

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure, likely a saint or historical figure, surrounded by various symbols including a crown, a lion, and architectural elements like columns and a building. The Latin motto "SICUT ERAT SIT SIBI" is inscribed at the bottom of the seal. The text "UNIVERSITAS CAROLINA ACQUIDENTI" is visible at the top, and "SICUT ERAT SIT SIBI" is at the bottom.

**MECANISMOS QUE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD PRIVADA UTILIZAN PARA
INCUMPLIR CON LAS OBLIGACIONES LABORALES**

YOSELIN MAYGRED ARANZASU LÓPEZ FLORES

GUATEMALA, JUNIO DE 2021

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

**MECANISMOS QUE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD PRIVADA UTILIZAN PARA
INCUMPLIR CON LAS OBLIGACIONES LABORALES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

YOSELIN MAYGRED ARANZASU LOPEZ FLORES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, junio de 2021

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

DECANO: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez

VOCAL I, en sustitución del Decano

VOCAL II: Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras

VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía

VOCAL IV: Br. Denis Ernesto Velásquez González

VOCAL V: Br. Abidán Carías Palencia

SECRETARIA: Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Alex Méndez
Vocal: Licda. Ana Beatriz Molina Verganza
Secretario: Licda. Ana Mariela Nolasco

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Saúl Sigfredo Castañeda Guerra
Vocal: Lic. Milton Roberto Estuardo Riveiro González
Secretario: Lic. Carlos Erick Ortíz Gómez

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



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 24 de septiembre de 2020.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante YOSSELIN MAYGRED ARANZASU LÓPEZ FLORES, titulado MECANISMOS QUE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD PRIVADA UTILIZAN PARA INCUMPLIR CON LAS OBLIGACIONES LABORALES. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

GB/JP.



SECRETARIO
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 GUATEMALA, C. A.

DECANATO
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 GUATEMALA, C. A.



GLARIZ ADAI TAKS DÍAZ
ABOGADA Y NOTARIA
Avenida Petapa 9-49 Zona 12, Guatemala.
Tel. 5216-2948



Guatemala, 15 de febrero de 2020

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



Lic. Orellana Martínez:

De conformidad con el nombramiento emitido con fecha veintiséis de junio de dos mil dieciocho, en el que se dispone nombrar al suscrito como asesor de Tesis de la bachiller Yoselin Maygred Aranzasu López Flores, cuyo título quedo así intitulado **"MECANISMOS LEGALES QUE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD PRIVADA UTILIZAN PARA INCUMPLIR CON LAS OBLIGACIONES LABORALES"** se analizó con la bachiller la conveniencia de modificar el título de la tesis el cual queda así; **MECANISMOS QUE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD PRIVADA UTILIZAN PARA INCUMPLIR CON LAS OBLIGACIONES LABORALES.**

Habiendo asesorado el trabajo emito el siguiente dictamen:

- a. La ponente realizó un trabajo diligente durante la investigación y elaboración del trabajo, aceptó las sugerencias durante el desarrollo de la investigación y consultó bibliografía relacionada con el tema y con la problemática planteada.
- b. El contenido del trabajo de tesis llena los requisitos científicos y técnicos propios de una investigación de esta índole.
- c. La técnica utilizada fue la investigación documental, además recurrió a los métodos: inductivo, deductivo sintético y analítico, desarrollando adecuadamente cada uno de los capítulos y comprobando la hipótesis.
- d. En la conclusión discursiva la bachiller manifiesta que el incumplimiento de las obligaciones laborales a través del uso de distintos mecanismos como la contratación inmediata de personas con poca experiencia; el incumplimiento

GLARIZ ADAI TAKS DÍAZ
ABOGADA Y NOTARIA
Avenida Petapa 9-49 Zona 12, Guatemala.
Tel. 5216-2948



del pago de salario mínimo; el atraso en el pago del salario; el incumplimiento del pago de la cuota patronal al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; la utilización del pago de bonificación incentivo como complemento del salario; la ausencia de contrato individual de trabajo ha provocado que los derechos laborales y humanos de los trabajadores sean vulnerados, por lo que plantea que es necesario la Inspección General de Trabajo y la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada trabajen conjuntamente, desarrollando políticas que permitan llevar a cabo controles eficaces de supervisión en el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los patronos, implementando sanciones laborales y administrativas a quienes no garanticen el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores contratados evolucionar a través del diálogo, resolviendo así la hipótesis planteada.

- e. La redacción utilizada reúne las condiciones exigidas en cuanto a claridad y precisión de tal manera que es comprensible al lector.
- f. Declaro que no soy pariente dentro de los grados de ley con la bachiller Yoselin Maygred Aranzasu López Flores.

Por lo anterior y habiendo cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público procedo a emitir **DICTAMEN FAVORABLE** al bachiller Yoselin Maygred Aranzasu López Flores, para que prosiga con los trámites necesarios para su graduación.

GLARIZ ADAI TAKS DÍAZ
Asesora de Tesis
Colegiado No. 7,407

Glariz Adai Taks Díaz
ABOGADA Y NOTARIA



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 26 de junio de 2018.

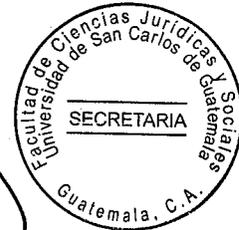
Atentamente pase al (a) Profesional, GLARIZ ADAÍ TAKS DÍAZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
YOSELIN MAYGRED ARANZASU LOPEZ FLORES, con carné 201211881,
 intitulado MECANISMOS LEGALES QUE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD PRIVADA UTILIZAN PARA
INCUMPLIR CON LAS OBLIGACIONES LABORALES.

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 01 / 12 / 2019

f) _____

Asesor(a)
 (Firma y Sello)

Glariz Adai Taks Diaz
 ASOCIADA Y NOTARIA





DEDICATORIA

**A DIOS Y A LA VIRGEN
DEL ROSARIO:**

Por ser la fuerza fundamental en mi vida y permitirme recibir este logro.

A MI PADRES:

Domingo López Francisco y Loreni Flores Diaz por inspirarme a ser mejor con su ejemplo y amor, gracias.

A MIS ABUELOS:

Especialmente a Olivia Aranzasu Díaz Rivera por su amor y cuidados haciendo de mí una mujer valiente y positiva frente a la vida, mi amor y mi cariño por siempre, besos al cielo.

A MIS TÍOS:

Especialmente a Ingrid Maritza Flores Díaz por el amor y la paciencia con la que cuidó de mí siempre.

A MIS HERMANOS:

Julio Enrique, Miriam Olivia, Domingo Emanuel y Hailyn Loreni sigan adelante y sean felices.

A MI AMADO ESPOSO:

Victor Alejandro por el incondicional apoyo en la realización de esta meta, por la confianza, la motivación a ser mejor cada día y brillar con luz propia, pero sobre todo por el amor que día a día me demuestras. Este logro también es tuyo. Te amo.

A MIS AMIGOS:

Que han sido una familia a lo largo de la carrera especialmente a Odilia, Daniel, Alex, Gabriela, Mayte, Mirna y Valeria gracias por el cariño, la amistad y las porras en todo momento.

A LA LICENCIADA:

Glariz Adaí Taks que durante este recorrido no solo fue mi asesora si no también mi amiga, gracias por su apoyo es un ejemplo para seguir.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, gracias.



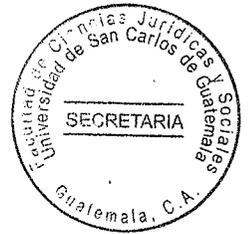
PRESENTACIÓN

El trabajo de tesis se realizó utilizando la metodología cualitativa, analizando las obligaciones laborales que las empresas de seguridad privada deben cumplir, por lo que a través de su análisis e interpretación se determinaron cuáles eran los mecanismos utilizados para incumplir con dichas obligaciones, utilizando la metodología cuantitativa se pudo establecer un porcentaje de respuestas sobre cada pregunta realizada a las personas entrevistadas.

La investigación pertenece a la rama del derecho laboral, el objeto de análisis fue el incumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas de seguridad privada, en cuanto al sujeto de la investigación fueron los trabajadores de las empresas de seguridad privada en Guatemala. Actualmente con el surgimiento de la subcontratación laboral como una forma de contratación, se ha dejado en manifiesto que los derechos de los trabajadores de determinados sectores son vulnerados cada vez más, ya que no existe una responsabilidad solidaria para el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de las empresas contratantes del servicio, el tiempo del estudio está comprendido en los años 2018 al 2020.

De esa cuenta el aporte académico del mismo se centra en la necesidad de que existan políticas que permitan llevar a cabo controles eficaces de supervisión en el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de la Inspección General de Trabajo y la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada.

HIPÓTESIS



Algunas empresas de seguridad privada utilizan mecanismos para evadir el cumplimiento de las obligaciones que como patronos tienen, vulnerando los derechos de los trabajadores, contemplados en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y demás leyes laborales vigentes



COMPROBACION DE LA HIPÓTESIS

Para la comprobación de la hipótesis del presente trabajo de investigación se ha utilizado el método inductivo y el método deductivo, así como también se ha utilizado las técnicas de investigación bibliográfica, documental y de entrevista.

La hipótesis fue comprobada estableciendo a través de la misma los mecanismos que algunas empresas de seguridad privada utilizan para incumplir con sus obligaciones laborales, violentando así los derechos de los trabajadores contemplados en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y demás leyes laborales vigentes.



Pág.

ÍNDICE

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo	1
1.1. Antecedentes en Guatemala	6
1.1.1. Época colonial.....	7
1.1.2. Época independiente.....	8
1.1.3. Etapa del sindicalismo.....	9
1.1.4. Época de la revolución de octubre de 1944.....	9
1.1.5. Periodo de la contrarrevolución.....	13
1.2. Definición de las diferentes categorías de derecho laboral en la presente investigación	14
1.2.1. Derecho del trabajo.....	15
1.2.2. Contrato individual de trabajo.....	17
1.2.3. Prestaciones laborales.....	18
1.2.4. Vacaciones.....	18
1.2.5. Aguinaldo.....	19
1.2.6. La bonificación anual para trabajadores del sector privado y público.....	19
1.2.7. Indemnización.....	20
1.2.8. Salario.....	20

CAPÍTULO II

2. Seguridad privada.....	23
2.1. Definición	23
2.2. La seguridad privada en Guatemala.....	24



	Pág.
2.3. Clases	28
2.3.1. Vigilantes.....	28
2.3.2. Guardias.....	29
2.3.3. Guardias para propiedades rústicas.....	30
2.3.4. Escoltas privados.....	30
2.3.5. Investigadores privados.....	31
2.4. Formación de los trabajadores para ser agentes de seguridad.....	32
2.5. Dirección General de Servicios de Seguridad Privada.....	36

CAPÍTULO III

3. Derechos y obligaciones laborales que incumplen las empresas de seguridad privada.....	39
3.1. Pago de salario mínimo.....	39
3.2. Vacaciones.....	43
3.3. Pago de cuota patronal al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	44
3.4. Pago de bonificación incentivo.....	48
3.5. Pago de bonificación anual para trabajadores del sector privado.....	49
3.6. Contrato individual de trabajo.....	52

CAPÍTULO IV

4. Mecanismos que las empresas de seguridad privada utilizan para incumplir con las obligaciones laborales.....	57
4.1. Contratación inmediata de personas con poca experiencia.....	57
4.2. Incumplimiento del pago del salario mínimo.....	60
4.3. Atraso en el pago del salario	61
4.4. Incumplimiento del pago de cuota patronal al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	62



Pág.

4.5. Utilización del pago de bonificación incentivo como complemento del salario.....	63
4.6. Ausencia de contrato individual de trabajo.....	64
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	69
ANEXOS.....	71
BIBLIOGRAFÍA.....	89



INTRODUCCIÓN

En Guatemala algunas empresas utilizan mecanismos para evadir las obligaciones laborales que como patronos tienen, la forma de contratación laboral ha evolucionado a la subcontratación laboral haciendo con esto que las empresas e instituciones que contratan los servicios de seguridad privada se convierten en contratante y a la vez la empresa que presta el servicio se convierte en contratista, sin embargo, esto ha venido en detrimento de los derechos laborales adquiridos a lo largo de la historia.

El objetivo general de la presente investigación fue, determinar los mecanismos que las empresas de seguridad privada utilizan para incumplir con las obligaciones laborales, el cual se logró alcanzar ya que se determinaron los mecanismos utilizados por las empresas de seguridad privada para evadir e incumplir con las obligaciones laborales.

El trabajo es desarrollado en cuatro capítulos los que se dividen de la siguiente forma: En el capítulo I se establece lo relacionado a la definición y los antecedentes del derecho laboral así como los antecedentes del derecho laboral guatemalteco; en el capítulo II se desarrolla la definición de seguridad privada así como los antecedentes en Guatemala, aborda la clasificación de los servicios de seguridad privada y el proceso de formación que llevan los trabajadores para convertirse en agente de seguridad privada, por último se desarrollan las funciones y organización de la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada.

En el capítulo III se desarrolla los Derechos y obligaciones laborales que incumplen las empresas de seguridad privada, tales como el pago de salario mínimo, el otorgamiento de vacaciones, el pago de cuota patronal al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el pago de bonificación incentivo para trabajadores del sector privado, el pago de bonificación anual para trabajadores del sector privado y el incumplimiento de la celebración del contrato individual de trabajo.



En el capítulo IV se abordan los diferentes mecanismos que algunas empresas de seguridad privada utilizan para incumplir con las obligaciones laborales antes mencionadas, dentro de los mecanismos utilizados se pueden encontrar la contratación inmediata de personas con poca experiencia, el incumplimiento del pago de salario mínimo, el atraso en el pago del salario, entre otros.

Para el desarrollo de la investigación se emplearon, a través del procedimiento científico, el método deductivo e inductivo; la técnica utilizada para investigar y redactar el informe fue la técnica bibliográfica.

La inseguridad es un fenómeno social que ha incrementado en los últimos años en Guatemala, tanto así que el Estado no ha podido garantizar la seguridad a los habitantes de la República de Guatemala por lo cual, los empresarios se ven en la necesidad de recurrir al servicio de seguridad privada para resguardar sus negocios, su personal y su patrimonio. Esto provoca el incremento de la contratación de agentes de seguridad privada lo que conlleva a la vulneración los derechos contemplados en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y demás leyes incumpliendo así con las garantías mínimas de contratación.



CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

El trabajo a lo largo de la historia ha evolucionado de acuerdo a las diferentes etapas, en las cuales no existió en su inicio, normas escritas de observancia obligatoria. El derecho de trabajo ha surgido también después de haber transcurrido varios siglos que fueron de vital importancia para el surgimiento del derecho de trabajo.

En la **etapa primitiva**, el trabajo no tuvo mayor importancia en lo jurídico ya que para subsistir, el hombre se agenciaba de lo necesario a través de la pesca, la caza, etc. En la etapa esclavista, específicamente en el imperio romano, consideraba que el trabajo no era para las personas, por esta razón era realizado por los animales y los esclavos, considerados objetos propiedad de alguien.

La condición de esclavo se obtenía al ser vencido en guerra, ya que se reclamaba como parte del territorio derrotado o se adquiría al nacer de una madre esclava, como al patrono le representaba un gasto eran obligados a desarrollar trabajos denigrantes y excesivos que ningún ciudadano romano realizaba. De esa manera sufragaban los gastos que a manutención se refería. Roma es conocida por el increíble avance del derecho civil que llegaron a desarrollar, sin embargo, no lograron ese avance en otras ramas del derecho como el derecho laboral, porque implicaba una contradicción insalvable, ya que el esclavo era una cosa que, como tal, no podría ser titular de derechos.



En la edad media, que abarca desde la caída del imperio romano de occidente en el año 476 hasta el descubrimiento de América en 1492, la esclavitud se fue aboliendo y nace el feudalismo como sistema de gobierno y de organización económica, social y político. En este sistema los trabajadores se fueron asociando en corporaciones que eran agrupaciones de personas que tenían la exclusividad de una actividad laboral buscaban fines de carácter laboral, instituyendo obligaciones mutuas entre un señor feudal y un vasallo.

Estas corporaciones lograron que los señores feudales reconocieran su existencia y le dieran valor al trabajo manual. Acá se puede observar las primeras disposiciones que se refieren a las condiciones de trabajo de esa época, sin embargo, en la etapa del feudalismo no existían derechos para los vasallos, excepto los que el señor feudal le quisiera otorgar. También existían personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales.

En Francia se pone fin a las corporaciones por medio del edicto de Turgot de 1776 el que ya pregonaba la libertad de trabajo, considerándolo como un derecho natural o inherente a todo ser humano capaz de realizarlo, siendo el contenido: "Dios dando al hombre necesidades, imponiéndole por tanto una necesidad de trabajar, ha hecho también el derecho de trabajar una propiedad de todo hombre y esta propiedad es la primera, la más sagrada la más imprescindible de todas".¹

¹ Machicado, Jorge. **Historia del derecho de trabajo**. Pág. 7



El Tratado de Versalles de 1919 estableció principios universales y esenciales respecto al trabajo tales como: derecho de asociación de los trabajadores y de los empresarios; pago de salarios dignos, jornadas de ocho horas diarias o 48 horas semanales, descanso semanal de un mínimo de 24 horas, abolición del trabajo infantil, limitación en el trabajo de los jóvenes para permitir su normal desarrollo, igual salario o igual valor de trabajo para hombres y mujeres, tratamiento equitativo para los trabajadores en cada país, servicio de inspección laboral en cada Estado con participación de la mujer.

“El principio rector del Tratado de Versalles consiste en que el trabajo humano no es una mercancía ni puede ser objeto de actos de comercio; esta declaración por ser fundamental para el derecho del trabajo, se tomó en cuenta en la Carta de la Organización de los Estados Americanos aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana, celebrada en Bogotá en 1948”.²

En el período post feudalismo, se da la revolución industrial, dando origen a las relaciones sociales de producción capitalista, este sistema es definido como: un sistema económico que lleva vertientes políticas y sociales en la que el capital predomina sobre el trabajo, de aquí surge el trabajo remunerado. Carlos Marx sostenía que en la etapa capitalista los medios de producción como el dinero, la tierra, las fábricas las máquinas pertenecían a las personas de clase social propietaria a quienes se les denominaba burgueses, por otro

² De Buen, Nestor. **Derecho del trabajo**. <https://es.scribd.com/doc/103737145/Derecho-del-Trabajo-tomo-Segundo-Nestor-Del-Buen-I> (Consultado el 15 de diciembre de 2018).



lado, a quienes no tenían pertenencias y lo único que podían vender era su fuerza de trabajo se les denominó proletarios. Esta forma de producción sustituyó al sistema de producción feudal.

La clase proletaria trabajaba para los burgueses a cambio de recibir un salario. Así es como inició la explotación a la clase proletaria, los trabajos a desarrollar eran fuertes y cansados, los salarios ofrecidos eran a consideración del patrono quien decidía cuanto remuneraba a cada uno de sus trabajadores y así pasaron de ser siervos en la época del feudalismo a ser obreros o proletarios por la simple razón de recibir remuneración por su trabajo. La revolución industrial y el surgimiento de las máquinas hace que el trabajo sea más práctico y se logre aumentar la producción, esto dio como resultado el abusar de las jornadas de trabajo, el pago a consideración del patrono, el decaimiento de la salud del obrero, la falta de acceso a medios de salud, educación entre otros.

Con el Tratado de Versalles se constituye la Organización Internacional del Trabajo organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales, radicando su importancia en responder a las necesidades de los hombres y mujeres trabajadores al reunir a gobiernos, empleadores y trabajadores para establecer normas del trabajo, desarrollar políticas y concebir programas logrando así la promoción del progreso social y económico, así mismo proporciona cooperación técnica a países de todos los continentes y en todas las etapas de desarrollo económico.



Se puede concluir que la Declaración Universal de los Derechos del Hombre que fue aprobada el 10 de diciembre de 1948 es uno de los grandes acontecimientos que se dio ya que permitió desarrollar los principios generales y fundamentales del derecho de trabajo, los que sirvieron para resguardar al trabajador y su familia, y que pudiera vivir conforme a la dignidad humana, ser tratados como personas por el simple hecho de serlo.

Acorde a estos principios, la mayoría de los países han sentado las bases en los diferentes avances del derecho del trabajo, no obstante lo anterior, la mayor cantidad de conquistas logradas en el derecho laboral fueron a finales del siglo XIX y principios del siglo XX con intervención del Estado, lo cual puso fin de cierta manera a la explotación laboral que sufrían los proletarios, pues el Estado se encargó de dictar una serie de disposiciones que poco a poco fueron abarcando la mayoría de actividades realizadas como trabajo y se fueron estableciendo las garantías mínimas que en la actualidad son irrenunciables para la clase trabajadora.

La historia del derecho laboral es muy amplia pero ha sido determinada por grandes momentos históricos que marcaron etapas significativas, dentro de los acontecimientos destacados esta la Revolución Francesa, la Revolución Industrial, el Tratado de Versalles, la creación de la Organización Internacional del Trabajo que busca promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente sobre la base del principio fundamental de que la justicia social es esencial para la paz universal y duradera.



1.1. Antecedentes en Guatemala

La historia del derecho laboral en Guatemala puede ordenarse en cinco épocas o periodos importantes, de tal manera que inicia en la época colonial en la cual el gobierno español decide organizar el trabajo, reglamentado con las Leyes de Indias las cuales están vigentes hasta 1871 cuando en la época independiente el derecho de trabajo comienza a ser regido por leyes y decretos, surgiendo ahí el primer código civil que regulaba también cuestiones de trabajo.

En la etapa del sindicalismo se realiza la defensa de las clases trabajadoras agrupándolas y conduciéndolas para exigir el cumplimiento de derechos laborales que en ese momento no eran reconocidos. Durante la época revolucionaria las marchas de distintos sectores entre ellos estudiantes dieron como resultado la renuncia del entonces presidente de la República de Guatemala Jorge Ubico.

Se logra la integración de un junta revolucionaria de gobierno integrada por Jorge Torriello y los militares Francisco Javier Arana y Juan Jacobo Árbenz Guzmán, el triunvirato gubernativo comenzó a legislar por medio de decretos que perseguían modernizar al Estado. Sin embargo, el acto jurídico político más importante que realizó el triunvirato gubernativo fue la convocatoria a una Asamblea Nacional Constituyente, con el fin de elaborar una nueva constitución política la cual fue aprobada el 15 de marzo del año 1945 y estuvo vigente hasta el año 1954.



1.1.1. Época colonial

En esta época, el gobierno español organizó el trabajo de los hombres a su servicio en esta colonia, de dos maneras: la primera en el campo, reglamentándolo por medio de las Leyes de Indias y la segunda en la ciudad organizándolos en gremios. Las Leyes de Indias fueron hechas para los indígenas que trabajaban gratuitamente en las fincas de los españoles y sus descendientes tributaban para la corona, obligados legalmente, por las instituciones del repartimiento y la encomienda. La corporación gremial era una manera de controlar la actividad de los hombres evitando la protesta contra el régimen colonial; evitando que se organizaran y lucharan restringiendo la libertad de trabajo; era un instrumento político antes que una organización de índole laboral.

La promulgación de las Leyes de Indias fue un esfuerzo por proteger a los indígenas de los múltiples abusos de los colonizadores, y contenían algunas disposiciones entre ellas: Ordenaban la fijación de salarios justos y suficientes; determinaban la fijación de salarios por personas entendidas; el trabajo solamente podía ser diurno aunque los indígenas estuvieran anuentes a trabajar de noche; mandaban la fijación de precios a los artículos de primera necesidad los cuales eran vendidos en proveedurías fiscales; se creaban hospitales, sostenidos con subvenciones oficiales y cotizaciones de patronos y obreros, para obreros enfermos; establecían el pago de medio salario durante la curación de los trabajadores accidentados.



Además, existía la prohibición de ocupar a menores de dieciocho años en los obrajes; debía pagarse el salario cada semana, sin deducciones que excedieran de su cuarta parte; también se reglamentaba el trabajo a destajo, de manera que hubiera intervención de la autoridad y los patronos no pudieran pactarlo atendiendo sólo a su voluntad e interés; obligaban a pagar el salario en dinero efectivo y regulaban las licencias con goce de salario en los obrajes.

Nancy Herrera sostiene que en la época colonial existían otras disposiciones en las que no se permitía ocupar mujeres y niños en las estancias e ingenios, sin embargo si era a título de aprendizaje podía emplearse el trabajo de niños varones; igualmente establecían como obligatorios los descansos en días domingos y días de fiestas de guardar; los pleitos entre indios, o con ellos, según las Leyes de Indias, debían dirimirse sumariamente y determinarse a verdad sabida.

1.1.2. Época independiente

En el año 1821 el derecho de trabajo comienza a ser regido por leyes y decretos, y las Leyes de Indias quedan sin vigencia, con el advenimiento de la Revolución Reformista en 1871 se emitió un Código Civil, el cual era aplicado al trabajo, este código civil presumía en igualdad al patrono y al trabajador. El Código Civil de 1877 estaba inspirado en la legislación española, de tal manera que las normas que contenía de índole liberal e individualista, y todos los vicios que se manifestaron en la realidad europea por haber



dejado a las partes en completa libertad para contratar sus servicios, se reprodujeron en Guatemala.

1.1.3. Etapa del sindicalismo

Por el año de 1920 se constituye la primera etapa del sindicalismo, siendo de las más importantes para el movimiento obrero guatemalteco comprendiendo los gobiernos de Carlos Herrera, que abarcó del año 1920 al 1921, este sindicalismo su origen es la miseria y aislamiento de la clase trabajadora: Básicamente el sindicalismo le confiere la necesidad de defensa de la clase trabajadora y, consecuentemente, de conducirla, agruparla y orientarla, y de darle a todo ello un contenido y una finalidad. Es gracias al sindicalismo que en el año de 1921 se constituyó la celebración del 1 de mayo por primera vez en Guatemala.

1.1.4. Época de la revolución de octubre de 1944

En junio de 1944 las protestas iniciadas por estudiantes universitarios y maestros condujeron a la renuncia de Jorge Ubico y al posterior derrocamiento de Federico Ponce Vaides, su efímero sucesor. Llegaba al final la etapa del caudillismo autoritario. Los primeros trabajadores en organizarse, luego de la renuncia de Ubico el 1 de julio de 1944 fueron los maestros, quienes el 3 de julio establecieron la Asociación Nacional de Maestros (ANM). Al hacerlo denunciaron la prohibición que había emitido Ubico de ejercer la docencia a mujeres casadas y los sueldos míseros.



Entre los trabajadores privados, las primeras organizaciones fueron la Asociación General de Empleados de Guatemala que agrupaba a trabajadores del comercio, industria y banca, quienes solicitaron el respeto del sueldo mínimo, la jornada de ocho horas y el descanso sabatino, de julio a septiembre del mismo año, Federico Ponce Vaides comenzó a dictar medidas coercitivas contra la ciudadanía, apoyado por el Partido Liberal Progresista, con el objeto de perpetuarse en el poder.

Buscando evitar establecimiento de una nueva dictadura en el país la mañana del 20 de octubre de 1944 las fuerzas leales al gobierno de Federico Ponce Vaides fueron derrotadas militarmente después de varias horas de lucha, durante el combate numerosos obreros y estudiantes universitarios recibieron armas de los elementos militares de la guardia de honor. Se combatió en las calles y desde baterías de artillería del propio cuartel contra los Fuertes de San José y de Matamoros, y contra las tropas que defendían el Palacio Nacional hasta obtener la rendición.

Después de estos hechos se organizó inmediatamente una junta revolucionaria de gobierno, integrada por el ciudadano Jorge Torriello y los militares Francisco Javier Arana y Juan Jacobo Árbenz Guzmán, el triunvirato gubernativo comenzó a legislar por medio de decretos que perseguían modernizar al Estado. Sin embargo, el acto jurídico político más importante que realizó, fue la convocatoria a una Asamblea, que elaborara una nueva constitución la cual fue terminada en marzo del año 1945.



Dicha asamblea sancionó cuestiones muy importantes, tales como: La separación de poderes dentro del Estado; el fin del trabajo forzoso y de la prisión por deudas; la posibilidad de interpelación a ministros de Estado; el reconocimiento de la mujer como ciudadana y el otorgamiento de la capacidad de voto, que lamentablemente fue negado a la mujer analfabeta; el reconocimiento de las garantías sociales. la división territorial en departamentos, restablecimiento de alcaldías como instituciones autónomas; la autonomía en beneficio de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

El 1 de diciembre de 1944 se efectuó un acto de gran contenido cívico y cultural, con la presencia de los miembros de la junta revolucionaria, autoridades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, profesores, profesionales, estudiantes, militares y representantes diplomáticos. En esa oportunidad se realizó la inauguración del régimen de autonomía en el Paraninfo Universitario.

El documento recoge los pormenores de ese importante suceso y también se señalaba que el Rector, Carlos Federico Mora, declaraba solemnemente inaugurado el régimen de autonomía, formulando votos por la prosperidad y engrandecimiento de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Durante su discurso, Mora reconoció que la autonomía otorgada era consecuencia directa del momento revolucionario que vivía el país.

La junta de gobierno convocó también a elecciones para elegir Presidente de la República, al celebrarse los comicios presidenciales del 17 al 19 de diciembre de 1944 triunfando abrumadoramente el doctor Juan José Arévalo Bermejo con el 85% de los



votos. El gobierno arevalista inauguró un estilo de gobierno democrático que trataba de encontrar consensos en la sociedad por medio de diversas opiniones, uno de los acontecimientos históricos que fue de gran valor para la clase trabajadora en Guatemala fue la creación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) en el año 1946 teniendo como objetivo brindar los servicios de salud y seguridad social a los trabajadores guatemaltecos que se encontraran afiliados y así cumplir con el mandato institucional.

El gobierno escucha a los trabajadores agrupados en sindicatos y mucho de lo expuesto concluye en la promulgación del código de trabajo, el 1 de mayo de 1947 con ocasión de celebrarse el día Internacional del Trabajo, el cual queda sin vigor cuando se da la intervención norteamericana en 1954. Hasta que el 5 de mayo de 1961 en el gobierno del General Miguel Ydígoras Fuentes el Congreso de la Republica de Guatemala promulga el Decreto 1441 código de trabajo el cual entró en vigor el 16 de agosto de 1961.

En los comicios Presidenciales del 15 de marzo de 1951 el coronel Juan Jacobo Árbenz Guzmán gana la presidencia con amplia mayoría sobre el General Miguel Ydígoras Fuentes, al asumir la presidencia de la república definió tres principios fundamentales en su gobierno que eran; convertir a Guatemala de una nación dependiente y de economía semicolonial en un país económicamente independiente; transformar a Guatemala, de un país atrasado y de economía predominantemente feudal, en un país capitalista y moderno; hacer que esta transformación se llevara a cabo de tal manera que trajera consigo la mayor elevación posible del nivel de vida de las grandes mayorías.



Dichos principios se traducirían más tarde en el inicio de obras de infraestructura básica como: La construcción de la hidroeléctrica de Jurun-Marinalá, la construcción de la carretera al Atlántico, la construcción de puente Santo Tomás bajo el nombre Matías de Gálvez, pero la meta más importante era la realización de la reforma agraria que buscaba poner fin a la relación minifundio-latifundio.

Este programa de gobierno buscaba crear un mercado interno, de tal manera que los campesinos podían tener tierras para trabajarlas y así no dependieran de trabajos en las fincas, con salarios bajos y malas condiciones laborales, esta reforma era aceptada por la mayor parte de los sectores del país, pero era vista con reserva por grupos minoritarios de profesionales de la ciudad capital y sobre todo por los terratenientes y los empresarios entre ellos por la United Fruit Company.

Durante el año 1953 se dieron los más duros enfrentamientos entre dueños de fincas y los comités agrarios locales, para muchos sobre todo el gobierno de los Estados Unidos de América la reforma agraria fue la prueba definitiva de la filiación comunista del gobierno de Árbenz, Estados Unidos trabaja en la Operación Éxito que no era más que la planificación del derrocamiento del segundo y último gobierno de la revolución.

1.1.5. Periodo de la contrarrevolución

El 27 de junio de 1954 Juan Jacobo Árbenz Guzmán decide renunciar y transmite esa decisión al pueblo de Guatemala por radio, con la renuncia del presidente inicia el período



contra-revolucionario, fracasan así las grandes transformaciones económicas y sociales que la revolución estaba llevando a cabo a favor de las clases populares.

La contra-revolución abrogó la Constitución de 1945 y en su lugar se promulga una nueva Constitución el 2 de febrero de 1956 la cual retrotrajo los avances respecto a la posición de los trabajadores, dio énfasis al principio de conciliación sobre el titular, prohíbe expresamente la participación en política de los sindicatos, suprime la lista abierta de derechos y beneficios derivados de justicia social.

En el año de 1966 entra en vigencia otra Constitución, la cual reproduce casi todos los principios fundamentales contenidos en las garantías sociales de la Constitución de 1945 que protegen a los trabajadores, logrando la incorporación del aguinaldo, reconoce el derecho a sindicalizarse a trabajadores y patronos, el derecho de huelga y el paro, prohíbe la huelga para los burócratas, sólo por el derecho genérico de asociación, permite el sindicato de los trabajadores del Estado y de las instituciones descentralizadas que se mantengan con fondos públicos establece que deben regirse por una ley específica.

1.2. Definición de las diferentes categorías de derecho laboral en la presente investigación

En el desarrollo de esta investigación se pretende dar a conocer las definiciones de las diferentes categorías de derecho laboral, siendo de ellas las más importantes las siguientes. El derecho de trabajo como el conjunto de normas jurídicas que regulan las



relaciones entre patronos y trabajadores; el contrato de trabajo no solo como el documento en el cual se hacen constar las condiciones que regularan la relación de trabajo si no también un acuerdo de voluntades el cual puede llegar a realizarse solo de manera verbal sin que la ausencia del documento perjudique al trabajador. Entre otras definiciones que serán desarrolladas en la presente investigación.

1.2.1. Derecho del trabajo

Es indispensable comprender, la definición del derecho del trabajo, teniendo en cuenta que en la legislación el Código de Trabajo, no la proporciona, por lo que, a falta de definición legal, se citan algunas definiciones que aportan algunos tratadistas.

“El derecho del trabajo es la nueva rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”.³

³ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico**. <http://www.pensamiento penal.com.ar/system/files/2015/01/doctrina34261.pdf> (Consultado el 20 de octubre de 2018).



“Derecho del trabajo es el conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad el que se limita al trabajo prestado por los trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad social surgen de ese presupuesto básico, y cuyo contenido intencional apunta a lo jurídico”.⁴

“El derecho de trabajo es el conjunto de normas relativas a la relación directa o indirectamente deriva de prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia”.⁵ Se puede notar en las definiciones mencionadas anteriormente que son limitadas respecto a la legislación guatemalteca en materia de trabajo la más adecuada dice: Es el ordenamiento de normas jurídicas, principios, instituciones y doctrina que tienen como objeto la tutela de los derechos tanto del trabajador como del patrono, regula las relaciones entre estos y el Estado.

Sin embargo, se puede afirmar que el derecho del trabajo cumple con la función de tutelar a los trabajadores, esta es la forma en que compensa la desigualdad económica existente de los trabajadores frente al patrono, quien tiene la fuerza del capital, cabe mencionar que el derecho laboral es una rama de derecho público, ya que así lo indica el Código de Trabajo en el cuarto considerando literal e.

⁴ Krotochin, Ernesto. **Manual de derecho del trabajo**. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/2812/3068> (Consultado el 20 de octubre de 2018).

⁵ De Buen. **Op. Cit.**



1.2.2. Contrato individual de trabajo

Guillermo Cabanellas, en el Diccionario Jurídico Elemental página 78 define el contrato de trabajo así: “Es el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados con carácter económico por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse bajo su dependencia o dirección de actividad profesional de otros”.⁶

Para Manuel Ossorio el contrato de trabajo lo define como “El contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración”.⁷

La legislación laboral guatemalteca define el contrato individual de trabajo como: sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona denominada trabajador, queda obligada a prestar a otra denominada patrono, sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. En todas las definiciones antes mencionadas se puede establecer que el contrato individual de trabajo es la vinculación jurídica que existe entre

⁶ Cabanellas, G. Op.Cit. Pág. 78

⁷ Ossorio, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales. Pág. 222



un trabajador y un patrono, así mismo que existe una remuneración a cambio de la prestación de servicios personales.

1.2.3. Prestaciones laborales

“La prestación objeto de un contrato puede consistir en la entrega de una cosa o en el cumplimiento de un hecho positivo o negativo susceptible de apreciación pecuniaria”.⁸

Las prestaciones laborales son todos aquellos beneficios o bien aquellas recompensas monetarias presentes o futuras que recibe un trabajador por parte del patrono quien está obligado por las leyes en materia laboral a pagarlas. En Guatemala se consideran prestaciones laborales: la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público conocido como Bono 14, el pago de indemnización, las vacaciones, el aguinaldo y el salario mínimo.

1.2.4. Vacaciones

El Artículo 130 del Código de Trabajo establece que todo trabajador sin excepción tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de 15 días hábiles.

⁸ Bejarano, Manuel. **Obligaciones civiles**. Pág. 12.



1.2.5. Aguinaldo

La Ley Reguladora del Aguinaldo, Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 1 establece que todo patrono queda en la obligación a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al 100 % del sueldo o salario ordinario mensual que estos devenguen por año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente. Deberá pagarse el 50 % en la primera quincena del mes de diciembre el 50 % restantes en la segunda quincena del mes de enero siguiente.

1.2.6. La bonificación anual para trabajadores del sector privado y público

La Ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 1 establece con carácter de prestación laboral obligatoria para cada patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a su salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador.

Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador. La bonificación anual será equivalente al 100 % del salario o sueldo ordinario devengando por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieran laborado al servicio del patrono durante un año ininterrumpido y anterior a la



fecha de pago, si la duración de la relación fuera menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado.

1.2.7. Indemnización

Consiste en el pago que realiza el patrono al trabajador que haya sido despedido sin causa justificada, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

1.2.8. Salario

El Artículo 88 del Código de Trabajo lo define como: Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. El Código de Trabajo en el Artículo 103 establece que: Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. Dicho salario se debe fijar periódicamente atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola.



Como consecuencia de lo expuesto se puede concluir que la historia del derecho laboral es muy amplia, que pasó por diferentes etapas de las cuales se obtuvieron grandes logros como la revolución francesa, la revolución industrial, la creación de la Organización Internacional del Trabajo.

En Guatemala puede ordenarse en cinco épocas o periodos importantes; dentro de los logros más sobresalientes es la Constitución Política de la República de Guatemala que entró en vigencia en el año de 1966 la cual reproduce casi todos los principios fundamentales contenidos en las garantías sociales de la Constitución de 1945 que protegen a los trabajadores, logrando la incorporación del aguinaldo, reconoce el derecho a sindicalizarse a trabajadores y patronos, el derecho de huelga y el paro, prohíbe la huelga para los burócratas, sólo por el derecho genérico de asociación, permite el sindicato de los trabajadores del Estado y de las instituciones descentralizadas que se mantengan con fondos públicos establece que deben regirse por una ley específica.





CAPÍTULO II

2. Seguridad privada

El sector de seguridad privada, se conforma por varias empresas que se dedican a la prestación de servicios brindando protección a través de agentes de seguridad que trabajan en el lugar para el cual sean requeridos, en Guatemala la seguridad privada se clasifica de diferentes formas atendiendo al trabajo o custodia de bienes que se realice, se cuenta con una Dirección General de Servicios de Seguridad Privada, dependencia del Ministerio de Gobernación creada con el fin de controlar y verificar el correcto desenvolvimiento del servicio.

2.1. Definición

La Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada, Decreto 52-2010 del Congreso de la República de Guatemala define la seguridad privada como: La función organizada que prestan personas individuales o jurídicas para proteger a las personas, bienes, valores y patrimonio de particulares e instituciones, para garantizar el normal desarrollo de las actividades lícitas llevadas a cabo en el ámbito privado y público. Por otro lado, la palabra seguridad en su acepción llana significa ausencia de peligro o de riesgo, sensación de confianza total que se tiene en algo o en alguien.



La referencia a estas definiciones, permite afirmar que la seguridad privada ofrecida por las empresas prestadoras de este servicio tiene por objeto salvaguardar los bienes asegurados, proteger a la persona, reducir los temores de daños a la integridad física, garantizando así el desarrollo de las actividades lícitas de la empresa para la cual son contratados. La seguridad es una de las principales obligaciones del Estado de conformidad con el Artículo 1 y 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “El Estado se organiza para proteger a la persona y a la familia, siendo su deber garantizar a los habitantes de la República: La vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona”.

El Estado falla en proveer seguridad a la población y al estar imposibilitado de cumplir este objetivo, se recurre a instituciones que prestan el servicio. La seguridad privada atenta al principio de igualdad jurídica en el goce de los derechos fundamentales, ya que debido al alto costo que representa sólo algunos ciudadanos o sectores tienen acceso a ella; cada vez son más los crímenes que se cometen en contra de las personas y de su patrimonio.

2.2. La seguridad privada en Guatemala

Las empresas privadas de seguridad existen, no solamente por la incapacidad del Estado de Guatemala en proveer seguridad a sus ciudadanos, sino también debido al historial de violencia en el país, lo que ha provocado una demanda por el servicio. Asimismo, factores sociales como el aumento de la población, aumento de pobreza lo cual puede



conllevar aumento de delincuencia, factores económicos en los cuales los empresarios tienen necesidad de resguardar el capital invertido en negocios, productos, y a sus trabajadores ya que son objeto de asaltos, extorsiones; factores políticos dada la carencia de programas de seguridad desarrollados por parte del Estado en conjunto con los organismos encargados de proporcionar seguridad.

En Guatemala las empresas de seguridad privada comenzaron poco antes del año 1970 tanto así que en ese año se creó el Decreto 73-70 del Congreso de la República de Guatemala conocido como Ley de Policías Particulares. Esta ley entró en vigencia el 19 de noviembre de 1970, publicado en el Diario de Centro América, el 4 de noviembre de ese año. Las empresas de seguridad iniciaron dando protección a entidades bancarias, al transporte de valores, a las instalaciones industriales y centros comerciales también como seguridad personal llamados guardaespaldas. Al pasar los años e incrementarse la delincuencia las empresas de seguridad privada se han expandido a diferentes lugares.

Las normativas citadas en el párrafo anterior fueron superadas por la realidad social e institucional del país, en el año 1997 cuando se promulgó el Decreto 11-97 Ley de la Policía Nacional Civil fue necesario que 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, sin embargo, aún persistía la necesidad de actualizar la normativa que regulaba a las entidades de seguridad privada ya que el aumento de estas empresas se salía del control estatal y esa situación hizo que se dieran prácticas irregulares aunado a la competencia desleal en el sector.



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 empresa, esto con el fin de establecer que las empresas y sus colaboradores limiten su actuación al ámbito de aplicación que les corresponde, de modo que el 23 de noviembre 2010 el Congreso de la República de Guatemala 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.

Este Decreto provee una serie de definiciones y categorías, y establece las contravenciones a la Ley y las sanciones correspondientes; crea la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada, la cual tiene a su cargo la supervisión y fiscalización de las empresas y personas individuales que son autorizadas por la misma dirección para prestar servicios de seguridad privada en el país.

La ley en materia de seguridad privada complementa sus postulados con otras leyes, como el caso de la Ley de Armas y Municiones Decreto 15-2009 del Congreso de la República de Guatemala, la que incorpora obligaciones a las empresas de seguridad privada con relación 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 empresa o persona individual que prestará servicios sea autorizada para la tenencia y portación de armas. Esto es parte del esfuerzo por cumplir el Acuerdo Nacional para el Avance de la



Seguridad y la Justicia, que recogió los compromisos asumidos en los Acuerdos de Paz y que constituyen agenda nacional en materia de seguridad y justicia.

En la ciudad de Guatemala se pueden encontrar guardias de seguridad o agentes, en las entradas de los restaurantes, los bancos y los negocios locales, incluso una tienda de abarrotes puede tener entre uno y dos guardias custodiando, tanto al cliente como al dependiente. Con el arma lista para accionar, un bastón sujeto a sus pantalones y balas ocultas en sus bolsillos, ellos abren las puertas y cuidan los carros. Se pensaría que son los guardias de los restaurantes más caros de la ciudad, pero estos hombres están en las entradas a los restaurantes de comida rápida y en comercios más accesibles, una reacción a la alta tasa de criminalidad en Guatemala, lo que impulsa que hasta las más pequeñas empresas busquen mayor protección.

La Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad en Guatemala, en su reporte estadístico reporta que en el del año 2019 a nivel nacional el total de muertes violentas fue de 4, 645 según datos proporcionados por el Instituto Nacional de Ciencias Forenses, de las cuales 3,579 fueron con arma de fuego siendo los departamentos de Guatemala, Escuintla y Quetzaltenango con mayor incidencia.

Con estos datos se puede establecer que la criminalidad en el país es uno de los motivos por los que muchos empresarios deciden contratar servicios de seguridad privada, para resguardar la integridad física de sus trabajadores, la de su familia y sus empresas.



2.3. Clases

La Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada en Guatemala Decreto 52-2010 del Congreso de la República de Guatemala hace la clasificación de los agentes de seguridad de la siguiente manera: Vigilantes, guardias y guardias para propiedades rústicas, escoltas privados e investigadores privados.

2.3.1. Vigilantes

Son 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.

La Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada en el Artículo 45 establece que las personas que trabajen como vigilantes deberán de cumplir los siguientes requisitos: ser mayor de 18 años; haber aprobado el ciclo de educación primaria, haber cursado el cuarto año de educación primaria y haber aprobado el curso de capacitación especial, para este caso particular y excepcional, diseñado por el prestador de servicios de seguridad, el que deberá completar en un plazo de un año contado desde su ingreso al servicio, haber obtenido la capacitación y certificación para la prestación del servicio y si hubiera prestado servicios a otras empresas, deberá acreditar que la finalización de la



relación laboral no se originó por la comisión de algún delito doloso o violación de derechos humanos.

2.3.2. Guardias

Son 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 de 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.

Para ser guardia la Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada en el Artículo 46 establece los siguientes requisitos: ser mayor de 18 años, haber aprobado el ciclo básico de educación, haber cursado el ciclo básico de educación primaria y haber aprobado el curso de capacitación especial diseñado por el prestador de servicios de seguridad, el que deberá completar en un plazo de 18 meses a contar desde su ingreso al servicio, haber obtenido la capacitación y certificación por el ente establecido por la dirección y si hubiere prestado servicios a otras empresas o instituciones, deberá acreditar que la finalización de la relación laboral no se originó por la comisión de algún delito doloso o violación de derechos humanos.



2.3.3. Guardias para propiedades rústicas

Los guardias para propiedades fuera del perímetro urbano de las poblaciones, son personas que ejercen las funciones de vigilancia y protección de la propiedad; deberán llenar los requisitos establecidos en el Artículo 45 de la Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada que son los requisitos para vigilantes, adicional a eso la ley establece que debe tener una identificación personal visible, certificados para el desempeño de sus funciones. 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 presente ley. Prestarán sus servicios exclusivamente dentro de los linderos de la propiedad.

2.3.4. Escoltas privados

Son personas individuales o trabajadores de empresas de seguridad privada certificadas para brindar vigilancia, protección y custodia de personas. Podrán portar el equipo de defensa o armas de fuego debidamente autorizadas por la Dirección General de Control de Armas y Municiones -DIGECAM-, de acuerdo con el plan de seguridad de personas elaborado por el prestador de servicios de seguridad privada autorizado por la dirección.

Los requisitos que se deben de cumplir de conformidad con la Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada en el Artículo 48 para ser escolta privado de empresas de seguridad privada son: Haber aprobado el ciclo diversificado de educación; haber



obtenido la capacitación y certificación por el ente establecido por la Dirección, y si hubiere prestado servicios a otras empresas o instituciones deberá acreditar que la finalización de la relación laboral no se originó por la comisión de algún delito doloso o violación de derechos humanos.

Adicional la ley establece que de ejercer una persona individual el servicio de escolta privado deberá de cumplir con los siguientes requisitos adicionales: Contar con la licencia de portación de armas extendida por la Dirección General de Control de Armas y Municiones -DIGECAM-, la autorización específica de la dirección, estar inscrito como contribuyente en la Superintendencia de Administración Tributaria, y extender la factura correspondiente por los servicios prestados.

2.3.5. Investigadores privados

Son personas capacitadas y certificadas que prestan servicios de investigación de carácter estrictamente privado. No pueden invadir el ámbito de acción del Ministerio Público y de las instituciones encargadas de velar por la seguridad pública y defensa nacional, así como cualquier otra institución de inteligencia del Estado. Si en el desempeño de sus funciones tienen conocimiento de un hecho delictivo, debe hacerlo saber al Ministerio Público para la investigación correspondiente.

Los requisitos a cumplir para ser investigador privado de conformidad con la Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada en el Artículo 49 son: Haberse graduado en



el nivel técnico universitario, u oficial graduado de los centros de formación de las instituciones de seguridad del Estado, haber obtenido la capacitación y certificación por el ente establecido por la Dirección, acreditar que su retiro de otras empresas o instituciones no se originó por la comisión de algún delito doloso o violación de derechos humanos y carecer de antecedentes penales y policíacos.

El Artículo 41 de la Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada establece que las empresas que se dediquen a prestar servicios de seguridad privada pueden brindar uno o más servicios, estos servicios no pueden invadir el ámbito de acción de las instituciones estatales es por esto que debe de existir una clasificación, además atendiendo a cada servicio se puede requerir el cumplimiento de determinados requisitos. También se establece quienes por necesidad del trabajo que realizar pueden utilizar armas de fuego.

2.4. Formación de los trabajadores para ser agentes de seguridad

Los trabajadores que sean contratados para la prestación de servicios de seguridad privada, previo a convertirse en agentes y entrar en funciones, deben recibir formación y capacitación, según lo establece La Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada. Para esta formación la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada deberá de elaborar un pénsum de estudios obligatorio, en el pénsum se observa el aprendizaje en diferentes áreas. En el área humanística se contemplan temas como: relaciones humanas, relaciones interpersonales, normas éticas del servicio que prestará, preparación mental y manejo de crisis. En el área jurídica se desarrollan generalidades



del derecho, realizan un acercamiento al estudio de la Constitución Política de la República de Guatemala, contemplan la teoría y práctica de los derechos humanos, generalidades del derecho penal y la teoría del delito.

En materia de derecho laboral abordan sus principios, las obligaciones y derechos de los trabajadores y patronos. Por otro lado, también contemplan algunos artículos de la Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada y de la Ley de Armas y Municiones. Por último, en el área técnico-operativa desarrollan escenarios que pudieran suceder y habilidades básicas que se deben de adquirir para desarrollar en el cumplimiento de su labor.

La legislación actual en materia de seguridad privada tiene por objeto regular los servicios que prestan las personas individuales o jurídicas en el área de seguridad, considera también que, para alcanzar los objetivos constitucionales, los instrumentos legales aplicables deben regular el adecuado registro, control y fiscalización de los servicios de seguridad privada, así como el desarrollo técnico y capacitación profesional de las personas y entidades que presten los servicios.

No obstante, lo preceptuado en la ley, en la actualidad muchos de los agentes de seguridad llevan armas que a menudo no saben utilizar o carecen del entrenamiento idóneo y adecuado para su manejo. Algunos agentes tampoco han recibido las enseñanzas del pénsum de estudios creado por la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada el cual se estipula debería de ser obligatorio para todos los centros de



capacitación. Esta falta de conocimientos puede deberse a que algunas de las empresas de seguridad privada, también constituyen sus propios centros de capacitación en los cuales no se cumple con los requisitos exigidos en la ley, incumpliendo con la enseñanza del pènsum de estudio obligatorio.

Cabe mencionar que existe un gran número de agentes que solo portan uniforme que los identifica como trabajadores de una empresa de seguridad, pero no portan chapa o placa con número correlativo y el nombre del agente cuyo control es llevado por la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada, asimismo no han recibido el curso de capacitación y esto es resultado de diferentes factores, uno de los más relevantes son las empresas no constituidas legalmente, es decir que no están inscritas y no poseen licencia de operación o que no han realizado la adecuación legal que la ley establece.

La Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada en el Artículo 66 regula el delito de servicio ilegal: Toda persona que preste servicios de seguridad privada sin la autorización o sin la licencia de operación regulada en la presente ley, cometerá el delito de prestación ilegal de servicios de seguridad privada y será sancionada con la pena de seis a doce años de prisión y multa de cien mil quetzales.

“De acuerdo con la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada, hasta el 8 de octubre del año 2019 existían 210 empresas prestadoras de seguridad privada, de las cuales 145 están adecuadas, 65 siguen sin adecuarse y 38 empresas son de reciente creación que todavía están en un proceso de verificación y cumplimiento de requisitos.



Además, existen 39,315 guardias privados registrados ante la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada de los cuales 20,861 acreditados y 18,454 aún debían aprobar pruebas técnicas y psicológicas”.⁹

En ocasiones los propietarios de estas empresas, evitan realizar la constitución legal de la empresa prestadora del servicio de seguridad privada por los costos que implican pagar las licencias de operación, de conformidad con el Acuerdo Gubernativo 297-2017 el costo por licencia de operación para empresas y funcionamiento de personas jurídicas para prestar servicios de seguridad privada es de Q 48,686.40 mientras que por el trámite administrativo se cobran Q130.35.

Otro factor que sucede son las empresas que si cuentan con licencia de operación, que se encuentran inscritas pero que no reportan a los trabajadores que contratan dentro de su nómina, ya que esto representa contratar al personal en relación de dependencia a término indefinido y otorgar todas las prestaciones laborales que garantiza la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo así también la obligación de contratar y mantener vigente un seguro de vida colectivo para sus trabajadores, no menor al equivalente a 15 salarios mínimos. Esto de conformidad con el Artículo 31 de la Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada.

⁹ CASTAÑÓN, Mariela. **Piden controles para 172 prestadores de seguridad privada.** <https://lahora.gt/piden-controles-172-prestadores-seguridad-privada/> (Consultado el 23 de octubre de 2019).



2.5. Dirección General de Servicios de Seguridad Privada

La Dirección General de Servicios de Seguridad Privada fue creada por el Decreto 52-2010 del Congreso de la República de Guatemala. Se encuentra a cargo del Ministerio de Gobernación y es responsable de regular, controlar, fiscalizar, supervisar y verificar que las personas individuales o jurídicas que se organizan para prestar los servicios en el área de seguridad privada, realicen sus acciones de acuerdo con las normas y procedimientos legales establecidos.

De acuerdo con la Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada en el Artículo 9 regula que: La Dirección General de Servicios de Seguridad Privada está conformada por la 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. Se le otorga a la dirección la facultad de crear los departamentos necesarios para su correcto funcionamiento, dentro de los cuales están actualmente: Departamento Administrativo y Financiero; Departamento de Recursos Humanos; Departamento de Asesoría Jurídica; Departamento de Planificación; Departamento de Comunicación Social entre otros.

Dentro de las funciones que la ley le confiere a la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada algunas de las más importantes son: 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 niveles de eficiencia técnica, profesional y administrativa para atender sus obligaciones.

Así mismo es la única responsable de otorgar la autorización y las licencias de operación y funcionamiento a los prestadores de servicios de seguridad privada; ordenar la cancelación de las mismas; impedir que personas individuales o jurídicas no autorizadas presten servicios de seguridad privada; definir y autorizar los contenidos de los programas de formación y capacitación de agentes, y personal relacionado a los 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 ley.

Con relación a lo antes expuesto, se puede deducir que la inseguridad es un fenómeno social que se ha incrementado en Guatemala, es por ello que existen las empresas prestadoras del servicio de seguridad privada cuyo propósito es proteger a las personas, los bienes, valores y patrimonio de particulares e instituciones, para garantizar el normal desarrollo de las actividades lícitas llevadas a cabo en el ámbito privado y público.

Existen diferentes clases de seguridad privada dentro de ellos vigilantes, guardias, escoltas privados, investigadores privados, todos ellos regulados dentro de la Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada, así mismo la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada la cual se encuentra a cargo del Ministerio de Gobernación cuyo propósito es ejercer la fiscalización, control, supervisión y verificación de las personas



individuales o jurídicas que se organizan para prestar los servicios de seguridad privada, la cual debe velar por que realicen sus acciones de acuerdo con las normas y procedimientos legales establecidos de conformidad con la ley.



CAPÍTULO III

3. Derechos y obligaciones laborales que incumplen las empresas de seguridad privada

Dentro de los derechos y obligaciones laborales que incumplen las empresas de seguridad privada se encuentra el pago del salario mínimo, el otorgamiento de vacaciones, el pago de la cuota patronal al IGS. El pago de bonificación incentivo y demás que se desarrollan a continuación.

3.1. Pago de salario mínimo

Por medio del Acuerdo Gubernativo 320-2019, publicado en el Diario de Centro América el cual entró en vigencia el 1 de enero de 2019. El Presidente de la República de Guatemala señor Jimmy Morales Cabrera estableció el nuevo salario mínimo, fijando en Q. 90.16 diarios para las actividades agrícolas, Q. 92.88 para las actividades no agrícolas y Q. 84.88 para las actividades exportadora y de maquila. Este acuerdo fue publicado en el Diario de Centro América el viernes 27 de diciembre del año 2019.

El salario mínimo que corresponde a los trabajadores que desempeñen servicios de seguridad privada, por ser una actividad no agrícola, es de Q. 2,825.10. Una de las obligaciones que incumplen algunos de los patronos es el pago estipulado, ya que algunas empresas prestadoras del servicio de seguridad privada, no pagan el salario



mínimo y los agentes contratados reciben solamente una parte del total que les corresponde, por tal motivo, se les ha impuesto sanciones por la Inspección General de Trabajo, por haberse determinado la violación a las normas que obligan al pago de salarios mínimos y demás prestaciones laborales, estas sanciones dan lugar a la imposición de: una multa entre 8 y 18 salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. Según lo establecido en el Código de Trabajo en el Artículo 272.

Para que el Ministerio de Trabajo pueda ordenar inspecciones y así fiscalizar el cumplimiento del pago de salario mínimo requiere de la denuncia de los trabajadores, la cual se puede realizar de manera anónima, sin embargo, muchos trabajadores no denuncian por temor a perder su trabajo o a represalias, en estos casos prefieren recibir un salario menor a quedar desempleados.

La Inspección General de Trabajo es la entidad responsable de llevar a cabo visitas a todos aquellos lugares en donde se realiza alguna actividad laboral y en la cual ha identificado el establecimiento de una relación de trabajo, para cumplir con este propósito la Inspección General de Trabajo desarrolla un plan operativo anual orientado a la verificación del pago de salario mínimo; el 50% restante de aguinaldo; colegios; trabajo infantil; bono 14; empresas de seguridad; plan operativo pólvora; y verificación del pago del 50% aguinaldo.

“Durante el mes de septiembre del año 2018 la Inspección General de Trabajo realizó 150 visitas a empresas prestadoras del servicio de seguridad privada y lugares de trabajo



mediante las cuales se verificó el pago del salario mínimo, de estas visitas realizadas por la Inspección General de Trabajo a través de sus planes operativos, se benefició a 15,584 trabajadores de los cuales 14,206 fueron hombres y 1,378 fueron mujeres”.¹⁰

En el marco de las acciones del sistema de inspección de trabajo a nivel nacional, está la protección del salario, de acuerdo con el Convenio 95 sobre la Protección del Salario de la Organización Internacional del Trabajo y el Acuerdo Gubernativo que fija el salario mínimo. En ese sentido, la Inspección General de Trabajo durante el año 2018 verificó el monto de Q. 309, 941,581.80, monto respectivo cancelado a los trabajadores dejando constancia de su cumplimiento y consignándole la cantidad correspondiente a cada uno.

“La Inspección General de Trabajo durante el mismo año recuperó el monto de Q. 58, 631,897.23 cantidad cancelada a los trabajadores como consecuencia de alguna prevención o citación que haya realizado el inspector de trabajo, es decir, el pago es resultado de la visita de la Inspección General de Trabajo”.¹¹

El aumento de alrededor del 3% al salario mínimo para las actividades no agrícolas en el año 2020 abre la polémica acerca de si es o no suficiente el aumento para cubrir como mínimo la canasta básica alimentaria, según el Instituto Nacional de Estadística la canasta básica alimentaria es el conjunto de alimentos que constituye un mínimo

¹⁰ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Informe anual general sobre la labor de los servicios de la Inspección General de Trabajo**. Pág. 6.

¹¹ **Ibid.** Pág. 9



necesario para satisfacer por lo menos las necesidades energéticas y proteínicas de una familia y que se ajustan, en la medida de lo posible, al patrón cultural, capacidad adquisitiva, así como la disponibilidad y precios de los alimentos a nivel local.

“El costo total de la canasta básica alimentaria se ha estimado en Q.3,584.91 al mes de diciembre 2019 contiene 34 productos básicos, además, la canasta básica ampliada la cual además de los alimentos, incluye gastos de servicios, transporte, vestuario y recreación, representó un costo de Q.8, 277.33 datos a diciembre 2019”.¹² Este costo de canasta básica marca la referencia del salario que el trabajador debería de percibir y así satisfacer sus necesidades y las de su familia.

El salario mínimo está orientado a que todo trabajador pueda cubrir sus necesidades normales de orden material, moral, cultural, alimenticio y que a su vez le permita satisfacer las necesidades que su familia puede tener. Siciar estas necesidades para los trabajadores que desempeñen servicios de seguridad privada es difícil ya que muchos también deben gastar en transporte por qué no residen en el lugar en el que desarrollan sus actividades. El incumplimiento del salario mínimo afecta no solo al trabajador si no a la familia, que es la base de la sociedad.

¹² Instituto Nacional de Estadística Guatemala. **Canasta básica alimentaria y canasta ampliada diciembre 2019.**



3.2. Vacaciones

“Especialistas en gestión humana explican que el objetivo principal de las vacaciones para el empleado es restaurar energías, mientras que del lado del empleador debe percibirse como la oportunidad de mejorar la productividad del trabajador y disminuir la rotación de personal”.¹³ Sin embargo, los patronos de los trabajadores que desempeñan servicios de seguridad privada no lo perciben así, en ocasiones se realizan despidos de manera injustificada antes de un año de servicio del trabajador para evitar otorgar el periodo de vacaciones correspondiente.

Al momento de realizar el despido no se hace efectivo el pago proporcional de las vacaciones de acuerdo con el tiempo de servicio que correspondería, muchos trabajadores desconocen que las vacaciones no son compensables en dinero, por lo que algunos patronos engañan a los trabajadores argumentándoles que les pagarán el periodo de vacaciones y así convencerlos de que trabajen, pero no les hacen efectivo el pago. Las vacaciones no son acumulables año con año y muchos trabajadores son despedidos sin haber gozado los periodos de vacaciones pendientes las cuales, al momento de realizar el pago de indemnización, por parte del patrono, no están contempladas.

¹³ Gándara, Natiana. **Prensa Libre. Beneficios que algunos ignoran de las vacaciones.** Sección economía. Año 2016; <https://www.prenalibre.com/economia/vacacionessi-o-si-sin-excusa/> (Consultado el 22 de noviembre de 2016).



El Ministerio de Trabajo en su informe anual general sobre la labor de los servicios de la Inspección General del Trabajo Año 2016, 2017 y 2018 no registra ninguna visita para verificar el otorgamiento de vacaciones. De tal manera se puede observar que los periodos de vacaciones no son fiscalizados tan rigurosamente y es por ello que se convierte en un derecho fácil de vulnerar.

“Los extensos períodos de trabajo continuos son un riesgo para la salud y la vida del trabajador, las vacaciones permiten el descanso físico y mental después de un año laboral. Asimismo, gozar de las vacaciones es promover el balance entre vida familiar y el trabajador.”¹⁴

3.3. Pago de cuota patronal al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 100 garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria, sin embargo, se conoce de trabajadores a quienes el patrono o la empresa para la que laboran, descuenta la cuota laboral del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social la cual no es trasladada a dicha entidad por lo que muchos trabajadores y sus dependientes dejan de recibir cobertura médica, además del tiempo que no pueden acumular para que sea

¹⁴ Ibid.



contabilizado dentro de la cuotas que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social requiere para su jubilación.

El Reglamento sobre Recaudación de Contribuciones al Régimen Social establece que el patrono está obligado a descontar las cuotas laborales de seguridad social a los trabajadores y deberá trasladarlas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social junto con la cuota patronal calculada. Establece también que el patrono es el responsable del traslado y pago global de las cuotas que le corresponden y de las descontadas a los trabajadores, las cuales deberá entregar bajo su responsabilidad y a más tardar el día 20 de cada mes calendario, la planilla en la que conste los montos de las cuotas correspondientes a los salarios pagados.

El patrono que no traslada la cuota al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deja al afiliado desprotegido desde el momento del incumplimiento de pago, esto conlleva que en forma automática el trabajador no pueda usar los servicios que el instituto presta. Los únicos servicios médicos a los que los trabajadores pueden acudir, aunque el patrono no tenga canceladas las cuotas son accidentes y emergencia. Esto produce a su vez que los trabajadores no puedan utilizar todos los programas que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social ha creado en beneficio de ellos, programas que son de verdadera importancia en varias etapas de la vida como lo son la maternidad, la invalidez, la vejez sin dejar afuera las enfermedades, accidentes y rehabilitaciones que de ellas pudieran derivar.



La cuota patronal establecida legalmente es de 12.67% sobre el salario devengado, la cual se distribuye de la siguiente manera: 10.67% por concepto de cuota patronal la que está destinada a financiar los distintos beneficios que otorga el régimen de seguridad social a sus afiliados; el 1% es para el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad que tiene el propósito de contribuir a desarrollar la producción de las empresas con un mínimo de tiempo, bajo costo, con los mismos recursos y superando la calidad de los productos que ofrecen; el 1% restante es para el Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada de Guatemala con el objeto de brindar un servicio de recreación y esparcimiento a la comunidad, especialmente a los trabajadores de la empresa privada y sus familias, así como contribuir al turismo interno y extranjero.

Cuando se analizan las consecuencias de no realizar el pago de la cuota laboral y la contribución patronal al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se evidencia que va más allá asistir a una consulta médica, se puede afirmar que los escenarios que los guatemaltecos viven al estar fuera de la cobertura de previsión social son lesivos para el bienestar común. El incumplimiento del pago de la cuota patronal también limita la oportunidad de capacitación, desarrollo y adquisición de conocimientos que el INTECAP pudiera brindar, la sana recreación y esparcimiento que pueda tener con su familia en cualquier parque de los que el IRTRA tiene.

Existen varias formas de denunciar el incumplimiento del pago por parte del patrono al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, una de ellas es acudiendo al Ministerio de Trabajo, en la Inspección General de Trabajo quienes lo dirigirán a la inspección patronal,



también por medio del centro de llamadas 1511, la cual puede ser anónima, sin embargo, muchos trabajadores desconocen estos canales de denuncias o no la realizan por temor a que se sepa que fueron ellos y eso repercute en su trabajo.

Algunos trabajadores piensan que acudir al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social por consulta puede ser una pérdida de tiempo incluso existen patronos que los intimidan diciendo que si acuden a consultar el tiempo que estén fuera les será descontado de su salario, lo cual es completamente ilegal y arbitrario.

Ante el incumplimiento de las obligaciones que el patrono tiene, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social inicia un procedimiento de cobro administrativo para lograr el pago de las cuotas laborales, patronales y la presentación de la planilla correspondiente, este procedimiento se realiza por medio de la notas de cargo las que el patrono deberá cancelar dentro de los 15 días hábiles siguientes, vencido el plazo sin que el patrono cancele lo adeudado el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social iniciará las acciones legales correspondientes. El patrono puede cometer el delito en materia penal de apropiación y retención indebidas de acuerdo con el Código Penal en el Artículo 272

Sumado a esta problemática está el incumplimiento del Estado de Guatemala en los pagos que como patrón le corresponden, el Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que: el Estado, los empleadores y los trabajadores tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen. Si el Estado incumple y el patrono también el trabajador queda desprotegido, dado el incumplimiento del Estado en



el año 2016 se publica una noticia: “Ante la falta de traslado de los recursos, las autoridades del IGSS analizan presentar acciones legales contra el “patrono Estado”, para exigir la deuda que proviene desde 1946, pues es considerado “un patrono más” entre todos los que contribuyen a la seguridad social”.¹⁵ En la nota periodística se manifiesta que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social analizaba demandar al Estado por la falta del pago de las cuotas patronales y laborales, la deuda llegaba a los Q. 33, 000,000,000. Como se puede apreciar las deudas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social afectan directamente a los trabajadores guatemaltecos, se estima que actualmente las cifras de trabajadores afectados son: Del sector privado, 76,240; de las municipalidades, 38,020; y de las Instituciones Descentralizadas 2,500.

3.4. Pago de bonificación incentivo

El 21 de diciembre del año 1989 fue publicado el Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, en el cual se crea la bonificación incentivo con el objeto de estimular y aumentar la productividad y eficiencia, en ese sentido se entiende que es adicional al salario que el patrono debe pagar. Este decreto ha tenido varias modificaciones hasta llegar al Decreto 37-2001 del Congreso de la República de Guatemala, que fue publicado el 6 de agosto del año 2001, en este último se crea el

¹⁵ Pocasangre, Henry. **Prensa Libre. Estado no paga su deuda; IGSS prevé demanda.** Sección comunitario. Año 2016; <https://www.prenalibre.com/guatemala/comunitario/estado-no-paga-su-deuda-igss-preve-demanda/> (Consultado el 22 de noviembre de 2016).



monto de la bonificación de Q. 250.00 siendo una prestación de carácter económico a favor de los trabajadores del sector privado.

Esta bonificación de productividad es convenida por las empresas, pero en ningún caso puede llegar a ser menos Q. 250.00, se ha establecido que esta bonificación no eleva el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldos y no puede ser utilizada como complemento para realizar ajuste del salario recibido al salario mínimo establecido, no está afecta al pago de las cuotas patronales ni laborales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Instituto Técnico de Capacitación y Productividad e Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada de Guatemala.

Algunas empresas que prestan el servicio de seguridad privada no pagan esta prestación a los empleados como agentes, o en algunos casos la bonificación es pagada completando así el salario mínimo que debería de pagarse. Otro escenario que resulta de esta bonificación es que no se toma en cuenta para realizar el cálculo de indemnizaciones por lo que varias empresas aprovechan esta oportunidad para que los trabajadores no incrementen el valor del salario para el cálculo.

3.5. Pago de bonificación anual para trabajadores del sector privado

El 28 de noviembre del año 1978 fue publicado el Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los



Trabajadores del Sector Privado establece en el Artículo 1 que: Los patronos están obligados a otorgar un aguinaldo anual equivalente al 100% del sueldo o salario ordinario mensual que los trabajadores devenguen por un año de servicio continuo o la parte proporcional correspondiente; el cual deberá de pagarse de la siguiente manera: el 50% en la primera quincena del mes de diciembre y el 50% restante en la segunda quincena del mes de enero. Sin embargo, algunas empresas prestadoras de servicios de seguridad privada no cumplen con el pago del aguinaldo en el tiempo establecido.

Dicha ley también en el Artículo 7 establece que: Cuando el Ministerio de Trabajo solicite al patrón la constancia del pago de aguinaldo deberá contener la firma o huella del trabajador aceptando el pago de la prestación, si éste no la presenta, se presume, salvo prueba en contrario, que el aguinaldo no ha sido pagado.

Al analizar la ley se pueden encontrar diferentes escenarios que, de no haber sido previstos por el legislador, favorecerían al patrón y perjudicaría a los trabajadores tales como: El anticipo del aguinaldo que el trabajador puede solicitar; la prohibición de pagar la prestación en especie y el goce de la prestación aun siendo mayor a la que le corresponde.

El anticipo de aguinaldo que el trabajador puede solicitar no exime al patrón de cancelar la totalidad de la prestación; además la ley establece que es prohibido sustituir esta prestación con el pago en especie ya que algunas empresas o patronos pudieran aprovechar y compensar al trabajador con pagos que no serían equivalentes al efectivo



que debería de recibir; el trabajador que por cualquier circunstancia haya recibido un aguinaldo superior tienen derecho a continuar disfrutándolo conforme el mayor monto recibido.

El Ministerio de Trabajo por medio de la Inspección General de Trabajo en el año 2018 realizó 2,007 visitas en el mes de febrero y 1,630 visitas en el mes de diciembre, haciendo así un total de 3,637 visitas a empresas y lugares de trabajo mediante las cuales se verificó el pago del aguinaldo.

“De estas visitas realizadas se determinó que el monto pagado por concepto de aguinaldo fue de Q. 242,113,160.89 y se logró recuperar el monto de Q. 29,081,251.37 cantidad cancelada a los trabajadores como consecuencia de alguna prevención o citación que haya realizado el inspector de trabajo, es decir el pago es resultado de la visita de la Inspección General de Trabajo, ya que no todos los patronos habían cumplido con el pago de la prestación”.¹⁶ Con estas visitas se puede comprobar que algunas empresas incumplen con el pago del aguinaldo y también se observa que las visitas no son suficientes para llegar a todas las empresas y lograr así un medio de control para los patronos que no cumplen con las obligaciones laborales establecidas.

¹⁶ Ministerio de Trabajo y Prevision Social, **Op. Cit.** Pág. 9



3.6. Contrato individual de trabajo

“El contrato individual de trabajo es aquel que tiene por objeto, la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas y por el cual una de las partes (el patrono), da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”.¹⁷

El Código de Trabajo en el Artículo 18 establece que: “El contrato individual de trabajo es, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico–jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales, o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.” Los contratos individuales de trabajo tienen como función principal crear y constituir obligaciones laborales para ambas partes, es por ello que el contrato de trabajo se constituye como la principal fuente de obligaciones del patrono y del trabajador.

Estos contratos están limitados por lo que la ley ordena, es decir, que las condiciones pactadas deben sujetarse al ordenamiento jurídico establecido en materia laboral. Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la

¹⁷ Cabanellas, G. Op. Cit. Pág. 78



ejecución de la obra. De lo anterior, se infiere que aun no existiendo el contrato individual de trabajo en el momento que el trabajador inicie labores éste se perfecciona.

En todos los contratos individuales de trabajo deben estar incluidas como mínimo las garantías y derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo establecen. El contrato de individual de trabajo puede ser verbal solo si se refiere a: Labores agrícolas o ganaderas, labores al servicio doméstico, trabajos temporales que no sean mayor de 60 días, por obra determinada siempre que no sean mayor a Q. 100.00.

En ese sentido se puede afirmar que los trabajadores de las empresas de seguridad privada deben de tener un contrato de trabajo escrito, celebrado a término indefinido y conteniendo las garantías mínimas que establece la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo. La Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada en el Artículo 17 establece que la contratación del personal debe de ser con relación de dependencia, y se tienen que otorgar todas las prestaciones laborales que garantizan la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes laborales respectivas.

Son varios los trabajadores que, por falta de información, ignorancia o analfabetismo, desconocen que en el momento de la contratación deben firmar un contrato individual de trabajo y que éste debe contener las condiciones en las cuales el trabajo será desarrollado. Algunas empresas de seguridad privada aprovechan esta situación para no



realizarlos y utilizan esta estrategia para evitar que el Ministerio de Trabajo tenga un número real de sus colaboradores, no realizan la inscripción del trabajador al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y así evitan el pago de la cuota patronal; prescinden de la contratación del seguro de vida para los trabajadores establecido en el Artículo 31 de la Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada.

Al despedir a los trabajadores sin justa causa, el patrono pretende que no denuncien a las autoridades de trabajo, haciéndoles creer que no tienen ningún derecho porque no tienen un contrato individual de trabajo. Sin embargo, el Código de Trabajo en el Artículo 30 establece que: La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento y que la falta de éste es imputable siempre al patrono, se presume salvo que exista prueba en contrario como cierto lo dicho por el trabajador.

En ocasiones algunas empresas prestadoras de servicios de seguridad privada, simulan la realización del contrato de trabajo pues éste no es presentado al Ministerio de Trabajo y nunca es entregada al trabajador la copia correspondiente, determinar el número real de trabajadores que no tienen contratos de trabajo es difícil, aunado a esto la Inspección General de Trabajo no realiza visitas para determinar si existen patronos incumpliendo esta obligación y los trabajadores no denuncian a las autoridades de trabajo.

Pese a que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y demás normativas que regulan materia laboral establecen derechos para los



trabajadores los cuales adquieren carácter de cumplimiento obligatorio por parte de los patronos, estos no se cumplen a cabalidad.

De lo antes expuesto y con las visitas realizadas por la Inspección General de Trabajo en los años 2017 y 2018 se puede concluir que son varias las empresas prestadoras del servicio de seguridad privada que vulneran los derechos de los trabajadores incumpliendo con las obligaciones laborales que como patronos tienen, pagando un salario menor al mínimo establecido legalmente, negando el goce de vacaciones, incumpliendo con el pago de la cuota patronal al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, existe incumplimiento de pagos de salario mínimo, pago de bonificación anual para trabajadores por parte de los patronos e incluso constan sanciones por los incumplimientos y montos recuperados en beneficio de los trabajadores.





CAPÍTULO IV

4. Mecanismos que las empresas de seguridad privada utilizan para incumplir con las obligaciones laborales

Al regularse la prestación de servicios de seguridad privada originó que varias empresas prestadoras del servicio de seguridad privada, idearan la utilización de mecanismos con los que lograron, reducir costos en perjuicio del trabajador, pero esta reducción de costos en ningún momento se tradujo a precios más accesibles para el contratante, ni en mejores condiciones laborales o salariales para el trabajador.

Los mecanismos que algunas empresas prestadoras del servicio de seguridad privada utilizan, para establecer contratos laborales que no garantizan estabilidad y por lo tanto vulneran los derechos de los trabajadores son: La contratación inmediata de personas con poca experiencia; el incumplimiento del pago de salario mínimo; el atraso en el pago del salario; el incumplimiento del pago de la cuota patronal al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; la utilización del pago de bonificación incentivo como complemento del salario; la ausencia de contrato individual de trabajo.

4.1. Contratación inmediata de personas con poca experiencia

Uno de los principales mecanismos utilizados por algunas empresas de seguridad privada, que vulneran los derechos de los trabajadores, es la contratación inmediata de



personas con poca o ninguna experiencia en el campo de la seguridad privada. Estas empresas, anuncian con mantas vinílicas las plazas vacantes con las que cuentan, en ocasiones los mismos trabajadores recomiendan a otros conocidos quienes acuden a las empresas, que empleando este método logran la contratación del personal sin garantizar el conocimiento que puedan tener en seguridad privada.

El aprovechamiento indebido de la necesidad del trabajador por parte de algunas empresas prestadoras del servicio de seguridad privada, constituye el escenario bajo el cual se realizan muchas contrataciones con la justificación de generar más empleo. Hombres y mujeres engrosan hoy las filas de la seguridad privada quienes, al contar con el deseo de mejorar las condiciones de vida actuales, o estar en busca de un empleo aceptan el trabajo desconociendo que su contratación no está apegada a derecho.

De las 26 personas entrevistadas un 46% manifestó que antes de ser contratados no contaban con ninguna experiencia o capacitación en el sector seguridad, así mismo que al momento de ser contratados nunca recibieron curso alguno de capacitación o de conocimientos necesarios para desarrollarse en el puesto que desempeñan actualmente, la contratación inmediata de personas con poca o ninguna experiencia provoca deficiencias en los procesos de formación y capacitación del recurso humano. Lo que conlleva una baja calidad académica y formativa para los futuros agentes de seguridad, quienes se ven expuestos a no saber cómo responder ante una situación de crisis debido a la falta de formación adecuada.



En el Artículo 51 literal a de la Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada establece que “Las empresas prestadoras de servicios de seguridad privada deben garantizar y comprobar, antes de entrar en funciones, la formación, capacitación y actualización para su personal”. Esto implica que deben brindar todos los recursos necesarios incluyendo un periodo de capacitación o de integración hacia las labores que se desempeñaran, para que las situaciones de crisis en las que los agentes deben de reaccionar ya sean con arma o realizando la conducción de alguna persona sean manejadas efectivamente y no exista ningún riesgo en el desempeño de las labores tanto para el agente de seguridad como para los dependientes, clientes y demás personas que se encuentren en el lugar.

El 3 de julio del año 2014 Mynor Guevara Tebas agente de seguridad privada asesinó a Patricia Eluvia Samayoa Méndez, quien llegó a comprar su medicamento a la farmacia que custodiaba, durante el debate se comprobó que Mynor Guevara no contaba con los lineamientos para laborar como agente de seguridad privada y además ya tenía un antecedente, fue condenado a 15 años de prisión en 1985, por homicidio. Pese a este antecedente, fue contratado por la empresa de seguridad *Shield Security*. Según el informe del Instituto Nacional de Ciencias Forenses, el sindicado padece de disminución de capacidades mentales y esquizofrenia. “Días después del crimen fue suspendida esa



compañía, ya que no contaba con el permiso de operación que extiende el Ministerio de Gobernación”.¹⁸

4.2. Incumplimiento del pago del salario mínimo

Algunas empresas de seguridad privada utilizan este mecanismo para incumplir con sus obligaciones laborales, dado que el salario mínimo correspondiente a los trabajadores que desempeñan servicios de seguridad privada es de Q. 2,825.10 son varios los trabajadores que desconocen cuanto deberían de pagarles en concepto de salario mínimo. De los 26 trabajadores entrevistados acerca del salario que les pagaban para el año 2020, 22 brindaron respuestas con montos ente Q. 1800.00 y Q. 3,250.89 de igual manera se les indico el monto de salario mínimo actual y se preguntó si lo recibían completo de los cuales 12 indicaron no recibirlo y 10 indicaron que nunca han recibido el salario mínimo dejando así en manifiesto que sus patronos no cumplen con el pago del salario mínimo establecido.

De conformidad con el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, en la literal b se preceptúa que “Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley”. En la literal f se preceptúa la “Fijación periódica del

¹⁸ Alvarado, Hugo. Prensa Libre. **Guardia de seguridad padece alteración mental**. Sección nacionales año2014; https://www.prensalibre.com/guatemala/justicia/nacionales-guardia-padece-alteracion-mental-asesinato-activista_0_1234076603-html/ (Consultado el 20 de octubre de 2019).



salario mínimo de conformidad con la ley”. El Código de Trabajo en el Artículo 88 establece que “Todo trabajo debe ser remunerado,” lo que significa que todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono debe ser remunerado por éste. Los trabajadores tienen el derecho de recibir por su trabajo un salario que no sea menor al salario mínimo establecido legalmente lo que les permita satisfacer sus necesidades y las de su familia.

Este derecho respaldado legalmente por la fijación del salario mínimo anual es incumplido al no ser cancelado al trabajador, ante esto existen sanciones que son impuestas por la Inspección General de Trabajo, el Artículo 272 del Código de Trabajo establece que el delegado departamental de la Inspección General de Trabajo impondrá sanciones por faltas de trabajo y previsión social, por haberse determinado la violación a las normas que obligan al pago de salarios y demás prestaciones laborales, se impondrá una multa entre ocho y dieciocho salarios mínimos mensuales vigentes para actividades no agrícolas.

4.3. Atraso en el pago del salario

El atraso en pago de salario ya sea total o parcial, es otro mecanismo que algunas empresas de seguridad privada utilizan para violar los derechos humanos de los trabajadores, en ocasiones se debe a que la empresa de seguridad privada está a la espera de recibir el pago mensual por la prestación de los servicios, que derivan del contrato mercantil celebrado entre esta y la empresa contratante del servicio, aun cuando



le sea pagado al trabajador posteriormente ya se incumplió con el tiempo pactado para recibir el pago.

Este mecanismo hace que los trabajadores agentes de seguridad privada busquen satisfacer sus necesidades a base de préstamos, los cuales les trae aparejado el pago de intereses. Al ser pagados los salarios en forma atrasada, no se les otorga ningún reconocimiento de cualquier forma a los trabajadores, que, en forma personal, han resuelto el pago de sus obligaciones, mucho menos, les reconocen pago de los intereses por préstamos devengados, que ellos han tenido que soportar.

No está demás observar, que el dinero que las empresas tienen en sus cuentas bancarias, de las cuales se genera el pago de planillas para los trabajadores generan intereses, lo cual podría redundar en una ganancia de capital en forma indebida. De los 26 entrevistados sobre el atraso del pago de salario 13 respondieron que el atraso es casi todos los meses o casi siempre, incluso manifestaron que el atraso puede llegar hasta los cinco días del mes siguiente o más.

4.4. Incumplimiento del pago de cuota patronal al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Este mecanismo es utilizado por algunas empresas de seguridad privada para evitar el pago de la cuota patronal, se conoce de trabajadores entrevistados a quienes el patrono o la empresa para la que laboran, le retienen la cuota laboral del Instituto Guatemalteco



de Seguridad Social la cual no es trasladada juntamente con la cuota patronal a dicha entidad.

Durante la presente investigación se evidenció el incumplimiento de pago de las cuotas patronales al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social por parte de la empresa de seguridad DELTA ELITE SOCIEDAD ANÓNIMA, esto se constató por medio de la página habilitada para consulta de contribuciones pagadas al IGSS y por medio del número de afiliación, se verificó que el último aporte realizado por el empleador fue el mes de octubre del año 2019, la consulta fue realizada el mes de marzo del año 2020, de tal manera que el empleador ha dejado de cumplir con su obligación por casi cinco meses

De tal manera que es evidente que no solo existe un incumplimiento de obligaciones laborales, sino que también existe una vulneración al derecho de seguridad social contemplado en el Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala, lo que provoca que algunos trabajadores dejan de recibir cobertura médica y no puedan utilizar todos los programas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

4.5. Utilización del pago de bonificación incentivo como complemento del salario

Este mecanismo consiste en pagar al trabajador de seguridad privada la bonificación de ley establecida, como complemento del salario con lo cual el salario aumenta e incluso alcanza el monto establecido como salario mínimo, contradiciendo lo que establece el Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, el cual crea la bonificación



incentivo con el objeto de estimular y aumentar la productividad y eficiencia del trabajador, en ese sentido se entiende que es adicional al salario que el patrono debe pagar y no complementario como realizan algunas empresas prestadoras de servicios de seguridad privada.

Esto se demuestra a través de la entrevista realizada a 26 trabajadores de seguridad privada de los cuales 12 indicaron no recibirlo como bono si no como parte del salario, así mismo manifestaron su desconocimiento al termino bonificación incentivo, esto demuestra el poco conocimiento que se tiene acerca de sus derechos laborales.

4.6. Ausencia de contrato individual de trabajo

Se ha comprobado mediante las demandas laborales a las empresas de seguridad privada que los trabajadores despedidos no cuentan con contrato individual de trabajo, ya que al momento de comparecer en audiencia no lo presenta a pesar de haber sido solicitado como medio de prueba, la ausencia de contrato laboral por escrito representa un mecanismo con el cual se evade el cumplimiento de prestaciones obligatorias a favor de los trabajadores.

Algunas empresas utilizan también otras figuras contractuales, como contratos por prestación de servicios o contratos de aprendizaje para evitar el pago de sus obligaciones. Representando así dificultad para los trabajadores en la defensa de sus



derechos, porque carecen de pruebas formales para demostrar la relación laboral existente con la empresa de seguridad.

Estas empresas al ser demandadas en los tribunales de trabajo y previsión social ejercen su defensa aduciendo que han celebrado con el trabajador un contrato por servicios técnicos prestados, es decir que celebran un contrato mercantil incluso el trabajador debe de inscribirse en la Superintendencia de Administración Tributaria como pequeño contribuyente eso con el fin de facturar el salario que reciben en concepto de honorarios, en el transcurso de la investigación se entrevistó a 26 trabajadores de seguridad privada preguntando si emiten factura por el salario que reciben o si en algún momento emitieron factura de los cuales 5 indicaron que durante un tiempo emitieron factura.

Dichas empresas al ser notificadas de la existencia de una demanda laboral en su contra interponen excepción de incompetencia por razón de la materia, en el expediente 01173-2014-02294, el cual fue admitido para su trámite el día 23 de abril de 2014 en el Juzgado Octavo de Trabajo y Previsión Social. Con fecha 4 de agosto del año 2014 la empresa de seguridad privada demandada acude a interponer una excepción de incompetencia por razón de la materia, aduciendo que la relación que mantuvo el trabajador con la empresa fue de carácter mercantil, lo que es posible probar con el contrato de prestación de servicios celebrado entre ambos, contrato que indica será presentado en su momento procesal oportuno.



En ese mismo sentido el Juzgado Octavo de Trabajo y Previsión Social con fecha 5 de agosto del año 2014 declara rechazar *in limine* la incompetencia por razón de la materia. “Este rechazo se fundamenta en la facultad que tienen los jueces de poder rechazar los recursos o incidentes que son notoriamente frívolos e improcedentes, también indica que dicho planteamiento constituye una demora innecesaria en el proceso, lo que contraviene los principios de sencillez, celeridad y economía procesal”.

La Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, ha sostenido el siguiente criterio: cuando se rechaza por frívola la incompetencia, es porque evidentemente de los hechos se deriva que, su único fin es dilatar y entorpecer el proceso y como consecuencia vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores. Con este caso se comprueba que la empresa de seguridad privada intento evadir el pago de las prestaciones que en derecho le correspondían al trabajador, utilizando este mecanismo para vulnerar no solo los derechos fundamentales del trabajador, sino también incumplir con sus obligaciones laborales, al pretender que la reclamación se realizara por la vía civil y no por la vía laboral.

Estas empresas también utilizan este mecanismo para evitar que el Ministerio de Trabajo tenga un número real de sus colaboradores, para no realizar la inscripción del trabajador al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y así evitar el pago de la cuota patronal. Del mismo modo prescinden de la contratación del seguro de vida para los trabajadores establecido en la Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada.



En la gaceta de los tribunales de trabajo y prevención social del año 2015, se pueden encontrar diversos fallos a favor de los trabajadores de empresas prestadoras del servicio de seguridad privada, que acuden a demandar a dichas empresas por la falta de pago de las prestaciones que les corresponden al momento del despido. Uno de los puntos a destacar es que al momento de presentar la demanda los trabajadores declaran que no han gozado de vacaciones desde el momento en que iniciaron labores, así como la falta del pago del salario mínimo establecido, el pago de las jornadas extraordinarias realizadas, el pago de aguinaldo de años anteriores, entre otros.

En el siguiente caso se demuestra que las empresas prestadoras del servicio de seguridad privada vulneran los derechos de los trabajadores utilizando una serie de mecanismos que fueron detallados en capítulos anteriores.

En el expediente número 01173-2012-3093 el cual fue admitido para su trámite en el Juzgado Séptimo de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, aparece el caso de un trabajador que laboró como agente de seguridad en turnos rotativos 24 horas de trabajo por 24 horas de descanso, de lunes a domingo devengando un salario promedio mensual durante los últimos seis meses de Q.1, 808.27. El trabajador fue despedido el 1 de marzo del año 2012, habiendo mantenido una relación laboral con la empresa desde el día 19 de marzo del año 2009.



En la demanda inicial solicita se acrediten el pago de prestaciones correspondientes al periodo trabajado. Sin embargo, la demanda no fue contestada y la fase de la conciliación no se llevó a cabo, no obstante, haber sido legalmente notificada de la audiencia la parte demandada.

Es hasta el año 2015 que se procede a dictar sentencia, casi tres años después de que el trabajador iniciara el proceso para la reclamación del pago de prestaciones. La juzgadora resuelve declarar a la parte demandada rebelde, declarar con lugar la demanda del trabajador y condenar a la entidad demandada al pago de las prestaciones laborales en los periodos siguientes: Indemnización: Del período comprendido del 9 de marzo del año 2009 al 1 de marzo del año 2012. Vacaciones: Del período comprendido del 9 de marzo del año 2009 al 1 de marzo del año 2012, como se aprecia el trabajador llevando tres años de trabajo continuo nunca había recibido un periodo vacacional.

Asimismo, el pago de Aguinaldo del período comprendido del 1 de diciembre del año 2010 al 30 de noviembre del año 2011 y del 1 de diciembre del año 2011 al 1 de marzo del año 2012, en este caso se puede comprobar que el trabajador no había recibido el pago de aguinaldo durante dos años, lo cual representa un incumplimiento de las obligaciones laborales.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El incumplimiento de las obligaciones laborales a través del uso de distintos mecanismos como la contratación inmediata de personas con poca experiencia; el incumplimiento del pago de salario mínimo; el atraso en el pago del salario; el incumplimiento del pago de la cuota patronal al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; la utilización del pago de bonificación incentivo como complemento del salario; la ausencia de contrato individual de trabajo ha provocado que los derechos de los trabajadores sean vulnerados.

La Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada Decreto 52-2010, en el Artículo 17 establece que las contrataciones de este sector deberán realizarse en relación de dependencia y con apego a la normativa que establece el Código de Trabajo y demás leyes relacionadas.

La Dirección General de Servicios de Seguridad Privada es responsable de controlar, fiscalizar y supervisar que las empresa de seguridad privada, realicen sus acciones de acuerdo con las normas y procedimientos legales establecidos, por lo que es necesario que la Inspección General de Trabajo y la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada trabajen conjuntamente, desarrollando políticas que permitan llevar a cabo controles eficaces de supervisión en el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los patronos, implementando sanciones laborales y administrativas a quienes no garanticen el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores contratados.





ANEXOS



ANEXO I

AA servicios.igssgt.org



Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

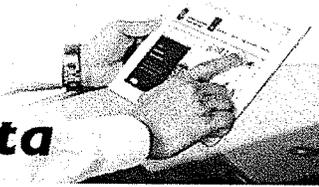
Página Principal | Autenticarse

Consulta de contribuciones

Para consultar las aportaciones realizadas por su patrono a través de Planilla Electrónica, ingrese su número de afiliado y su documento de identificación registrado en el Instituto

Bienvenido señor afiliado(a):

Verifique aquí su consulta



IMPORTANTE:
Los datos mostrados en esta consulta solamente incluyen los provenientes de la Planilla Electrónica.

Por cualquier duda o consulta sobre la información presentada, por favor comunicarse a Oficinas Centrales del IGSS, al PBX 2412-1111 o a los números 2412-1345 y 2413-1347.

Buscar patronos

Número de afiliado:

Documento de identificación:

Patronos del afiliado

Nombre del afiliado: LORENZANA FI

Número patronal	Patrono	Razón Comercial	
133924	DELTA ELITE SOCIEDAD ANONIMA	DELTA ELITE	Detalle
140912	SERVICIOS DE ASESORIA Y COMANDOS, S.A	COMANDOS DE SEGURIDAD DELTA	Detalle

Detalle de aportes

DELTA ELITE SOCIEDAD ANONIMA

MCI	Año	Aporte afiliado
OCTUBRE	2019	SI
SEPTIEMBRE	2019	SI
AGOSTO	2019	SI
JULIO	2019	SI
JUNIO	2019	SI
MAYO	2019	SI
ABRIL	2019	SI
MARZO	2019	SI
FEBRERO	2019	SI
ENERO	2019	SI
DICIEMBRE	2018	SI
NOVIEMBRE	2018	SI

ANEXO II



ENTREVISTA

1. ¿Al momento de ser contratado por la empresa para la que labora, firmó un contrato de trabajo?

a. Inmediatamente	b. Un tiempo después	c. Nunca firme contrato
-------------------	----------------------	-------------------------

2. ¿Al momento de ser contratado, contaba con formación policial o militar?

a. Sí contaba	b. Tenía idea	c. No contaba
---------------	---------------	---------------

3. ¿Al momento de ser contratado recibió algún curso o capacitación para desempeñar el puesto que realiza actualmente?

a. Inmediatamente	b. Un tiempo después	c. Nunca recibí
-------------------	----------------------	-----------------

4. ¿Cuál considera que es el salario mínimo fijado para el año 2020?

a. Q 1800.00	b. Q 2825.10	c. Q 3250.89
--------------	--------------	--------------



5. ¿Recibe el pago el salario mínimo completo?

a. Sí lo recibo	b. No lo recibo	c. Nunca lo he recibido
-----------------	-----------------	-------------------------

6. ¿Alguna vez se han atrasado con el pago de su salario?

a. Nunca	b. Casi siempre	c. Siempre
----------	-----------------	------------

7. ¿Recibe el pago de bonificación incentivo de Q 250?

a. Sí lo recibo	b. No lo recibo	c. Nunca lo he recibido
-----------------	-----------------	-------------------------

8. ¿Ha recibido el pago en concepto de bonificación anual BONO 14?

a. Sí lo recibo	b. No lo recibo	c. Nunca lo he recibido
-----------------	-----------------	-------------------------

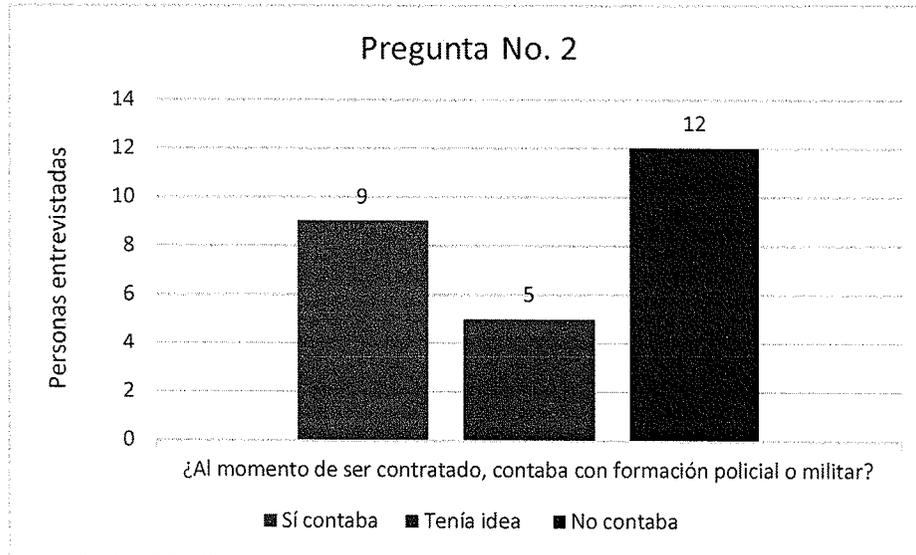
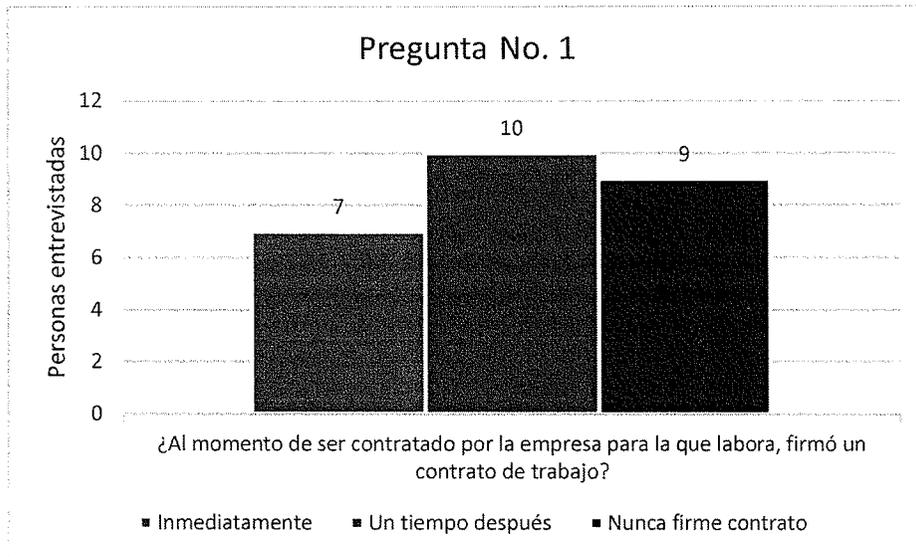
9. ¿Ha gozado de 15 días hábiles de vacaciones cada año, desde que inició labores?

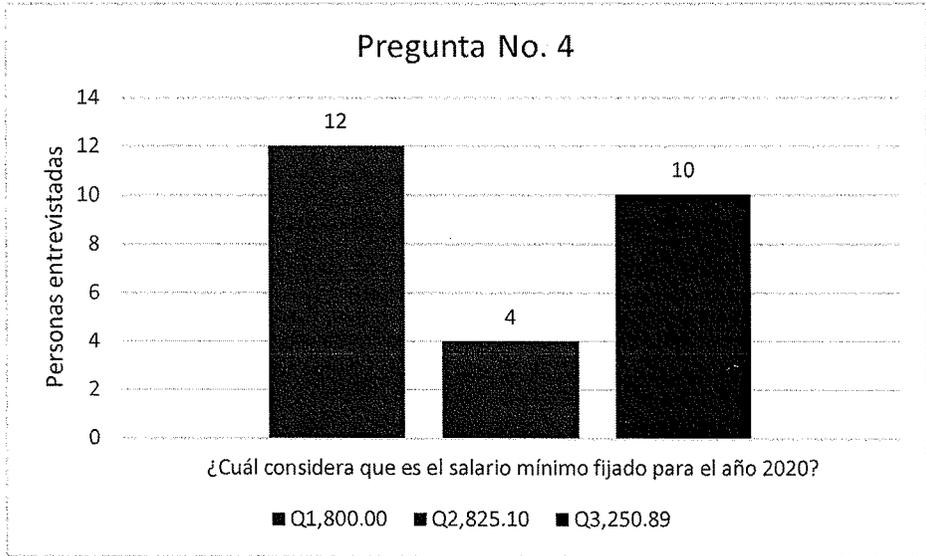
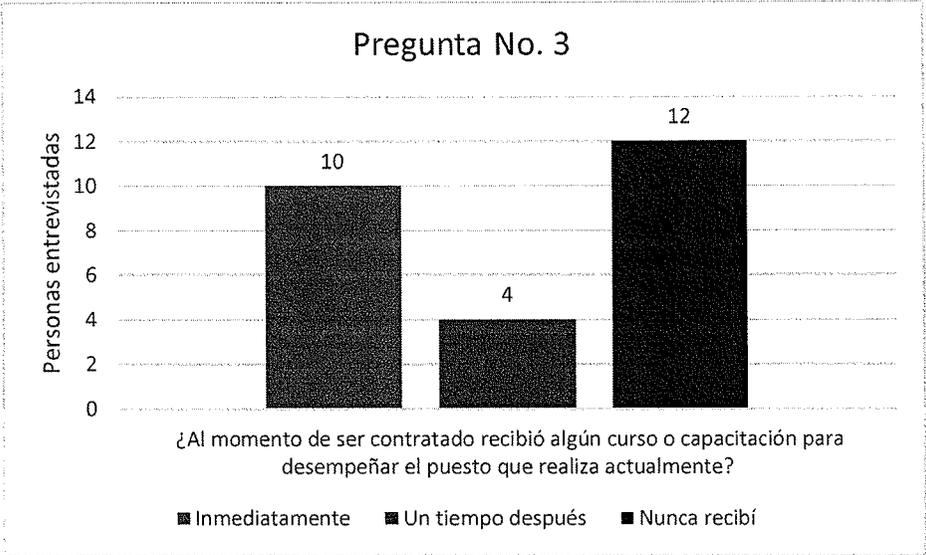
a. Sí cada año	b. Casi todos los años	c. Nunca he tenido vacaciones
----------------	------------------------	-------------------------------

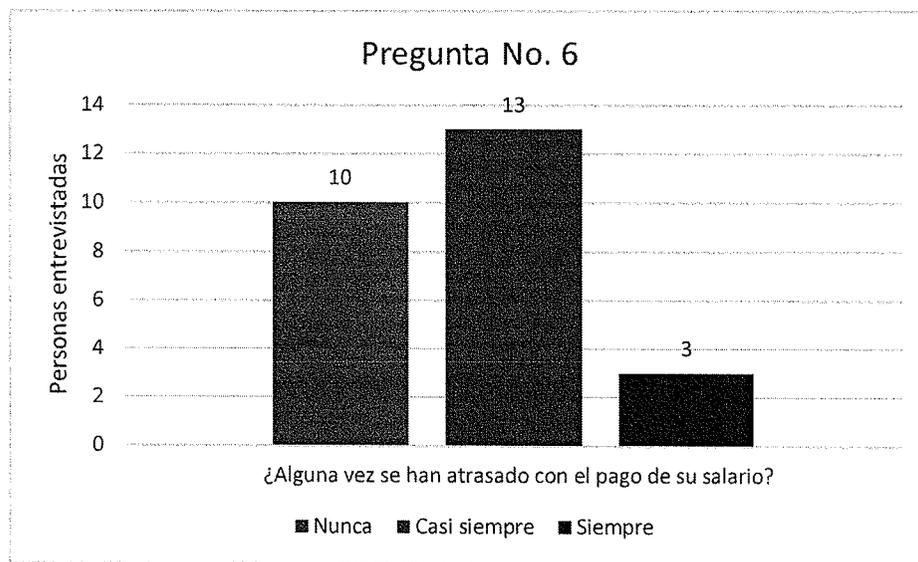
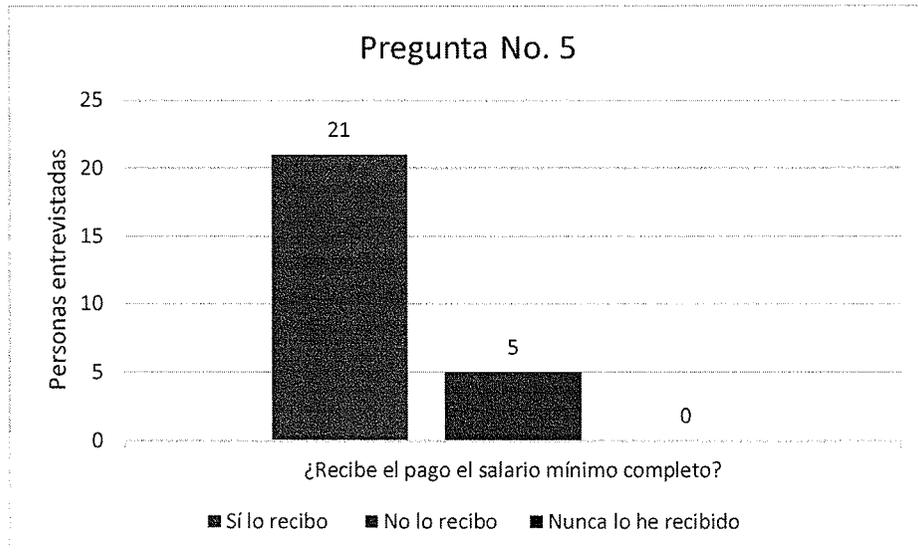
10. ¿Emite facturas cada mes por el salario que recibe?

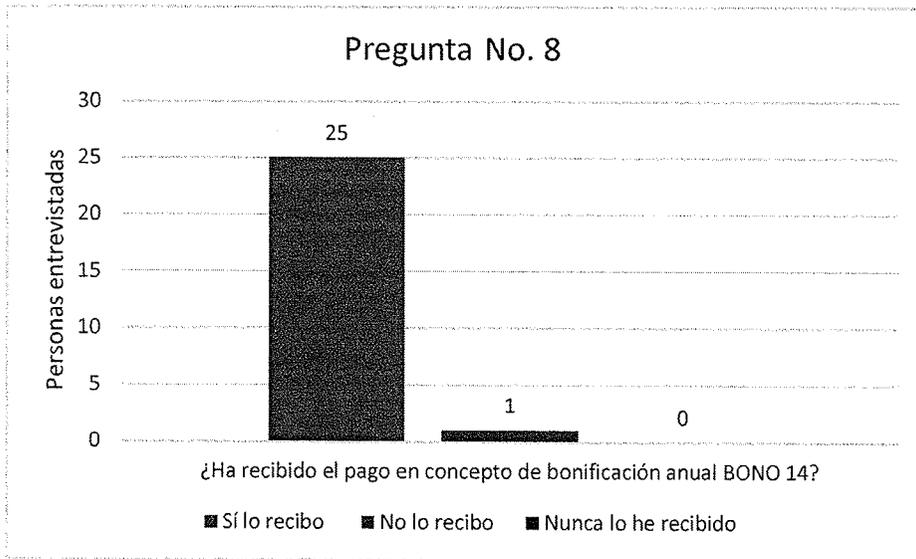
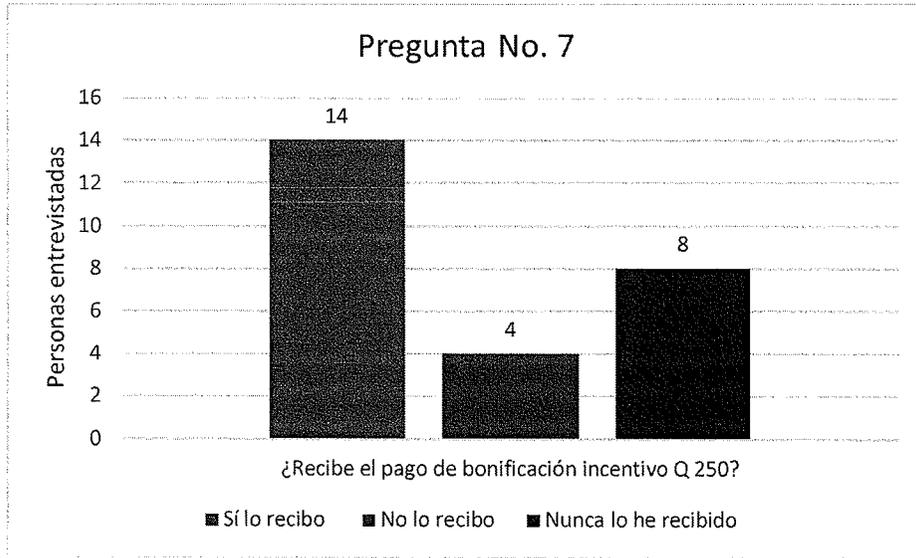
a. Sí cada mes	b. Un tiempo di factura	c. Nunca he dado factura
----------------	-------------------------	--------------------------

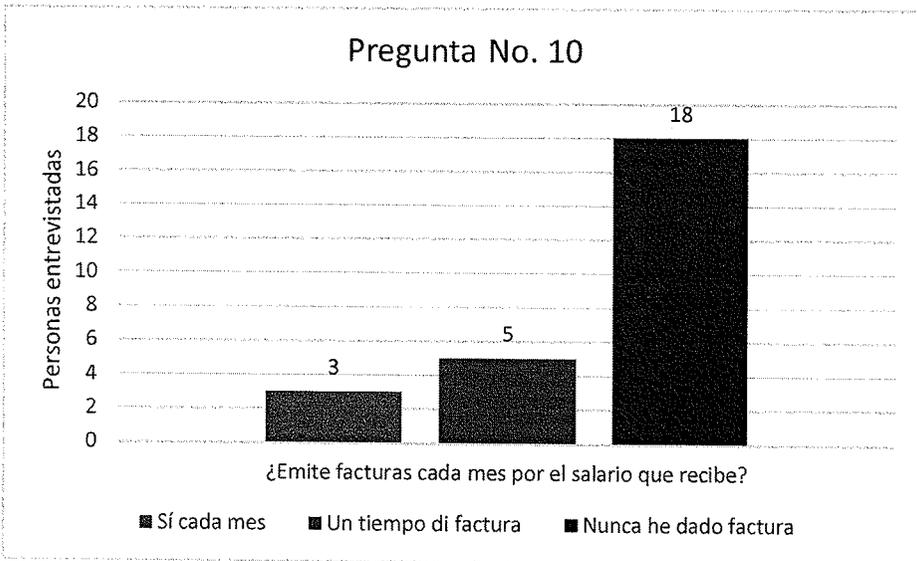
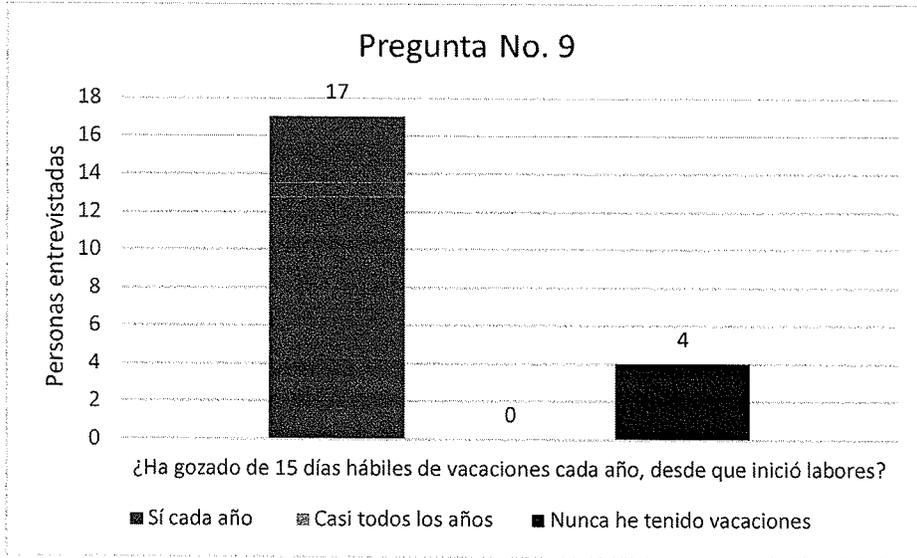
ANEXO III













ANEXO IV



Ordinario Laboral 01173-2014-00443
Oficial y Notificador 1º.

**SEÑORA JUEZ OCTAVO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA
ECONÓMICA DE GUATEMALA.**

Ronald Augusto Sandoval Donis, de cuarenta años de edad, casado, guatemalteco, Abogado y Notario, vecino del municipio de Guatemala, comparezco en mi calidad de Gerente Legal Dos y Representante Legal de la entidad Wackenhut de Guatemala, Sociedad Anónima, calidad que acredito con el acta de mi nombramiento de fecha diecisiete de febrero de dos mil doce, faccionada por el Notario Yefry Danilo Avila Godoy, inscrito en el Registro Mercantil, bajo el número trescientos setenta y tres mil doscientos diez (373,210), folio quinientos setenta y cuatro (574), del libro trescientos (300) de auxiliares de comercio, la cual adjunto en fotocopia legalizada, señalo como lugar para recibir notificaciones la Avenida Pasaje Cuarenta y dos guión cincuenta y uno de la zona doce de la ciudad de Guatemala, atentamente comparezco a plantear EXCEPCIÓN DE INCOMPETENCIA POR RAZÓN DE LA MATERIA en contra de la demanda ordinaria laboral incoada en contra de mi representada WACKENHUT DE GUATEMALA, SOCIEDAD ANÓNIMA, la cual fundamento en los siguientes:

HECHOS:

DE LA PROCEDENCIA DE LA EXCEPCIÓN DE INCOMPETENCIA POR RAZÓN DE LA MATERIA:

De conformidad con nuestra legislación, el límite de la JURISDICCIÓN es la COMPETENCIA, o sea que todos los juzgadores tienen JURISDICCIÓN, pero no todos tienen COMPETENCIA o cuando nos referimos a incompetencia por razón de la MATERIA, es cuando el juzgador no tiene COMPETENCIA POR RAZÓN DE LA MATERIA, que se discute a juzgar y ejecutar lo juzgado o sea que las acciones o la reclamación que se efectúa es competencia de otro órgano jurisdiccional y continuar tramitando el expediente que nos ocupa en el mismo sentido no traería un análisis y posterior emisión de una opinión jurídica en una forma saludable. Establece el artículo 209 del Código de Trabajo: "El que sea demandado o requerido para la práctica de una diligencia judicial ante un juez que estime incompetente por razón del territorio o de la materia, podrá ocurrir ante éste pidiéndole que se inhiba de conocer en el asunto y remita lo actuado al juez que corresponde. También podrá ocurrir ante el juez que considere competente pidiéndole que dirija exhorto al otro para que se inhiba de conocer en el asunto y le remita los autos. En ambos casos debe plantear la cuestión dentro de tres días de notificado".

En el presente caso no es posible aplicar a mi representada las normas laborales, ya que el actor y mi representada les usó una contratación de índole mercantil, ya que el actor fue contratado para prestar sus servicios en materia de seguridad y vigilancia, al celebrar dicho contrato en el cual se reconoce como prestador de servicios a mi representada, dado a la experiencia y conocimiento que en materia de seguridad y vigilancia posee, así mismo en dicho contrato se pactó que por los servicios que el actor prestaría a mi representada, éste devengaría el pago de honorarios profesionales, por lo que en tal sentido mi representada no tiene la calidad de patrono establecida en el artículo 2 del Código de Trabajo, ni el actor la calidad de trabajador, tal y como lo establece el artículo 3 del Código de Trabajo, por lo que la presente demanda NO TIENE ASIDERO LEGAL NI REAL, debiendo el actor efectuar cualquier reclamación que pudiera tener por la VIA CIVIL pero no por la VIA LABORAL ya que el actor NUNCA FIRMO UN CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO CON MI REPRESENTADA NI MUCHO MENOS SE PERFECCIONÓ LA MISMA POR EL SOLO HECHO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS YA QUE ESTOS NO FUERON EN EL ÁMBITO LABORAL SI NO QUE EN EL ÁMBITO MERCANTIL. Por las razones anteriormente expuestas ofrezco probar lo antes expuesto con los siguientes medios de:



PRUEBAS:

A) CONFESIÓN JUDICIAL:

1.- Que en audiencia específica deberá prestar la parte actora, en forma personal y no por medio de apoderado, de conformidad con el plazo de posiciones que oportunamente presentará y bajo los apercibimientos de ley.

B) RECONOCIMIENTO DE DOCUMENTOS EN CONTENIDO Y FIRMA:

1.- Del contrato civil celebrado entre el actor y mi representada, en donde el señor juez podrá establecer que los términos bajo los cuales fue contratado el actor fue de índole mercantil y no laboral como falsamente el lo expone.

C) INFORME QUE DEBERÁ SOLICITARSE A LA SIGUIENTE INSTITUCIÓN:

1.- Al Instituto guatemalteco de Seguridad Social, a efecto de establecer, si la parte actora durante el tiempo que aduce laboró para mi representada, ha sido reportado como trabajadora de la misma o no.

D) PRESUNCIONES LEGALES Y HUMANAS:

Que de los hechos probados y de las pruebas aportadas se desprendan.
Por lo anteriormente expuesto a la señora Juez de la manera más atenta formulo las siguientes:

PETICIONES:

- 1.- Que se admita para su trámite el presente memorial y documento adjunto;
- 2.- Que se reconozca la personería con que actúo, de conformidad con el documento que acompaño;
- 3.- Que se tome nota del lugar señalado para recibir notificaciones;
- 4.- Que se tengan por interpuestas de mi parte la excepción DE INCOMPETENCIA POR RAZON DE LA MATERIA en contra de la demanda incoada en contra de mi representada.
- 5.- Que se tengan por ofrecidos los medios de prueba individualizados en el apartado respectivo;
- 6.- Que se confiere audiencia a la otra parte por el plazo legal;
- 7.- Que se suspenda el trámite del presente proceso, mientras se dilucida la incompetencia por razón de la materia planteada.
- 8.- Que se abra a prueba el presente incidente por el plazo común a las partes de ocho días.
- 9.- Que al resolver en definitiva se declare con lugar la excepción DE INCOMPETENCIA POR RAZON DE LA MATERIA planteada en contra de la presente demanda, ya que como ha quedado demostrado mi representada no esta obligada a cancelar a la parte actora las prestaciones laborales que reclaman, debiendo indicarle al actor que promueva su acción ante el Juez que corresponda.

Acompaño original, duplicado y tres copias del presente memorial y documento adjunto.
Guatemala, 29 enero de 2014.-

97040-1401
CENTRO DE CASOS DE MUJERES DE LA
ADMINISTRACION DE JUSTICIA LABORAL
RECIBIDO
01 ENE 2014
D. N. A.
Auditor
SOLÍS



ANEXO V

2-2011 Of. 3º

18224

REFERENCIA No

MARVIN GEOVANY GALICIA NAJERA

10 FEB 2011

8-50-31

Ordinario Laboral,
2-2011 Of. 3º.
MARVIN GEOVANY GALICIA NAJERA en contra de
WACKENHUT DE GUATEMALA, SOCIEDAD ANONIMA,
WACKENHUT DE VALORES, SOCIEDAD ANÓNIMA Y
DUNBAR INTERNACIONAL.

SALA PRIMERA DE LA CORTE DE APELACIONES DE
TRABAJO Y PREVISION SOCIAL Guatemala, diecisiete
de agosto de dos mil once.

En apelación y con sus antecedentes se examina el auto de fecha dos de febrero del año dos mil once, dictado por el Juzgado Undécimo de Trabajo y Previsión Social dentro del juicio ordinario laboral promovido por Marvin Geovany Galicia Najera en contra de Wackenhut de Guatemala, Sociedad Anónima, Cash Logistics, Sociedad Anónima y Dunbar Internacional.

RESUMEN DE LA RESOLUCIÓN RECURRIDA: "I- En cuanto a la **INCOMPETENCIA POR RAZON DE LA MATERIA**, por frívola se rechaza para su trámite; II- Al encontrarse firme el presente fallo señálese día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral. III- **NOTIFIQUESE.**"

CONSIDERANDO: I. Que el Código de Trabajo establece en sus artículos 309. "El que sea demandado o requerido para la práctica de una diligencia judicial ante un juez que estime incompetente por razón del territorio o de la materia, podrá ocurrir ante éste pidiéndole que se inhiba de conocer en el asunto y remita lo actuado al juez que corresponda. También

Quinto Judicial



podrá ocurrir ante el juez que considera..." y 372. "La sentencia de segunda instancia debe confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la sentencia de primera instancia."

CONSIDERANDO II. En esta instancia se le comió audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente a efecto de que expresara los motivos de su inconformidad y al respecto no se manifestó, no habiendo elementos que legalmente puedan hacer variar lo resuelto en primer grado, procede sostener la desestimación de la cuestión de incompetencia por razón de la materia que se analiza por ajustarse a derecho y a las constancias procesales.

CITA LEGAL: Artículos citados y 283, 284, 285, 292, 303, 304, 307, 310, 327, 328, 342, 361, 365, 372, del Código de Trabajo; 10, 13, 135 al 143 y 148 de la Ley del Organismo Judicial.

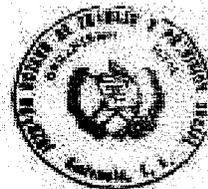
POR TANTO: Esta Sala con fundamento en lo considerado y leyes citadas al resolver declara: I. Sin lugar el recurso de apelación planteado por **KIMBERLY ELIZABETH SEMPE ALVARADO**, en la calidad con que actúa en contra de la resolución de fecha dos de febrero del año dos mil once, dictada por el Juzgado Undécimo de Trabajo y Previsión Social; II. **CONFIRMA** el auto apelado. Notifíquese y con certificación de lo resuelto devuélvase el proceso al juzgado de origen.



2011-01-05



REFERENCIA: 1



AURA NELLY GARCÍA DE LEÓN
MAGISTRADA PRESIDENTA

CARLOS RONALDO PAIZ XULÁ
MAGISTRADO VOCAL I

NIDIA VIOLETA DOMÍNGUEZ TZUNUM
MAGISTRADA VOCAL II

CLAUDIA MARINA OCAÑA SOSA
SECRETARIA



ANEXO VI

GACETA DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL 2015 479

c) Aguinaldo; d) Bonificación Anual para trabajadores del Sector Público y Privado; e) Ajuste Salarial; f) Daños y Perjuicios III). Se hace saber a las partes que tienen el plazo de tres días a partir de la notificación para que puedan plantear el recurso que considere, y si plantean apelación, podrán exponer los motivos de su inconformidad. IV) NOTIFIQUESE.

Brenda Lisseth Ramírez Róman, Juez Séptimo de Trabajo y Previsión Social

3093-2012

10/04/2015 - Juicio Ordinario Laboral - Donald Mauricio Crespo Giron Vrs. Grupo Galil, Sociedad Anónima

JUZGADO SÉPTIMO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, GUATEMALA, DIEZ DE ABRIL DEL AÑO DOS MIL QUINCE.

Se tiene a la vista para dictar SENTENCIA dentro del Juicio Ordinario Laboral promovido por Donald Mauricio Crespo Giron en contra de Grupo Galil, Sociedad Anonima. El demandante es de datos personales conocidos en autos quien compareció a juicio ordinario laboral bajo la dirección y auxilio de los abogados de la Dirección General de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Jennifer Kelineth Barrios Melgar, Mynor Vicente Ortega Rosales, Ninfa Lidia Cruz Oliva, Ingrid Ailin Davila, Elisa Maria Castañeda Garza; quienes actuaron en forma conjunta, separada e indistintamente. La entidad demandada no compareció a la presente audiencia oral laboral encontrándose debidamente notificada en tiempo y de conformidad con ley.

CLASE Y TIPO DE JUICIO:

Es ordinario Laboral y de Conocimiento.

OBJETO Y NATURALEZA DEL JUICIO:

La naturaleza del presente proceso es ordinaria y tiene por objeto determinar si al demandante **DONALD MAURICIO CRESPO GIRON** le asiste el derecho al pago de las siguientes prestaciones: **a) INDEMNIZACIÓN; b) VACACIONES; c) AGUINALDO; d) BONIFICACIÓN ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO; e) SALARIOS PENDIENTES; f) BONIFICACIÓN INCENTIVO PENDIENTE; g) DAÑOS Y PERJUICIOS.** De

las actuaciones procesales, se obtienen los siguientes resúmenes.

DE LOS HECHOS EXPUESTOS EN LA DEMANDA:

Manifiesta el demandante que inicio la relación laboral con la entidad demandada el día diecinueve de marzo del año dos mil nueve y que la misma finalizo el día uno de marzo del año dos mil doce, se desempeño en el puesto de AGENTE DE SEGURIDAD, que laboró en turnos rotativos veinticuatro horas de trabajo por veinticuatro horas de descanso, de lunes a domingo; que devengó un salario promedio mensual durante los últimos seis meses que fue de MIL OCHOCIENTOS OCHO QUETZALES CON VEINTISIETE CENTAVOS (Q.1,808.27).

DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA Y CONCILIACIÓN:

La demanda no fue contestada y la fase de la conciliación no se verifica, en virtud de la incomparecencia de la entidad demandada, no obstante, de haber sido legalmente notificada de la audiencia, en consecuencia no se diligencia ningún medio de prueba por la entidad demandada.

DE LAS PRUEBAS APORTADAS: POR EL DEMANDANTE:

A) Confesión Judicial; Medio de prueba que no se diligencia, en virtud de la incomparecencia de la demandada, no obstante se verifica en autos que consta la plica respectiva que contiene TRECE POSICIONES la cual obra a folio número ciento uno de este proceso, debidamente calificadas por la infrascrita Juez a las cuales se les otorga pleno valor probatorio. **B) DOCUMENTAL:** Copias simples de las actas de adjudicación número C uno guión dos mil ocho guión dos mil doce (C1-2008-2012), de fechas: siete de marzo del año dos mil doce, veinticuatro de abril de año dos mil doce, catorce de mayo del año dos mil doce, treinta y uno de mayo del año dos mil doce; tramitadas antes la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

POR LA ENTIDAD DEMANDADA:

A) Documental; a) Contrato de trabajo suscrito por las partes, el que deberá estar debidamente sellado por la dependencia respectiva del Ministerio de trabajo y Previsión Social; **b)** Recibos firmados por el demandante que demuestren que la entidad demandada le pagó las prestaciones que reclama; **c)** Libro de



salarios debidamente autorizado, específicamente el correspondiente al tiempo que duró la relación laboral, del período comprendido del nueve de marzo del año dos mil nueve al uno de marzo del año dos mil doce; d) copias de planillas enviadas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que cubren el tiempo servido y que servirán para demostrar los descuentos que se le efectuaron y consecuentemente el salario comprendido del nueve de marzo del año dos mil nueve al uno de marzo del año dos mil doce.

d) PRESUNCIONES: Las legales y humanas que de lo actuado en el proceso se deriven.

DE LOS HECHOS SUJETOS A PRUEBA:

a) Si existió relación de trabajo entre el demandante y la entidad demandada; b) Si le corresponde el pago de prestaciones laborales a el demandante; c) Si existió causa justa del despido.

CONSIDERANDO LEGAL

Que el artículo 2 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala dicen: "Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona." De conformidad con lo regulado en el artículo 1 del Convenio 95 sobre la Protección del Salario de la Organización Internacional del Trabajo ratificado por Guatemala establece que salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de calculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este ultimo haya efectuado o deba efectuar por servicios que haya prestado. "Las sentencias se dictaran en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente..." Que el Código de Trabajo establece que: El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente; Los artículos 12, 15, 78, 151, 335 incisos c y d) del Código de Trabajo indican: "Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo

u otro pacto o convenio cualquiera". "En Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del Derecho de Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de Derecho común." "Conforme lo dispuesto por la norma antes citada el objeto del proceso ordinario laboral es que el patrono pruebe la CAUSA JUSTA en que se fundó el despido, si no lo hace debe pagarle al trabajador las indemnizaciones que según el código le puedan corresponder". En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del tribunal. "Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle". Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiese sido legalmente citado para prestar Confesión Judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el Juez, sin más tramite dictara sentencia dentro de las cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva.

CONSIDERANDO DE ANÁLISIS

En el presente caso, la juzgadora al realizar el análisis del caso concreto que se plantea, en conciencia y basándose en las garantías y principios que rigen al Derecho Laboral, así como la ley correspondiente, se establece: a) Se hace constar que no comparece el Representante Legal de la entidad demandada a la audiencia oral señalada para el día ocho de abril del año dos mil quince a las once horas con treinta minutos, estando debidamente notificada de conformidad con la ley, por lo tanto, se deben hacer efectivos el apercibimiento, prevenciones y conminatorias indicadas en la resolución que admitió para su trámite la demanda, en consecuencia, de oficio, se hace efectivo el apercibimiento contenido en el decreto de fecha tres de julio del dos mil doce, dictada por el Juzgado Segundo de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas, por ende, se le declara REBELDE en juicio oral a la entidad demandada, por lo que se impone una multa de **QUINIENTOS QUETZALES (Q. 500.00)** en virtud de no haber exhibido y presentado los documentos indicados en el apartado de pruebas de



la demanda, por ende debe resolverse de conformidad con la ley, debiendo emitir las demás declaraciones que en derecho corresponden, si el patrono despidió injustificadamente en forma verbal al trabajador deberá pagar a éste una indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuos y si estos no llegan al año, deberá cancelarlos en forma proporcional al plazo trabajado. Para el cómputo de servicios continuos se debe tomar en cuenta la fecha en que se había iniciado la relación laboral cualquiera que esta sea. En virtud de la inasistencia por la parte demandada a la audiencia señalada para el efecto, se toman por ciertos los hechos aducidos por el demandante y confeso sobre el pliego de posiciones que obra en autos, otorgando pleno valor probatorio a las TRECE POSICIONES, condenándole a la entidad demandada al pago de las prestaciones reclamadas.----

FUNDAMENTO LEGAL:

Artículos: 2,101,102,103,201,202 de la Constitución Política de la Republica; 1, Convenio 95 Sobre la Protección al Salario; 30, 77, 78, 79, 80, 90,130, al 136, 321 al 329, 332, 334 al 354, 358, 364, 365, 369 del Código de Trabajo; Decreto: 76-78 del Congreso de la República; Decreto 78-89 del Congreso de la República; Decreto 42-92 del Congreso de la República; 114 del Código Procesal Civil y Mercantil; 2, 3, 9, 12, 45, 47, 49, 58, 59, 62, 84, 95, 108, 113, 141,142,143,147 de la Ley del Organismo Judicial.

POR TANTO:

La juzgadora con base a lo considerado y artículos citados al resolver **DECLARA: I) REBELDE** en juicio a la entidad demandada y **CONFESA** sobre el pliego de posiciones presentado por el demandante; **II) CON LUGAR** la presente demanda ordinaria laboral promovida por Donal Mauricio Crespo Giron contra la entidad Grupo Galil, Sociedad Anónima; **III) En consecuencia se condena a la entidad demandada al pago a favor del demandante y dentro del tercer día de estar firme el presente fallo sobre las prestaciones laborales en los periodos siguientes: a) INDEMNIZACIÓN:** Del período comprendido del nueve de marzo del año dos mil nueve al uno de marzo del año dos mil doce; **b) VACACIONES:** Del período comprendido del nueve de marzo del año dos mil nueve al uno de marzo del año dos mil doce; **c) AGUINALDO:** Del período comprendido del uno de diciembre del año dos mil diez al treinta de noviembre del año dos mil once y del uno de diciembre del año dos mil once al uno de marzo del año dos mil doce; **d) BONIFICACIÓN ANUAL PARA LOS**

TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO: Del período comprendido uno de julio del año dos mil diez al treinta de junio del año dos mil once y del uno de julio del año dos mil once al uno de marzo del año dos mil doce; **e) SALARIOS PENDIENTES:** Del período comprendido del veintinueve de febrero del año dos mil doce al uno de marzo del año dos mil doce; **f) BONIFICACIÓN INCENTIVO PENDIENTE:** Del período comprendido del veintinueve de febrero del año dos mil doce al uno de marzo del año dos mil doce; **g) DAÑOS Y PERJUICIOS:** El demandante reclama a título de daños y perjuicios los salarios que ha dejado de percibir desde el día del despido hasta el día de pago de la respectiva indemnización hasta un máximo de doce meses de salario **IV.** Se previene a la entidad demandada que deberá efectuar el pago de las prestaciones laborales, a que se le condena en esta sentencia dentro del plazo que se indica en la misma; **V.-** Se impone a la entidad demandada la multa de Quinientos Quetzales Exactos (**Q. 500.00**), en virtud de no haber exhibido los documentos indicados en el memorial de demanda y en la resolución que admite para su trámite la demanda; **VI.-** Se la hace saber a las partes el derecho que podrán hacer uso de los recursos legales que los asisten en cuanto a la sentencia que antecede, en caso de presentar recurso de apelación, podrán indicar los agravios en el mismo memorial de interposición.; **VII) NOTIFÍQUESE.**

Licda. Brenda Lisseth Ramírez Roman, Juez Séptimo De Primera Instancia De Trabajo Y Previsión Social.

5913-2013

08/04/2015 - Juicio Ordinario laboral - María Ester Zepeda Grijalva Vrs. Julio Arturo de León Obregón, Julio Sagastume y Elia Eugenia de de León Obregón.

JUZGADO SEPTIMO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. GUATEMALA OCHO DE ABRIL AÑO DOS MIL QUINCE.

Se tiene a la vista para dictar **SENTENCIA** dentro del **JUICIO ORDINARIO LABORAL** promovido por María Ester Zepeda Grijalva en contra de los demandantes: Julio Arturo De Leon Obregon; Julio Sagastume y Elia Eugenia de De Leon Obregon. El demandante interpuso su demanda en forma verbal en el Juzgado primero de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas. Las partes demandadas no se presentaron a la audiencia señalada para el día seis abril del año dos mil quince a las once horas con treinta minutos,



BIBLIOGRAFÍA

- ALVARADO, Hugo. **Guardia de seguridad padece alteración mental**. Obtenido de https://www.prensalibre.com/guatemala/justicia/nacionales-guardia-padece-alteración-mental-asesinatoactivista_0_1234076603-html/ (Consultado el 20 de octubre de 2019).
- BEJARANO, Manuel. **Obligaciones civiles**. D.F. México: Ed. Litoprocess. S.A., 2018.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Helisasta, 1993.
- CASTAÑÓN, Mariela. **Piden controles para 172 prestadores de seguridad privada**. Obtenido de <https://lahora.gt/piden-controles-172-prestadores-seguridad-privada/> (Consultado el 23 de octubre de 2019).
- DE BUEN, Nestor. **Derecho del trabajo**. [https://es.scribd.com/doc/103737145/ Derecho-Del-Trabajo-Tomo-Segundo-Nestor-Del-Buen-I](https://es.scribd.com/doc/103737145/Derecho-Del-Trabajo-Tomo-Segundo-Nestor-Del-Buen-I) (Consultado el 15 de diciembre de 2018).
- GÁNDARA, Natiana. **Beneficios que algunos ignoran de las vacaciones**. Obtenido de <https://www.prensalibre.com/economía/vacaciones-i-o-si-sin-excusa/> (Consultado el 22 de noviembre de 2016).
- KROTOCHIN, Ernesto. **Manual de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1979.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA GUATEMALA. **Canasta básica alimentaria y canasta ampliada diciembre 2019**. Guatemala: Instituto Nacional de Estadística, 2020.
- MACHICADO, Jorge. **Historia del derecho de trabajo**. Sucre, Bolivia: Universidad San Francisco Xavier, 2010.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. **Informe anual general sobre la labor de los Servicios de Inspección General de Trabajo año 2018**. Obtenido de https://portal.mintrabajo.gob.gt/images/Descargas/IGT/INFORME_ANUAL_IGT_2018.pdf (Consultado el 20 de noviembre de 2019).



OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. 1ª. Edición electrónica. Guatemala: Datascan, S.A. (s.f).

POCASANGRE, Henry. **Estado no paga su deuda; IGSS prevé demanda**. Obtenido de <https://www.prensalibre.com/guatemala/comunitario/estado-no-paga-su-deuda-igss-preve-demanda/> (Consultado el 22 de noviembre de 2016).

Legislación:

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

Ley Reguladora del Aguinaldo. Decreto número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala. 1978.

Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público. Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala. 1992.

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

Código Penal. Decreto número 17-73 del Congreso de la República de Guatemala. 1973.

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

Acuerdo gubernativo número 320-2019. Del presidente de la República de Guatemala, Jimmy Morales Cabrera. 2019.