que proliferan sin control.

³⁵ Arias, P. **Seguridad Privada en América Latina: el lucro y los dilemas de una regulación deficitaria**. Chile. Editorial FLACSO. Página 24.



Las empresas reclutan personal basándose en sus propias reglas, unas exigen educación básica, otra secundaria, otras buscan obviar la falta de capacitación contratando ex militares. Uno de los problemas en estas empresas es la alta rotación de personal, que los lleva a no dar de alta a los nuevos elementos para evitar pagar por alguien que durará poco en el servicio; al no ser dados de alta, la subsecretaria de seguridad pública no puede verificar sus antecedentes.

En la actualidad, esta subsecretaria, a través de la Dirección General de Seguridad Privada, regula 520 empresas que operan en dos o más estados; las que operan en un solo estado tramitan un permiso estatal. Estas cuentan con unos 35 mil elementos.

En México, se estima en 108 mil millones de dólares anuales el costo en seguridad, equivalentes al 15% del PIB, y solo en su capital México D.F., esa cifra llega a 19 mil millones, según cálculos del Instituto Mexicano para la competitividad. Estos incluyen gastos en vigilancia privada, monto de lo robado, seguros, inversiones trucas y la afectación al consumo y el trabajo.

En este país, no han sido extraños los casos en que guardias de seguridad se han involucrado en la comisión de hechos delictivos con ocasión del cumplimiento de sus funciones. La falta de control de esta actividad ha permitido la fuerte proliferación de empresas ilegales. Como se ha señalado, esta tarea corresponde a la Secretaría de Seguridad Pública (SSP) a través de la Dirección General de Seguridad Privada, pero esta no ha sido capaz de regular ni transparentarlas, por lo cual, hay quienes proponen que la Secretaría de Gobernación retome las riendas de esta Dirección.

Según, Lorenzo Aldrete, integrante de la Asociación Nacional de la Industria de la Seguridad Privada, no existe plena transparencia de los consejos administrativos ni sobre el origen legal de sus capitales, por lo que se corre el riesgo de que se lave dinero o sus elementos se vinculen con actividades de narcotráfico.³⁶

2.10.6 Derecho argentino

En Argentina no hay una ley marco que regule la seguridad privada en toda la nación, lo que la convertiría en “un pseudo ejército de hombres, en una fuerza de seguridad paralela sin control”. La preocupación por este tema – las empresas, los agentes, su capacitación, armamento, etc., se instaló en la opinión pública en 1995. En aquella oportunidad, la comisión de defensa inicialmente, y la de Seguridad interior cuando se formó, trataron de consensuar los numerosos proyectos que se habían presentado, llegando a obtener en 1998 la sanción en la Cámara de Diputados de un proyecto común para normalizar la actividad en forma unificada, al cual los estado provinciales y la ciudad Autónoma de Buenos Aires debían adherir en forma similar a la ley de seguridad interior.

Ese año, se suspendió la aplicación del Decreto No.1172, única norma que regulaba los servicios de seguridad privada en todo el país, y cada jurisdicción pasó a regular estos servicios, sin haber un mecanismo de coordinación para disponer de datos centralizados que permitieran proveer de información para mejorar el control de estas actividades.

³⁶ **Ibid.** Pág. 33.

En el año 1999 el poder Ejecutivo promulgó el Decreto 1002/99, para regular las prestaciones de seguridad privada en todo el país, el cual mantenía para las autonomías provinciales la facultad de habilitar y controlar estas agencias; organizaba un banco de datos en línea con el registro nacional de armas del Ministerio de la Defensa, interconectando con las distintas jurisdicciones.

Pero este Decreto fue objeto de algunos cuestionamientos de carácter legal y su aplicación no prosperó; no se logró obtener información sobre las dimensiones y características de estas empresas en el país. El debate respecto a la regulación de la seguridad privada en la sociedad Argentina se reactivó en 1997 a raíz del asesinato de un periodista que se encontraba investigando a una empresa ligada al lavado de dinero, el que murió a manos de los escoltas de éste.

En 2008 se esperaba que los Diputados aprobaran uno de los tantos proyectos elaborados sobre esta materia, pero la iniciativa nuevamente fracasó. El jurista Enrique Hidalgo ha señalado que la eficiencia de la seguridad pública se pone en jaque cuando es entregada por el gobierno a los ciudadanos, ya que: Una sociedad que exhibe ciudadanos que destinan sus recursos a armarse (individualmente o mediante empresas de seguridad privada) nos habla de una violencia cada vez mayor y de un modelo que no puede contener y conducir a las personas hacia conductos menos agresivos.³⁷

³⁷ Ibid. Pág.29.

Así se ha discutido durante años si la regulación de esta actividad es o no facultad del Parlamento Nacional. Aquellos que opinan que si debe haber una regulación nacional que obligue a todas las provincias, se basan en que esta actividad consiste en el ejercicio de un comercio lícito, que se rige por el artículo 75 (inciso 12) de la Constitución.

Esta disposición constitucional establece que el ejercicio del comercio y las relaciones del trabajo son regulados por la Nación, y son iguales en todo el país. Los ciudadanos tienen entonces iguales derechos para desarrollar la empresa (industria lícita), y trabajar en cualquier lugar del territorio nacional. Si la seguridad privada es una "industria lícita", la facultad de dictar las reglas de su ejercicio es del Congreso de la Nación.

Para Arias la pregunta obvia tras esta afirmación sería ¿por qué el ciudadano tendría que someterse a las leyes nacionales cuando pretende proveerse por sí mismo de los medios para defenderse?, y en cambio cuando esa misma actividad la desarrolla una empresa a cambio de un precio la Nación no tiene potestades para regularlas sino que es atribución de las provincias.³⁸

En todo caso quienes promueven que exista una regulación nacional de la seguridad privada, no piensan lo mismo en lo que se refiere a la materia propiamente de seguridad; y concuerdan en que cada provincia podría aplicar sus propios criterios

³⁸ Ibid. Pág.30.



locales, sin contradecir el marco normativo nacional y sin alterar el poder de policía en manos de las gobernaciones.

Arias Aregua que según la Cámara Argentina de empresas de seguridad e investigación (CAES), que reúne más del 90% del total de empresas de seguridad privada en el país, en 2006 el número de guardias privados era de unos 150,000. En el país habría casi dos guardias de seguridad privada por cada policía; 150,000 serían de empresas registradas y 50,000 de empresas ilegales.

A partir de la crisis del 2001, el sector creció a un ritmo del 5% anual, tanto en empresas nacionales como europeas, y en 2005 facturó unos US \$2.000 millones (Organización Servicios especiales de Córdoba, 2009). Un 44% de esta actividad estaría concentrada en la provincia de Buenos Aires.³⁹

La falta de una legislación nacional que regule las empresas y prestaciones de seguridad privada en todo el país, es un tema pendiente y un desafío no solo para los juristas, sino que es también una necesidad declarada por las propias empresas, ya que cuando prestan servicios en más de una provincia se ven obligadas a solicitar la habilitación en cada una de ellas, lo que hace más engorroso el sistema; hay empresas que tienen hasta 24 habilitaciones cuando operan en todo el país.

³⁹ *Ibid.* Pág. 30.





CAPÍTULO III

3. Seguridad

3.1 Antecedentes históricos

El Estado de Guatemala, por mandato constitucional es el encargado de brindarle a los ciudadanos, la seguridad, paz y bienestar, para que con la ayuda de éstos, se puedan desarrollar y alcanzar el bien común. Sin embargo, basta leer cualquier periódico del país, cualquier día del año, para darse cuenta que en realidad, darle cumplimiento a esas disposiciones, es sumamente difícil. Por ello, los ciudadanos deben recurrir a otro tipo de medidas para resguardar la seguridad de familias y bienes a través de la contratación de servicios de seguridad especializados de empresas mercantiles que se dedican específicamente a ello.

La historia que rodea a la seguridad privada en Guatemala como actividad generadora de trabajo masivo, no se remonta más allá de mediados del siglo pasado, pues a causa del establecimiento en el país, de gobiernos totalitarios militares y que históricamente, hasta hace algunos años, nuestra sociedad fue muy conservadora, y los índices delincuenciales eran relativamente insignificantes.

Fue a inicios de los años sesenta que a través de la especialización y profesionalización de los trabajadores que custodiaban el Banco Industrial, surgió el primer grupo organizado y reconocido de agentes de seguridad, los cuales, estaban registrados y eran supervisados por la Policía Nacional.



Para esa época, los lineamientos de los agentes de seguridad eran emitidos por la jefatura de seguridad del banco y del desempeño de las actividades, se reportaba mensualmente a la policía mediante un informe circunstanciado de novedades acaecidas en ese ámbito temporal, pues señala Centeno que las relaciones laborales, se concretaban a través de contratos individuales similares a los de cualquier otro trabajador, sin embargo, los reglamentos disciplinarios eran muy drásticos, inclusive, se contemplaba prisión en algunos casos.

El Decreto 1441 Código de Trabajo de Guatemala, entró en vigencia el 5 de mayo de 1961 y en él, ya se establecían los trabajos de vigilancia, como los que no estaban sujetos a limitaciones de jornada de trabajo, pero no fue sino hasta 28 de octubre de 1970 que entró en vigencia el Decreto No. 73-70 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Policías Particulares, que reguló la actividad de seguridad privada en el país.

El impacto que ha generado la seguridad privada alrededor del mundo, motivó a la Organización de las Naciones Unidas en junio de 2007, constituir un grupo de trabajo integrado por delegados especiales, que se orientó a estudiar la problemática del trabajo de la seguridad privada en la región suramericana.

Dichos esfuerzos se materializaron en Chile, ya que en ese país, se evidenciaron prácticas anormales de reclutamiento intercontinental, destinadas a incorporar grupos de mercenarios y paramilitares.



Hoy en día, el personal más deseado por los empresarios de la seguridad privada en Guatemala (patronos), son los ex militares, ya que éstos, poseen una formación disciplinaria que hace fácil el cumplimiento de las exigencias que el trabajo demanda. Y no solo en nuestro país resultan preferidos los ex militares, ya que, según una publicación dentro de una página en Internet de un periódico electrónico denominado Yucatan.com recuperado el 10 de abril de 2008, los kaibiles son contratados en México para llevar a cabo actividades ilegales de seguridad.

El Decreto 73-70 del Congreso de la República que regulaba la Ley de Policías Particulares fue derogado por el Decreto 52-2010 del Congreso de la República e Guatemala que contiene la Ley que regula los servicios de seguridad privada, la cual cobro vigencia el 23 de marzo del año 2011.

3.2 Generalidades

Uno de los mayores cargos que pesan sobre la actividad económica en Guatemala es sin lugar a duda lo que representa la seguridad privada, pues la misma no ha sido capaz de disminuir las amenazas, riesgos y efectos concretos de la inseguridad objetiva, ni tampoco ha disminuido en la ciudadanía y los actores del sistema económico, empresarios y trabajadores, el miedo, la intranquilidad y las condiciones objetivas negativas que genera el fenómeno social de la criminalidad.



La seguridad privada surge entonces, no como una solución, sino como un costo colateral a la actividad económica del país, así como una condición ambiental de ella, expresada en una fuerte inseguridad subjetiva.

Las empresas de seguridad privada en el 75% de los casos, son dirigidas y gestionadas por ex miembros del Ejército en el 25% por ex policías, de acuerdo con las observaciones realizadas por estudios, pero esa información no es compartida por la Policía, quien rebaja el porcentaje de empresas controladas por ex militares a un 40%, no discutiendo el resto.

Todas las personas entendidas consultadas, señalan que las empresas de seguridad privada no tienen políticas de reclutamiento de sus agentes; no han diseñado procesos de incorporación al trabajo de los mismos; no aplican sistemas y mecanismos de supervisión de su trabajo; no han elaborado manuales de contingencia y de cumplimiento de puestos; contratando a sus agentes en condiciones económicas deplorables, sin previsión social, ni seguros personales de riesgo y las propias condiciones materiales de las empresas, donde deben dormir a menudo sus agentes, son insalubres y del todo inadecuadas. La rotación de los agentes en las empresas dura entre 4 y 6 meses.

Todos estos elementos contribuyen a la vulnerabilidad del agente y lo hacen proclive a la influencia de las bandas criminales.



3.3 Conceptos de seguridad privada

Como punto de partida es necesario definir seguridad privada, por lo que se acude al diccionario de la Real Academia Española, y a continuación se extrae lo relevante para el presente trabajo:

Seguridad: Del latín *securitas*, *átis*.

Cualidad de seguro. Certeza, conocimiento seguro y claro de algo.

Seguro, ra: Del latín *secúrus*. Libre y exento de todo peligro, daño o riesgo.

Privado, da: Del latín *privátus*. Particular y personal de cada individuo. Que no es propiedad pública o estatal, sino que pertenece a particulares.

Se puede advertir que seguridad privada, no es más que un estado de libertad, con cualidades exentas de riesgos que gozan los particulares. Seguridad privada, se debe entender entonces, que es ese estado en el cual, las personas comunes pueden materializar los actos de su vida, sin temor a ser perturbados por cualquier elemento extraño que se los impida.⁴⁰

3.4 Definiciones de seguridad privada

El artículo 5 del Decreto 52-2010 del Congreso de la República de Guatemala, Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada establece las siguientes definiciones:

“Servicio de Seguridad Privada: La función organizada que prestan personas

⁴⁰ **Diccionario de la Real Academia Española.** 22ª. Edición, página 540.



individuales o jurídicas para proteger a las personas, bienes, valores y patrimonio de particulares o instituciones, para garantizar el normal desarrollo de las actividades lícitas llevadas a cabo en el ámbito privado o público.”

“Servicio de Vigilancia Privada: La actividad que se presta a través de un puesto de seguridad fijo o móvil, o por cualquier otro medio, con el objeto de brindar protección a personas, bienes, valores y patrimonio, en forma permanente o en sus desplazamientos.”

“Prestador de Servicios de Seguridad Privada: Las personas individuales y jurídicas que se dedican a proporcionar servicios de seguridad, vigilancia, protección, transporte de valores, tecnología y consultaría en seguridad e investigación en el ámbito privado.”

3.5 Fundamentos legales de seguridad privada en Guatemala

De conformidad con el artículo 41 del Decreto 52-2010 Ley que Regula los servicios de seguridad privada, los prestadores de servicios de seguridad privada podrán brindar uno o más de los servicios siguientes:

- a) Vigilancia o custodia, protección y defensa de personas y bienes muebles e inmuebles.

- b) Vigilancia o custodia, protección y defensa en el transporte de personas y bienes, por vía terrestre, aérea, fluvial o marítima.

- c) Vigilancia custodia y prevención que se preste con recurso humano, o vehículos patrulla, en áreas específicas para las cuales hayan sido contratados sus servicios.
- d) Instalación de centrales para la recepción, verificación y transmisión de las señales de alarma y su comunicación a las instituciones de seguridad pública, así como prestación de servicios de respuesta.
- e) Planificación y asesoramiento en las actividades de seguridad contempladas en el Decreto 52-2010 Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada.
- f) Instalación y monitoreo de dispositivos electrónicos satelitales o de posicionamiento global, o tecnología para protección de personas y bienes.
- g) Realizar las funciones de investigación de hechos en el ámbito privado con el objeto de obtener y aportar información sobre conductas o actos privados.
- h) Reclutamiento, capacitación, evaluación y selección, de recursos humanos para la prestación de servicios de seguridad privada.
- i) Otros servicios relacionados estrictamente con la seguridad privada y que cumplan con las formalidades del Decreto 52-2010 Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada. Además dicho artículo contempla que en ningún caso podrá invadirse el ámbito de acción de las instituciones encargadas de la seguridad del Estado.

- **Del personal y de los agentes**

El personal de las empresas de seguridad privadas está integrado por dos tipos o categorías de funcionarios: los directores, gerentes y personal administrativo permanente de la empresa y los agentes de seguridad privada contratados por la empresa para cumplir con un contrato específico suscrito con un cliente.

Los primeros son señalados desde la misma solicitud de autorización de funcionamiento de la empresa y en ella se acreditará fehacientemente su capacidad e idoneidad, acompañándose además una declaración jurada de los directivos y gerentes, de su voluntad de observar estrictamente sus obligaciones legales y las órdenes, requerimientos y demás disposiciones que sobre el funcionamiento de la empresa dicte la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada a cargo del Ministerio de Gobernación.

3.6 Clasificación de los agentes de seguridad privada

El artículo 44 del Decreto 52-2010 del Congreso de la República, Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada establece la siguiente clasificación de los agentes de seguridad privada:

“Vigilantes: Son personas debidamente uniformadas, con identificación visible y establecimientos educativos, industriales, comerciales, financieros, agropecuarios, residencias, colonias, urbanizaciones y otros, de conformidad con el plan de seguridad

elaborado por el prestador de servicios de seguridad privada, sin el uso de armas de fuego debiendo llenar los requisitos siguientes:

1. Mayor de 18 años
2. Haber aprobado el ciclo de educación primaria
3. Haber cursado el cuarto año de educación primaria y haber aprobado el curso de capacitación especial, para este caso particular y excepcional, diseñado por el prestador de servicios de seguridad, el que deberá completar en un plazo de un año, a contar desde su ingreso al servicio.
4. Haber obtenido la capacitación y certificación para la prestación del servicio por el ente establecido por la dirección; y
5. Si hubiere prestado servicios a otras empresas o instituciones deberá acreditar que la finalización de la relación laboral no se origino por la comisión de algún delito doloso o la violación de derechos humanos”.

“**Guardias:** Son personas debidamente uniformadas, con identificación visible y certificada para brindar servicios de vigilancia privada en el interior de sitios, edificios, establecimientos industriales, comerciales, financieros, agropecuarios y otros, vehículos de transporte de valores o mercancías y protección de personas. Desempeñaran sus funciones dentro del ámbito en que prestan sus servicios, portando el equipo de defensa y las armas de fuego aprobadas según el plan de seguridad elaborado por el prestador de servicios de seguridad privada. Deberán cumplir los requisitos siguientes:

1. Mayor de dieciocho años

2. Haber aprobado el ciclo básico de educación
3. Haber cursado el ciclo básico de educación primaria y haber aprobado el curso de capacitación especial diseñado por el prestador de servicios de seguridad, el que deberá completar en un plazo de dieciocho meses a contar desde su ingreso al servicio.
4. Haber obtenido la capacitación y certificación por el ente establecido por la dirección y
5. Si hubiere prestado servicios a otras empresas o instituciones, deberá acreditar que la finalización de la relación laboral no se originó por la comisión de algún delito doloso o violación de derechos humanos”.

“Guardias para propiedades rústicas: Los guardias para propiedades fuera del perímetro urbano de las poblaciones, son personas que ejercen las funciones de vigilancia y protección de la propiedad; deberán llenar los requisitos establecidos para los guardias y tener una identificación personal visible, certificado para el desempeño de sus funciones de acuerdo con lo establecido en la Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada Decreto 52-2010. Podrán portar el equipo de defensa, las armas de fuego de uso civil o deportivas autorizadas por la Dirección General de Control de Armas y Municiones y prestaran sus servicios exclusivamente dentro de los linderos de la propiedad”.

“Escoltas Privados: Son personas individuales o trabajadores de empresas de seguridad privada certificadas para brindar vigilancia, protección y custodia de personas, podrán portar el equipo de defensa o armas de fuego, debidamente



autorizadas por la Dirección General de Control de Armas y Municiones de acuerdo con el plan de seguridad de personas elaborado por el prestador de servicios de seguridad privada autorizado por la Dirección, debiendo cumplir los requisitos siguientes:

- a) Haber aprobado el ciclo diversificado de educación
- b) Haber obtenido la capacitación y certificación por el ente establecido por la dirección
- c) Si hubiere prestado servicios a otras empresas o instituciones, deberá acreditar que la finalización de la relación laboral no se origino por la comisión de algún delito doloso o violación de derechos humanos.”

“El servicio de escolta privado podrá ser desempeñado por personas en forma individual, debiendo para el efecto cumplir, además de los requisitos anteriormente citados, los siguientes: Contar con la licencia de portación de arma de fuego extendida por la dirección general de control de armas y municiones; la autorización específica de la dirección; estar inscrito como contribuyente en la superintendencia de administración tributaria y extender la factura correspondiente por los servicios prestados”.

“Investigadores Privados: Son personas capacitadas y certificadas que prestan servicios de investigación de carácter estrictamente privado. No pueden invadir el ámbito de acción del Ministerio Público, y de las instituciones encargadas de velar por la seguridad pública y defensa nacional, así como cualquier otra institución de inteligencia del Estado.”

El marco jurídico regulador de las actividades de seguridad privada se encuentra regido por el Decreto 52-2010 del Congreso de la República de Guatemala, bajo el título Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada, el cual cobró vigencia el 23 de marzo del año 2011.

Proceso de autorización de las empresas de seguridad privada

De conformidad con el artículo 18 del Decreto 52-2010 del Congreso de la República de Guatemala, el proceso se inicia con la constitución de la persona jurídica, la cual debe constituirse en forma de sociedad anónima con arreglo a la legislación general de la República.

Su objeto social debe ser exclusivamente la prestación de servicios de seguridad, debiendo tener un capital pagado mínimo de ciento cincuenta mil quetzales (Q150,000.00), sus acciones deberán ser nominativas que permitan identificar con precisión la identidad de las personas individuales que sean propietarias finales de las acciones en una sucesión de personas jurídicas.

3.8 Del trámite de solicitud de autorización de empresas de seguridad privada

La Dirección otorgará o denegará la autorización de la constitución de personas jurídicas para la prestación de servicios de seguridad.

Posteriormente el testimonio de la escritura constitutiva junto con la resolución de la dirección, relativa a dicha autorización se presentara al Registro Mercantil para su

trámite, el registro únicamente autorizará la inscripción si se adjunta la autorización de la Dirección.

El procedimiento de autorización o denegación para la constitución de una sociedad prestadora de servicios de seguridad no será mayor de tres meses, contados a partir de su recepción.

Todas las modificaciones de la escritura constitutiva de las sociedades prestadoras de servicios de seguridad privada, requerirán de autorización de la Dirección.

- **Control y supervisión de las empresas de seguridad privada**

Para el control de las empresas de seguridad privada se crea la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada a cargo del Ministerio de Gobernación, la cual tendrá las siguientes atribuciones:

- a. Autorizar la licencia de operación y funcionamiento de los prestadores de servicios de seguridad privada que cumplan con los requisitos exigidos por la ley. Así como suspender o cancelar dicha licencia, en los términos previstos en el Decreto 52-2010 del Congreso de la República de Guatemala y su reglamento.
- b. Realizar visitas de control, fiscalización, supervisión y verificación a fin de comprobar el cumplimiento de las leyes, reglamentos y demás disposiciones, así como requerir la información que considere pertinente.



- c. Supervisar y fiscalizar a efecto que se cumplan los planes y programas de capacitación y entrenamiento de los prestadores de servicios de seguridad privada y su personal.
- d. Denunciar los hechos que pudieran constituir delito
- e. Imponer las sanciones administrativas y pecuniarias correspondientes
- f. Extender las licencias y autorizaciones, cumpliendo estrictamente con los plazos señalados por la misma, o de manera inmediata cuando no existiere dicho plazo; y las demás que le confiera la ley.

• **Obligaciones de los prestadores de servicios de seguridad privada**

- a) Remitir de manera escrita o electrónicamente para su registro, al inicio de las operaciones y anualmente a la Dirección informe que contenga lo siguiente:
 - 1. Nómina detallada de todo el personal operativo y administrativo, adjuntando fotocopia o reproducción fiel de las cédulas de vecindad o documento personal de identificación, certificaciones de estudios, certificaciones de nacimiento, documentos que acrediten que poseen las calidades y cualidades necesarias para desempeñar el puesto para el que es contratado.



2. Documentos que acrediten la propiedad y registro y el inventario detallado de las armas y municiones en uso, y las que se encuentren almacenadas en el lugar destinado y autorizado para el efecto.
3. Inventario de las placas de identificación con numeración correlativa, distintivos y monogramas que utilizaran debidamente autorizados.
4. Descripción e identificación detallada de los vehículos que utilizaran en la prestación de sus servicios, así como los dispositivos de sistemas globales de posicionamiento.
5. Dotar a los agentes de seguridad privada de credencial firmada y sellada por la dirección y el propietario o representante legal de las empresas.
6. Dotar a los agentes de seguridad privada para que porten armas, de credencial firmada y sellada por la dirección y el propietario o representante legal de la empresa, de conformidad con la ley de Armas y Municiones, Decreto 15-2009 del Congreso de la República y su reglamento.
7. En caso de usar radios receptores en sus operaciones, deberán cumplir con los requisitos exigidos por la ley de la materia, acreditar además el uso de las frecuencias radioeléctricas para sus comunicaciones, ya sea mediante el título de usufructo respectivo, o bien mediante contrato con entidad legalmente autorizada para el uso de los mismos.



8. Dotar a los agentes de seguridad del uniforme y distintivos que permitan identificarlos plenamente, autorizados por la Dirección a sus agentes de seguridad privada, salvo a los investigadores privados;
9. Informe pormenorizado sobre los programas y capacitación del personal de seguridad. Cuando se produzcan cambios en la nomina de personal, inventarios de armas, equipo y vehículos, deberán remitir a la Dirección los datos respectivos, dentro de los 8 días siguientes al cambio.

Los prestadores de servicios de seguridad privada quedan obligados a contratar y mantener vigentes:

- a) Seguro de vida para sus trabajadores, no menor al equivalente a quince salarios mínimos.
- b) Seguro o fianza de responsabilidad civil a favor de terceros, no menor a ciento cincuenta mil quetzales (Q150, 000.00).
- c) Fianza de cumplimiento de sus obligaciones ante sus usuarios.

Los seguros y fianzas deberán estar vigentes desde el inicio de la autorización para prestar los servicios y durante el tiempo de su autorización y operación. No podrá autorizarse prestación de servicio alguno, sin la vigencia plena de los seguros y fianzas.

3.9 Prohibiciones para el personal de empresas de seguridad privada

El artículo 69 del Decreto 52-2010 del Congreso de la República de Guatemala establece, que el personal que labora para los prestadores de servicios de seguridad privada tiene prohibido:

- a) “Intervenir en actividades que alteren el orden público o pongan en peligro la seguridad nacional.

- b) En ejercicio de sus funciones u obligaciones, ejercer algún tipo de control sobre opiniones políticas, gremiales, sindicales o religiosas o sobre la expresión de tales opiniones.

- c) Dentro de sus funciones y obligaciones crear o mantener bancos de datos con el objeto de ejercer el control definitivo o crear archivos que violen el derecho de protección de datos personales.

- d) Comunicar a terceros cualquier información que conozcan en el ejercicio de sus funciones sobre sus clientes, personas relacionadas con estos, así como los bienes y efectos que custodian excepto cuando se trata de asuntos de seguridad del estado.

- e) Participar, en forma personal cuando se encuentre en funciones, en reuniones y manifestaciones de carácter político.



- f) Realizar operaciones electrónicas, técnicas, encubiertas y de investigación de cualquier índole que correspondan a las instituciones del estado.

- g) Ser miembro o funcionario en activo del Ejército de Guatemala, ministerio encargado de la seguridad, la secretaria de asuntos administrativos y de la seguridad de la presidencia de la república SAAS, Ministerio Público, Policía Nacional Civil, Sistema Penitenciario o cualquier institución vinculada a la seguridad o inteligencia del Estado.

- h) No portar cuando este en servicio, la credencial extendida por la dirección.

- i) Realizar, sin autorización y sin formar parte del servicio, registros a personas o vehículos o retener en forma prolongada y sin justificación, documentación personal.

- j) Prestar servicios de seguridad privada, incluyendo aquellos servicios que impliquen el uso de la fuerza y armas de fuego de forma indebida y desproporcionada con relación a las funciones y niveles de seguridad necesarios, objetivos y naturaleza señalados en el Decreto 52-2010, así como no tomar las medidas para evitar la afectación de la vida, integridad física y demás derechos de las persona; y

- k) Ingerir bebidas alcohólicas en horas de servicio.”





CAPÍTULO IV

4. Análisis de la investigación sobre la violación a las garantías mínimas de las jornadas de trabajo, para los trabajadores que prestan servicios de seguridad privada en Guatemala y la necesidad de crear un régimen especial que lo regule

4.1 Generalidades

Luego de conocer la relación y distinción que tienen los puestos de un agente de seguridad ó guardia de seguridad con relación al vigilante, se puede analizar que como primer paso la ley de empresas de seguridad privada Decreto 52-2010, regula que la diferencia radical entre el agente de seguridad privada y el vigilante es que el primero tiene un grado más amplio de conocimiento y experiencia en manejo de armas contrario al segundo que solo se considera que se encarga de vigilancia de tipo empírica y sin experiencia en manejo de armas.

Lo anterior constituye una gran diferencia en conocimiento y estudio lo cual también se considera como una diferencia de ámbito laboral ya que la forma de remuneración tampoco debería ser la misma de allí que surge el problema sobre la mala aplicación del Artículo 124 C del Código de Trabajo Decreto 1441, debido a que los trabajadores que no se encuentran sujetos a las limitaciones de la jornada son los vigilantes y no se regula a los guardias o agentes de seguridad privada, motivo por el cual las jornadas de veinticuatro horas resultan prohibidas puesto que solo en algunos casos se encuentran reguladas en sus reglamentos interiores de trabajo y no tienen fundamento legal para su aplicación y aún laborando los turnos de doce horas deberían de ser pagadas como



día ordinario las ocho horas y como jornada extraordinaria las cuatro horas restantes caso que no se cumple en la actualidad.

4.2 Violación clara de las garantías mínimas de trabajo

Con la llegada de las empresas de seguridad privada en Guatemala y el crecimiento de la población y el índice delincencial en aumento se da inicio a la creación de un cuerpo de seguridad privada, como una entidad que ayude y auxilie a la carga de seguridad recaída en la iniciativa pública pero con ciertas limitaciones mencionadas anteriormente.

Luego del funcionamiento de estas empresas se establece una normativa que las regule en funcionamiento y estructura administrativa, quedando solo en un vacío legal la manera en que se iban a establecer las jornadas de trabajo para todas las personas que trabajaran en estas empresas.

Con la reforma de la ley de Policías Particulares y entrada en vigencia de la ley de empresas de Seguridad Privada Decreto 52-2010, se siguió recayendo en el vacío jurídico en virtud que solo especifica las diferencias entre sus colaboradores pero no se especifica, el tema de la jornada de trabajo y la limitación de la misma lo que lleva a la violación de las garantías mínimas del derecho de trabajo.

En relación a las garantías mínimas que contempla la constitución para los trabajadores de empresas de seguridad privada se puede enunciar, que la tutelaría se estaría



violentando a razón de que los trabajadores se encuentran desprotegidos con relación a la parte patronal porque no se encuentra una normativa específica que la regula y tampoco constituye un régimen especial que determine la forma de pago y la manera en que la actividad laboral se desempeñara.

La parte beneficiada en toda esta laguna jurídica resulta ser la parte patronal, por el motivo de que al no estar establecido que jornada se debe aplicar a este tipo de trabajos aplican por analogía el artículo anteriormente mencionado, el cual a consideración del presente trabajo no es aplicable porque hay discrepancia entre un vigilante y un agente de seguridad privada.

Por último la necesidad de crear un régimen especial que regule este tipo de labores se hace necesaria, debido a que se está dejando desprotegido a todas las personas que prestan sus servicios en estas empresas, dando pie a violaciones a sus garantías mínimas y constitucionales del derecho a un trabajo digno, en igualdad de condiciones. Así también por parte del estado quien está obligado a establecer y proporcionar la justicia la paz y la seguridad, deja de cumplir con estos cometidos al no proporcionar de manera eficaz y pronta una solución la que sería adecuado mencionar y establecer en una reforma al artículo 124 del Código de Trabajo Decreto 1441 o bien una propuesta de establecer un régimen especial de empleados de empresas de seguridad privada.



4.3 La jornada de trabajo necesaria para el agente de seguridad privada

Luego de haber analizado los problemas que se presentan al no tener regulado en ningún cuerpo legal la jornada apta para los agentes de seguridad privada, se puede enfatizar en que una de las maneras más idóneas sería la de promover una reforma al Decreto 1441 específicamente en el artículo 124 c el cual regula "**Artículo 124.** No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo:

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

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

El organismo ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de este artículo." En el anterior artículo es clara la manera en que se determina el pago a este tipo de excesos a la jornada ordinaria, sin embargo en el

inciso resaltado no se enuncia el trabajo del guardia o seguridad privada tal como lo regula su ley específica lo que tendría que reformarse de según el siguiente ejemplo:"

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

- a) los representantes del patrono;
- b) los que laboren sin fiscalización superior inmediata;
- **c) los que ocupen puestos de vigilancia, agentes y/o guardias que presten servicios de seguridad privada;**
- 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.

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

En el anterior ejemplo se puede observar que la reforma sería de gran ayuda para los agentes de seguridad privada en virtud que de esta manera se evitaría que la parte patronal, evadiera sus responsabilidades con respecto al pago del salario justo y equitativo, respetando de esta manera los preceptos constitucionales en materia de



trabajo los cuales se encuentran contenidos en los siguientes artículos:” **ARTÍCULO**

101.- Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

ARTÍCULO 102.- Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;



- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

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

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

- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;

- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido sí fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

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



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

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

m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;

n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;

ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;

o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.



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

p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

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

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

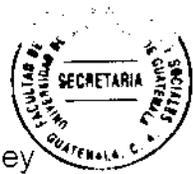
Sólo los guatemaltecos por nacimientos podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios inter sindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;



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

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

ARTÍCULO 103.- Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.



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

ARTÍCULO 104.- Derecho de huelga y paro. Se reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro.

ARTÍCULO 105.- Viviendas de los trabajadores. El Estado, a través de las entidades específicas, apoyará la planificación y construcción de conjuntos habitacionales, estableciendo los adecuados sistemas de financiamiento, que permitan atender los diferentes programas, para que los trabajadores puedan optar a viviendas adecuadas y que llenen las condiciones de salubridad.

Los propietarios de las empresas quedan obligados a proporcionar a sus trabajadores, en los casos establecidos por la ley, viviendas que llenen los requisitos anteriores.

ARTÍCULO 106.- Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección 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 fomentará y protegerá 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.” Y de esta manera dignificar a estos trabajadores ya que en la actualidad se encuentran mal pagados, con precarias condiciones y hasta en algunos casos sin cobertura al seguro social.

Por último se podría decir que con las modificaciones antes mencionadas se puede mejorar de manera significativa el trabajo y la retribución de estas personas que lejos de obstaculizar a la justicia contribuyen con el día a día de sus labores, con el resguardo de los bienes y propiedades de muchos guatemaltecos.





CONCLUSIONES

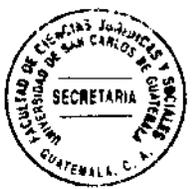
1. El trabajo de vigilancia no es el mismo que el trabajo del agente o guardia de seguridad privada, en virtud que existe una norma específica que los clasifica y distingue uno de otro.
2. Con relación al Artículo 124 "C" del Código de Trabajo de la República de Guatemala, se determina que no es aplicable a la jornada del agente o guardia de seguridad privada en virtud que no tienen una jornada establecida y por ende la forma de cómo ha de remunerársele el trabajo.
3. Existe violación a las garantías mínimas de los trabajadores de empresas de seguridad privada, por la razón que en la actualidad no se les cancela su salario conforme a derecho y se toma como referencia una norma análoga a las labores de los agentes de seguridad privada.
4. A pesar de entrar en vigencia la Ley que Regula las Empresas de Seguridad Privada Decreto 52-2010 del Congreso de la República de Guatemala, no se establece la forma en la cual ha de retribuirse el salario a los agentes de seguridad privada y por lo tanto se viola sus derechos constitucionales.





RECOMENDACIONES

1. Se hace necesario recomendar que el Congreso de la República de Guatemala, realice un proyecto de reforma al Código de Trabajo Decreto 1441, a fin de regular en las jornadas que exceden del horario ordinario el del agente o guardia de seguridad privada y de esta manera fijar el parámetro conforme a derecho para su pago de salario.
2. Que se analice a través del Congreso de la República de Guatemala la Ley que Regula las Empresas de Seguridad Privada Decreto 52-2010 a fin de sancionar no solo a los representantes legales por funcionamiento ilegal de empresas de seguridad sino también por incumplimiento en el pago de prestaciones laborales con el fin de proveer protección a las personas que laboran en estas empresas.
3. De no ser posible una reforma al Decreto 1441, que se promueva a través del Congreso de la República de Guatemala, un régimen especial que regule las garantías mínimas de trabajo de los agentes de seguridad privada.
4. Mientras se promuevan las reformas o regímenes especiales, el Ministerio de Trabajo debe garantizar el goce de los derechos de estos trabajadores, otorgándoles el pago de horas extras por cada hora laborada que se realice fuera del horario de ocho horas que regula la ley actualmente.





BIBLIOGRAFÍA

- ACKERMAN, M. **Revista Latinoamericana de derecho No. 6**. México: Editorial, Rubinzal-Calzoni, 2006.
- ARIAS, P. **Seguridad privada en América Latina: el lucro y los dilemas de una regulación deficitaria**. Chile: Editorial FLACSO, 2009.
- BARASSI, Ludovico. **Tratado de derecho del trabajo**. Madrid, España: Editorial ALFA, 1953.
- BAYÓN CHACÓN, G. Y E. Pérez Bótiya. **Manual del derecho del trabajo**. 1t. Madrid, España: Editorial D. Marcial Pons-Libros Jurídicos, 1969.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 3ra. edición. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta S.R.L., 1981.
- CALDERA, Rafael. **Derecho de trabajo**. Segunda edición, Buenos Aires: Editorial Ateneo, 1960.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Editorial Porrúa, S.A., 1984.
- Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta, 1979.
- Diccionario de la Real Academia Española**. 22^a. edición. España: Editorial RAE, 2001.
- ECHVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho de trabajo I**. Guatemala: Editorial Impresos D & M., 1998.
- GUZMÁN, Rafael Alfonso. **Nueva didáctica de trabajo I**. Caracas: Editorial Melvin, 2000.
- MADRID, Alfonso. **Derecho laboral español**. Madrid, España: Editorial Victoriano Suárez, 1936.



OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta S.R.L., 1981.

<http://jorgemachicado.blogspot.com/2010/07/trabajo-clases.html> (Consulta: 17-05-2013).

<http://sobreconceptos.com/trabajo> (Consulta: 07-04-2013).

[http://www.buenastareas.com/Conceptos De Trabajo](http://www.buenastareas.com/Conceptos-De-Trabajo) pág.7 (Consulta: 07-04-2013).

Legislación:

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

Código de Trabajo, Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1441, 1961.

Convenios 93 de la Organización Internacional del Trabajo, San Francisco: Sesión de la Conferencia 31, ratificado por Guatemala, 13-02-1952.

Convenios 95 de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra: Sesión de la Conferencia 32, ratificado por Guatemala, 13-02-1952.

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

Ley de Policías Particulares, Congreso de la República de Guatemala, Decreto 73-70, 1970.