

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

**VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD LABORAL DENTRO DEL
RÉGIMEN DE TRABAJO APLICABLE A LAS ENTIDADES QUE PRESTAN
SERVICIOS DE SEGURIDAD PRIVADA**

ELDADELITA MARISEL OSORIO BAÑOS

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2024

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

**VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD LABORAL DENTRO DEL
RÉGIMEN DE TRABAJO APLICABLE A LAS ENTIDADES QUE PRESTAN
SERVICIOS DE SEGURIDAD PRIVADA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ELDADELITA MARISEL OSORIO BAÑOS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, septiembre de 2024

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

DECANO:	M. Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Vacante
VOCAL II:	Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Lic. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO:	Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Carlos Enrique López Chávez
Vocal:	Lic. Rolando Nech Patzán
Secretario:	Lic. Guillermo David Villatoro Illescas

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Carlos Enrique López Chávez
Vocal:	Lic. Roberto Antonio Figueroa Cabrera
Secretaria:	Licda. Claudia Paola Adelina Castellanos Samayoa

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 17 de abril de 2023

Atentamente pase al (a) Profesional, **PEDRO ESTUARDO PAZ PÉREZ** para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **ELDADELITA MARISEL OSORIO BAÑOS** con carné 201220873 intitulado: **VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD LABORAL DENTRO DEL RÉGIMEN DE TRABAJO APLICABLE A LAS ENTIDADES QUE PRESTAN SERVICIOS DE SEGURIDAD PRIVADA.**

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.

CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



SAQO

Fecha de recepción 20 / 04 / 2023

(f)

Lic. Pedro Estuardo Paz Pérez
Abogado y Notario

Asesor(a)
(Firma y sello)

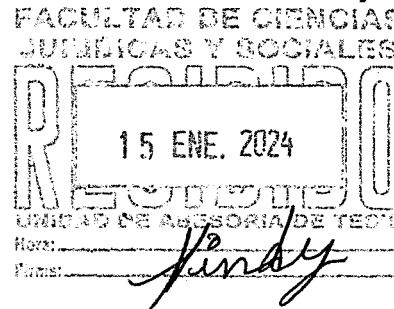


LIC. PEDRO ESTUARDO PAZ PÉREZ
ABOGADO Y NOTARIO
AVENIDA LAS AMÉRICAS, 20-47, ZONA 14, GUATEMALA, GUATEMALA
TELÉFONO: 22935741



Guatemala 05 de junio 2023

Doctor
Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Distinguido Dr. Herrera:

En cumplimiento a la resolución emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis de fecha diecisiete de abril de dos mil veintitrés, por medio de la cual se me nombró asesor de tesis de la estudiante **ELDADELITA MARISEL OSORIO BAÑOS**, quien desarrolló el tema titulado **“VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD LABORAL DENTRO DEL RÉGIMEN DE TRABAJO APLICABLE A LAS ENTIDADES QUE PRESTAN SERVICIOS DE SEGURIDAD PRIVADA”**. En virtud de lo antes indicado me es grato hacer de su conocimiento:

- a) El trabajo de tesis abarca un amplio contenido técnico y científico relacionado con el principio de tutelaridad laboral dentro del régimen de trabajo aplicable a las entidades que prestan servicios de seguridad privada, y como es vulnerado en Guatemala.
- b) La metodología y técnicas de la investigación: Para el efecto se tiene como base el método analítico: con el objeto de analizar la legislación; el método sintético: para la unificación de la información del trabajo final; el método deductivo: Con el que se obtuvieron los datos que comprobaron la hipótesis; y el inductivo: para conformar el marco teórico que sustenta el informe de tesis. La técnica de investigación fue la bibliográfica, al consultarse diferentes autores nacionales y la legislación.
- c) Para desarrollar la tesis fueron utilizadas las técnicas de fichas bibliográficas y la documental, con las cuales se logró obtener la información doctrinaria y legal actualizada.
- d) La redacción utilizada es la adecuada y el tema es abordado de una forma sistemática, de fácil comprensión y didáctica, abarcando antecedentes, definiciones y doctrina.

LIC. PEDRO ESTUARDO PAZ PÉREZ
ABOGADO Y NOTARIO
AVENIDA LAS AMÉRICAS, 20-47, ZONA 14, GUATEMALA, GUATEMALA
TELÉFONO: 22935741



- e) La tesis contribuye científicamente a la sociedad guatemalteca y señala la importancia del principio de tutelaridad laboral dentro del régimen de trabajo aplicable a las entidades que prestan servicios de seguridad privada, siendo un aporte de gran utilidad que influye dentro del derecho del trabajo en Guatemala.
- g) La hipótesis formulada fue comprobada y los objetivos alcanzados. La conclusión discursiva se comparte con la investigadora y se encuentra debidamente estructurada. Además, la bibliografía y presentación final son correctas.
- h) En lo referente a la bibliografía, se observó que se consultaron los libros y documentos adecuados para el desarrollo de la tesis, por lo que puede continuar con el trámite correspondiente.

Como asesor declaro que no soy pariente de la estudiante dentro de los grados de ley y emito **DICTAMEN FAVORABLE** pues considero que, de conformidad con lo establecido en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen Público, cumple con todos los requisitos establecidos, para sustentar el examen público de tesis, por lo que, con el debido respeto a su alta investidura, me suscribo de usted.

Atentamente.

Lic. Pedro Estuardo Paz Pérez
Abogado y Notario
Colegiado 22109

Lic. Pedro Estuardo Paz Pérez
Abogado y Notario



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

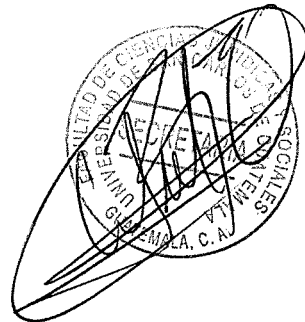
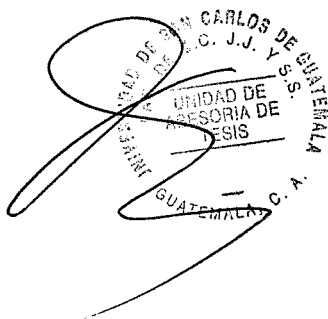
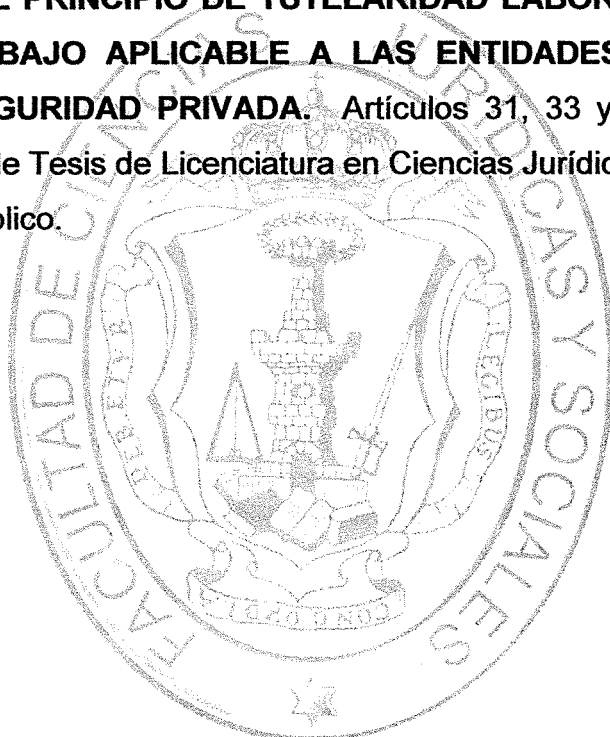


D.ORD. 403-2024

Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, veinticuatro de abril de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **ELDADELITA MARISEL OSORIO BAÑOS**, titulado **VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD LABORAL DENTRO DEL RÉGIMEN DE TRABAJO APLICABLE A LAS ENTIDADES QUE PRESTAN SERVICIOS DE SEGURIDAD PRIVADA**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

HMAC/JIMR





DEDICATORIA

A DIOS:

Por la vida y la salud, para poder iniciar y culminar esta etapa en mi vida, y por mi familia.

A MIS PADRES:

Por guiarme en mi camino y por su esfuerzo de poder darme la educación, y velar por que no me falte nada.

A MIS HERMANOS:

Por acompañarme en cada paso, y compartir cada momento importante

A MI ESPOSO:

Por motivarme, e impulsarme a lograr cada objetivo, por acompañarme en todo momento.

A MIS HIJOS:

Por ser mi inspiración a ser un buen ejemplo como profesional.

A:

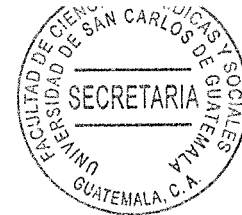
La gloriosa tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



PRESENTACIÓN

Se realizó una investigación científica de carácter cualitativa, desde el punto de vista del derecho laboral, puesto que es la rama que regula todo lo referente a la tutelaridad de los derechos de los trabajadores, los regímenes especiales de trabajo, y las condiciones de todos los trabajadores. Se hace un análisis, referente a la regulación que debe de realizarse en el código de trabajo, dentro de los regímenes especiales de trabajo, a las personas que prestan puestos de vigilancia, contratados por empresas de seguridad privada. El ámbito temporal abarcó los años 2016 al 2018 en el territorio geográfico de la ciudad capitalina.

El objeto de la tesis estableció de forma excepcional determinar los derechos que se ven violentados a las personas que prestan servicios de vigilancia, puesto que la finalidad es que exista un cuerpo normativo específico que regule a los trabajadores que prestan sus servicios en empresas de seguridad privada, y se les ven violentados sus derechos como trabajadores. Los sujetos en estudio fueron los trabajadores que prestan servicios de vigilancia, los trabajos sujetos a regímenes especiales, los principios del derecho de trabajo. El aporte académico de la tesis dio a conocer que es esencial abarcar el cuerpo normativo del derecho de trabajo y se regule todo lo relativo a las personas que prestan servicios de vigilancia en las empresas de seguridad privada, ya que no existe una regulación laboral propia que garantice el ejercicio y estabilidad de las personas que prestan servicios de seguridad privada.



HIPÓTESIS

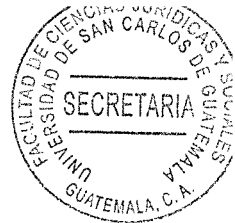
Los trabajadores que laboran en empresas de seguridad privada tienen hoy en día, ciertas características en las que se pueden enmarcar dentro de un trabajo especial, como los son los que están sujetos a regímenes especiales. Los Trabajadores que ocupan puestos de vigilancia, son contratados en base a un Contrato Individual de Trabajo siendo este el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis formulada al tema de tesis consiste en que los trabajadores que laboran en empresas de seguridad privada, tienen hoy en día, ciertas características en las que se pueden enmarcar dentro de un trabajo especial, como los son los que están sujetos a regímenes especiales. Los trabajadores que ocupan puestos de vigilancia, son contratados en base a un contrato individual de trabajo siendo este el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.

Para la comprobación de la hipótesis se utilizaron los métodos: documental y los métodos investigativos fueron los siguientes: analítico, sintético, inductivo y deductivo, que permitieron la comprobación de la hipótesis, toda vez que se logró determinar con ayuda de la información doctrinaria y legislativa, que no existe normativa que regule todo lo referente a los trabajadores que prestan servicios de vigilancia, por lo que el derecho debe de ser tutelar para todos los trabajadores, y no dejarlos desprotegidos ante los vejámenes que realizan los patronos.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. El trabajo y los principios del derecho de trabajo.....	1
1.1. Definición de trabajo	1
1.2. Etimología de la palabra trabajo	2
1.3. Importancia del derecho de trabajo.....	2
1.4. Antecedentes de los principios del derecho de trabajo	4
1.5. Principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca	5
1.5.1. Principio de tutelaridad.....	6
1.5.2. Las normas de trabajo constituyen un mínimo de garantías sociales protectoras e irrenunciables	8
1.5.3. El derecho de trabajo es necesario e imperativo	10
1.5.4. El derecho de trabajo es realista y objetivo.....	11
1.5.5. El derecho de trabajo es una rama del derecho público	12
1.5.6. El derecho de trabajo es hondamente democrático	13

CAPÍTULO II

2. Antecedentes de la seguridad privada.....	15
2.1. Concepto de seguridad privada.....	18
2.2. Empresas de seguridad privada	23
2.3. Funciones de las empresas de seguridad privada.....	24
2.4. Actividades relacionadas con la seguridad privada	24
2.5. Marco jurídico de la seguridad privada en Guatemala.....	26
2.6. Análisis descriptivo de la ley de policías particulares	27

CAPÍTULO III

3. Trabajos sujetos a regímenes especiales	37
3.1. Trabajo agrícola y ganadero	39
3.1.1. Características del trabajo agrícola y ganadero	40
3.2. Trabajo de mujeres y menores de edad.....	41
3.2.1. Características del trabajo de mujeres y menores de edad	41
3.3. Definición de trabajo de menores de edad.....	43
3.3.1. Características del trabajo de los menores de edad	43
3.4. Trabajo a domicilio	44
3.4.1. Características del trabajo a domicilio	45
3.5. Trabajo doméstico	46
3.5.1. Características del trabajo doméstico	47
3.6. Trabajo de transporte.....	48
3.6.1. Características del trabajo de transporte	48
3.7. Trabajo en el mar y en las vías navegables.....	48
3.7.1. Características del trabajo en el mar y en las vías navegables	49
3.8. Trabajo de aprendizaje	49

CAPÍTULO IV

4. Protección constitucional de los trabajadores que prestan servicios de vigilancia..	51
4.1. Los trabajadores de seguridad privada.....	57
4.2. Implementación como régimen especial a los trabajadores de seguridad privada	58
4.3. Situación actual de los trabajadores que ocupan puestos de vigilancia.....	62



Pág.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA 65

BIBLIOGRAFÍA..... 67

INTRODUCCIÓN

Las empresas de seguridad privada, más allá de consideraciones técnicas específicas o de necesidades para el desarrollo económico y social, son instituciones que carecen de una regulación propia, es así que nos vemos en la necesidad de que se regule la prestación del servicio de seguridad privada, creando también un régimen especial de trabajo siendo este los trabajadores de seguridad privada por ser en la actualidad un servicio complementario al de la seguridad pública, en la que se pretende establecer sanciones a los patronos al momento de ceder o enajenar los derechos que tengan los trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo, esta disposición se encuentra establecida en el Artículo 6 del código de trabajo, y se da el incumplimiento por no existir una reglamentación que delimite esta prohibición. Este tipo de trabajo tiene ciertas condiciones para catalogarse como un trabajo especial, ya que dichos trabajos no están sujetos a una jornada de trabajo, por ser un trabajo que se necesita de una vigilancia continua durante todo el día y la noche.

Es necesario también, que al momento de establecer un nuevo régimen especial de trabajadores de seguridad privada, implementar limitaciones en cuanto a la edad para los trabajadores, porque es común la contratación de los menores de edad, y esta modalidad de trabajo requiere conocimientos técnicos para el manejo del arma y aptitudes físicas y psicológicas, para poder desempeñarlo. Como modalidad de pago especial para la regulación de los trabajadores de seguridad privada, es la implementación de una retribución consistente en el suministro de habitación en el lugar

en donde ocupan el puesto de vigilancia. Los objetivos de la tesis dieron a conocer que es importante que exista una legislación que proteja y garantice los derechos de las personas que se dedican a actividades de trabajo tendientes a la seguridad privada, puesto que no existe una legislación que lo regule.

La hipótesis comprobó que existen muchas personas que se dedican a puestos de vigilancia y se le ven violentados sus derechos como trabajadores, puesto que no existe una legislación ordinaria y constitucional que sea específica en cuanto a cubrir las necesidades de los trabajadores de puestos de vigilancia, haciendo importante que se establezca como régimen especial de trabajo los puestos de vigilancia.

La tesis se desarrolló en cuatro capítulos. En el primer capítulo, se refiere al trabajo y los principios del derecho de trabajo, definición de trabajo, clasificación del trabajo, y la importancia del derecho de trabajo; En el segundo capítulo, indica lo relacionado con los antecedentes de la seguridad privada, concepto de seguridad privada, empresas de seguridad privada, funciones de las empresas de seguridad privada; En el tercer capítulo, señala los trabajos sujetos a regímenes especiales, definiciones de los trabajos especiales, características de los trabajos especiales; y en el cuarto capítulo, consiste en la protección constitucional de los trabajadores que prestan servicios de vigilancia, los trabajadores de seguridad privada, implementación como régimen especial a los trabajadores de seguridad privada. La técnica utilizada fue la documental y los métodos investigativos fueron los siguientes: analítico, sintético, inductivo y deductivo.

CAPÍTULO I

1. El trabajo y los principios del derecho de trabajo

El trabajo consiste en la capacidad del ser humano de generar oportunidades de los trabajadores, la cual durante la evolución histórica el trabajo ha creado condiciones que favorecieron a todos los trabajadores, por lo que se originó en la acumulación del capital y posteriormente el despliegue de la industria; así como la configuración de los mercados compatibles con la extensión y con los requerimientos de la circulación. La posibilidad del ser humano de adecuar el entorno de sus necesidades es, definitivamente; la condición de su propia supervivencia. Pero, únicamente con el capitalismo; el poder social con el cual cuenta el trabajo encuentra una dinámica y una forma de producción que hace que el rendimiento del mismo sea creciente. El crecimiento sistemático es una necesidad de la misma producción.

1.1. Definición de trabajo

El trabajo es "El esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital. Labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración".¹ El derecho de trabajo constituye un conjunto de normas jurídicas que regulan lo relativo a la relación

¹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 168.

de los trabajadores con sus empleadores y las garantías y derechos que protegen a los trabajadores y que están obligados a cumplir los patronos, en beneficio de la equidad que reclama la desventaja económica que caracteriza a los trabajadores.

1.2. Etimología de la palabra trabajo

La palabra trabajo tiene su origen en la voz latina *trabs-trabis*, cuyo significado es el de dificultad, traba, pena; porque el trabajo es la traba del hombre; es la lucha permanente contra las dificultades para satisfacer necesidades vitales. También encuentra como origen la locución latina "*Labor-Laboris*, que significa ocupación, tarea, obra, faena, que se aplica a la disciplina jurídica que regula las relaciones surgidas entre una persona natural que presta un servicio personal en beneficio de otra denominada empleador."²

1.3. Importancia del derecho de trabajo

No puede existir una persona que se incorpore a la sociedad y que pueda simultáneamente abstraerse de aplicar sus normas, debido a que la convivencia en una sociedad nos obliga a tener participación en el proceso relativo a la producción, la cual puede darse como dueños de los medios productivos o patronos o bien como trabajadores para la obtención del sustento propio, lo cual nos ubica en la posición de trabajadores, y también debido a que las normas laborales son aplicables de manera obligatoria a cualquier relación laboral que exista con ocasión de trabajo y que ocurra debido a la prestación de un servicio o bien a la ejecución de una obra de manera que

² Guerrero Figueroa, Guillermo. **Introducción al derecho del trabajo**. Pág. 101.

la misma sea dependiente; no se puede por ello escapar de aplicar el derecho del trabajo.

“El derecho del trabajo se dedica a reglamentar las formas de contratación del trabajo, las condiciones que se den en la realización del trabajo, y algunas situaciones y circunstancias devinientes de la relación de trabajo, que en todo caso son materia de atención del profesional del derecho”.³ Mediante el derecho del trabajo se ha logrado promulgar las normas que establecen las condiciones de respeto dirigidas a todos los trabajadores sin distinguir condición económica o profesión alguna, con lo cual se ha dignificado a la mayoría de la población guatemalteca que se encuentra constituida por la clase trabajadora. A través del derecho laboral se ha mejorado la situación de asalariados de los trabajadores guatemaltecos y de dicha forma los mismos han podido gozar de condiciones que se encontraban en reserva únicamente para las personas con suficientes recursos económicos.

Con el derecho de trabajo se ha logrado combatir el desempleo y las prácticas desafortunadas que han generado un alto nivel de violencia en nuestra sociedad guatemalteca y que no permite que en el país se pueda vivir con confianza y seguridad. También entre sus preocupaciones se encuentra el brindar protección y mejorar la vivienda de los trabajadores; así como crear a la vez diversas instituciones de previsión social en beneficio, ayuda y defensa de las relaciones laborales y del trabajador de nuestra sociedad guatemalteca.

³ *Ibíd.* Pág. 12.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su quinto considerando regula: “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral”. Al hacer mención de la importancia del Derecho de Trabajo, es menester mencionar que la aplicabilidad de los convenios de ratificados por Guatemala de la Organización Internacional de Trabajo, han venido han coadyuvar con la legislación interna.

1.4. Antecedentes de los principios del derecho de trabajo

El derecho de trabajo como creación del hombre ha sido formulado con un fin específico; que es, en última instancia mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician de la relación laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio, para el logro de ese fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura, congruente con su razón de ser y con los cuales deben identificarse plenamente los sujetos involucrados.

Durante la administración del doctor Juan José Arévalo Bermejo, el 11 de marzo de 1945, la Asamblea Nacional Constituyente emite una nueva Constitución. Esta Carta Fundamental entra en vigencia el 15 de marzo del mismo año y es considerada como una de las más avanzadas y democráticas que ha regido a Guatemala desde que obtuvo su independencia política, la cual siguiendo el ejemplo de la Constitución Mexicana de 1917, incluyó todo un capítulo dedicado a las llamadas Garantías Sociales, en cuya sección primera trazó los principios matrices sobre los cuales debería desarrollarse el derecho laboral guatemalteco, reconociendo expresamente la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga.

1.5. Principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca

Los principios del derecho de trabajo son los postulados sobre los cuales versa el Derecho al Trabajo, como una conquista de los trabajadores ante el Estado para que éste le brinde protección, debido a las circunstancias que rodean la relación de trabajo, especialmente de carácter material, y que a través de la ley se materialice. Estos principios del derecho del trabajo son Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.

1.5.1. Principio de tutelaridad

Este principio indica que el derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores, lo cual se ve manifestado a través de las normas que se encuentran regulando las vicisitudes en la relación laboral, y esa tutelaridad, también se ve fortalecida en las normas nacionales como en las internacionales en esta materia, partiendo de los conceptos constitucionales en donde se establece el derecho de trabajo, como un derecho social y humano.

El artículo 103 de la Constitución Política de Guatemala expresa lo siguiente: "Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica". Este principio establece y reconoce la relación laboral desde el punto de vista de la desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador.

El principio se fundamenta en el Artículo 12 del Código de Trabajo, que dice: "Son nulos *ipso jure* y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución

Política 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”. Así también, el artículo 17 del mismo cuerpo legal dice: “Para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.

El artículo 28, relativo a los contratos de trabajo expresa lo siguiente: “El contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito en tres ejemplares, uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al departamento administrativo de trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación”.

En cuanto a la prueba, el artículo 30 del código de trabajo señala que: “La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de este o la omisión de alguno de los requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”. Como podemos observar, se establece la obligación por parte del patrono de extender un contrato de trabajo escrito, pues si no lo hace debe presumirse, salvo pacto en

contrario, como cierto lo aseverado por el trabajador en determinado momento y útil para este en el pronunciamiento de la sentencia.

Este principio se suma a lo que indica el artículo 78 del mismo código que dice: "La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajador, indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de trabajo y previsión social, antes de que transcurra el término de la prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales".

1.5.2. Las normas de trabajo constituyen un mínimo de garantías sociales protectoras e irrenunciables

El cuarto considerando del código de trabajo en el inciso b, indica que: "El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial,

por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”. Cuando indica este principio que el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, lo ve patentizado en sus normas, y del sentido en cuanto a su interpretación, tal el caso sobre lo que debe hacer el juzgador y que sea favorable al trabajador, es decir, lograr la aplicación de las normas contenidas en leyes laborales.

Al describir la característica de irrenunciabilidad, se tomará en cuenta el artículo 106 de la Constitución Política de Guatemala, relativo a la función interpretadora de dichos principios, que dice: "Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas *Ipsa Jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución...”.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores, tal como lo indica el artículo 12 del código de trabajo y el 106 de la Constitución Política de Guatemala al establecer que “cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus

reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera que sea, son nulas de pleno derecho”.

1.5.3. El derecho de trabajo es necesario e imperativo

El Código de Trabajo respecto a este principio indica: “El Derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo”, o sea que es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común. El tratadista Mario de la Cueva, señala que: “Toda norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado. Una parte importante de la doctrina sostiene con justificación que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado”.

“Si esta posibilidad no existiere, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales, pero no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperativismo. La injusticia y desigualdad sociales que

produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel de vida”.⁴

El derecho del trabajo es derecho imperativo y es de los nuevos derechos del hombre y por estos caracteres y al regular las relaciones entre el capital y el trabajo tiene una triple dirección: por una parte, se dirige a cada trabajador y a cada patrono, en ocasión de las relaciones que entre ellos se formen, lo que constituye sus dos primeras direcciones y por otra parte, se dirige al Estado, obligándolo a vigilar que las relaciones de trabajo, se formen y desarrollen en armonía estricta con los principios contenidos en la Constitución de la República de Guatemala, en las leyes y en las normas que le sean supletorias.

1.5.4. El derecho de trabajo es realista y objetivo

El Código de Trabajo establece respecto a este principio lo siguiente: “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo, lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de derechos concretos y tangibles”. Realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que, para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes. Objetiva: porque

⁴ De la Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Pág. 98.

su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles. Este principio es de gran trascendencia en el derecho del trabajo, toda vez que significa que el derecho del trabajo recoge los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa de los hechos conflictivos que se presentan, esta disciplina jurídica no debe perseguir soluciones legales únicamente, si no fundamentalmente justas, el artículo 19 del código de trabajo dice lo siguiente: “Para que un contrato de trabajo 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 ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo mencionado.

El autor Américo Rodríguez dice que “Para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, si no que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que esta determina aquella protección, aunque el contrato fuere nulo o no existiera, además en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales.”⁵

1.5.5. El derecho de trabajo es una rama del derecho público

El interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, por razones de carácter político y de sistematización, más que por razones técnicas o científicas, dada la necesidad del Estado de proteger a la mayoría de la población, el derecho del trabajo es público y no privado, pues el cumplimiento de sus normas no depende de la

⁵ Rodríguez, Américo. **Los Principios del Derecho del Trabajo**. Pág. 245.

voluntad de los particulares, sino que se imponen. En cuanto a este principio no cabe duda de que el derecho al trabajo constituye una rama del derecho público. Lo anterior, indica que el mismo debe estar tutelado y garantizado por el Estado y constituye un interés general, debido a que para que una sociedad logre el progreso a través del trabajo, necesita establecer condiciones aceptables, humanitarias y dentro de un plano de igualdad entre las partes que integran la relación o la prestación de trabajo.

A parte de ello, el derecho de trabajo interesa a todos en general y preceptúa que por esa misma característica, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, situación que se encuentra regulada en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el artículo 44, cuando establece: “Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana”. Como lo establece el citado artículo, el interés social prevalece sobre el interés particular. Son nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza.

1.5.6. El derecho de trabajo es hondamente democrático

Se establece respecto a este principio en el cuarto considerando del Código de Trabajo que es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que

favorece los intereses justos de los patronos, y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.

El derecho de trabajo “es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individuales, que solo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad”.⁶ ste texto aborda el derecho laboral en Guatemala, destacando la importancia de garantizar la libertad de contratación como un elemento fundamental para el ejercicio de la libertad económica. Señala que esta libertad de contratación no se ha contemplado adecuadamente en el país, lo que limita los derechos individuales y desvía a Guatemala de los principios de libertad, igualdad y fraternidad que se teóricamente se postulan.

⁶ López Larrave, Mario. *Óp. Cit.* Pág. 76.

CAPÍTULO II

2. Antecedentes de la seguridad privada

Durante el proceso de civilización de la sociedad surgen distintos procesos organizativos en relación a la seguridad, cuando se crea el Estado como modelo de organización social, la razón fundacional más importante, para conformar esta institución, es la seguridad de los ciudadanos. Al constituir uno de los deberes primarios del Estado, la seguridad adquiere el carácter de pública e irrenunciable, por lo que el Estado está obligado a cumplirla como un fundamento de su legitimidad, habitualmente por mandato constitucional, exigiéndole diseños y desarrollo de políticas criminales integrales y específicas, para ser llevadas a cabo a través de los mecanismos de habilitación y realización de la seguridad, disponiéndose con ese fin un conjunto de organismos públicos, los que integran la red penal formal.

“El siglo XIX se caracteriza por la implantación del Estado centralista, y como consecuencia trata de controlar la seguridad, pero los procesos de industrialización y desarrollo económico generan nuevos riesgos, por otra parte, la organización social y la preparación del ciudadano, elevan el nivel de exigencia que precisan, de forma progresiva, nuevos servicios de seguridad”.⁷ Lo cierto es que estamos ante una nueva realidad, y las instituciones públicas, desde las locales hasta las internacionales, han de propiciar situaciones que permitan, unas veces superar y otras convivir, con los riesgos que se van instalando en esta sociedad. Las causas y los efectos de esta

⁷ Sánchez Manzano, Juan Jesús. **Óp. Cit.** Pág. 17.

sociedad de riesgos, corresponde gestionarlos, en su mayor parte a las fuerzas de seguridad, una realidad tan cambiante necesita de una institución policial fuerte, pero después de una racionalización de esfuerzos en las organizaciones públicas, aquello que no pueden o no son suficientes para realizar, como la prevención del delito, hoy en día lo realizan las personas jurídicas o individuales que ofrecen servicios de seguridad privada, si así se demanda por los ciudadanos.

Al realizar un pequeño estudio sobre la prestación del servicio de seguridad a instancia privada, pude darme cuenta de que desde la más remota antigüedad, el hombre ha pretendido la defensa de su integridad física y de su patrimonio, es por ello que han surgido a través de la historia de la humanidad diversas figuras que se encuadran perfectamente a lo que hoy en día se conoce como seguridad privada.

“Al guarda rural, pues la sociedad era eminentemente rural y la economía agraria estaba sometida a los riesgos del bandolerismo y otras modalidades delictivas, derivada de la escasez de bienes y pobreza existente, las funciones y obligaciones del guarda rural eran determinadas en la relación contractual con el empleador, ante el cual debía de rendir cuentas sobre su grado de cumplimiento; los guarda de caza y pesca, se pueden considerar como otros antecedentes de la actual seguridad privada; los somatenistas los cuales eran voluntarios civiles, que formaban prácticamente un tipo de milicia paralela al ejército, con funciones de seguridad frente a riesgos, tanto de carácter externo, como de orden y seguridad interna, la naturaleza y circunstancias que rodeaban su nombramiento o designación, destacan la posibilidad de considerarlos

figuras de seguridad privada, aunque parte de sus actividades pudieran quedar enmarcadas en este tipo de prestación de servicios”.⁸

Derivado a la larga historia de violencia que ha existido en Guatemala, después de más de tres décadas de guerra civil, Guatemala continúa siendo uno de los países más violentos de la región. Al revisar la historia del país, la violencia social ha estado presente y un resultado de la misma es la delincuencia común, narcotráfico, crimen organizado el cual se dedica a actividades delictivas como: secuestros, robos a bancos y vehículos, que en los últimos años se han proliferado en Guatemala. Esta violencia es de tal magnitud que han desbordado los esfuerzos policiales, superando la capacidad que tiene el Estado para proporcionar seguridad a las personas y sus bienes.

Esa es una de las explicaciones que se dan para comprender el surgimiento de lo que se le denomina seguridad privada, que expresa relación con el que hacer de personas, grupos, entidades o empresas privadas, ocupadas a procurar la protección de sí mismos o sus bienes, o la protección básica o primaria de personas, bienes o patrimonios y valores, mediante un contrato de prestación de servicios o un simple acuerdo entre vecinos. El fundamento de la seguridad privada descansa en el derecho humano de toda persona a gozar y ejercer sus libertades y derechos con seguridad y por consiguiente adoptar dentro de la legalidad, las medidas que estime necesarias a su protección, las de su familia o su patrimonio.

⁸ *Ibíd.* Pág. 23.

2.1. Concepto de seguridad privada

La misión de verificación de las naciones unidas de Guatemala público respecto a la seguridad privada estableciendo que “El sector de la seguridad privada, está compuesto por una gran cantidad de efectores individuales y organizacionales que brindan servicios de seguridad, vigilancia, protección, investigaciones y múltiples otros conexos a particulares, empresas, instituciones y otros demandantes”.⁹

Es decir, la seguridad privada puede ser definida como el conjunto de actos y medidas organizadas, de carácter preventivo, tendentes a garantizar el normal desarrollo de las actividades, en ámbitos privados, de personas o empresas, que permiten controlar a los agentes, elementos, circunstancias o situaciones que podrían alterarlas, interrumpirlas o dañarlas de manera significativa. Puede ser desarrollada por personas habilitadas legalmente o por empresas privadas legalmente constituidas de conformidad con las leyes correspondientes. La seguridad privada abarca al conjunto de los planes, programas, organización, tecnología y recursos humanos orientados a la prevención o reducción de riesgos de daños sobre, personas, bienes o actividades sociales, provenientes de agentes humanos o materiales que pueden potencialmente amenazar a personas, entidades o empresas.

Se trata de un sector económico muy joven, las empresas de más de treinta años de existencia en el sector son la excepción, y la inmensa mayoría de los actuales

⁹ Misión de Verificación de las Naciones Unidas de Guatemala. **Seguridad Privada en Guatemala**. Pág. 127.

oferentes de servicios de seguridad privada en Latinoamérica tienen menos de diez años de existencia. “En los últimos quince años, como sector de la vida económica la seguridad privada ha ganado un lugar de relevancia, en casi todo el mundo, además de sus cifras de ventas, muy importante por dimensión y tasa de crecimiento, se ha convertido en uno de los principales creadores de empleo formal”.¹⁰

Los principales segmentos que caracterizan la demanda de la seguridad privada son:

- **La pública:** este subsector de la demanda está conformado por organismos públicos cuya seguridad, el propio Estado está dejando de brindar por distintas razones.
- **La empresarial y corporativa:** dada la situación regional, para las empresas de muchos países la seguridad se ha convertido en un factor más de producción, con cierta frecuencia crítico. Además de los tradicionales guardias, la demanda corporativa de la seguridad privada también contiene múltiples segmentos y nichos no tradicionales e invisibles para personas ajenas al negocio, como por ejemplo los servicios de inteligencia competitiva.
- **El Sector de la Seguridad Privada:** se relaciona con la subcontratación de algunos servicios de seguridad privada por parte de otras empresas del sector, por cuenta de clientes finales.

¹⁰ Primer Congreso Latinoamericano de Seguridad. Bogotá, Colombia. Septiembre 2003.

A su vez los principales elementos que globalmente caracterizan a esa demanda son: su concentración, sofisticación y principalmente aumento, debido a que en el ámbito mundial, prácticamente estos sectores se encuentran en fuerte crecimiento, se habla de un aumento continuo y sostenido, para dar sólo dos ejemplos la demanda de guardias de seguridad crece en toda la región centroamericana a un ritmo de 5 a 9 % anual acumulativo, y el de monitoreo de alarmas a tasas de entre el 8 y el 20 % según el país y se espera que en los próximos años se mantengan altas tasas de crecimiento en casi todos los segmentos de la seguridad privada, esto se debe principalmente a tres factores:

1. Mayor percepción general de inseguridad.
2. Delincuencia más sofisticada, que en múltiples países incluye vínculos complejos con mafias locales y regionales, narcotráfico y terrorismo.
3. Crecimiento económico sostenido.

Aunque la seguridad privada puede ser vista como un solo negocio, en realidad contiene múltiples segmentos, mucho de los cuales tienen una dinámica propia, y requieren de una especialidad específica para su abordaje. Los cinco principales segmentos del mercado de la seguridad privada son:

- Vigilancia física.
- Seguridad electrónica.
- Transporte de fondos.

- Alarmas residenciales.
- Investigaciones privadas.

El espacio de la seguridad privada corresponde a tres sectores a cubrir siendo estos: la seguridad privada obligada, la seguridad privada voluntaria, y la seguridad privada eventual.

1. **La seguridad privada obligada:** abarca todas las actividades privadas que por su naturaleza suponen, riesgos graves para terceros o la población en general. Se trata de sistemas productivos en los que cualquier incidente de seguridad puede causar graves daños; como ejemplo plantas atómicas, industriales que manipulan sustancias químicas peligrosas; actividades productivas, comerciales o financieras que involucran grandes contingentes humanos o públicos clientes; actividades de esparcimiento regulares que concentran sectores sociales en confrontación.

En estos casos la acumulación inevitable de riesgos comprende desde accidentes naturales, a los causados por efectos en su operación, o la intervención de agresiones delictuales. Son entonces casos de operación obligada de la seguridad privada, debido a que se desarrollan en el ámbito de la propiedad e iniciativa empresarial privada, pero sobre cuyas consecuencias negativas significa necesariamente la puesta en acción de los deberes del Estado en esta materia.

2. **Seguridad privada voluntaria:** nace del derecho de las personas, comunidades o iniciativas empresariales, que, sin estar en las condiciones anteriores, tienen la voluntad de mejorar los estándares de su seguridad, buscando protegerse de los riesgos propios y naturales a sus actividades, los que son de muy distinta y variada comprensión.

Cualquier grupo de vecinos o simplemente una familia, cada empresa que no se incorpora por su actividad al grupo anterior, distintas formas de esparcimiento en clubes privados o actividades académicas. Pueden considerar que para garantizar de mejor forma el normal desarrollo de sus actividades, crear un clima de seguridad que potencie las energías invertidas en ellas y le de continuidad a su progreso, tiene derecho a invertir en seguridad privada y contratar los servicios que las características de sus riesgos potenciales, hacen aconsejable.

3. **La seguridad privada eventual:** es aquel esfuerzo preventivo necesario que acompaña una actividad privada no rutinaria y que se verifica en un lugar privado por un tiempo limitado. Tal es el caso de un concierto de música popular, el matrimonio de personalidades conocidas, la celebración de un aniversario significativo de una entidad privada, etc. Esta seguridad puede ser realizada de modo exclusivo por una empresa privada o agentes privados contratados a efecto o en asociación con la policía de manera concertada.

2.2. Empresas de seguridad privada

Desde el punto de vista de la organización de los servicios de seguridad privada, existe una clara y determinante distinción entre su prestación por personas naturales y por empresas con personería jurídica, algunas legislaciones como la española, sólo permiten servicios de seguridad privada realizados por personas jurídicas y, en general, los requisitos para la autorización en todas las legislaciones, conducen hacia esa condición, pues se hace muy difícil la operación sin estar sostenida jurídicamente de esa manera. Las empresas de seguridad son las entidades organizadas para diseñar y ejecutar planes o directivas de seguridad, o prestar servicios eventuales de seguridad en el ámbito privado de las personas individuales o jurídicas, mediante el concurso de recursos humanos profesionales.

Las empresas pueden especializarse en determinados riesgos o por el tipo de servicios de seguridad que prestaran como: vigilancia física, seguridad electrónica, seguridad turística, seguridad bancaria y financiera, custodia de mercancías en tránsito, transporte de fondos e investigaciones privadas, etc. Las empresas de seguridad privada, según el servicio que ofrecen, pueden distinguirse en:

- Consultores de seguridad: cuyo objeto es el de realizar estudios de riesgos y proponer planes y programas para su neutralización.
- Productores de sistemas de seguridad: que ofrecen tecnologías idóneas para prevenir esos riesgos, controlar procesos, accesos o cautelar bienes, información, información y personas.

- Agencias para la seguridad de personas, edificios instalaciones productivas o comerciales que se encargan a través de agentes propios, de la vigilancia y protección de esos bienes.
- Servicios de vigilantes y guardias para la protección de personas y bienes en eventos de distinta naturaleza, que se desarrollan en espacios privados o públicos.

2.3. Funciones de las empresas de seguridad privada

Este servicio que se presta por una organización privada, previa celebración de un contrato, que tiene como función principal la seguridad del ciudadano que solicite sus servicios, a través de la vigilancia humana o técnica, además de esto si tenemos en cuenta la complementariedad y subordinación, este tipo de seguridad participa de forma secundaria, en los otros tipos de tareas derivadas de las funciones de investigación.

2.4. Actividades relacionadas con la seguridad privada

Las personas jurídicas dedicadas a la prestación de seguridad privada pueden desarrollar diversas actividades como:

- Vigilancia y protección de bienes, establecimientos, espectáculos, certámenes o convenciones: esta actividad admite múltiples modalidades en su prestación en cuanto al lugar, forma de prestación y naturaleza del objeto de protección. Actualmente la vigilancia por medios técnicos está adquiriendo un peso importante

en relación con los otros procedimientos tradicionales. Esta modalidad de servicio es prevención y no puede ser considerada como tratamiento de alarmas, ya que ésta es una prestación de seguridad posterior de haberse producido el hecho.

- Protección de personas determinadas, previa autorización correspondiente: la protección personal implica el sometimiento a unas condiciones y pautas en la vida profesional y privada, además de los riesgos que conlleva dicho servicio, que hace necesario el consentimiento expreso de quien debe soportarlas.
- Instalación y mantenimiento de aparatos, dispositivos y sistemas de seguridad: se entienden como actividad de seguridad cuando sean aquellos que tengan como finalidad detectar el robo e intrusión, y cuya activación sea susceptible de producir intervención policial.
- Explotación de centrales para la recepción, verificación y transmisión de las señales de alarma y su comunicación a las fuerzas y cuerpos de seguridad: uno de los servicios que puede prestar las centrales de alarmas es el de custodia de llaves o respuesta a las alarmas.
- Planificación y asesoramiento de las actividades de seguridad contempladas en la respectiva ley que regula la misma.

Las actividades de seguridad privada únicamente pueden ser efectuadas por empresas de seguridad y por el personal de seguridad privada. Podemos concluir que las empresas de seguridad privada sólo pueden dedicarse a las actividades y prestar los

servicios citados con carácter exclusivo y excluyente, es decir nadie que no esté en el sector puede prestarlos y los que están no pueden hacer otra cosa que no sea seguridad.

2.5. Marco jurídico de la seguridad privada en Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala contiene un conjunto de disposiciones relativas a la seguridad: En la invocación con que se inicia la carta fundamental, se indica que con el fin de organizar jurídica políticamente el Estado, junto a otros valores de la mayor importancia, se afirma que es el responsable de la promoción del bien común, de la consolidación del régimen de legalidad, seguridad, justicia, igualdad, libertad y paz. El artículo 1. Sobre protección a la persona establece que El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia: su fin supremo es la realización del bien común, y los principales deberes del Estado son, según su artículo 2o., el de “garantizarles a los habitantes de la República la vida, la libertad, la seguridad, la paz el desarrollo integral de la persona. El régimen de legalidad y la organización jurídica y política dispuesto en la Constitución hace responsable al Estado de consolidar el Estado de derecho, cuya finalidad es proteger a las personas y las familias, garantizando a los habitantes su seguridad. El marco jurídico regulador de las actividades de seguridad privada se encuentra regido por dos cuerpos jurídicos específicos, el Decreto número 73-70 bajo el título de “Ley de Policías Particulares” y el Decreto número 19-79 llamado “Ley de los cuerpos de seguridad de las entidades bancarias estatales y Privadas”. Los cuerpos legales deben interpretarse

y aplicarse, adecuándose a los términos de la Ley de la Policía Nacional Civil, lo que establece la primacía de los términos de ésta sobre los contenidos en aquellas.

2.6. Análisis descriptivo de la ley de policías particulares

El 15 de octubre de 1970, el Congreso de la República aprobó el Decreto número 73-70 Ley de Policías Particulares, como respuesta a la necesidad de coordinar las actividades de esas entidades privadas con las que le están asignadas a la Policía Nacional Civil, según su propia ley orgánica, el cual se encuentra constituido por un único considerando que resalta la inexistencia de normas legales que regulen en buena forma el funcionamiento de las mismas, que garanticen a la ciudadanía en general y de las personas y sus bienes, cuya vigilancia se les encomienda.

La seguridad privada puede ser realizada por entidades privadas, llamadas también cuerpos de seguridad cuando se trata de brindarla a las entidades bancaria, en la presente ley se les denomina "policías particulares", lo que quedo expresamente derogado por el Artículo 5 inciso segundo de la Ley de Policía Nacional Civil. La presente ley define a las empresas de seguridad privada o cuerpos de seguridad privada como: apolíticos, obedientes y subordinados, con una formación disciplinaria similar a la que caracteriza a la Policía Nacional Civil, para lo cual, deben definir sus estatutos y reglamentos conteniéndola como un requisito necesario para que puedan ser autorizadas por el Ministerio de Gobernación a entrar en funciones. Algo que llama la atención, es la prohibición que se les hace a los miembros de estas agencias formar

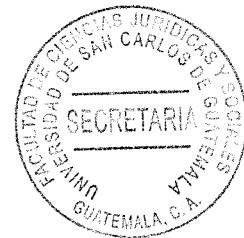
parte de asociaciones o entidades políticas o participar en organizaciones sindicales, favorecer o efectuar actividades de propaganda de esa naturaleza o en intervenir en manifestaciones públicas del mismo orden.

El Decreto número 73-70 no señala en ninguna parte cuáles son las funciones que puedan desarrollar las empresas, aludiendo de manera vaga y abierta a la “naturaleza de las atribuciones que les están encomendadas”, las que deberían corresponder, se supone, a las que sus clientes les encarguen en el contrato privado de prestación de servicios que suscriban.

El vacío que respecto a las funciones de las entidades de seguridad privada se encuentra en la ley no podría jurídicamente ser llenado por el Decreto número 19-79, pues ésta es una normativa especial sólo aplicable a los cuerpos de seguridad de las entidades bancarias, estatales o privadas, y dada la naturaleza de esta legislación, no puede aplicarse la extensión de sus disposiciones por analogía, lo cual señala con crudeza una carencia de regulación de empresas privadas de seguridad que no sean las reguladas por la Ley Decreto número 19-79, de la más grande importancia para su supervisión y control. El proceso de autorización de las empresas, de acuerdo al Artículo 2º. Literal a) de la Ley Decreto número 73-70, el proceso se inicia con la elaboración de un proyecto de estatuto de la futura empresa; sin embargo, no establece nada sobre el contenido específico del estatuto que se debe elaborar, limitándose a señalar que se debería cuidar la coherencia entre sus disposiciones y la legislación que rige la Policía Nacional Civil.

Esta situación de nuevo un vacío legislativo, hace de este requisito una exigencia sin contenido ni propósito y su aprobación de haberse cumplido, de parte del Ministerio de Gobernación, sólo se limita a constatar la existencia del estatuto y que este no se contradiga con la legislación vigente. Junto al estatuto ya indicado para iniciar el proceso de autorización de funcionamiento de una empresa privada de seguridad se deberán acreditar, mediante otros documentos el cumplimiento de varios otros elementos. En relación con el personal que integrará la empresa de seguridad privada, el solicitante de la autorización deberá comprobar fehacientemente qué directivos, gerentes y demás personal administrativo de la empresa reúnan los siguientes requisitos:

- Ser natural de Guatemala.
- Carecer de antecedentes penales mediante constancia extendida por el Departamento de Estadística del Organismo Judicial.
- Notoria capacidad e idoneidad; haber prestado el servicio militar por un mínimo de dieciocho meses, y haber aprobado la enseñanza primaria; acreditar mediante examen, que poseen aptitudes físicas, intelectuales y morales para el desempeño del cargo y comprobar con un examen ante la academia de la Policía Nacional Civil.
- Declaración jurada de los directivos y gerentes que observarán irrestrictamente las órdenes, requerimientos y demás disposiciones legales sobre el funcionamiento de estas entidades y las que dicte al respecto la Dirección de la Policía Nacional Civil.



- Acreditar mediante constancia fehaciente que la empresa está en la posibilidad de proporcionar a su personal la debida instrucción, teórica y práctica.
- Presentar declaración jurada sobre las armas y demás implementos con que se dotará al cuerpo de seguridad, las que serán de los calibres permitidos y no del uso exclusivo del ejército y la seguridad del Estado.

Los requisitos de idoneidad del personal de las empresas de seguridad en la apariencia cubren una muy amplia gama de exigencias, sin embargo, el hecho que no existan agencias de formación e instructores y formadores homologados, con currículo, programas y sistemas de evaluación diversificados y especializados para las distintas competencias profesionales o técnicas requeridas para el desarrollo serio y muy exigente de estos servicios, no permite requerir el cumplimiento objetivo de estos requisitos. De esta manera se abre un gran y disperso abanico de formas para darle cumplimiento, lo que otorga un poder de amplia discrecionalidad al tratamiento por la autoridad de dichas obligaciones. En cuanto al procedimiento de tramitación, se establecen las siguientes etapas:

- Presentación de solicitud al Ministerio de Gobernación.
- Orden del Ministerio para su ratificación y examen de estar acompañada de todos los documentos.
- Ratificación de solicitud.

- Publicación por tres veces en el Diario Oficial y otro de mayor circulación, durante el término de treinta días.
- Plazo de ocho días para presentar oposición a la solicitud desde la última publicación.
- Si se presenta oposición, se da audiencia al peticionario por cinco días y se abre a prueba por 15 días.
- Vencida la prueba, el Ministerio recaba opinión y dictámenes y eleva el expediente al presidente de la República.

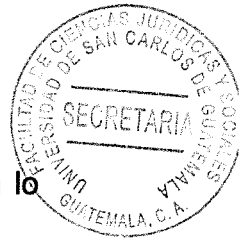
En observancia a lo relativo al control y supervisión de la seguridad privada, policías particulares, en la ley inicialmente se establecía que debía ser ejercido por el Ministerio de Gobernación a través de la Policía Nacional Civil, y en materia judicial, bajo el control del organismo judicial, con la aprobación de la ley de policía nacional civil, el control sobre el personal, los medios y actuaciones de las empresas privadas de seguridad se encuentran sometidas al control y supervisión de la policía nacional civil, quién está obligada a ejercer un control activo de ellas por mandato del artículo 5°. De su ley, para lo cual, ha creado la oficina de entidades de seguridad privada, con forme al artículo 6.

En enero del 2000 fue creada esta oficina, es decir, casi tres años después que la Policía recibiera esta obligación al dictarse su ley. Los procedimientos de operación de la citada oficina son fundamentalmente reactivos y no puede cumplir con el mandato de control activo que ha recibido, llevando a cabo un proceso burocrático

que solo alcanza al procesamiento de las solicitudes de autorización y algún seguimiento de las obligaciones periódicas que deben cumplir las empresas autorizadas. Una vez presentada una solicitud de autorización para poner en operación una empresa de seguridad privada ante el Ministerio de Gobernación y enviada ésta para que la oficina emita su informe, esta abre un archivo en donde se ingresan todos los antecedentes que se exigen en la ley.

Sobre ese expediente la oficina elabora un estudio que concluye con un oficio mediante el que da cuenta al Ministerio de sus observaciones positivas o negativas, recayendo sobre la solicitud la decisión de abrir paso a la orden ministerial de autorización elevada a la Presidencia de la República o al proceso de saneamiento de las observaciones de la policía. Sin embargo, no establecen el valor que debe asignar el ministerio al informe de esta oficina y por ende, su papel en relación con el resultado final es completamente incierto.

De lo dicho se desprende que la oficina tiene como verdadera misión, sólo hacer efectivo el seguimiento de las obligaciones de las empresas privadas de seguridad en orden a mantener al día la información de algunos rubros: listado de personal; listado de bajas; listado de altas; inventario general de armas, radios y vehículos; listado de clientes; registro de empleados asegurados y acta notarial que describe la composición de la empresa. Esta información debe ser enviada mensualmente por cada empresa a la policía y esta se remite a verificarla. Sin el examen y seguimiento mensual del cumplimiento de sus obligaciones por parte de una empresa de



seguridad privada autorizada, la policía determinará que ésta no ha cumplido con lo que le fijan las leyes, lo informará al Ministerio de Gobernación y éste puede decidir recomendar al presidente de la república que dicte una orden ministerial de revocación de la autorización vigente.

Siempre en materia de control, la ley establece que los agentes de las policías particulares pueden ser dados de alta y de baja, previa calificación que haga la Dirección General de la Policía Nacional, que para dar de alta se debe contar con el certificado de aptitud de la escuela de capacitación de la policía nacional, que los agentes y galonistas de las policías particulares deben pasar revista mensual de comisario ante el cuerpo de policía nacional más cercano y otros cuerpos de los servicios de seguridad del Estado, y que la Dirección General de la Policía Nacional Civil, puede indicar a las empresas que se impongan las sanciones contempladas en la ley orgánica de la Policía Nacional Civil por las faltas incurridas en el ejercicio del cargo o empleo.

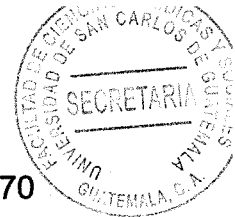
Además, en la ley se establece la obligación de las empresas de aportar dos tipos de informes: uno mensual, que se entrega al Ministerio de la Defensa Nacional, sobre las armas y demás implementos de defensa personal y sobre las altas y las bajas de los inventarios correspondientes; y otro, también mensual, que se debe entregar a la Dirección General de la Policía Nacional Civil, sobre el monto de los sueldos y salarios pagados durante el mes inmediato anterior.

El personal de las empresas de seguridad privada está integrado por dos tipos o categorías de funcionarios:

1. Los directores, gerentes y personal administrativo permanente de la empresa.
2. Los agentes de seguridad privada contratados con la empresa para cumplir con un contrato específico suscrito con un cliente.

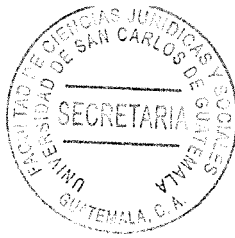
Los primeros son señalados desde la misma solicitud de autorización de funcionamiento de la empresa y en ella se acreditará fehacientemente su capacidad e idoneidad, acompañándose además una declaración jurada de los directivos y gerentes, de su voluntad de observar estrictamente sus obligaciones legales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

No existen requisitos para acreditar el cumplimiento de estas exigencias. Tanto la empresa como tal y este personal deberían estar cubiertos por fianza de seguros por daños propios y a terceros en el funcionamiento de sus actividades. Los agentes de seguridad incorporados a la empresa para participar en la ejecución de contratos de clientes para con ella, también deben estar cubiertos por fianza de responsabilidad, para garantizar a los terceros en el evento que se establezca que ha causado daño a estos por responsabilidad en su conducta de tal. En el caso del personal permanente, la garantía también opera de manera continuada, si se trata de los agentes se



aplicará únicamente mientras estén prestando servicios. La ley Decreto número 73-70 señala que para que una empresa de seguridad privada pueda ser autorizada por el Ministerio de Gobernación, deberá comprobar previamente que empleará un mínimo de veinte agentes de seguridad, además del personal administrativo.

La policía emitirá el certificado de aptitud extendido por la academia y para su otorgamiento ellos deberán estar en posesión de un certificado de carencia de antecedentes, extendido por el departamento de estadística del Organismo Judicial. Como se observa, a pesar de que en el considerando de la ley se habla de la necesidad de contar con una normativa que regule el funcionamiento de las policías particulares, lo cierto del caso es que ni siquiera se establecen las funciones o los campos en los que ellas pueden intervenir.



CAPÍTULO III

3. Trabajos sujetos a regímenes especiales

Se suele llamar trabajos sujetos a regímenes especiales a aquellos acuerdos que son, sin duda, contratos de trabajo, pero que están sujetos por mandato legal a la observancia de ciertas condiciones particulares en razón de la naturaleza de los servicios, del lugar de su prestación, etc. Todo contrato de trabajo tiene algunas particularidades, razón por la cual, agrega, pueden surgir tantos contratos especiales como distintas clases de trabajo quepa realizar, pero dos ellos, naturalmente, constituyen contratos de trabajo. "La especialidad de estos contratos de trabajo deriva más de las normas especiales dictadas para su reglamentación, que de la auténtica naturaleza especial de la prestación".¹¹

Dentro del derecho del trabajo se identifican ciertas labores que por su naturaleza necesitan una regulación específica que pueda adaptarse a la actividad en especial, es el caso de los trabajadores de seguridad privada. Por tal razón, el derecho de trabajo tiende a considerar por separado estas actividades para las que crea un estatuto especial, por lo que puede hablarse de un derecho común del trabajo y de un derecho especial del trabajo. Se denomina derecho especial al que contiene normas sólo sobre una institución o una serie de relaciones determinadas, o sea cuyo fin es una regulación parcial.

¹¹ De Ferri, Francisco. **Derecho del Trabajo**. Pág. 3.

“Es, respecto del derecho común, lo que la equidad respecto a la justicia. Sin, contradecirlo abiertamente, el derecho especial modera al derecho común de tal manera que sus normas sin desviación de su tendencia general se adaptan a las particulares circunstancias de unos destinatarios determinados.”¹²

En cuanto a la especialidad de los trabajos, ésta no se debe entender como parte de la naturaleza jurídica de la relación patrono-trabajador, pues ésta última, es idéntica a la relación de trabajo tipo; debe entenderse como parte de la concurrencia de ciertas modalidades que se dan en el desarrollo de la legislación laboral vinculada a las condiciones de trabajo y a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos. En consecuencia, se conservan intactos los principios generales del derecho del trabajo y los fundamentales de cada uno de los trabajadores, por lo que únicamente se hace una adaptación de las normas a las realidades que van a regir.

La naturaleza especial de ciertas prestaciones impone una regulación jurídica distinta a la de prescripciones de carácter general. De esa causa, los trabajos especiales no constituyen una creación artificial del legislador, sino una necesidad derivada de aquel comercio jurídico que tiene por objeto el trabajo. Pero, el extender el número de trabajos especiales a todas las profesiones u oficios y a las diversas clases de prestaciones, llevaría a incurrir en el mismo error que si se considera el contrato de trabajo como de regulación general; sin comprender que los pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo son, precisamente, los estatutos reguladores de

¹² Falcone, Nicolás. **Derecho Laboral**. Pág. 60.

cada uno de los contratos de trabajo particularizados en una profesión u oficio determinado, o para una empresa o clase trabajo definidos.

El título cuarto del código de trabajo regula las distintas clases de trabajos sujetos a regímenes especiales, siendo estos; a) El trabajo agrícola y ganadero; b) El trabajo de mujeres y menores; c) El trabajo a domicilio; d) El trabajo doméstico; e) El trabajo de transporte; f) El trabajo de aprendizaje; g) El trabajo en el mar y las vías navegables; y h) Los servicios del Estado y sus instituciones.

3.1. Trabajo agrícola y ganadero

Probablemente uno de los trabajos más antiguos que el hombre ha desarrollado sea el del cultivo de la tierra. Generaciones enteras pasaron toda su vida laboral cultivando tierras, ya sea en calidad de propietario de ellas o como dependientes del propietario. Creemos que uno de los problemas más complejos en la regulación del trabajo se halla precisamente en el medio rural porque, en esencia, una gran parte de las actividades no son trabajos regulables por medio de una legislación laboral. No obstante, el legislador, consciente de que casi la mitad de la población en nuestro país se desempeña en ese medio y que algunas de las muchas relaciones de trabajo que se dan allí tienen características de contrato de trabajo, lo incluyó en el capítulo de trabajos sujetos a regímenes especiales. En él se ampara a los trabajadores que, aun trabajando en el medio rural, sus servicios no son labores del campo, sino tareas comunes que se cubren de manera tradicional con el pago de salarios por jornada.

“Son trabajadores del campo los que ejecutan trabajos propios y habituales de la agricultura, ganadería y forestales al servicio de un patrón”.¹³ Este grupo cada vez más amplio de trabajadores campesinos, son asalariados del campo, que requieren una protección legal que le garantice el mínimo de derechos laborales. Las actividades que realizan los trabajadores del campo son variadas, pero todas ellas lógicamente reciben el influjo del medio natural en que se realizan.

El artículo 138 del Código de Trabajo establece que trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta.

3.1.1. Características del trabajo agrícola y ganadero

- a) El contrato agrícola o ganadero puede ser verbal.
- b) El patrono está obligado a proporcionarle a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo.
- c) El patrono debe permitir a los trabajadores campesinos que vivan en terrenos de su empresa, que tomen el agua que necesiten para su uso doméstico y de los animales que tengan.
- d) El patrono debe permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de la tierra que les concedan.

¹³ Ramírez Gronda, Manuel. **El contrato de trabajo**. Pág. 250.

- e) Los trabajadores campesinos están obligados a desocupar dentro del término de 30 días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les haya facilitado el patrono.

3.2. Trabajo de mujeres y menores de edad

Uno de los campos en que mayores avances han logrado la internacionalización del derecho del trabajo es precisamente el correspondiente a la normatividad del trabajo de la mujer. Desde su inicio la mujer mereció una atención especial de quien observaba el desarrollo del fenómeno laboral. Se generó debido a las diferencias biológicas y psíquicas propias de cada género. Sin embargo, la tendencia actual es de disminuir esa diferencia, al menos en cuanto a sus aspectos legales. Ahora bien, por mucho que avance la corriente de la igualdad entre los sexos, no podrán obviarse las innegables diferencias derivadas de las condiciones biológicas de cada grupo.

3.2.1. Características del trabajo de mujeres y menores de edad

- a) No discriminación:** La primera estipulación se encuentra en la misma Constitución, donde el Artículo 4º. Establece en “Guatemala todos los seres humanos son iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí”.

b) Fijación de los períodos pre y postnatal: En atención al hecho de la maternidad, casi todas las legislaciones conceden un período de descanso laboral a la madre trabajadora, en la última etapa del embarazo; en nuestro medio 30 días antes de la fecha estimada del alumbramiento. En cuanto al período posterior al nacimiento el año de mil novecientos noventa y dos se otorgaban 45 días; sin embargo, en su momento, se adoptó un convenio internacional ratificado por Guatemala reconociendo 54 días razón por la cual se hizo la adecuación correspondiente. Ambos períodos son de descanso laboral y son remunerados para la madre trabajadora, al ciento por ciento de su salario.

c) Inamovilidad: Hasta antes de 1992, la ley establecía que no se podía despedir por motivo de embarazo, la nueva legislación establece la prohibición de despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia. Con esta reforma se logró ampliar el ámbito de protección, pues el sólo hecho de estar embarazada es causal suficiente para que pueda ser despedida de forma directa. Cabe señalar que el mismo artículo que establece este beneficio obliga a la trabajadora a darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los 2 meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva.

d) Lactancia: Como su nombre lo indica, esta institución se refiere a la sublime misión de la madre de lactar a su criatura. En vista de la poca aplicabilidad de la norma legal que presupone que la trabajadora lleve al niño al centro de trabajo, se ha ido

implementando una costumbre que sustituye la obligación de alimentar varios minutos a lo largo del día laboral, por la concesión de un período de una hora a favor de la trabajadora, ya sea que entre una hora después a laborar o que se retire una hora antes. Se supone que ese período es en beneficio del infante.

3.3. Definición de trabajo de menores de edad

El trabajo de menores es aquel que goza de mayor protección en consideración a su menor fortaleza física, así como a las necesidades propias de su desarrollo moral e intelectual, por tal motivo las legislaciones han establecido una serie de estipulaciones adicionales protectoras de los trabajadores menores de edad. El concepto de minoridad corre aparejado al concepto civil, entendido en sentido cronológico, salvo ligeras excepciones establecidas a los 18 años, aunque se hace subdivisiones en 16 y 14 años.

3.3.1. Características del trabajo de los menores de edad

En nuestra legislación se encuentra una serie de disposiciones que, al igual que en el trabajo de mujeres, vienen a ser meros enunciados de buenas intenciones, más que normas de riguroso cumplimiento, tenemos que:

- a) El menor no puede trabajar en lugares insalubres y peligrosos.
- b) Se prohíbe el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria.

- c) El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas y otros establecimientos análogos.
- d) El trabajo de los menores de 14 años; en este caso existe una excepción: La inspección general de trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo diurno de los menores de 14 años, siempre que llenen los siguientes requisitos: Que el menor de edad trabaje en vía de aprendizaje. Que tiene la necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza. Que se trata de trabajos livianos por su duración o intensidad. Que en alguna forma se cumpla con el requisito de la obligatoriedad de su educación. La jornada de trabajo de los menores de edad se reduce en una hora al día y en seis a la semana. Los menores de 14 años o más pueden contratar directamente su trabajo.

3.4. Trabajo a domicilio

Este trabajo consiste en la elaboración de satisfactores en el domicilio del trabajador, la mayor parte de las veces con su propia máquina, en una labor en la que no hay jornada de trabajo ni días de descanso, límites de edad o sexo para quien lo realice. Al patrono solamente le interesa la entrega de piezas terminadas. El salario que paga a este tipo de trabajadores es a destajo, según el número de piezas que produzcan por días.

El tratadista Ramírez Gronda menciona que el “Trabajo a domicilio es el que se ejerce habitualmente para un patrono en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Se considera trabajador a domicilio incluso el que celebre convenio por el cual compre determinadas materias u objetos al patrono, para transformarlas o confeccionarlas después y venderlas de nuevo al mismo, así como cualquier otro convenio u operación semejante”.¹⁴ El Código de Trabajo en su artículo 156 establece: “Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste”.

3.4.1. Características del trabajo a domicilio

Como requisito especial de esta relación laboral se impone a los patronos que deben llevar un libro sellado y autorizado por la Dirección General de Trabajo, en el cual debe anotar:

- a) Los nombres y apellidos de dichos trabajadores.
- b) La dirección del lugar donde viven.
- c) La cantidad y naturaleza de la obra encomendada.
- d) La cantidad, calidad y precio de las materias primas que suministre.
- e) La fecha de entrega de esas materias a cada uno de los trabajadores y la fecha en que los trabajadores deben devolver los artículos ya elaborados.

¹⁴ *Ibíd.* Pág. 256.

f) El monto de las remuneraciones.

Además, debe hacer imprimir comprobantes por duplicado, que el trabajador ha de fijar cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponda; y que el patrono debe firmar y dar al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En cuanto a las retribuciones de los trabajadores a domicilio estas deben ser canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana y en ningún caso pueden ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad. En el caso de que 10 o más trabajadores a domicilio le soliciten al patrono local para sus labores, está obligado a proporcionárselos, quedando en este caso dichos trabajadores como laborantes de empresa.

3.5. Trabajo doméstico

Este tipo de trabajo reviste la categoría de especial, pues en él influyen muchos factores que los alejan de las normas generales que rigen los contratos. Antes, que nada se presta en una casa, no en un centro de trabajo, con lo cual se establecen relaciones de trato entre el trabajador y los que habitan en dicho domicilio con sus naturales convenientes o inconvenientes. El Código de Trabajo en el artículo 161 así lo define: "Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y además propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono."

3.5.1. Características del trabajo doméstico

El trabajo doméstico versa sobre las labores inherentes a un hogar, ya que trabajos de otro orden, aun hechos en casa desvirtuarían el contrato de trabajador doméstico. Las tareas, fundamentalmente manuales, pueden ser cocinero, lavaplatos, mucama y otros menos manuales y con relativa afectación intelectual, como ama de llaves a quien se le encarga hacer ciertos trabajos que se relacionan con la persona del patrono o jefe de familia o sus familiares. Estos trabajos pueden consistir en preparación de los alimentos y aseo, observación de las dependencias familiares y el ajuar que integra la casa, todo ello prestado personalmente por el trabajador a cambio de una remuneración que consistirá en sueldo, casa y comida.

Otra característica importante de este trabajo es que no se tendrá una finalidad lucrativa, de ahí que se sostenga que cuando este trabajo se extiende a otras personas ajenas a ella, la labor deja de ser doméstica. Por ejemplo, si una sirvienta encargada de preparar alimentos para la familia, también lo hace para personas alojadas en la misma casa, pierde con esto su categoría de empleada doméstica y cae en una relación ordinaria de trabajo, y pasa a ser una trabajadora con los mismo derechos y obligaciones que una cocinera de un restaurante, porque ahí medió ya el elemento lucrativo y el contrato de trabajo deja de ser especial. Un elemento característico del trabajo doméstico es la convivencia con el patrono en el propio hogar este es un elemento fundamental para tipificar la relación de trabajo doméstico, porque esta

convivencia en el hogar del patrono, aunada al tipo de labores que realiza y la benevolencia, dan la imagen real del contrato doméstico.

3.6. Trabajo de transporte

Se consideran trabajadores de transporte, y por tanto sujetos de las normas relativas a esta clase de trabajadores, los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de uno u otros, sea por tierra o por aire. Las normas particulares que se han promulgado para esta actividad permiten que los patronos pueden organizar mejor el servicio de transporte que prestan sus unidades.

3.6.1. Características del trabajo de transporte

- a) Para esta modalidad de trabajo no pueden ser trabajadores de transporte los que no posean la edad, conocimientos técnicos y las aptitudes físicas y psicológicas.
- b) El patrono puede dar por terminado el contrato de trabajo por la falta notoria del respeto que se debe a los pasajeros.

3.7. Trabajo en el mar y en las vías navegables

Se consideran trabajadores del mar y de las vías navegables, los que prestan servicios propios de navegación a bordo de una nave bajo las órdenes del capitán de esa nave, cuyo salario además de la paga en dinero involucra la manutención del trabajador.



3.7.1. Características del trabajo en el mar y en las vías navegables

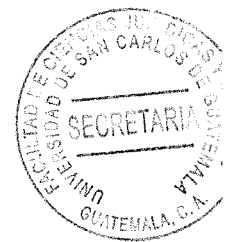
- a) El nombre que se le da a esta modalidad de contratación se llama “Contrato de Embarco”.
- b) En este caso siempre el patrono va a ser el naviero o armador, sea propietario o no de la nave.
- c) El capitán de la nave es el representante del patrono, salvo los casos en que el mismo patrono actúe como capitán.
- d) La modalidad de contratación para la celebración de este será por tiempo indefinido, a plazo fijo o por viaje.
- e) Es ilegal la huelga que declaren los trabajadores cuando la embarcación se encuentre navegando o fuera del puerto. Para la celebración de un reglamento de trabajo, el propietario de la nave que emplee cinco o más trabajadores, debe elaborar y poner en vigor el reglamento interior de trabajo.

3.8. Trabajo de aprendizaje

Constituye aquel en que los aspirantes a aprender un arte, profesión u oficio se comprometen a trabajar para un patrono, recibiendo la instrucción ya sea directamente del patrono o de un tercero; en este régimen se permite convenir un salario inferior al

salario mínimo. El contrato de aprendizaje no puede ser por tiempo indefinido, se debe determinar la duración de la enseñanza, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado y período de ese aprendizaje.

Como culminación del plazo del trabajo de aprendizaje, el aprendiz recibirá certificado en el que deberá constar la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión u oficio de que se trate. En caso de que el plazo no culminará con lo establecido, existen procedimientos para corregir alguna negativa del patrono a extender el certificado. En todo caso la Inspección General de Trabajo deberá velar el cumplimiento de las normas de este régimen especial las cuales están contempladas en el Código de Trabajo entre los artículos 170 al 174.



CAPÍTULO IV

4. Protección constitucional de los trabajadores que prestan servicios de vigilancia

La Constitución de la Republica de Guatemala en su artículo 101 establece que “el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”. Es decir que el Estado de Guatemala a través de la Constitución de Guatemala le da una protección al trabajador, en la que se garantiza todos los derechos mínimos que tiene que hacer valer. En el caso de los trabajadores que ocupan puestos de vigilancia, en la que se carece de cierta regulación específica, que determine ciertos regímenes especiales en los que sin duda su forma de contratación es a través de un contrato de trabajo, pero en este caso deberían de estar sujetos por mandato legal a la observancia de ciertas condiciones particulares en razón de la naturaleza de los servicios, del lugar de su prestación, etc. El artículo 102 de la Constitución de Guatemala establece los derechos mínimos que tiene todo trabajador, siendo estos:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley.

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

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de

excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes, por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador.

- a) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.
- b) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo.
- c) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.

- d) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.
- e) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad.
- f) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.
- g) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un

extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones.

- h) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.
- i) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.
- j) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia.

- k) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo.
- l) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.
- m) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses. El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido

en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

Dentro de estas garantías que regula la Constitución de Guatemala que debe de tener todo trabajador, se hace mención de los derechos mínimos que se tiene que hacer valer, y las leyes ordinarias ampliaran y regularan lo relativo a trabajos especiales que según la naturaleza de este se tienen que garantizar.

4.1. Los trabajadores de seguridad privada

Los trabajadores de seguridad privada son trabajadores que prestan servicios a un patrono cuyas funciones son ocupando puestos de vigilancia en virtud de un contrato o una relación de trabajo. Los trabajadores que ocupan puestos de vigilancia, al momento de prestar su servicio tienen que cumplir con las condiciones a las que se deben de prestar para la ejecución del trabajo, siendo en primer lugar el objeto o finalidad que conlleva la realización del trabajo, luego la forma o modo de su desempeño al momento de ejércelo, el tiempo de su realización, el lugar de su ejecución y por último las retribuciones a que este obligado el patrono. La forma de contratación de los trabajadores de seguridad privada es a través de un contrato individual de trabajo, que va a ser el vínculo económico-jurídico mediante el trabajador que ocupe el puesto de vigilancia queda obligado a prestar su servicio personal al patrono, bajo la dependencia continua y dirección inmediata a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

4.2. Implementación como régimen especial a los trabajadores de seguridad privada

Las empresas de seguridad privada, más allá de consideraciones técnicas específicas o de necesidades para el desarrollo económico y social, son instituciones que carecen de una regulación propia, es así que nos vemos en la necesidad de que se regule la prestación del servicio de seguridad privada, creando también un régimen especial de trabajo siendo este los “Trabajadores de Seguridad Privada” por ser en la actualidad un servicio complementario al de la seguridad pública, en la que se pretende establecer sanciones a los patronos al momento de ceder o enajenar los derechos que tengan los trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo, esta disposición se encuentra establecida en el artículo 6 del código de trabajo, y se da el incumplimiento por no existir una reglamentación que delimite esta prohibición.

En la actualidad en Guatemala hay un estimado de 100,000 guardias de seguridad privada sobrepasando el número de la policía nacional civil y el ejército, la mayoría de estos trabajadores tiene escasa escolaridad y es mal remunerada porque en la mayoría de los casos no se les paga el salario mínimo establecido en el Acuerdo 398-2008 que es de Q. 52.00 por día, cometiendo así varias infracciones a lo establecido en el Código de Trabajo. Este tipo de trabajo tiene ciertas condiciones para catalogarse como un trabajo especial, ya que los trabajadores de seguridad privada que ocupan puestos de vigilancia tienen características propias, que hoy en día hace necesario que se

implementen en los regímenes especiales que regula el Código de Trabajo, siendo estas características:

Los trabajadores no están sujetos a una jornada de trabajo como lo establece el artículo 124 “No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo: c) los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia...” Por ser un trabajo que se necesita de una vigilancia continua durante todo el día y la noche, el legislador al momento de regular esta normativa toma en cuenta la continuidad que se debe de llevar a cabo al momento de realizar dicha labor. Para el ejercicio de este trabajo, al momento de establecer un nuevo régimen especial se tiene que implementar que cuando se ejecute el trabajo puede existir la modalidad de turnos dentro de las jornadas de trabajo para los trabajadores que ocupan puestos de vigilancia.

Para el desempeño de esta modalidad de trabajo, al momento de implementar un nuevo régimen especial, siendo en este caso el de los “Trabajadores de Seguridad Privada” hay que establecer ciertas limitaciones en cuanto a la edad para los trabajadores. El artículo 147 del Código de Trabajo establece que “El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral”. Es decir que un menor de edad no podría realizar con un buen desempeño la ejecución del trabajo de vigilancia, por no tener la experiencia ni el estado físico para su cometido. La Ley de Armas y Municiones Decreto número 15-2009 en su artículo 80 establece: “No podrá concederse licencia de portación de arma de fuego... a) los menores de 25 años de edad...” es así que un

menor de edad no podría desempeñar este tipo de trabajo, por no tener la edad ni los conocimientos necesarios para su cometido, de igual forma al establecer dicha limitación, es menester hacer énfasis que al momento de contratar a un menor de edad para desempeñar el trabajo de vigilancia, se impondrá una multa para evitar que se contrate a los menores de edad, o los que no tengan la edad necesaria para desempeñarlo.

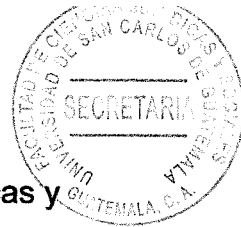
Como modalidad de pago especial para la regulación de los “Trabajadores de Seguridad Privada”, se puede implementar una retribución consistente en el suministro de habitación en el lugar en donde ocupan el puesto de vigilancia. Es el caso de las trabajadoras domésticas las modalidades de pago que presenta, como lo establece el artículo 162 que dice: “...la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además, del pago de dinero, el suministro de habitación y manutención”. De igual manera se puede implementar para los trabajadores de seguridad privada estas modalidades de pago, no solo el pago de dinero que se les haga.

Al momento de dar una retribución dando el suministro de habitación, tiene que ser siempre y cuando cumplan con los requisitos básicos de comodidad, tomando en cuanto lo establecido en el Código de Trabajo en el artículo 197 que regula: “Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios”.

Todo trabajador tiene derecho a la libre sindicalización como lo establece la Constitución de Guatemala en su artículo 102: "...q) derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales..."

El artículo 188 del código de trabajo establece para los trabajadores que laboran en el mar y en las vías navegables que: "es ilegal la huelga que declaren los trabajadores cuando la embarcación se encuentre navegando o fondeada fuera de puerto". De igual manera se tiene que establecer al momento de implementar un régimen especial para los trabajadores de seguridad privada, que cuando estén cumpliendo con la prestación del servicio, no pueden declarar huelga los trabajadores por ser ilegal.

Para este nuevo régimen especial de trabajo que se debe implementar en el Código de Trabajo, no se debe de permitir el trabajo de aprendizaje que regula el artículo 170 que dice: "son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma practica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo". Como se mencionó con anterioridad, para la realización del trabajo de

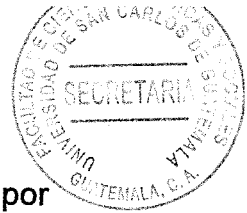


vigilancia se requiere tener la edad, los conocimientos técnicos, y las aptitudes físicas y psicológicas para llevar a cabo el trabajo, y no solo con llevarse a cabo en cierto periodo de aprendiz en la que se tenga que evaluar el conocimiento, ya que se requiere de experiencia para su ejercicio.

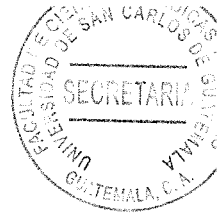
4.3. Situación actual de los trabajadores que ocupan puestos de vigilancia

Hoy en día se es necesario considerar a los trabajadores de seguridad privada, como un trabajo sujeto a régimen especial, por tener características propias y especiales como ya se mencionaron con anterioridad. Las empresas de seguridad privada por no existir una norma que regule las condiciones de trabajo específicas para el cargo, cometen ciertas arbitrariedades no cumpliendo con las garantías mínimas que tiene todo trabajador, el Código de Trabajo vigente carece de ciertas regulaciones propias para los trabajadores que ocupan puestos de vigilancia regulando únicamente en cuanto a la jornada de trabajo, que no están sujetos a tal condición.

Al momento que se regule un nuevo régimen especial de trabajo es necesario establecer funciones específicas de trabajo, ya que hoy en día los trabajadores de seguridad privada que custodian bancos, restaurantes, garitas de residenciales, buses y carros blindados, entre otros, constituyen centros de información, porque los policías privados de colonias saben quiénes entran y salen de éstas, sin que eso esté regulado por no existir las atribuciones específicas del cargo, y muchas veces constituye un abuso de poder del cual ostentan.



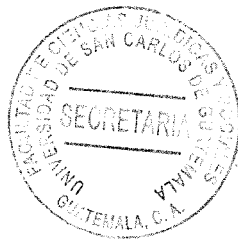
Sin duda, se puede concluir expresando que las empresas de seguridad privada, por no tener una regulación propia, que garantice los derechos de todos los trabajadores que ocupan puestos de vigilancia se ven vulneradas las garantías mínimas de todo trabajador, por no cumplir con la totalidad de los derechos que regula el Código de trabajo. La Constitución de Guatemala establece y garantiza la Tutelaridad y la Igualdad de todos los trabajadores, es así que nos vemos en la necesidad de crear un nuevo Régimen Especial de trabajo siendo este a los “Trabajadores de Seguridad Privada”, y evitar así las arbitrariedades que se comenten en contra de los trabajadores que laboran en empresas de seguridad privada.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Consideramos que el Derecho de Trabajo constituye un conjunto de normas jurídicas que regulan la relación de los trabajadores con sus empleadores, así como las garantías y derechos que protegen a los trabajadores y que están obligados a cumplir los patronos, en beneficio de la equidad que reclama la desventaja económica que caracteriza a los trabajadores. Por lo que la seguridad privada puede ser desarrollada por personas habilitadas legalmente o por empresas privadas legalmente constituidas de conformidad con las leyes correspondientes, y abarca al conjunto de los planes, programas, organización, tecnología y recursos humanos orientados a la prevención o reducción de riesgos de daños sobre, personas, bienes o actividades sociales, provenientes de agentes humanos o materiales que pueden potencialmente amenazar a personas, entidades o empresas.

Consideramos en base a las investigaciones realizadas que los trabajos sujetos a regímenes especiales son aquellos acuerdos que devienen de un contrato de trabajo, pero que están sujetos por mandato legal a la observancia de ciertas condiciones particulares en razón de la naturaleza de los servicios, del lugar de su prestación, etc. Finalizando con que las empresas de seguridad privada, por no tener una regulación propia, que garantice los derechos de todos los trabajadores que ocupan puestos de vigilancia es necesario una reforma al Código de Trabajo.





BIBLIOGRAFÍA

- ALCALÁ ZAMORA y C., L. y C. Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Tomo I, II y III. Buenos Aires, Argentina. 27ª. Edición. Editorial Heliasta, 1972.
- BORRAJO DACRUZ, Efrén. **Introducción al derecho español del trabajo**. Madrid: España Ed. Escape, 1969.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Tomo II. Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta, 2005.
- CAMPOS, Domingo. **Derecho laboral colombiano**. Santa fe de Bogotá. Editorial Temis, 1997.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 3ra ed.; México: Ed. Porrúa, 1975.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2da. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Desalma, 1977.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo**. Ed. Universitario. Guatemala. 1988.
- ESPINOZA A. Y. y N. Zuñiga. **La seguridad privada en Centroamérica**. Dialogo Centroamericano, 2003 (s.e.).
- FÁLCONE, Nicolás. **Derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. TEA, 1970.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.
- GÓMEZ, Patricia. **Productividad como factor salarial**. México: Ed. Fantasía. 1995.
- GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Introducción al derecho del trabajo**. Colombia: Ed. Temis Librería, 1982.
- HERNÁNDEZ MARQUEZ, Miguel. **Tratado elemental del derecho de trabajo**. México: (s.e.), 1988.
- LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Guatemala: Ed. Fénix, 2008.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**. 2a.ed.; Guatemala: Ed. IUS. 2007.



MUÑOZ RAMÓN, Roberto. **Derecho del trabajo**. Tomo I, México: Ed. Porrúa, 1976.

OSSORIO Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina: Ed. Heliasta, 1996.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Argentina: Ed. Abeledo Perrot, 1998.

RICO, José María. **Inseguridad ciudadana y policía**. Madrid, España: Editorial Tecnos, 1988.

Real Academia Española. **Diccionario real academia española**. España: Ed. Gredos, 1963.

SÁNCHEZ MANZANO, Juan Jesús. **Seguridad privada, apuntes y reflexiones**. España: Ed. Diles, 2007.

Legislación:

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

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

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

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

Ley de Armas y Municiones; Decreto número 15-2009 del Congreso de la República de Guatemala, 2009.