

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

**NULIDAD DE LOS CONTRATOS EN LA FORMA QUE SE REALIZAN AL INICIO DE
LA RELACIÓN LABORAL CON ENTIDADES DE SERVICIO DE SEGURIDAD
PRIVADA**

GUILLERMO ANTONIO GAMBOA VASQUEZ

GUATEMALA, JUNIO DE 2018

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

**NULIDAD DE LOS CONTRATOS EN LA FORMA QUE SE REALIZAN AL INICIO DE
LA RELACIÓN LABORAL CON ENTIDADES DE SERVICIOS DE SEGURIDAD
PRIVADA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

GUILLERMO ANTONIO GAMBOA VASQUEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio de 2018

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

DECANO:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Jonatham Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br. Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

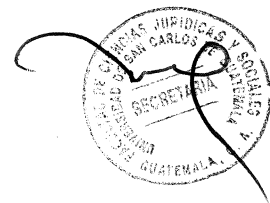
Primera Fase:

Presidente:	Lic. Héctor Antonio Roldán Cabrera
Vocal:	Lic. Nelson René Rivas Ruiz
Secretaria:	Licda. Roxana Elizabeth Alarcon Monzón

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Jorge Mario Alvarez Quiros
Vocal:	Lic. Victor Manuel Castro Arrivillaga
Secretario:	Lic. Manuel Vicente Roca Menendez

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)



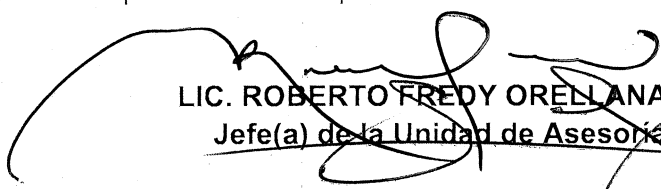
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
10 de octubre de 2017.

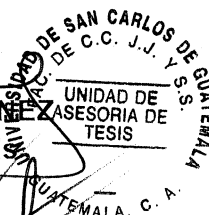
Atentamente pase al (a) Profesional, JUAN RAMON PEÑA RIVERA
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
GUILLERMO ANTONIO GAMBOA VASQUEZ, con carné 8711486,
intitulado INCUMPLIMIENTO DE LAS PRESTACIONES LABORALES IRRENUNCIABLES DE LOS
TRABAJADORES QUE LABORAN PARA LAS EMPRESAS PRIVADAS DE SEGURIDAD EN GUATEMALA.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del
bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título
de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de
concluida la investigación, en este debe hacer constar 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, la conclusión discursiva, y la
bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará
que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime
pertinentes.

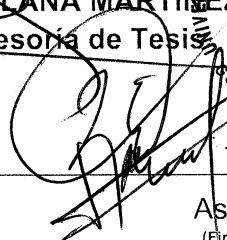
Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 10 / 11 / 2017.

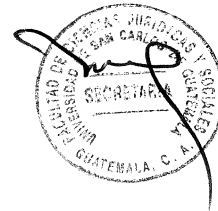
f)


LIC. JUAN RAMON PEÑA RIVERA
ABOGADO Y NOTARIO
Asesor(a)
(Firma y Sello)



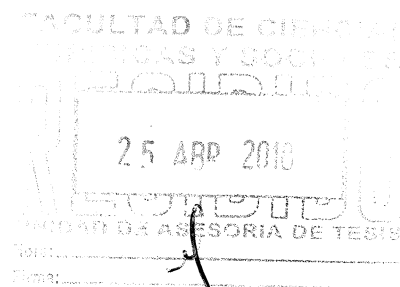
Lic. JUAN RAMON PEÑA RIVERA
Abogado y Notario

11 Calle 10-56, Zona 1 Sótano Oficina1 Edificio Santo Domingo.
Ciudad de Guatemala



Guatemala, 03 de abril de 2018.

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Apreciable Licenciado:

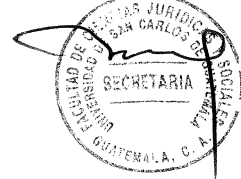
Respetuosamente me dirijo a usted, con el propósito de manifestarle que en cumplimiento con lo establecido en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, procedí a asesorar el trabajo de tesis del bachiller **GUILLERMO ANTONIO GAMBOA VASQUEZ** intitulado **“INCUMPLIMIENTO DE LAS PRESTACIONES LABORALES EMPRESAS PRIVADAS DE SEGURIDAD EN GUATEMALA”** declaro expresamente que no soy pariente del bachiller dentro de los grados de ley; y en virtud de lo cual me permito emitir el siguiente dictamen:

- a) En la revisión del trabajo de tesis, se cuestionaron algunos puntos en forma personal con el autor, realizando los cambios y correcciones que la investigación requirió, en argumento con lo anterior, procedí a revisar los diferentes métodos empleados, los cuales fueron; el analítico, cuyo cometido fue descomponer el tema central en varios subtemas, con el propósito de encontrar posible soluciones; el deductivo que partió de generalizaciones universales permitiendo obtener inferencias particulares; el sistemático mediante el cual se relacionaron hechos aislados para poder así formular una teoría unificando diversos elementos y el inductivo estableciendo enunciados a partir de la experiencia, todo lo cual me motivó a modificar el título de tesis, quedando el mismo como **“NULIDAD DE LOS CONTRATOS EN LA FORMA QUE SE REALIZAN AL INICIO DE LA RELACION LABORAL CON ENTIDADES DE SERVICIO DE SEGURIDAD PRIVADA”**

Lic. JUAN RAMON PEÑA RIVERA

Abogado y Notario

11 Calle 10-56, Zona 1 Sótano Oficina1 Edificio Santo Domingo.
Ciudad de Guatemala

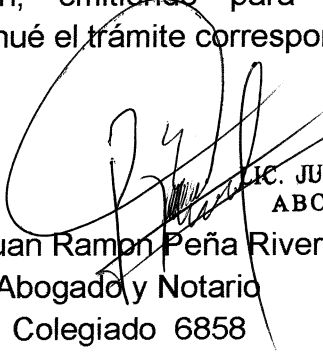


- b) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad; ya que trata sobre la nulidad de los contratos en la forma que se realizan al inicio de la relación laboral con entidades de servicio de seguridad privada, todo esto con el objeto de que se aplique la ley laboral vigente.
- c) La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, habiendo el bachiller utilizando un lenguaje técnico y comprensible para el lector; asimismo, hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.
- d) El informe final de la tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca; puesto que es un tema importante que no ha sido investigado con profundidad. En todo caso puede servir como material de consulta para futuras investigaciones.
- e) La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como extranjeros.

El bachiller aceptó todas las sugerencias que se le hizo y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; en todo caso, se respetó las opiniones y los aportes que planteó.

En base a lo anterior, hago de su conocimiento que la tesis cumple con todos los requisitos estipulados en el artículo 31 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto **DICTAMEN FAVORABLE**, para que la misma continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,


Lic. Juan Ramon Peña Rivera
Abogado y Notario
Colegiado 6858
Asesor de Tesis

LIC. JUAN RAMON PEÑA RIVERA
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 22 de mayo de 2018.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante GUILLERMO ANTONIO GAMBOA VASQUEZ, titulado NULIDAD DE LOS CONTRATOS EN LA FORMA QUE SE REALIZAN AL INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL CON ENTIDADES DE SERVICIO DE SEGURIDAD PRIVADA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/cpchp.



DEDICATORIA

A DIOS:

Por brindarme la vida, cada segundo hasta el día de hoy para poder alzar mi voz al infinito y tener la oportunidad de decir, gracias Señor por alcanzar mi meta....la profesional.

A MI MADRE:

María Elena Vasquez, por darme la vida y estar siempre apoyándome moralmente en el camino que usted, me enseñó para seguir adelante, aunque existan obstáculos, por eso le doy gracias, muchísimas gracias madre querida.

A MI PADRE:

Juan Mariano Gamboa Vasquez, Q.E.P.D.

A MI NOVIA:

Yocelim Beatriz, quien ha sido mi inspiración para cumplir con mi meta, gracias por tu comprensión y paciencia, por tu amor y por tu apoyo moral, muchísimas gracias mi amor.

A MIS SOBRINOS:

Lourdes Sofía, Estefani Alejandra, Eddy Alejandro, Josué, Samuel, Esteban, Javier, Yelis y, Sara, que este triunfo, les sirva de inspiración y motivación para alcanzar la meta que me impuse y la cual fue culminar mi preparación profesional.

A MIS HERMANOS:

Ana Cecilia, Boris Vladimir y Alex Franklin, por darme el apoyo moral y, espiritual, en los momentos más difíciles, por darme siempre el aliento para seguir adelante, para que logrará ésta meta.

A MIS AMIGOS DE G.S.A:

Por su apoyo y confianza incondicional



A: La Universidad de San Carlos de Guatemala, por permitirme culminar mis estudios superiores y hacerme acreedor de tener el orgullo de ser egresado de la Tricentenaria e incomparable Alma Mater.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, mi gran y eterno agradecimiento por ser parte fundamental de mi formación profesional.

PRESENTACIÓN

El tema investigado pertenece a la rama del derecho del trabajo, y el cual se refiere a la nulidad de los contratos en la forma que se realizan al Inicio de la relación laboral con las entidades de servicios de seguridad privada, por lo que el enfoque es la actitud que tiene dichas entidades de no querer cumplir con las leyes laborales, abarcando dicha investigación en el municipio y de departamento de Guatemala, correspondiente a los años del dos mil quince al dos mil diecisiete.

La presente investigación se hizo con el objeto de determinar la aplicación de la legislación laboral guatemalteca vigente por parte de las entidades de servicios de seguridad privada y si los personeros de dichas entidades aplican correctamente la legislación laboral vigente cuando contratan a las personas que prestarán dicho servicio de seguridad privada.

El aporte académico, consiste que en virtud de las constantes violaciones por parte de los personeros de las entidades de servicio de seguridad privada al incumplir con los derechos laborales vigentes, el Estado de Guatemala, deberá sancionar drásticamente a dichas entidades con el objeto de brindar una certeza y seguridad jurídica en la aplicación correcta de la legislación laboral. Por tanto dicha investigación es de carácter cualitativo, debido a que se procedió a analizar lo referente a la ilegalidad de la forma como contratan las entidades de servicio de seguridad privada a los trabajadores que prestaran el servicio de seguridad privada.



HIPÓTESIS

De la presente investigación se deduce que bajo la figura de un contrato mercantil de prestaciones profesionales, las entidades de servicio de seguridad privada, contratan los servicios de personas como agentes de seguridad, con el propósito de encubrir una verdadera relación de trabajo, este encubrimiento o disfraz constituye un fraude de ley, al engañar por parte de dichas entidades a las personas que contratan, con el objeto de evadir su obligación fundamental, que es el pago de las prestaciones laborales de carácter irrenunciables.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

En esta investigación se hizo un análisis jurídico el cual arrojo que los personeros de las entidades que prestan el servicio de seguridad privada en Guatemala, tienden a contratar a personas como agentes de seguridad, aparentemente bajo un contrato mercantil, disfrazando de esta manera la relación laboral que los une con dichas personas, con el objeto de no cancelarles las prestaciones laborales de carácter irrenunciables que establece la ley fundamental, así como el ordenamiento jurídico laboral vigente, argumentando, cuando son requeridos por las personas que contrataron, que no tienen derecho a dichas prestaciones, en virtud que ellos fueron contratados bajo ese contrato de carácter mercantil.

Para el desarrollo de los puntos que señalo en el trabajo llevado a cabo utilice el método analítico y deductivo, el cual fue empleado a lo largo de la investigación, con el objeto de relacionar lo que establece la doctrina y la legislación laboral vigente, con la realidad actual, con el objeto de establecer el marco teórico sobre el cual se determinó que la mayoría de las entidades prestadoras de servicio de seguridad privada en Guatemala no cumplen con la legislación laboral vigente.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo	1
1.1. Antecedentes históricos.....	2
1.2. El acaparamiento de tierras y propiedades del señor feudal.....	5
1.3. El poder de la iglesia católica	6
1.4. Definición.....	8
1.5. Naturaleza jurídica.....	10
1.6. Fuentes del derecho del trabajo	12
1.7. Principios generales del derecho.....	14
1.8. Ramas del derecho del trabajo	17
1.8.1. Derecho individual del trabajo.....	17
1.8.2. Derecho colectivo del trabajo.....	18
1.8.3. Derecho de previsión social.....	19
1.9. La Irrenunciabilidad de los derechos laborales mínimos	19

CAPÍTULO II

2. Los contratos	23
2.1. Definición.....	23
2.2. Clasificación	23
2.2.1. Según el código civil, los clasifica así	23
2.2.2. Según el código de trabajo, los contratos se dividen según la doctrina en.....	25
2.3. Los contratos técnicos – profesionales.....	31
2.3.1. Definición	31
2.4. Forma de los contratos	32

CAPÍTULO III

3. La seguridad pública como función del Estado y la Dirección general de servicios de seguridad privada	35
3.1. La Seguridad pública.....	35
3.1.1. Definición	36
3.1.2. Finalidad	38
3.1.3. La Seguridad pública como función del Estado	40
3.2. Dirección general de servicios de seguridad privada.....	42
3.2.1. Su estructura orgánica funcional.....	42
3.2.2. Funciones	43
3.2.3. Atribuciones	44
3.3. La Seguridad Privada	45
3.3.1. Definición	46
3.3.2. Antecedentes históricos de la seguridad privada.....	46
3.4. La prestación del servicio de Seguridad Privada.....	49
3.4.1. Definición	49
3.4.2. Esquema legal para su autorización	50
3.5. Los agentes de seguridad	57
3.5.1. Concepto.....	58
3.5.2. Funciones	60
3.5.3. Clasificación.....	61

CAPÍTULO IV

4. Nulidad de los contratos en la forma que se realizan al inicio de la relación laboral con entidades de servicio de seguridad privada	65
4.1. Relación jurídica entre las entidades de servicio de seguridad privadas y los trabajadores que son contratados por dichas entidades.....	65
4.2. Consecuencias legales que contrae la no aplicación del artículo 17 del	



Pág.

Decreto 52-2010, del Congreso de la República de Guatemala, por parte de las entidades de servicio de seguridad privada	75
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	79
BIBLIOGRAFÍA.....	81

INTRODUCCIÓN

En Guatemala las entidades prestadoras de la seguridad privada, están regulada por el Decreto número 52-2010 del Congreso de la República de Guatemala, Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada, pero se ha evidenciado que a pesar de la obligación de dichas entidad de cumplir con los preceptos constitucionales y demás leyes laborales vigentes como lo establece el artículo 17 de dicho Decreto, estas son vigentes pero no positiva para los trabajadores que laboran en dichas entidades, es por ello, que se eligió el presente tema debido a la problemática que existe por el incumplimiento de esos derechos laborales inherentes a todo trabajador.

A pesar de existir la obligación por partes de dichas entidades, del pago de las prestaciones laborales irrenunciables a cada uno de los trabajadores que contratan, estas realizan un contrato civil o mercantil, desvirtuando la naturaleza jurídica de un contrato o relación de trabajo, dándoles una apariencia legal, por lo que la hipótesis planteada se comprobó a cabalidad.

Es por ello, que para obtener una mejor comprensión en cuanto al tema, el presente trabajo de investigación, se dividió en cuatro Capítulos: El capítulo I: es un análisis del derecho laboral, sus antecedentes y naturaleza jurídica, así de los principios general que la regulan; el capítulo II, se hace un análisis general de los contratos que existen en los distintos ordenamientos jurídicos, como son en el ramos civil y laboral, señalando sus características que las distinguen de una y de la otra; el Capítulo III; se refiere a la función que tiene el Estado en cuanto a la seguridad pública; sus

Antecedentes, su definición y sus elementos, la Dirección general de servicios de seguridad privada, su estructura y su creación, esquema legal para la prestación del servicio de seguridad privada, los agentes y su clasificación, y por último el Capítulo IV; el cual refiere a la Nulidad de los contratos en la forma que se realizan al inicio de la relación laboral con entidades de servicio de seguridad privada.

La metodología de investigación emplea fueron los métodos siguientes: a) Analítico, para estudiar la importancia de los artículos de la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y el Decreto 52-2010 del Congreso de la República de Guatemala y su regulación en el territorio nacional; b) el deductivo para determinar las características de dichas Leyes su aplicación para determinar la correcta aplicación de los contratos de trabajo por parte de las entidades prestadoras de servicios de seguridad privada; c) El inductivo; y d) El sintético para elaborar el marco teórico que fundamenta esta investigación. Para la recolección del material que dio base al tema se utilizó la técnica bibliográfica documental.

Esperando que con la presente tesis, sea un aporte que concientice a las entidades que prestadoras de servicio de Seguridad Privada para que cumplan con las leyes laborales vigentes de las cuales están obligadas a cumplir por mandato legal.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

En nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, está establecido en el Título 2, los Derechos Humanos, y estos se pueden definir como: aquellas libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones relativas a bienes primarios o básicos que incluyen a toda persona, por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna, esto significa que dichos derechos son inherentes a la persona humana, irrevocables, inalienables, intransmisibles e irrenunciables. Versión que concuerda con lo que señala el Artículo 101 de la Carta Magna, la cual señala que: “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”. Por lo que podemos afirmar, que el Derecho del trabajo, son todos aquellos derechos en los que se fundamenta nuestro ordenamiento jurídico laboral, y por el cual se cumple la función de ser tutelar del trabajo, y que para algunos autores va encaminado al que el legislador de estas normas, proteja el trabajo humano, para que estos se realicen en condiciones decorosas, libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una retribución digna.

En conclusión, es que toda persona humana tiene derecho a realizar un trabajo digno, el cual incluya la oportunidad de ganarse la vida, mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, el cual incluya a condiciones equitativas y satisfactorias, siendo por consiguiente, que el Estado tiene la obligación de garantizar salarios justos, igual

salario a trabajo igual, a un salario mínimo, que permita al trabajador una vida digna para ellos y su familia. Además las condiciones en que realicen su trabajo deben ser seguras, saludables y no degradantes, debiendo realizar los trabajadores en un horario razonable, un descanso adecuado remunerado, así como vacaciones periódicas pagadas.

Es por ello, que la Organización Internacional del Trabajo –O.I.T-, como un organismo especializado de la Organización de Naciones Unidas –ONU- ha emitido una serie de normas de carácter internacional con el objeto de que los Estados que han suscritos dichos convenios, cumplan con las obligaciones de respetar, proteger y garantizar el derecho al trabajo.

1.1. Antecedentes históricos

El Derecho del trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la biblia específicamente en el libro del génesis del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador.

En los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero

como el hombre necesitaba agruparse para su sobrevivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción el excedente para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades.

No existe un detalle en la historia que muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que se tiene son las instituciones que quedaron plasmadas y que se interpretan de determinadas formas, ejemplo el Código Humarabi, donde se encuentran algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

Las leyes de Marcus surgieron posteriormente y de ella se concluyó, que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara, sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra, en el primero, la mayoría de los animales trabaja para poder descansar, en el segundo, así se pensó, que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra, esto implica de un recuento formal debe empezar de la Roma antigua o Roma clásica.

Roma clásica: Se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo.

El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la

misma tenía dos opciones matar o no al perdedor si lo hacía allí todo quedaba, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para este y así se consideraba su esclavo. No existía en Roma el Derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión por lo tanto no era regulado, no había Derecho del trabajo.

Los romanos se preocupaban por desarrollar el Derecho civil pero no la de las demás ramas del Derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura pero habían otras tales como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales (jurisconsultos, ingenieros, médicos, etc.) pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos, por eso no podían ser sujetos a una relación de trabajo, además ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad sólo se reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que conocemos hoy en día como defensor Ad-Litem, con una carta Ad honorem y lógicamente la expresión honorario.

Edad Media: Efectivamente comienza con la caída del Imperio Romano con la invasión de los monjes católicos romanos, escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante peyorativo para el esclavo.

Surge una nueva concepción moral de trabajo, llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses "El ocio es el enemigo del alma", es muy importante pues esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea muy interesante "Todos debemos trabajar en la medida de sus posibilidades" el fenómeno social que se caracterizó en la edad media es el feudalismo que son mini-estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado, este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas:

1.2. El acaparamiento de tierras y propiedades del señor feudal

También existían personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales, liberales que eran realmente el sustento de esos dos entes de poder porque eran definitivamente los que trabajaban; este sector minoritario creaba organismo de defensa contra el poder omnipotente de los Señores feudales y de la Iglesia, así surge las corporaciones que son agrupaciones de personas que tienen la exclusividad de una actividad laboral, lo que hace que los Señores feudales reconozcan su existencia y le den valor. Lo importante de estas corporaciones en su estructura jerárquica, pero no escrita eran las siguientes:

- Maestro. El maestro no era superior en cuanto al desarrollo de la actividad pudiéndose comparar con los aprendices, el maestro era un patrono que en sentido etimológico significaba padre del oficio que desarrollaba, pero había concepción del jefe y

subordinado tal como lo conocemos hoy.

- Oficiales y ayudantes. (asistente del maestro en el comienzo del oficio o arte que desarrollaban)

1.3. El poder de la Iglesia Católica

Entre los señores feudales y la Iglesia católica se repartían todo el trabajo y no nos referimos al sudor de su frente, sino al sudor de los vasallos.

De forma intermedia, entre los que cobraban y los que trabajaban aparecieron tímidamente las actividades artesanales. Estos autónomos medievales se movían en la frágil frontera entre ambos bandos, siempre con el miedo a parecer demasiado ricos o demasiado pobres y desencajarse del puzzle (rompecabezas). En esta situación, es del todo impensable la formación de posibles sindicatos o de algún tipo de Derecho laboral.

Al final de la edad media un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra y surge en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se detectan bienes e inmuebles (muebles y piedras preciosas), ya que lo más sencillo de acceder era esto. Lo cual trae como consecuencia una clase consumista en el mundo. Hoy en día existe la necesidad de producir más de un mismo bien, ya que no es rentable producir artesanalmente, a consecuencia se da el hecho socioeconómico llamado la Revolución Industrial.

Edad moderna: El descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente, para ser transportados a Europa lo cual trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; surge una nueva clase social, la burguesía, quien comienza a obtener poder político mediante la corrupción, el atesoramiento de dinero cambia, la concepción moral del trabajo (que en la edad media estaba representada por corporaciones).

Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconoce los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo, por el precio del mercado y entre precio del mercado se consigue el salario, surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir y a la par de ello, la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir.

En Francia en 1791 se da la llamada "Le Chatelier" que le da carácter delictual a las asociaciones y corporaciones, y el trabajador no puede reunirse ya que pierde exclusividad en el área que maneja, lo cual afecta el poder político.

Edad contemporánea: Inicia con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII y las consecuencias más importantes es la concesión política, surge el concepto de Estado organizado; en ese tiempo en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, estas existían de acuerdo al liberalismo dando como origen otras concesiones, como es la comunista los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir, estas

concesiones se fundan a través de la Iglesia católica.

En el año de 1940 surge el manifiesto comunista del Derecho del trabajo como programa autónomo y principios propios habían nacidos normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del Derecho por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva que es lo que hoy conocemos como el Derecho al trabajo”¹.

1.4. Definición

Guillermo Cabanellas dice que Derecho Laboral, en el idioma castellano la palabra “labor” se utiliza como equivalente a “trabajo”². La significación del vocablo “labor” es muy extensa en donde además se emplean las palabras “laborable”, día de trabajo o lectivo: “laborador”, del latín laborator análogo a trabajador o laborador; neologismo admitido hoy oficialmente y aplicado a lo perteneciente o relativo al trabajo.

Así mismo, el tratadista Guillermo Cabanellas da al concepto de Derecho laboral como “el derecho industrial y obrero diciendo, que se entiende por tal el conjunto de normas que rigen las relaciones jurídicas del capital y el trabajo, de patrones y obreros, sus diferentes fases de la producción o partición y consumo de las riquezas”³.

De igual manera, se define como “la rama del derecho que se encarga de regular las

¹ <http://www.monografias.com/trabajos27/derecho-laboral/derecho-laboral.shtml#natura> (Consultado: 26 de mayo de 2016).

² Cabanellas, Guillermo **Compendio de derecho laboral** tomo II, pág. 221.

³ Cabanellas, Guillermo, obra citada pág. 221.

relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano se conoce como derecho laboral. Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo”⁴.

Como se ha indicado el derecho del trabajo, tiene como principal elemento generador la lucha de clases impulsada por los obreros, las primeras exigencias de los trabajadores con el transcurso de los años, es el haber plasmado normas jurídicas referentes a la jornada de trabajo, salario, vacaciones, higiene y seguridad, y contratación individual del trabajo, el aguinaldo, etc., por lo que las sociedades de corte capitalista ha definido al del derecho del trabajo como “una legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizando a favor de la clase dominante el más amplio margen de explotación”, también las sociedades de corte socialista, lo definen como: “el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores, para una mejor canalización de su participación en la dirección de la política de gobierno y en particular de la política económica”.⁵

No está demás referir otra definición del Derecho del trabajo como lo establece el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que lo define como “El derecho que tiene toda Persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado”. Precisamente, el Trabajo es un Derecho Humano fundamental, necesario para alcanzar una vida digna, por lo que

⁴ Derecho Laboral <http://definiciones/derecho-laboral/> (Consultado: 26 de mayo 2016)

⁵ López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Pág. 173

todas las personas, sin discriminación alguna, tienen derecho a su plena y efectiva realización. Al mismo tiempo, es una actividad útil de las personas que les permite producir bienes y servicios, para satisfacer sus necesidades personales y sociales, creando a la vez valores materiales y espirituales⁶

1.5. Naturaleza jurídica

Entre los tratadistas se discute la naturaleza jurídica del derecho del trabajo que si es de orden público o, si es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de derecho público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público.

Otros para determinar su naturaleza, se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que si los sujetos que intervienen en dicha relación jurídica, son de derecho privado, la relación es de derecho privado y viceversa. El derecho del trabajo por su naturaleza es un híbrido, ya que está integrado por normas de derecho público y de derecho privado.

Para tal fin se mencionan las siguientes concepciones, que explican la naturaleza del derecho del trabajo:

- Concepción privatista del derecho del trabajo.

⁶ Akmal Saidov. **El Derecho al trabajo, sobre el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, y Culturales**, pág. 159.

Considera al derecho del trabajo como una rama del derecho privado y que en el mismo prevalece la autonomía de la voluntad; esta concepción estuvo de moda en el siglo pasado, cuando el derecho del trabajo y el contrato de trabajo aún no se separaban del derecho civil, y el contrato de trabajo se denominaba contrato de locación de servicios y en el mismo predominaba la autonomía de la voluntad.

- Concepción publicista del derecho del trabajo

En opinión del tratadista Mario de la Cueva: la naturaleza pública del derecho del trabajo se pone de manifiesto en el siguiente enunciado. “La voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni alterarla o modificarla. Sólo pueden renunciarse los derechos privados, que no afecten directamente el interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de terceros⁷”. Nuestro Código de Trabajo vigente Decreto 1441 del Congreso de la República, en el cuarto considerando literal e), expresamente ubica al derecho del trabajo como una rama del derecho público; la citada disposición establece que: “El derecho del trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

- Concepción dualista del derecho del trabajo

Esta concepción sostiene que el derecho del trabajo está integrado, tanto por normas

⁷ De La Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**, Tomo II pág. 14 y 15

de trabajo, como por normas de derecho privado. Así lo expresa el tratadista Sinsheimer, citado por Mario de la Cuerva: “El derecho del trabajo es un derecho unitario y comprende normas de derecho público y de derecho privado, que no pueden separarse por estar íntimamente ligadas, pues ahí donde el derecho del trabajo es derecho público, supone al derecho privado y a la inversa. Así: a ejemplo, la medida de protección a los trabajadores (Arbeiterschutzrecht) encuentra su fundamento en la relación de trabajo de derecho privado, pero suponen o son completadas por el derecho público, cuando se trata de la garantía del salario (seguro social)”.

- Tesis de derecho social

Algunas corrientes no le dan carácter de derecho público ni de derecho privado al derecho del trabajo, sostienen que este derecho es social por estar cimentado en la necesidad de establecer un instrumento de protección jurídica para los trabajadores. En la actualidad la mayoría de tratadistas como León Duguit y Hans Kelsen; el primero de ellos francés y el segundo alemán, se inclinan por la idea que el derecho del trabajo es derecho social, así el tratadista mexicano Roberto Muñoz Ramón lo describe como: “Las normas que toman como base para regular la conducta de los hombres, su individualidad concreta atendiendo a la clase social a que pertenecen, se clasifican en el campo del derecho social”.⁸

1.6. Fuentes del derecho del trabajo

⁸ Muñoz Ramón, Roberto. **Tratado de derecho colectivo del trabajo**. Tomo I. pág. 235.

Para hacer un análisis profundo sobre lo que es el derecho del trabajo, se debe conocer principalmente qué significa tal vocablo, por lo que fuente, es todo origen o iniciación de algo, y proviene de latín fon, fontis, que significa el manantial de agua de brota de la tierra. Pero en el léxico jurídico dicho vocablo denota tres acepciones, como lo son: fuentes formales, fuentes reales, y fuentes históricas⁹, las cuales se describen a continuación:

- Fuentes formales: Son todos aquellos procesos en él se crean las normas jurídicas, siendo entre estos: la ley, la costumbre, la jurisprudencia, los principios generales del derecho y la equidad.

La ley: Como fuente formal, es todo aquel ordenamiento jurídico que regula todo acto y relaciones entre los humanos, el cual es aplicable en cualquier tiempo y lugar. Entre las características que se le puede atribuir a la ley están las siguientes: que se justa; que vaya encaminada al bien público considerado en el momento histórico en que se dicta, que haya sido dictada por autoridad legítima y competente y fundamentalmente que se de aplicación general positiva.

La costumbre: Es un uso que se impone, la cual se considera como obligatoria y se transmite de generación en generación y que al final llega a hacer una ley, pero en algunos casos es de aplicación general y en otros no, un ejemplo de lo anterior, sería en el Código de Comercio, el cual establece que las costumbres mercantiles pueden servir de reglas para determinar el sentido de las palabras o frases técnicas del

⁹ https://es.wikipedia.org/wiki/Fuentes_del_derecho (Consultado: 2 de julio 2016).

comercio para poder interpretar los actos o convenciones mercantiles.

La jurisprudencia: Es el “conjunto de sentencias dictadas por los miembros del poder judicial sobre una materia determinada”¹⁰.

1.7. Principios generales del derecho

Son aquellos enunciados axiológicos que a pesar de no ser parte del ordenamiento jurídico, recogen de manera abstracta el contenido de cada uno de ellos, expresando un juicio deontológico, sobre la manera de actuar en una situación determinada, emiten criterios que expresan la conducta que deberán tomar los individuos como estándar para las demás normas jurídicas, siendo aplicables en defecto de la ley o la costumbre.

Sobre los principios generales del derecho, se ha creado polémica sobre si son extraños o internos al derecho positivo, o si son parte de él. Según, la Escuela Racionalista, los principios generales del derecho, pertenecen al derecho natural, como parte de un orden jurídico separado del derecho positivo. Mientras tanto la escuela positivista, consideran que los principios en mención, son parte del derecho positivo. Sin embargo, nunca se podría imponer una obligación que no fuera sancionada por el mismo ordenamiento positivo, por lo que se entiende que cada ordenamiento positivo tiene sus particulares principios generales y que no existen principios jurídicos de carácter universal.

¹⁰ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 410.

Estos principios generales del derecho contienen tres funciones que son importantes en las normas del ordenamiento jurídico, estas son:

La función creativa, establece que antes de promulgar la norma jurídica, el legislador debe conocer los principios, para inspirarse en ellos y poder positivarlos.

La función interpretativa, la cual implica que, al interpretar las normas, el operador debe inspirarse en los principios, para garantizar una cabal interpretación; y por último.

La función integradora, significa que quien va a colmar un vacío legal, debe inspirarse en los principios para que el derecho se convierta en un sistema hermético.

A continuación se describen algunos Principios generales del derecho:

El principio de equidad es (del latín *aequitas*, de *aequus*, "igual"; del griego "επιεικεία", virtud de la justicia del caso en concreto) puede definirse, según el *Diccionario de la lengua española*, como: "la moderación en la ejecución de las leyes, atendiendo más a la intención del legislador que a la letra de ley"

El principio de justicia proviene (del latín *iustitia*), que, a su vez, viene de *ius*— derecho — y significa en su acepción propia «lo justo, tiene varias acepciones en el diccionario de la lengua española. Es un valor determinado como bien común por la sociedad. Nació de la necesidad de mantener la armonía entre sus integrantes. Es el conjunto de pautas y criterios que establecen un marco adecuado para las relaciones entre

personas e instituciones, autorizando, prohibiendo y permitiendo acciones específicas en la interacción de los mismos.

El principio de fraternidad, es sinónimo de hermandad como hermanos y, por extensión, de amizado de camaradería, puede referirse: A una organización de personas que comparten una amistad y gustos particulares, en dicha organización pueden existir una diversidad de motivos por los cuales estos se reúnen, estos suelen ser personas herméticas con personas externas a su grupo con respecto a los planes y/o proyectos existentes dentro de esta organización.

Una fraternidad es mayormente conocida como "Fraternidad Universitaria" ya que es más común encontrar este tipo de organizaciones en jóvenes estudiantes que cursan la universidad, esta organización no tiene una cantidad mínima de miembros para comenzar a llamarse como tal, pero es mayormente aceptable utilizar el concepto cuando ésta rebasa los 10 miembros. Este tipo de organizaciones no tiene un número máximo de miembros, y como toda organización también tiene uno o más líderes, éstas también pueden tener nombres propios para identificarse, por ejemplo "Delta Psi Beta", "La Bandilla", "The Warriors".

Existe una película llamada Neighbors, en donde aparece una de estas organizaciones y es llamada "Delta Psi Beta".

El principio de igualdad, es la característica de aquellos estados en los que todos sus ciudadanos sin exclusión alcanzan en la práctica la realización de todos los derechos

humanos, fundamentalmente los derechos civiles y políticos y los derechos económicos, sociales y culturales necesarios para alcanzar una verdadera justicia social.

La igualdad social supone el reconocimiento de la igualdad ante la ley, la igualdad de oportunidades así como la igualdad de resultados civiles, políticos, económicos y sociales.

La igualdad social es lo opuesto a la desigualdad social-desigualdad económica, esclavitud, racismo, sociedad de castas y estamentos, así como cualquier otro tipo de discriminación por género, etnia, religión, edad, por discapacidad física o intelectual o cualquier otra condición personal.

1.8. Ramas del derecho del trabajo

El derecho del trabajo, es una de las ramas más importantes que involucra la relación de personas humanas (patronos y trabajadores) con el objeto del desarrollo armónico y sustentable de una empresa. Esto significa, que el derecho del trabajo no solo regula las relaciones entre trabajadores y patrono, la relación entre un grupo de trabajadores organizados y una empresa o grupos de patronos, sino la forma también de asegurar la salud de todo trabajo con ocasión a su trabajo que realice, con la finalidad de llevar a cabo un objetivo que es el bienestar de ambas partes. Es por ello, que el derecho del trabajo, se subdivide en diversas ramas con el objeto de una mejor comprensión y para tal fin se describe cada una de esas subdivisiones.

1.8.1. Derecho individual del trabajo

Consiste en que una persona física denominada trabajador se obliga a prestar servicios personales a otra persona denominada empleador, bajo la dependencia de este último, quién a su vez, se obliga a pagarle al trabajador por los servicios prestados una remuneración adecuada. En otras palabras, el derecho laboral individual hace las veces de regulador de las relaciones entre el empleador y uno o varios trabajadores a nivel individual.

Para Trueba Urbina (citado por Borrel, 2006), el derecho individual del trabajo es: “el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, tutelan y reivindican a los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales con el propósito de lograr su destino histórico: socializar la vida humana”¹¹. Así mismo, Mario de la Cueva, dice que el derecho individual del trabajo, “es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”¹²

1.8.2. Derecho colectivo del trabajo

Regula las relaciones entre el empleador y los trabajadores reunidos en asociaciones, sean éstas sindicales o no. En la actualidad se consagra una nueva concepción de derecho laboral que supedita las relaciones individuales de trabajo a las colectivas en

¹¹ Borrel. M. (2006). **Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo**. México, Sista. Pág. 03.

¹² De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 85. México: Porrúa

donde el interés general prima sobre el interés particular, con el objeto de fortalecer las organizaciones laborales (sindicato, empresa, cooperativas).

1.8.3. Derecho de previsión social

Consiste en los pagos que el empleador hace al trabajador en dinero, servicios u otros beneficios, con el fin de cubrir los riesgos relacionados con la salud, accidentes o enfermedades profesionales, la vejez, la invalidez o la muerte de éste, los cuales se originan durante la relación u horas de trabajo o con motivo de la misma. Se diferencian de los salarios en que no retribuyen directamente los servicios prestados y de las indemnizaciones en que no reparan perjuicios causados por el empleador”¹³.

1.9. La irrenunciabilidad de los derechos laborales mínimos

La irrenunciabilidad de los derechos laborales mínimos, es un principio tutelar, el cual está contenida en nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 106, la cual establece que: “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,

¹³ <http://derecholaboraljovanyherrera.webnode.com.co/ramas-del-derecho-laboral/> (Consultado: 26 de julio de 2016)

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”.¹⁴

En nuestro código de trabajo, en el cuarto considerando, está ubicada la irrenunciabilidad de los derechos laborales en su considerando cuarto, en su inciso b), el cual indica que: “El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajo, irrenunciables, únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.”¹⁵

Para el autor Luis Alberto López Sánchez este principio se refiere “A que las garantías mínimas contenidas en la parte sustantiva del Código de Trabajo y las instituciones consagradas en el mismo o en convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo y demás leyes de trabajo y previsión social, se revisten de un carácter de irrenunciables para los trabajadores, salvo las excepciones que la propia ley establece.

El objetivo fundamental de este principio es limitar la libertad a transigir, toda vez que si esta libertad fuera ilimitada, el trabajador, por la necesidad de recibir sus prestaciones laborales o su propia relación de trabajo, se vería obligado a aceptar proposiciones en

¹⁴ Asamblea Constitutiva. **Constitución Política de la República de Guatemala**. 1985. Artículo 106.

¹⁵ Congreso de la República de Guatemala. **Código de Trabajo**, decreto número 1441, cuarto considerando literal b).

las cuales renunciara a dichas garantías mínimas”.¹⁶

El principio de irrenunciabilidad se impone que cuando exista un contrato individual o colectivo y regule estipulaciones que impliquen renuncia, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores y los mismos no se ajusten a derecho y estén contrarios a la ley, sean declararlos nulos ipso jure, esto quiere decir que dichos documentos o contratos no nacen a la vida jurídica por contraponer los principios que establece nuestro Carta Magna y el Código de trabajo.

Así como establece el tesista Walter Augusto Sisneros Ramírez: “El trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos y garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de derecho privado se ve severamente limitado en el derecho laboral”.¹⁷

Por otro lado el licenciado Carlos Borromeo Sacalxot, hace mención del principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, y establece que el derecho del trabajador constituye un mínimo de garantías sociales, y por lo cual el derecho del trabajo se encuentra inmerso por la parte que se encuentra menos protegida, que es el trabajador, ya que el mismo busca sobrevivir en condiciones que le sean favorables y

¹⁶ López Sánchez Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Guatemala. Agosto de 1985.

¹⁷ Sisneros Ramírez Walter Augusto. **Tesis Finiquito Laboral, como forma de liberarse el patrono de la obligación del pago de prestaciones laborales y su correcta aplicación**. Universidad De San Carlos de Guatemala. Octubre 2011. Pág. 10 consulta en: <http://www.bibliotecausac.edu.gt/tesis/04/049448.pdf>.(Consultado: 23 de noviembre 2017).

humanas tanto para el mismo trabajador como para su familia.

El empleador debe garantizar para el mismo trabajador, un salario mínimo, descansos semanales, vacaciones, el aguinaldo, la bonificación anual, decretado para trabajadores del sector privado y público, siendo las mismas garantías que se consideran irrenunciables y lo que implica que aunque exista un contrato o convenio establecido entre patrono y trabajador, en el que se determine que existen estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos que se encuentran 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, y que son susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva.

CAPÍTULO II

2. Los contratos

Son aquellos documentos por medio de los cuales, las partes se comprometen a realizar en este caso, el trabajador se compromete a realizar una cierta actividad y el patrono se compromete a pagar por esa actividad que realizar el trabajador, es decir, que es un compromiso que tienen ambas partes que componen la relación laboral.

2.1. Definición

Manuel Ossorio, define el contrato como: "el pacto o convenio entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas"¹⁸

2.2. Clasificación

En nuestra legislación existe varias clasificaciones referentes a los Contratos, que según

2.2.1. Según el código civil, los clasifica así

Contratos onerosos y gratuitos: Es oneroso el contrato que impone provechos y

¹⁸ Ossorio, obra citada pág. 98.

gravámenes recíprocos. Es gratuito en que los provechos corresponden a una de las partes y los gravámenes a la otra. No es exacto, como afirman algunos autores, que todo contrato bilateral sea oneroso y todo contrato unilateral sea gratuito.

Contratos conmutativos y aleatorios: Los contratos onerosos se subdividen en conmutativos y aleatorios.

Es conmutativo, cuando los provechos y los gravámenes son ciertos y conocidos desde la celebración del contrato; es decir, cuando la cuantía de las prestaciones puede determinarse desde la celebración del contrato.

Contrato aleatorio, cuando los provechos y los gravámenes dependen de una condición o término, de tal manera que no pueda determinarse la cuantía de las prestaciones en forma exacta, sino hasta que se realice la condición o término.

Contratos reales: Los contratos reales son aquellos que se constituyen por la entrega de la cosa. Entre tanto no exista dicha entrega, solo hay un ante contrato, llamado también contrato preliminar o promesa de contrato.

Contratos formales y consensuales, Otra clasificación muy importante, por las consecuencias jurídicas que tiene en cuanto a la validez y nulidad de los contratos, es la que los distingue en solemnes, formales o consensuales. Esta materia relativa a la formalidad o solemnidad la estudiamos ya al tratar los elementos de validez del contrato; pero ahora, para definir, el Código Civil estipula que los contratos se

perfeccionan con el simple consentimiento, excepto cuando la ley establece determinada formalidad como requisito esencial para su validez. Con un requisito de validez, de tal manera que si no se otorga en escritura pública o privada, según el acto, el contrato estará afectado de nulidad relativa. Por consiguiente, el contrato formal es susceptible de ratificación expresa o tácita; en la expresa se observa la forma omitida; en la tácita se cumple voluntariamente y queda purgado el vicio.

El contrato consensual en oposición al formal, es aquel que para su validez no requiere que el consentimiento se manifieste por escrito y, por lo tanto, puede ser verbal, o puede tratarse de un consentimiento tácito, mediante hechos que necesariamente lo supongan, o derivarse del lenguaje mímico, que es otra forma de expresar el consentimiento sin recurrir a la palabra o a la escritura.

Contratos principales y contratos de garantía o accesorios: Los principales son aquellos que existen por sí mismos, en tanto que los accesorios son los que dependen de un contrato principal. Los accesorios siguen la suerte de los principales porque la nulidad o la inexistencia de los primeros originan a su vez, la nulidad o la inexistencia del contrato de accesorios.

Estos contratos accesorios son llamados también “de garantía”, porque generalmente se constituyen para garantizar el cumplimiento de una obligación que se refuta principal.

2.2.2. Según el código de trabajo, los contratos se dividen según la doctrina

- Contrato individual de trabajo:
- Contrato colectivo de trabajo:

El contrato Individual de Trabajo:

Se clasifican por:

Su forma de su celebración

- Expreso
- Tácito.

Su forma de remuneración

- A sueldo
- A jornal
- En participación
- De remuneración mixta.

El tiempo de duración

- A tiempo fijo
- Por tiempo indefinido: Es el contrato de trabajo por excelencia, el código de trabajo refuta su existencia en todo contrato de trabajo.
- De temporada
- Eventual
- Ocasional

Su forma de ejecución

- Por obra cierta
- Por tarea
- A destajo
- A prueba
- Por enganche
- De grupo o de equipo.

El contrato colectivo de trabajo

También conocido como convenio colectivo de trabajo o convención colectiva de trabajo, es un tipo peculiar del cual se deriva de contrato celebrado entre los trabajadores y los empleadores de una empresa o un sector laboral. Este acuerdo puede regular todos los aspectos de la relación laboral como salarios, jornada, descansos, vacaciones, condiciones de trabajo, representación sindical, etc. Las condiciones que establece este tipo de contrato son las condiciones mínimas en las que han de celebrarse las relaciones laborales en su ámbito de aplicación, de tal forma que el contrato que suscriba cada trabajador puede mejorarlas, pero no empeorarlas.

También se puede definir como el “Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales se debe prestar el trabajo en una o varias empresas o establecimientos”¹⁹.

La negociación colectiva permite que las partes negocien su contenido, ya sea entre los

¹⁹ Bermúdez Cisneros, Miguel. **Derecho colectivo del trabajo**.p.320

propios empleadores y sus trabajadores —reunidos en un comité de empresa—, o entre asociaciones de estos como sindicatos y centrales sindicales, gremios, patronales y asociaciones profesionales, etc. Si esta negociación falla, los diversos grupos de presión que apoyan a las partes —que pueden ser los propios participantes u otros como partidos políticos u otras asociaciones— pueden recurrir a otras medidas con las que forzar el acuerdo, como huelgas, manifestaciones o paros patronales.

Este tipo de contrato es el documento en el que trabajadores y patrones determinan de manera libre las condiciones de trabajo que van a estar vigentes durante un determinado tiempo, tomando como base los mínimos que establece la Ley federal del trabajo. A través del contrato colectivo se logra materializar la justicia social.

El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el Ordenamiento Jurídico Laboral vigente.

Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan

de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y

Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

El contrato colectivo puede nacer por la vía ordinaria, o por el camino de la huelga, siempre y cuando el sindicato que hace explotar la huelga tenga o no mayoría de los trabajadores de la empresa.

El contrato colectivo de trabajo al igual que todo tipo de acuerdo de voluntades normado por el derecho, tiene una naturaleza jurídica. Se han hecho intentos de concebirlo como un mandato, como contrato innominado o como una manera de representación legal. Debido a los principios que rigen al derecho laboral tienen como objetivo resolver problemas sociales que surgen de la relación entre los factores del capital y el trabajo.

Esto último hace del contrato colectivo una fuente del derecho, lo que no debe de entenderse en el sentido de considerarlo como un producto legislativo en cualquiera de sus variantes, ya que su aplicación del contenido del contrato está restringida a las partes que lo celebraron y no tiene aplicación generalizada. Ello no quiere decir que el contrato colectivo no sea una fuente autónoma del derecho laboral, ya que tiene

reconocimiento constitucional.

El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro ante la dependencia administrativa correspondiente. Este contrato colectivo de trabajo al igual que todo tipo de acuerdo de voluntades normado por el derecho, es de naturaleza jurídica. Se han hecho intentos de concebirlo como un mandato, como contrato innominado o como una manera de representación legal. Debido a los principios que rigen al derecho laboral tienen como objetivo resolver problemas sociales que surgen de la relación entre los factores del capital y el trabajo.

Un Contrato Colectivo de Trabajo debe contener lo siguiente:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;

- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

2.3. Los contratos técnicos – profesionales

A mi modo de ver estos contratos son de carácter laboral, pero son lo que se suscriben entre aquellos trabajadores que tienen de alguna manera un grado académico mas alto, como el profesional universitario, como por ejemplo; los abogados, que realizan una asesoría legal a determinada entidad ya sea privada o pública, que son contratados para dicho fin y que en concepto de pago por dicho servicio son honorarios y no una retribución como cualquier trabajador.

2.3.1. Definición

Este contrato recibe varias denominaciones en la doctrina, algunos lo llaman arrendamiento de obra, contrato de empresa o locación de servicios o de obra, en nuestro medio se le denomina contrato de servicios profesionales o contrato de servicios técnicos profesionales. “Locación de servicios. Contrato consensual que tiene lugar cuando una de las partes se obliga a prestar un servicio y la otra a pagarle por el mismo un precio en dinero”²⁰

Los romanos lo distinguían como la locatio operis, o arrendamiento de obra, y la locatio

²⁰ Ídem. Pág. 438.

operarum, o arrendamiento de servicios. Pic dice que el arrendamiento de obras es un contrato por el cual una persona se obliga, frente a otra, a ejecutar un trabajo o una empresa determinada; el arrendamiento o locación de servicios es un contrato por el cual una persona pone su actividad y sus talentos profesionales al servicio de otra, por tiempo determinado o indeterminado. Estas dos formas de arrendamiento se diferencian pues, claramente, por su objeto; ya que el fin principal del arrendamiento de obra consiste en la ejecución de una cosa determinada, mientras el operario que se obliga durante cierto tiempo se compromete de manera general a prestar todos los servicios que entren en su especialidad, sin que su contrato determine en especie los trabajos por ejecutar.”²¹

Dadas estas definiciones, se intenta establecer rasgos que distinguen la contratación de trabajo y una contratación de naturaleza civil. “La diferencia más importante entre un contrato de trabajo y un contrato a honorarios es que éste último no establece una relación de subordinación y dependencia con el empleador. El contrato a honorarios se puede definir como el contrato en el cual una de las partes se compromete a prestar a la otra un servicio en forma independiente, es decir, sin quedar sujeta a una relación de dependencia y subordinada, y la otra pagarle un precio u honorarios por dicho servicio.”²²

2.4. Forma de los contratos

²¹ Cabanellas, Guillermo obra citada pág. 347.

²² Oficina Internacional del Trabajo, *Flexibilización en el margen: la reforma del contrato de trabajo*, Pág. 76

Los romanos distinguieron entre las formas expresas y tácitas. Son formas expresas, las que tienen una manifestación exterior, y tácitas, las que se deducen del comportamiento de las partes.

Entre las formas expresas pueden hallarse: la verbal, expresada por medio de palabras (Quiero celebrar el contrato, o -¿Quieres comprarme o alquilarme mi casa? -Sí). En Roma los contratos verbales estaban rodeados de solemnidades, y algunos, como la Sposio, requerían la pronunciación de determinadas palabras solemnes (-Spodes? -Spondeo) que solo podían usar los ciudadanos romanos. La escrita: Cuando las partes suscriben un documento privado(firmado por ellas) o público (con intervención de un funcionario público, actualmente, generalmente un escribano). Los romanos también consideraban forma expresa a los signos inequívocos: Por ejemplo, asentir con la cabeza, era considerado un sí, Las formas tácitas, ocurren cuando sin que la o las partes, manifiesten su voluntad de contratar, comienzan la ejecución del contrato. Por ejemplo, tomar una golosina del kiosco y entregar el dinero correspondiente sin mediar palabra.

El silencio no era considerado manifestación de voluntad, salvo cuando hubiera obligación de expresarse. Por ejemplo, si el pater no se manifestaba sobre dar el consentimiento sobre el casamiento de su hija o nieta, se consideraba que había asentido, pues había obligación de expresarlo.

Actualmente no hay motivo para no seguir usando esa clasificación, con las salvedades



correspondientes (por ejemplo lo referente al pater).

CAPÍTULO III

3. La seguridad pública como función del estado y la Dirección general de servicios de seguridad privada

Por mandato de la Constitución Política de la República de Guatemala, es el Estado de Guatemala, el que ejercer la seguridad pública, con la finalidad de garantizar el bienestar de los ciudadanos nacionales e internacionales, brindar la seguridad de sus bienes y demás derechos que la ley les otorga, a través de Instituciones estatales que fueron creadas para tal efecto, como por ejemplo la Policía Nacional Civil, la cual fue creada por medio del Decreto número 11-97 Ley de la Policía Nacional Civil y sus respectivas reformas, por lo que dicha ley establece que: “La Seguridad Pública es un servicio esencial de competencia exclusiva del Estado y para ese fin se crea la Policía Nacional Civil”.

Así mismo, dicha ley establece que la Policía nacional civil, es un institución profesional armada, ajena a toda actividad política, siendo que su naturaleza es jerárquica y su funcionamiento se rige por la más estricta disciplina, complementándose dicha función con la creación del Ministerio público, quién es el encargado de promover la persecución penal, la investigación de delitos de acción pública que se cometan por parte de los ciudadanos, siendo que su accionar debe ser con objetividad, imparcialidad y con apego al principio de legalidad.

3.1. La seguridad pública

Se puede entender que la seguridad pública la realiza las personas que están autorizadas por mando legal, esto significa, que están autorizadas por una ley específica, por la cual les otorga esa facultad, dentro de la cual está la Policía nacional civil, y el Ejército nacional de alguna manera, que son personas encargadas de resguardar el orden público interno y externo del territorio nacional, por lo que son los únicos para poder realizar un registro y detención a las personas que considere sospechosos de cometer un delito o para prevenir un acto delictuoso, garantizando de esta manera el orden Institucional del Estado de Guatemala.

3.1.1. Definición

Podemos entonces definir a la seguridad pública, como el conjunto de políticas y acciones coherentes y articuladas que tiendan a garantizar la paz pública a través de la persecución de los delitos y de las faltas contra el orden público, mediante el sistema de control penal y el de policía.

El país, en los últimos años ha enfrentado una terrible crisis de seguridad pública. Dentro de este fenómeno que ha afecta a todos, es el hecho del aumento constante a lo largo del país del número de los delitos cometidos, que abarca desde los asaltos en la vía pública, extorsiones, narcomenudeo, hasta los famosos delitos de cuello blanco.

La Seguridad Pública es la “función a cargo del Estado que tiene como fines salvaguardar la integridad y derechos de las personas, así como preservar las

libertades, el orden y la paz pública”²³.

La seguridad pública implica entonces, que los ciudadanos de una misma nación puedan convivir en armonía, cada uno respetando los derechos individuales del otro. El Estado como garante de la seguridad pública y el máximo responsable para evitar las alteraciones del orden social, y en ese sentido, la seguridad pública es un servicio que debe ser de carácter universal, para proteger la integridad física de los ciudadanos y sus bienes. Y para lograrlo el Estado cuenta con la Fuerza Pública (como la Policía), el cual trabajan en conjunto con el Poder Judicial.

La fuerza pública se puede definir como:

“El uso de la fuerza se define como cualquier acción que implica contacto físico en una situación usando los medios autorizados para proteger a las personas de una muerte inminente o de serios daños corporales, así como para proteger la propiedad del Estado, prevenir escapes y capturar de delincuentes prevenir delitos y faltas administrativas, salvaguardar y mantener, el orden y la paz públicos y detener en flagrancia delictiva a los probables responsables, son las funciones básicas que se le otorgan a la policía, pero ¿cuáles son las facultades o poderes específicos que se le otorgan para cumplir con esas funciones o misiones?, una confusión permanente es la creencia general de que la policía uniformada tiene facultades anti criminales (recepción de denuncias de posibles delitos, investigación y persecución de los delitos),

²³ http://www.inafed.gob.mx/wb/ELOCAL/ELOC_La_seguridad_publica_municipal. (Consultado: 17enero 20017)

como sucede con la mayoría de las policías del mundo, pero no es así, de hecho, de acuerdo con las normas que rigen su actividad, es una policía orientada a prevenir las incivildades, las conductas impropias, los conflictos vecinales, acudir a llamadas de emergencia de los ciudadanos, auxiliar a los ciudadanos en casos de desastres, etc.

Además debe colaborar o coadyuvar con el Ministerio Público según lo establece el Artículo 112 del Código Procesal Penal, “La Policía por iniciativa propia, en virtud de una denuncia o por orden del Ministerio Público deberá: 1) Investigar los hechos punibles perseguibles de oficio; 2) Impedir que estos sean llevados a consecuencias ulteriores; 3) Individualizar a los sindicados; 4) Reunir los elementos de investigación útiles para dar base a la acusación o determinar el sobreseimiento; y 5) Ejercer las demás funciones que le asigne este código...” (sic.)²⁴.

De conformidad con lo dispuesto por el Artículo 21, párrafo noveno de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Seguridad Pública es concebida como: “...una función a cargo de la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los municipios, que comprende la prevención de los delitos; la investigación y persecución para hacerla efectiva, así como la sanción de las infracciones administrativas...”

3.1.2. Finalidad

Ya hemos indicado anteriormente que las funciones de la seguridad pública, alcanzan

²⁴ Velásquez Orozco, Sandra Fabiola, Tesis: **Consecuencias Jurídicas de la Inadecuada Regulación de las Empresas de Seguridad Privada**. Pág. 29. Año 2008.

el orden, la paz, la tranquilidad y, por consiguiente, el bienestar de la colectividad, alcanzando de esta manera el Estado, niveles de desarrollo mayor.

Porque mientras menos tiene que preocuparse el Estado sobre este tema, se ocupara de estas materias que ayuden a elevar el nivel de vida de toda la población, porque un Estado que garantice seguridad a la mayor parte de la población, será un Estado unido fortaleciendo la confianza de todos los ciudadanos.

Por ser esta una función primordial del Estado con tantas implicaciones, es importante que los tres organismos del Estado se aboquen de manera coordinada con la finalidad de fortalecer el Estado de derecho, garantizando el bienestar de la población.

Para lograr la finalidad de la seguridad pública, se necesita que:

- La aplicación de la ley por parte de las autoridades judiciales y administrativa y de los cuerpos de seguridad pública (policía nacional civil).
- El respeto a las instituciones del gobierno en sí.
- La confianza de la población en la autoridad y el respeto a la policía nacional civil.
- La Cooperación de toda la comunidad en el mantenimiento de la seguridad pública; y,
- La constante capacidad adecuada de los cuerpos policíacos.

Entonces, la seguridad pública debe entenderse, como el servicio que se le brinda a la ciudadanía, a través de las medidas preventivas o de seguridad, que deben ser oportuna y eficaz por las diversas autoridades encargadas de dicha función (Policía

nacional civil, Ministerio público, órganos jurisdiccionales competentes), a fin de salvaguardar la integridad física, los bienes y derechos de las personas, así como preservar la libertad, el orden la paz y que cuando por alguna circunstancia se rompa ese principio fundamental, esto es, que se atente contra algunos de los derechos fundamentales, sean los órganos correspondientes competentes encargados de procurar y administrar justicia.

3.1.3. La seguridad pública como función del Estado

De conformidad con lo que señala la Ley fundamental, es deber del Estado, garantizar a todos los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona²⁵, a partir de dicha premisa, es al Estado al que le corresponde por ende, lograr el fin supremo que es el bien común, a través de las medidas de prevención, y persecución de aquellos infractores de la ley, medio de los diferentes órganos de autoridad, como por ejemplo, la Policía nacional civil, el Ministerio público, y los diferentes órganos jurisdiccionales competentes, que se encargaran de imponer a los infractores de la ley, quienes contribuirán en forma directa o indirecta con la seguridad pública.

Enrique Gómez Sánchez, asegura que la seguridad pública es función a cargo del Estado que tiene como fines salvaguardar la integridad y derechos de las personas, así como preservar las libertades, el orden y la paz pública. Las autoridades competentes alcanzarán los fines de la seguridad pública, mediante la prevención, persecución y

²⁵ Arto. 2, de la Constitución Política de la República de Guatemala.

sanción de las infracciones y delitos.

Esta función debe realizarse en los diferentes ámbitos de competencia por conducto de la fuerza pública, Ministerio Público, los Tribunales de Justicia, quienes son los responsables de la imposición de las penas de prisión preventiva y de la ejecución de las mismas, siendo las encargadas de la protección de las instalaciones y servicios estratégicos del país. La función seguridad pública se encuentra vinculada a la idea de la participación, ya que la misma no se puede alcanzar solamente con estrategias y acciones aisladas de la autoridad; sino que exige la articulación y coordinación de todos los órganos que intervienen en los tres niveles de gobierno, a lo cual deben sumarse instituciones públicas encargadas de la educación, salud, desarrollo social, inclusive la sociedad civil, etc.

Como función del Estado, la seguridad pública es el mecanismo idóneo para la realización de ese valor supremo del Derecho que es la Seguridad en su concepción genérica. Así, el Estado, mediante la coordinación de actividades como la prevención, persecución, la sanción de los delitos, salvaguarda la integridad y los derechos de las personas, preservando las libertades y mantiene el orden y la paz pública”²⁶.

Las fuerzas de la seguridad pública deben prevenir la comisión de delitos y reprimir éstos una vez que están en curso. También es función de las fuerzas de seguridad perseguir a los delincuentes y entregarlos a la Justicia, que será la encargada de establecer los castigos correspondientes de acuerdo a la ley.

²⁶ Gómez Sánchez, Enrique. **Archivos de criminología, criminalística y seguridad privada**. Pág. 2.

En este sentido hay que destacar entidades u organismos de todo el mundo que se encargan de llevar a cabo las acciones pertinentes para lograr que los ciudadanos de una zona o país en concreto estén a salvo de actos delictivos y vivan en armonía. Así, por ejemplo, en México existe un Sistema nacional de seguridad pública que, entre otras cosas, lleva a cabo la distribución de las competencias que los municipios o el propio Estado federal tienen en esta materia.

3.2. Dirección general de servicios de seguridad privada

Es creada mediante el Decreto Número 52-2010 del Congreso de la República de Guatemala, Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada.

3.2.1. Su estructura orgánica funcional

Con el objeto de poder cumplir sus obligaciones como lo establece la ley, la Dirección general de servicios de seguridad privada, está estructurada de la manera siguiente:

- Dirección general
- Subdirección general
- Secretaría general
- Departamento de seguridad integral

- Departamento de materiales y equipos
- Departamento de capacitación y desarrollo tecnológico
- Departamento de supervisión y fiscalización

3.2.2. Funciones

La Dirección general de servicios de seguridad privada, dentro de sus funciones tiene:

- Controlar y supervisar a los prestadores de servicios de seguridad privada, para que su actividad se enmarque en la política de seguridad pública del Estado;
- Exigir el cumplimiento de las normas y procedimientos legales para la adecuada prestación de los servicios de seguridad privada;
- Velar porque quienes prestan los servicios de seguridad privada mantengan, en forma permanente, niveles de eficiencia técnica, profesional y administrativa para atender sus obligaciones;
- Ser el vínculo entre los prestadores de servicios de seguridad privada e investigaciones privadas y las entidades del Estado;
- Otorgar la autorización y licencia de operación y funcionamiento a los prestadores de servicios de seguridad privada, así como ordenar la cancelación de las mismas

por los casos previstos en la presente Ley;

- Establecer y mantener actualizado un registro de los prestadores de servicios de seguridad privada, con información precisa y verificable sobre su estructura administrativa y de funcionamiento, personal directivo, administrativo y operativo, así como de su equipo;
- Impedir que personas individuales o jurídicas no autorizadas por la presente Ley, presten servicios de seguridad privada;
- Definir y autorizar los contenidos de los programas de formación y capacitación de agentes, personal administrativo y operativo de los prestadores de servicios de seguridad;
- Imponer a los prestadores de servicios de seguridad privada, y a su personal, las sanciones administrativas y pecuniarias correspondientes, contempladas en la presente Ley; y,
- Las demás que se deriven de la presente Ley.

3.2.3. Atribuciones

- Autorizar la licencia de operación y funcionamiento de los prestadores de servicios de seguridad privada que cumplan con los requisitos exigidos por esta Ley, así como suspender o cancelar dicha licencia, en los términos previstos en esta Ley y

su reglamento;

- Realizar visitas de control, fiscalización, supervisión y verificación, a fin de comprobar el cumplimiento de la presente Ley, sus reglamentos y demás disposiciones aplicables, así como requerir la información que estime pertinente;
- Supervisar y fiscalizar a efecto se cumplan los planes y programas de capacitación entrenamiento de los prestadores de servicios de seguridad privada y su personal;
- Denunciar los hechos que pudieren constituir delito;
- Imponer las sanciones administrativas y pecuniarias correspondientes;
- Extender las licencias y autorizaciones a que se refiere esta Ley, cumpliendo estrictamente con los plazos señalados por la misma, o de manera inmediata cuando no existiere dicho plazo.
- Las demás que le confiere esta Ley.

3.3. La seguridad privada

Como ya se hizo ver anterior en la seguridad pública, aquí es todo lo contrario, como las personas que están autorizadas por mandato legal, a realizar o a conservar la seguridad de toda la nación, su función no alcanza a cubrir o a garantizar la seguridad

en sus totalidad, como por ejemplo, todas aquellas entidades privadas, sociedades o pequeñas empresas, por lo tanto, los diputados del Congreso de la República de Guatemala, se ven en la necesidad de crear una ley con el objeto de poder garantizar dicha seguridad, para que determinadas entidades presten el servicio de seguridad pero de carácter privado, de esa forma dichas entidades, sociedades o aquellas pequeñas empresas, puedan satisfacer esa necesidad de garantizar sus bienes y servicios.

3.3.1. Definición

Seguridad en su más elemental acepción, significa certeza, tranquilidad y calma, además la palabra seguridad connota libre o exento de peligro, daño o riesgo así la seguridad es una condición necesaria para el funcionamiento de la sociedad y uno de los principales criterios para asegurar la calidad de vida.

3.3.2. Antecedentes históricos de la seguridad privada

Desde el año 1970, los servicios de seguridad privada estuvieron regulados en Guatemala, por el Decreto 73-70 del Congreso de la República, Ley de Policías Particulares. En 1979, se promulgó el Decreto 19-79 del Congreso de la República, Ley de los Cuerpos de Seguridad de las Entidades Bancarias Estatales y Privadas, que entró a regular aspectos particulares de este campo de actividad.

Con el tiempo, estas normativas fueron superadas por la realidad social e institucional

del país, de modo que en el año 1997 fue necesario que, cuando se promulgó el Decreto 11-97 Ley de la Policía nacional civil, se actualizara la denominación de los cuerpos de seguridad privada, dejando de ser llamados “Policías”, en el entendido que esta categoría corresponde únicamente a la esfera pública.

No obstante, aún se planteaba la necesidad de actualizar la normativa de regulación de las entidades de seguridad privada, ya que, a la par de la proliferación de éstas, el control del Estado era débil. Esta situación posibilitó prácticas irregulares y competencia desleal en el sector, al tiempo que las personas usuarias no veían cumplidas sus expectativas al contratar los servicios.

De conformidad con el acuerdo sobre fortalecimiento del poder civil y función del ejército en una sociedad democrática (AFPC), numeral 32, el gobierno se comprometió a “promover una ley que regulara el funcionamiento y los alcances de la empresas, con miras a supervisar su actuación y la profesionalidad de su personal, y asegurar que las empresas y sus empleados se limitaran al ámbito de actuación que les corresponde, bajo el control de la Policía Nacional Civil”. Hubo varios esfuerzos por generar una nueva legislación en esta materia y de esa cuenta se presentaron varias iniciativas de Ley, se promovieron mesas de discusión con diversos sectores y finalmente el Congreso de la República aprobó la nueva legislación.

El 23 de noviembre 2010, el Congreso de la República aprobó el Decreto 52-2010, Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada. Este fue publicado el 22 de diciembre del mismo año y entró en vigencia el 2 de mayo de 2011.

El decreto 52-2010 provee una serie de definiciones y categorizaciones, y establece las contravenciones a la Ley y sanciones correspondientes; crea la Dirección general de servicios de seguridad privada, la cual tiene a su cargo la supervisión y fiscalización de las entidades y personas individual que sean autorizadas por la misma para prestar servicios de seguridad privada. Para el efecto, continuará apoyándose en la Policía nacional civil.

Esta nueva Ley en materia de seguridad privada complementa sus postulados con otras leyes, tal es el caso de la Ley de armas y municiones, decreto 15-2009, la cual incorporó nuevas obligaciones a las entidades en lo relacionado a la tenencia y portación de armas de fuego, atribuyéndole a la Dirección general de control de armas y municiones la posibilidad de supervisar la tenencia y portación de armas de fuego, resultando imprescindible que toda entidad o persona individual que prestará servicios y sea autorizada para el efecto, realice un análisis tanto de la Ley particular de los servicios como aquellas que están relacionadas con la misma.

Esto constituye parte del esfuerzo por el cumplimiento del acuerdo nacional para el avance de la seguridad y la justicia, que recogió los compromisos asumidos en los Acuerdos de paz y que constituye agenda nacional en materia de seguridad y justicia.

Al entrar en vigencia la Ley, se instaló la Dirección general de servicios de seguridad privada, a partir de lo cual, el Director general y su equipo de trabajo, han estado produciendo los proyectos de reglamentos, normativos, instructivos, formatos y

procedimientos para el desarrollo de su trabajo, en cumplimiento de la misión que la ley le asigna.

La entrada en vigencia de la nueva ley trae consigo la necesidad de que las empresas y personas individuales enmarquen su actuación dentro de la misma, lo cual significa un esfuerzo tanto de las empresas como de la misma Dirección general de servicios de seguridad privada, la cual deberá velar porque esto ocurra en los plazos establecidos, generando la información precisa para el efecto.

3.4. La prestación del servicio de seguridad privada

Se entiende por aquellas que realizan las entidades de servicio de seguridad privada contratadas mediante contratos mercantiles, y que estén autorizadas por mando legal, para cumplir con su única finalidad, que es el de garantizar que las entidades de carácter privada, conserven sus bienes ya sea muebles e inmuebles.

3.4.1. Definición

Son aquellas actividades destinadas a cautelar y proteger la vida e integridad física de las personas, así como dar seguridad a patrimonios de personas naturales o jurídicas; realizadas por personas naturales o jurídicas bajo alguna de las modalidades normadas en la presente ley y debidamente autorizadas y registradas ante la autoridad competente.

3.4.2. Esquema legal para su autorización

Las leyes que en su momento regían el procedimiento para la autorización de las Empresas de Seguridad Privada, señalaba los requisitos para dicha autorización, siendo las siguientes:

Decreto 73-70 de Congreso de la República:

- Presentación de la solicitud al Ministerio de gobernación.
- Orden del ministerio para su ratificación y examen de estar acompañada de todos los documentos.
- Ratificación de la solicitud.
- Publica de tres veces en el Diario Oficial o de otro de mayor circulación, durante el término de 30 días.
- Plazo de 8 días para presentar oposición a la solicitud desde la última publicación.
- Si existiera oposición a la solicitud se correrá audiencia al peticionario por cinco días y se abrirá a prueba por 15 días.
- Vencida el periodo de prueba, el Ministerio recaba, opina, dictamina y eleva el expediente al Presidente de la República.

Dicha ley, regulaba que para iniciar el procedimiento para autorización de una entidad de seguridad privada, se hacía con la aprobación de un proyecto de estatutos, mientras que el Decreto 19-79, regulaba que para iniciar el trámite de una entidad de seguridad de las entidades bancarias, se hacían con la elaboración de un reglamento, pero no

señalaba los requisitos que deberían contener cada uno de esos documentos, por lo que quedaban al libre albedrío de cada uno de las empresas que solicitaban su autorización, dejando por consiguiente una laguna en dichas leyes que regulaban a las entidades de Seguridad Privada.

En virtud que con la aprobación de la nueva disposición, Decreto 52-2010, Ley que regula los Servicios de Seguridad Privada, se crea la Dirección General de Servicio de Seguridad Privada, la cual está a cargo del Ministerio de Gobernación, quién tendrá bajo su responsabilidad velar por lo dispuesto en dicha ley, su estructura administrativa y todo lo relacionado con su funcionamiento, y que dentro de sus funciones, tendrá a su cargo entre otros, otorgar la autorización y licencia de operación y funcionamiento a los prestadores de Servicios de seguridad privada, así como ordenar la cancelación de las mismas por los casos previstos en la presente ley.

Esta ley reguladora de los servicios de Seguridad Privada, regula a los prestadores de servicio de seguridad privada; En primer lugar están: Las personas individuales que deseen prestar servicios de seguridad privada a título personal; En segundo lugar: Las personas jurídicas que pretendan prestar servicios de seguridad privada; y por último: quienes ejerzan cargos de dirección o de confianza en la empresa. Estas personas deberán previo al trámite de autorización, cumplir con los siguientes requisitos:

- Ser mayor de edad;
- No ser miembros o funcionarios en activo del ejército de Guatemala, ministerio encargado de la seguridad, Ministerio público, Policía nacional civil, o del Sistema penitenciario, o

cualquier otro órgano o institución de seguridad o inteligencia del Estado;

- Carecer de antecedentes penales y policíacos en delitos contemplados en la Ley Contra la Delincuencia Organizada, Decreto Número 21-2006 del Congreso de la República de Guatemala, o procesados por los mismos;
- No haber sido propietario de empresa individual, accionista de sociedades propietarias de empresas de seguridad privada, o haber ejercido cargos de dirección o confianza en empresas de seguridad privada, cuya autorización para funcionar hubiera sido cancelada por incumplimiento de sus deberes, legales o reglamentarios, en el momento en que tal incumplimiento se produjo;
- Si con anterioridad hubiese prestado sus servicios en el ejército de Guatemala, la Policía nacional civil, órganos de inteligencia del Estado u otra empresa de seguridad privada, acreditar que su baja o retiro se originó por causas que no implican la comisión de delito, violación de derechos humanos o incumplimiento de sus obligaciones.
- El trámite de autorización de las Personas Individuales deberá:
- Presentar a la Dirección general de servicio de seguridad privada su solicitud de autorización;
- A la solicitud deberá acompañar:
- Fotocopia legalizada del documento personal de identificación –DPI;

- Nombre completo del solicitante, nacionalidad, edad, estado civil, domicilio y residencia;
- Constancia de antecedentes penales y policíacos;
- Dirección para recibir notificaciones y el de su residencia;
- Descripción del tipo de servicio que se propone prestar;
- Constancia expedida por un centro de capacitación autorizado o acreditado por la dirección, mediante la cual se acredite la capacitación y adiestramiento de los servicios que prestará;
- En los casos contemplados en la literal c) del artículo anterior, acreditar documentalmente la solvencia correspondiente; y,
- Si el servicio solicitado incluyere la utilización de armas, fotocopia legalizada de la licencia correspondiente.
- El trámite de autorización de las personas jurídicas deberá:
- Previamente constituirse en forma de sociedad anónima, con arreglo a la legislación nacional observando lo establecido en la ley que regula los servicios de seguridad privada;

- El objeto social de dicha sociedad anónima, debe ser exclusivamente para la prestación de uno o más de los servicios regulados en la referida ley;
- Deberá tener un capital pagado mínimo de ciento cincuenta mil quetzales (Q.150,000.00).
- Para los efectos de la autorización correspondiente la Dirección verificará el cumplimiento de los siguientes requisitos:
 - Descripción de los servicios de seguridad que será objeto social;
 - El nombre de los fundadores o accionistas y de posibles miembros del consejo de administración, llenando en lo que fuere aplicable, los requisitos dispuestos en los artículos dieciséis y dieciocho de la ley;
 - Forma de gobierno, organización, administración y fiscalización;
 - El monto del capital social de constitución de la entidad deberá suscribirse y pagarse totalmente en efectivo y acreditarse mediante el depósito de la suma correspondiente en un banco supervisado por la Superintendencia de bancos;
 - Que los socios fundadores, accionistas o administradores no hayan sido condenados por cualquier de los delitos tipificados en la Ley Contra la Delincuencia Organizada, Decreto Número 21-2006 del Congreso de la República de Guatemala;

- Que los socios fundadores, accionistas o administradores no sean miembros o funcionarios activos del ejército, ministerio encargado de la seguridad, Ministerio público o cualquier institución vinculada a la seguridad o inteligencia del Estado; si hubieren pertenecido a las instituciones indicadas, deberán comprobar el motivo de su retiro, el cual deberá hacerse producido cuando menos dos (2) años anteriores a la solicitud de autorización de la sociedad;
- Que sus estructuras administrativas, corporativas y operativas no obstaculicen una supervisión adecuada de sus actividades por la parte de la Dirección general de servicios de seguridad privada;
- Proyecto de la escritura constitutiva de sociedad;
- Planos de las instalaciones físicas destinadas al resguardo de armas, polígonos de tiro y capacitación;
- Presentar a la Dirección general de servicio de seguridad privada su solicitud de autorización;
- Conocida la solicitud y cumplido con los requisitos legales, la Dirección general de servicios de seguridad privada dará trámite a la misma;
- El procedimiento de autorización para la constitución de una sociedad prestadora de servicios de seguridad, no será mayor de tres (3) meses, contados a partir de su

recepción;

- El testimonio de la escritura constitutiva, junto con la certificación de la resolución de la Dirección general de servicios de seguridad privada, relativa a dicha autorización, se presentará al registro mercantil para su trámite.
- El registro mercantil solo autorizará la Inscripción, si se adjunta la autorización de la Dirección general de servicios de seguridad privada.

Una vez autorizadas las personas individuales o jurídicas, deberán iniciar el procedimiento para la obtención de la respectiva licencia de operaciones para poder iniciar actividades, en un plazo de seis (6) meses de emitida la resolución de autorización por parte de la Dirección general de servicios de seguridad privada.

Trámite de la licencia de operaciones de los prestadores de servicio de seguridad privada:

- Una vez obtenida la autorización por parte de la autoridad, el prestador de servicio de seguridad privada debe prestar la solicitud cumpliendo para el efecto con los requisitos que señala la ley y acompañar el comprobando de pago:
- La Dirección general de servicios de seguridad privada, recibida la solicitud, deberá resolver dentro de un plazo de treinta (30) días, a partir de la fecha de recepción;

Los prestadores de servicio de seguridad privada, podrán iniciar operaciones a partir de la fecha que obtengan por parte de la autoridad encargada, la Licencia de operaciones respectiva.

3.5. Los agentes de seguridad

A los agentes de seguridad que prestan sus servicios, a las entidades de seguridad privada, también se le conoce como “vigilantes”, es así, que dicho concepto proviene de los primeros centinelas establecidos en la antigua roma bajo el nombre de «*Vigiles*» durante el gobierno del emperador César Augusto y quienes con el tiempo se convirtieron en la guardia pretoriana. Sus funciones eran la de servir como un cuerpo élite para la seguridad del César, una especie de fuerza policial que mantenía el orden público en la ciudad, y también actuar como bomberos en caso de incendio.

Ya en la edad media, también se conoce que en algunas de las ciudades había personas armadas que recorrían las calles, en especial durante las noches, para así brindar seguridad a los habitantes. Es entonces, que los vigilantes o agentes de seguridad se entiende que dentro del ámbito de la seguridad privada.

Es un “profesional” de carácter privado que vela por la seguridad, primordialmente en relación a las personas, edificios y bienes materiales de cuya protección, vigilancia y custodia estuviera principalmente encargado por la empresa u organismo contratante como complemento y contribución a la seguridad pública proporcionada por las fuerzas de seguridad del estado.

3.5.1. Concepto

Un agente es quien tiene la virtud de obrar, de acuerdo a la definición aportada por el diccionario de la Real Academia Española (RAE). El término, que tiene su origen en el vocablo latino agens, puede utilizarse para nombrar a la persona que actúa con poder de otra.

En este sentido, el agente puede ser un representante que se presentan en nombre de su representado. Las personas que manejan las carreras de deportistas y artistas y se encargan de negociar sus contratos se conocen como agentes. Por Ejemplo: “El club se ha reunido con el agente del delantero brasileño para definir el monto de las operación”. “El agente del cantante anunció la suspensión del concierto de esta noche por problemas de salud del artista”. “El actor aseguró que nunca trabajará con un agente ya que prefiere definir los asuntos de su carrera por su propia cuenta”.

En la economía y las finanzas, el agente es quien tiene una oficina para prestar ciertos servicios o para gestionar asuntos ajenos. Es habitual que el agente, también conocido como corredor o bróker, sea el intermediario entre un vendedor y un comprador, cobrando una comisión en cada operación. Es posible hablar de agente de bolsa, agente de seguros, etc.

No obstante, tampoco hay que pasar por alto la existencia de los que se conoce como agente comercial. Se trata de una persona que trabaja para una empresa en cuestión y que se dedica a conseguir la venta de determinados productos de aquella acudiendo

directamente a los negocios y establecimientos a los que les pueden interesar los citados. Al conseguir cerrar ventas en este sentido, aquel lo que hará será cobrar mediante comisiones.

Para determinados cuerpos de seguridad (como la policía), un agente es un individuo sin graduación: “El ladrón se disponía a escapar del negocio cuando fue atrapado por un agentes que pasaba por la cuadra”, “Un agente me observó al cruzar un semáforo en rojo y me multó”.

Asimismo en relación a los cuerpos de fuerza y seguridad de un Estado también tendríamos que destacar que existen otros muchos tipos de agentes. De esta manera, nos encontramos, por ejemplo, con el agente especial, que es aquel que se encarga de investigar en una zona muy concreta del país al que pertenece.

Pero también está el agente secreto que es el que ejerce las funciones investigadoras de forma encubierta. Es decir, podríamos decir que es un espía que básicamente se encargará de descubrir tramas y todo tipo de secretos que puedan poner en serio peligro la integridad de cualquier nación en muy diversos puntos de vista.

En el ámbito del cine, la televisión o la literatura han desarrollado importantes historias en torno a personajes de este tipo, a agentes especiales y secretos. Entre ellos podríamos destacar a James Bond, más conocido como 007, a Bourne, al super agente 86, a los Ángeles de Charlie, o a los famosos agentes de la serie Expediente X: Mulder y Scully, que se dedicaban a investigar casos relacionados con seres de otro planetas.

3.5.2. Funciones

Los vigilantes de seguridad llevan a cabo sus funciones ejerciendo la vigilancia y protección de bienes, establecimientos, lugares y eventos, tanto privados como públicos y la protección de las personas que puedan encontrarse en los mismos, llevando a cabo las comprobaciones, registros y prevenciones necesarias para el cumplimiento de su misión, así como evitar la comisión de actos delictivos o infracciones administrativas en relación con su ámbito de protección. En relación con dicho ámbito, deben detener y poner a disposición policial a los delincuentes y sus instrumentos, así como denunciar a quienes cometan infracciones administrativas.

Además, los agentes o vigilantes de seguridad sólo podrán desempeñar las siguientes funciones:

- Ejercer la vigilancia y protección de bienes muebles e inmuebles, así como la protección de las personas que puedan encontrarse en los mismos;
- Efectuar controles de identidad en el acceso o en el interior de inmuebles determinados, sin que en ningún caso puedan retener la documentación personal;
- Evitar la comisión de actos delictivos o infracciones en relación con el objeto de su protección;
- Poner inmediatamente a disposición de los miembros de las fuerzas y cuerpos de

seguridad a los delincuentes en relación con el objeto de su protección, así como los instrumentos, efectos y pruebas de los delitos, no pudiendo proceder al interrogatorio de aquéllos;

- Efectuar la protección del almacenamiento, recuento, clasificación y transporte de dinero, valores y objetos valiosos;
- Llevar a cabo, en relación con el funcionamiento de centrales de alarma, la prestación de servicios de respuesta de las alarmas que se produzcan, cuya realización no corresponda a las fuerzas y cuerpos de seguridad; y,
- Deberán seguir las instrucciones que, en el ejercicio de sus competencias, impartan los responsables de las fuerzas y cuerpos de seguridad, siempre que se refieran a las personas y bienes de cuya protección y vigilancia estuviesen encargados los vigilantes, colaborando con aquéllos en casos de suspensión de espectáculos, desalojos o cierre provisional de locales y, en general, dentro de los locales o establecimientos en que presten su servicio, en cualquier situación en que sea preciso para el mantenimiento y restablecimiento de la seguridad ciudadana.

3.5.3. Clasificación

Según el Decreto 52-2010, Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada.

Los agentes de seguridad privada se clasifican en:

- Vigilantes: Son aquellas personas debidamente uniformadas, con identificación visible y certificada para brindar servicios de vigilancia privada en el interior de sitios, edificios, 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 que exige la ley;

- Guardias y guardias para propiedades rústicas: Guardias son aquellas personas debidamente uniformadas, con identificación visible, y certificadas para brindar vigilancia y protección en el interior de sitios, edificios, establecimientos industriales, comerciales, financieros, agropecuarios y otros, vehículos de transporte de valores o mercancías y protección personas. Desempeñarán 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, debiendo cumplir con los requisitos que exige la ley. Guardias para propiedades rústicas: Son aquellas personas que ejercen las funciones de vigilancia y protección de la propiedad; deberán llenar los requisitos establecidos por la ley, tener una identificación personal visible, certificados para el desempeño de sus funciones de acuerdo con lo establecido en la ley. 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 se atenderán al régimen establecido en la ley. Prestarán sus servicios exclusivamente dentro de los linderos de la propiedad.

- Escolta privados: Son aquellas personas individuales o trabajadores de empresas de seguridad privada certificada 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 con los requisitos establecidos por la ley; y,

- Investigadores privados: Son aquellas 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. Si en desempeño de sus funciones tiene conocimiento de un hecho delictivo, debe hacerlo saber al Ministerio Público para la Investigación correspondiente. En el desempeño de sus funciones portar siempre su respectiva identificación y deben cumplir con los requisitos que establece la ley respectiva.



CAPÍTULO IV

4. Nulidad de los contratos en la forma que se realizan al inicio de la relación laboral con entidades de servicio de seguridad privada

El Código civil, establece que para que un negocio jurídico cualquiera que sea su naturaleza, para que sea válido debe existir capacidad legal del sujeto que declare su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio y que el objeto sea lícito, además establece que es anulable el negocio jurídico si del consentimiento se determina que existe error, dolo, simulación o violencia, es por ende, que si las entidades de Servicio de seguridad privada, al contratar los servicios de las personas que realizaran dicho servicio de seguridad privada, simulan dicho contrato con un de carácter civil o mercantil, estos contratos son nulos de pleno derecho, como lo establece el Artículo 106 de la Constitución de la República de Guatemala.

4.1. Relación jurídica entre las entidades de servicio de seguridad privadas y los trabajadores que son contratados por dichas entidades

Todo trabajador que es contratado para la prestación de un servicio cualquiera que esta sea, debe quedar plasmado en un contrato de trabajo, bajo esa premisa el Artículo 19 del código de trabajo estipula que: “para que un contrato individual exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación laboral, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente”.

El Decreto 52-2010, del Congreso de la República de Guatemala, Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada, en su Artículo 17, establece: "...Las empresas prestadoras de servicio de seguridad, deberán contratar a su personal con relación de dependencia, debiendo otorgar todas las prestaciones laborales que garantizan la Constitución Política de República y las leyes laborales respectivas".

Es por tanto, que la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 106, garantiza los derechos sociales mínimos, con el objeto que el trabajador tenga entre otros los siguientes derechos: a) derecho a la libre elección del trabajo y a las condiciones económicas satisfactorias; b) todo trabajo será equitativamente remunerado; 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; e) inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley, etc.

De esa manera, el código de trabajo, regula los derechos y obligaciones tanto de patronos como de los mismos trabajadores, creando para tal efectos las instituciones con el objeto de resolver los conflictos que surjan con ocasión del trabajo, y con la finalidad de acomodar a la doctrina y a la técnica jurídica, al derecho positivo, todas aquellas disposiciones aceptadas por Guatemala, al ratificar todos aquellos convenios internacionales en materia de derecho laboral, creando de esta manera, todos aquellos principios Ideológicos, que tienen por objeto, en primera lugar, la de compensar la desigualdad económica de los trabajadores con respecto a los patronos, garantizando un mínimo de garantías sociales, irrenunciables únicamente para los trabajadores,

necesario e imperativo para el pago de las prestaciones mínimas que concede la ley.

En virtud de lo anterior, podemos manifestar entonces, que la relación jurídica existente entre los agentes de seguridad contratados y las empresas de seguridad privada, son de carácter laboral y con relación de dependencia, por lo tanto, los contratos que suscriban estas entidades con las personas que contratan para que preste el servicio de seguridad, es de carácter laboral, en virtud que es claro que, “en la relación laboral, la causa inmediata por la que alguien se muestra dispuesto a realizar un esfuerzo para otro no es simplemente altruista, sino que se halla en la retribución que percibe, y que del lado del empleador el motivo se encuentra en la obtención de un beneficio con el trabajo que retribuye”²⁷.

Es por ende que en virtud de los elementos de la relación de trabajo equivalen a un contrato de carácter laboral, ya que las condiciones en que se presta el servicio o se ejecuta la obra cumplen con lo que determina el Artículo 18 del código de trabajo, tales como: El vínculo económico-jurídico, la prestación de los servicios o ejecución de la obra en forma personal, bajo dependencia continuada, dirección inmediata o delegada, y la retribución de cualquier clase o forma que sea y que éste percibe a cambio del trabajo desempeñado.

Una relación de trabajo para que exista y sea válida es imperativo que los elementos que a continuación se enumeran, surjan desde el momento de la prestación del servicio o ejecución de la obra, aunque también puede suceder como más adelante se

²⁷ Silva Romero, Marcel. **Derribando los obstáculos al derecho laboral**, pág. 58

analizará el hecho de que en el transcurso de una relación probablemente regida por el derecho civil o mercantil se torne en laboral: siendo estos los elementos siguientes:

- Elementos personales: patrono, trabajador.
- Elementos reales: Prestación del servicio o ejecución de la obra y el salario o retribución de cualquier clase o forma.
- Elementos formales: Aquel vínculo jurídico puede pactarse en forma escrita o en forma verbal en determinados casos.
- Elementos característicos: La subordinación y el salario. Siendo que para Manuel Ossorio, el elemento fundamental para la existencia de una relación laboral, es la subordinación, por lo que, y quién lo define como él: "Sometimiento o sujeción a poder, mando u orden de superior o más fuerte. dependencia. Situación o carácter de lo accesorio. Inferioridad en importancia, fraude de ley, si de acuerdo a lo que manifiesta, interés, valor".²⁸.

Por consiguientes, también es de considerar que la subordinación, el licenciado Alejandro Argueta²⁹, lo define como un elemento fundamental en la relación de trabajo, con lo señalado en el Artículo 19 del código de trabajo, por lo cual explica las principales características que diferencian entre un contrato de trabajo o

²⁸ Ossorio, Manuel. Obra citada Pág. 723.

²⁹ Argueta, Alejandro. **El disfraz de la relación laboral en Guatemala**, pág. 39

relación laboral y un contrato civil o mercantil de la siguiente forma: Vínculo económico-jurídico: Implica que debe haber una relación entre el empleador y el trabajador. Este vínculo laboral debe ser económico porque el objeto de las obligaciones recíprocas entre las partes comprende un beneficio económico para cada uno de los sujetos.

No existe un vínculo económico cuando una persona presta un servicio a otra por motivo de amistad, de colaboración o ayuda comunitaria. En estos casos la causa que une a las personas no es un beneficio económico sino el deseo de contribuir a la realización de una actividad.

Por ejemplo las personas que colaboran como voluntarias en diferentes actividades sociales. Es un vínculo jurídico por que la definición de poderes y deberes de las partes se encuentran regulados por la ley. Prestación personal del servicio: La persona que presta el servicio personal (el trabajador) en una relación laboral no puede ser sustituida por otra dentro de la misma relación. Solamente los contratos de naturaleza civil o mercantil permiten que la persona que presta el servicio pueda ser, en algunas situaciones, sustituida por otra dentro de la misma relación contractual.

En una relación laboral una persona que cubre el puesto de otra se le denomina “interino” y está contratado dentro una relación de trabajo diferente. Dependencia continuada: En una contratación de naturaleza jurídica laboral el trabajador se encuentra sometido a laborar dentro de la estructura organizativa del patrono, esto

significa que el trabajador no podría realizar su trabajo si el patrono no le proporciona todo lo necesario para la ejecución de sus labores por ejemplo: materias primas, insumos e instrumentos.

Por esta razón el Artículo 61 de este código, el cual establece que es obligación del patrono proporcionar al trabajador todo lo necesario para realizar el trabajo. En una contratación civil o mercantil el empleador no está obligado a proporcionar instrumentos o materias primas a la persona que se ha comprometido a realizar un trabajo, ya que ésta labora por cuenta propia, esto quiere decir que debe tener su propia herramienta.

Entonces, dependencia continuada significa concretamente que la persona que presta el servicio lo ejecuta dentro del ámbito de organización del empleador: utiliza las herramientas, las materias primas, los insumos, la organización administrativa, el mobiliario, la energía, etc. del empleador. Dirección: Dentro de las relaciones de trabajo, y únicamente dentro de éstas, el trabajador debe cumplir el “deber de diligencia”.

También comprende el poder del patrono de ejercer autoridad disciplinaria sobre el trabajador cuando éste desobedezca las instrucciones relacionadas únicamente con el trabajo para el cual ha sido contratado. Esta facultad del patrono es conocida como “poder disciplinario”. Desde el punto de vista general todos los contratos pueden ser onerosos o gratuitos. Retribución: Un contrato laboral debe de ser oneroso esto quiere decir que el trabajador debe recibir a cambio de su trabajo una retribución de cualquier clase o forma”. Terminado indicando el licenciado Argueta que: Si se establece la

existencia de los indicadores entonces, por mandato del tercer párrafo del artículo 19 del Código de Trabajo, la relación que une al empleador y al trabajador es de naturaleza laboral.

Siendo que los sujetos de la relación laboral son:

Sujeto activo: Patrono.

Sujeto pasivo: Trabajador.

Dentro de la presente investigación, se ha determinado que la mayoría de las entidades de seguridad privada, autorizadas por el Ministerio de gobernación a través de la Dirección general de servicios de seguridad privada, en el periodo del año dos mil quince al año dos mil dieciséis, han cometido violaciones a los derechos laborales de cada uno de los trabajadores que laboran como agentes de seguridad, según datos proporcionados por la Inspección general y de la Dirección general de trabajo del Ministerio de trabajo y previsión social de este departamento, entre de las cuales están:

I. Denuncias que se ha hecho resaltan el incumplimiento con el pago de las prestaciones laborales irrenunciables como los son: Bono incentivo, Aguinaldo, Bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público (Bono 14), Vacaciones. Dentro de los argumentos que esgrime dicho sector de seguridad privada, es que los contratos que suscriben dichos trabajadores, son de carácter mercantil, pretendiendo de esta forma eludir sus obligaciones como patronos, para no cancelar

dichas prestaciones irrenunciables que establece la ley de la materia.

En el derecho del trabajo, se encubre la relación jurídica de trabajo, por medio de relaciones jurídicas de naturaleza civil o mercantil. El acto de la simulación en la relación de trabajo se produce en la contratación del trabajador. El contrato de trabajo, se presenta encubierto, como una contratación de naturaleza civil usualmente denominado: contrato de servicios profesionales, contrato de obra o de servicios o contrato de comodato.

También se presenta como contratación de naturaleza mercantil, denominándolo contrato de suministro, contrato de agente independiente o contrato de distribución. En el informe de la Conferencia internacional del trabajo se menciona que: “El encubrimiento más radical consiste en hacer aparecer una relación de trabajo con el aspecto de una relación de naturaleza diferente, sea civil, comercial, cooperativa, de base familiar, o cualquier otra”³⁰.

El Artículo 1284 del código civil, estipula que: “La simulación tiene lugar: 1º. Cuando se encubre el carácter jurídico del negocio que se declara, dándose la apariencia de otro de distinta naturaleza; 2º. Cuando las partes declaran o confiesan falsamente lo que en realidad no ha pasado o se ha con venido entre ellas; y, 3º. Cuando se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas para mantener desconocidas a las verdaderas interesadas”.

³⁰Organización Internacional del Trabajo, **El ámbito de la relación de trabajo**, Pág. 27

En conclusión, hay simulación cuando bajo la apariencia de un cierto acto, se oculta otro distinto o cuando el acto contiene cláusulas que no son sinceras, o fechas que no son verdaderas, o cuando por él se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas que no son aquellas para quienes en realidad se constituyen o transmiten o renuncias a derechos que la ley estipula, referente a esto, la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que son 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 trabajadores³¹.

Clases de Simulación:

- Absoluta y relativa: Es absoluta cuando se celebra un acto jurídico que nada tiene de real, y relativa cuando para dar un acto jurídico una apariencia que oculta su verdadero carácter.
- Lícita e Ilícita: No es reprobada por la ley cuando a nadie perjudica ni tiene un fin ilícito. Lícita no confiere acción alguna para dejar sin efecto al acto Ilícita, cuando tiene un fin ilícito o perjudica a terceros³².

El Artículo 1285 del código civil regula: "La simulación es absoluta cuando la

³¹ Constitución Política de la República de Guatemala, artículo 106, pág. 22.

³² http://es.wikipedia.org/wiki/Vicios_de_la_voluntad (Consultado: 27 de febrero de 2017)

declaración de voluntad nada tiene de real; y es relativa, cuando a un negocio jurídico se le da una falsa apariencia que oculta su verdadero carácter". La simulación relativa, una vez demostrada produce efectos del negocio jurídico encubierto, siempre que su objeto sea lícito, de conformidad con el Artículo 1286 del código civil: "La simulación absoluta no produce ningún efecto jurídico. La simulación relativa una vez demostrada, producirá los efectos del negocio jurídico encubierto, siempre que su objeto sea lícito".

Otros aspectos que se han podido determinar es que en dichas entidades que prestan el servicio de seguridad privada, no existen organizaciones sindicales de agentes de seguridad, razón por la cual llama mucha la atención, en virtud que dentro de dichas entidades, existen suficiente personal de seguridad que bien podrían integrar dichas organizaciones, dentro de las informaciones que la Dirección general de trabajo del Ministerio de trabajo y previsión social, es que del periodo del año dos mil quince al año dos mil dieciséis, no existen organizaciones sindicales debidamente inscritas, de ese gremio de trabajadores, razón por la cual, el Estado no cumple con la libertad sindical, por el cual está obligado a garantizar.

No sólo a los trabajadores del sector privado de la economía, sino también a los funcionarios y a los agentes de seguridad privada, en entonces que al definir que es la libertad sindical, lo hacemos para que se entienda en sí que significa y entender la importancia de la misma, por lo que podemos decir que: "Que es un derecho fundamental de los trabajadores y sus agrupaciones con el objeto de defender sus intereses comunes.

Cabe destacar que dicha noción comprende todos los atributos de la libertad sindical, tanto en perspectiva individual como colectiva, garantizando la actividad previa y necesaria para constituir Sindicatos, debiendo reconocerse sus pilares que son organización, regulación, representación, negociación y huelga, y su objeto, que es la defensa de los intereses comunes.

Podemos señalar, entonces que la naturaleza jurídica de la libertad, es que es un derecho fundamental, civil y básico, estrechamente vinculado a los derechos humanos, consagrado constitucionalmente, en tratados internacionales y en la legislación común y especial, y siempre de ejercicio colectivo aún en su ámbito individual. Este interés colectivo presenta como características: tratarse de una combinación de intereses individuales; en sí mismos resultar indivisibles siendo su satisfacción colectiva; corresponder a un interés común final y no instrumental; resultar su naturaleza privada.

En definitiva, lo que caracteriza a la libertad sindical es su estrecha relación con los intereses colectivos de los trabajadores, sobre la base de los cuales ellos se organizan a fin de satisfacer sus necesidades en el ámbito colectivo, en armonía con los demás derechos sociales, destacándose por tanto que los derechos colectivos no son patrimonio exclusivo del derecho colectivo, sino también del derecho social, que comprende al laboral.

4.2. Consecuencias legales que contrae la no aplicación del Artículo 17 del Decreto 52-2010, del Congreso de la República de Guatemala, por parte de las entidades de servicio de seguridad privada

Resulta que el Artículo 17 del Decreto 52-2010, del Congreso de la República de Guatemala, es claro al señalar que: “Las empresas prestadoras de servicios de seguridad, deberán contratar a su personal con relación de dependencia, debiendo otorgar todas las prestaciones laborales que garantizan la Constitución Política de la República y las leyes laborales respectivas”, esto significa que dichas empresas tienen la obligación de contratar a su personal para la prestación del servicio de seguridad, bajo un contrato de carácter eminentemente laboral, cosa que no sucede en la mayoría de las entidades que prestan dicho servicio,.

Tal extremo se constató dentro de la presente investigación, realizándose algunas entrevistas a las personas que laboran para dichas empresas, y se determinó que la mayoría de los entrevistados manifestaron que desde que fueron contratados no han gozado de las prestaciones irrenunciables desde que comenzaron la relación laboral con dichas empresas, entre las que están: La prestación del Aguinaldo para los trabajadores del sector privado el cual está regulado por el Decreto número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, las vacaciones las cuales están reguladas en el Artículo 130 del Código de Trabajo vigente, y la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, más conocido como bono 14, el cual está regulado por el Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala.

Por lo que las entidades prestadoras de servicios de seguridad, al negarles a todo trabajador contratado, el pago de dichas prestaciones laborales que son consideradas Irrenunciables, estarían contradiciendo lo establecido tanto en la Constitución de la República de Guatemala como en la Ley Laboral vigente, por lo que debieran ser

sancionadas por violación a los derechos laborales por parte de la autoridad administrativa que es en este caso la Inspección general de trabajo dependencia del Ministerio de trabajo y previsión social.

Debiéndoseles promover acciones administrativa por dichas faltas contra las leyes de trabajo y previsión social, comprobando dichas violaciones levantando el acta respectiva y previniendo a dichas empresas a través de su representante legal para que en un plazo que el inspector de trabajo determine, se ajuste y cumpla con lo que la ley establece, o se manifieste, si en ese plazo el patrono no cumple con la prevención dictada por el inspector este levantará la respectiva acta haciendo constar que no se cumplió.

Procediendo a promover la acción administrativa establecida en ley, imponiéndole al infractor por parte de los tribunales de trabajo, una multa que puede oscilar entre dos y nueve salarios mínimos mensuales. Una vez que la existencia de la falta haya sido debidamente establecida por la Inspección general de trabajo, directamente o por medio de cualquier de sus delegaciones, se dictará la resolución que corresponda imponiendo la sanción administrativa y fijando plazo para su cumplimiento³³.

³³ Artículo 269, 281 literal I) Primer párrafo. **Código de Trabajo Decreto 1441** Pág. 100 y 107.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Esta investigación surge por la problemática que se da cuando las empresas prestadoras de servicio de seguridad privada, contratan a las personas que prestaran el servicio de Seguridad Privada, bajo un contrato civil o mercantil, incumpliendo con los disposiciones legales laborales vigentes entre las cuales está la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo e incluso con el artículo 17 del Decreto número 52-2010 del Congreso de la República de Guatemala.

Con la aplicación errónea de los contratos civil o mercantil por parte de dichas entidades, los principios que inspiran al Derecho del Trabajo se desnaturalizan y pierden su finalidad, sobre todo porque afectan la económica de los trabajadores así como su núcleo familiar, implicando de esta manera la defraudación del pago de cuota patronal y de los trabajadores al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y a una defraudación fiscal.

Entonces, se estableció el hecho que las entidades prestadoras de Servicio de Seguridad Privada, incumplen con los principios fundamentales que inspiran el derecho laboral aplicando fundamentos del derecho civil o mercantil, en perjuicio de los trabajadores que son contratados por dichas entidades, siendo, necesario adicionar al artículo 17 del Decreto 52-2010 del Congreso de la República de Guatemala, una sanción administrativa severa, a dichas entidades, que a sabiendas de la obligación de regirse a las disposiciones de la ley fundamental, no lo hacen, pudiéndosele aplica una suspensión definitiva de la licencias para operar en el país.





BIBLIOGRAFÍA

- ARGUETA, Alejandro. **El disfraz de la relación laboral en Guatemala.** 1era. Ed. 2008. Unión Guatemalteca de Trabajadores
- BORREL. M. (2006). **Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo.** México, Ed. Porrúa.
- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral.** Tomo II. Editorial Heliasta 2001. Volumen 2.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de derecho laboral.** Buenos Aires, Ed. Heliasta, 1998. 450 Págs.
- CHICAS Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho individual del Trabajo.** Impreso en Guatemala, litografía Orión, 1999.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo.** 2t.; México D.F.; Ed. Stylo, 1949. 480 Págs.
- FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho individual del trabajo.** Madrid España: (s.e), 1993. 313 Págs.
- FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo.** Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004. 123 Págs.
- GÓMEZ SÁNCHEZ, Enrique. **Archivo de criminología, criminalística y seguridad privada.**
- LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho.** Decima primera Ed. Tomo I.
- LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho del trabajo para el trabajador.** Guatemala. Agosto de 1985.
- MUÑOZ RAMÓN, Roberto. **Tratado de derecho colectivo del Trabajo.** Tomo I. Ed. Porrúa.



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. El ámbito de la relación de trabajo, Conferencia internacional del trabajo, informe V, 91ª. Reunión; Ginebra: (s.e.), 2003. 102 Págs.

OSSORIO, MANUEL. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Buenos Aires, República de Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1987. 797 Págs.

RODRÍGUEZ, Marta. Dan licencias a empresas de seguridad. Pág. 5. Nuestro diario (Guatemala). (Jueves 11 de junio de 2015).

SILVIA ROMERO, Marcel. Derribando los obstáculos al derecho laboral. Año de edición 2006.

Legislación

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

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

Código Civil. Decreto Ley Número 106 Jefe de gobierno de la República de Guatemala, 1963.

Código de Comercio. Decreto Numero 2-70 del Congreso de la República de Guatemala, 1970.

Ley del Organismo Judicial. Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1989.

Ley de la Policía Particular, Decreto Número 73-70 de Congreso de la República de Guatemala, 1,970.

Ley de los cuerpos de seguridad de las entidades bancarias estatales y privadas, Decreto Número 19-79 del Congreso de la República de Guatemala, 1,979.

Ley que regula los servicios de seguridad privada, Decreto Número 52-2,010, del Congreso de la república de Guatemala, 2,010.