

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a figure on horseback, a crown above, and various heraldic symbols. The shield is flanked by two pillars. The outer ring of the seal contains the Latin text "SIBI CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER CETERAS".

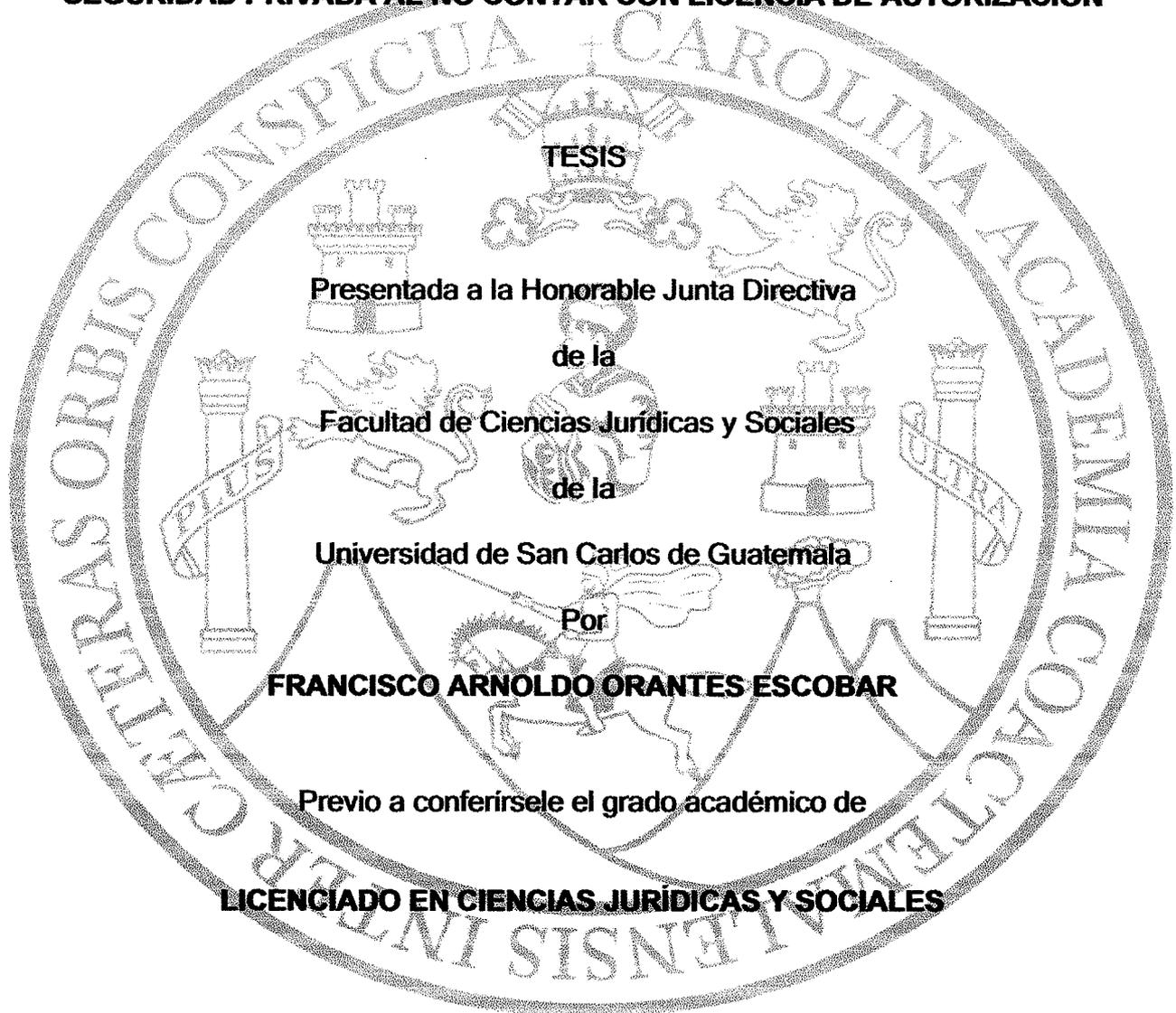
**OPERACIÓN ILEGAL DE LAS EMPRESAS QUE PRESTAN EL SERVICIO DE
SERGURIDAD PRIVADA AL NO CONTAR CON LA LICENCIA DE AUTORIZACIÓN**

FRANCISCO ARNOLDO ORANTES ESCOBAR

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2023

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

**OPERACIÓN ILEGAL DE LAS EMPRESAS QUE PRESTAN EL SERVICIO DE
SEGURIDAD PRIVADA AL NO CONTAR CON LICENCIA DE AUTORIZACIÓN**



Guatemala, noviembre de 2023

**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: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez

VOCAL II: Lic. Rodolfo Barahona Jácome

VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García

VOCAL IV: Br. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera

VOCAL V: Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar

SECRETARIO: Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 13 de octubre de 2022.

Atentamente pase al (a) Profesional, **LUIS ALBERTO PATZÁN MARROQUÍN**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **FRANCISCO ARNOLDO ORANTES ESCOBAR**, con carné 8512728 intitulado: **OPERACIÓN ILEGAL DE LAS EMPRESAS QUE PRESTAN EL SERVICIO DE SEGURIDAD PRIVADA AL NO CONTAR CON LA LICENCIA DE AUTORIZACIÓN.**

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 21 / 10 / 2022 (f)

[Handwritten signature]

Asesor(a)
 (Firma y sello)

LIC. LUIS ALBERTO PATZAN MARROQUIN
 ABOGADO Y NOTARIO

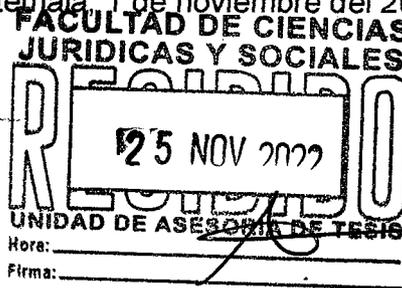




Licenciado Luis Alberto Patzán Marroquín
Abogado y notario
8 avenida 10-24 zona 1, Ciudad de Guatemala

Guatemala, 1 de noviembre del 2022

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho



Honorable Jefe de la Unidad de Tesis:

De conformidad con la notificación de nombramiento de esta unidad, de fecha 13 de octubre de dos mil 2022, en donde se me otorga el nombramiento como **ASESOR** de la Bachiller **FRANCISCO ARNOLDO ORANTES ESCOBAR**, carné 8512728; en la elaboración del trabajo titulado: **“OPERACIÓN ILEGAL DE LAS EMPRESAS QUE PRESTAN EL SERVICIO DE SEGURIDAD PRIVADA AL NO CONTAR CON LA LICENCIA DE AUTORIZACIÓN”**, me complace manifestarle lo siguiente:

- A) El trabajo de la Bachiller Francisco Arnoldo Orantes Escobar es un adecuado aporte jurídico, dado que evidencia la ilegalidad en que operan la mayoría de empresas de seguridad privada en el país, las cuales no cuentan con la licencia de autorización.
- B) Los métodos y técnicas que se emplearon para la realización de la presente investigación de tesis fueron acordes para el desarrollo de cada uno de los capítulos, introducción y conclusión discursiva, para lo cual el sustentante utilizo, el método deductivo, para establecer los principios, teorías y doctrinas que asentaron el trabajo de análisis y síntesis; el método sintético, fue empleado para establecer las causas, efectos y consecuencias sociales y jurídicas de la operación ilegal de las empresas que prestan el servicio de seguridad privada al no contar con la licencia de autorización.
- C) De conformidad con el contenido capitular de la presente investigación evidencia una correcta redacción, lo que permite comprender los elementos que analiza y la postura jurídica que le da fundamento a su exposición.



Licenciado Luis Alberto Patzán Marroquín
Abogado y notario
8 avenida 10-24 zona 1, Ciudad de Guatemala

D) La contribución jurídica de la presente investigación es de suma importancia, debido a que el contenido es de interés para toda la población guatemalteca, esto debido a que la inseguridad en el país cada día se agrava y una de las alternativas que surgen para combatir este fenómeno, radica en el servicio que prestan las empresas de seguridad privada.

E) La conclusión discursiva de la presente investigación refleja un adecuado nivel de síntesis, debido a que el sustentante estableció los elementos centrales que configuran los supuestos teóricos para establecer los principales hallazgos en torno a cada capítulo realizado, con lo cual logro exponer los factores que producen las consecuencias jurídicas y sociales de la operación ilegal de las empresas que prestan el servicio de seguridad privada al no contar con la licencia de autorización.

F) Igualmente la investigación refleja un adecuado uso de la información bibliográfica, la cual resulta actualizada, tomando en consideración los principios del derecho administrativo y del derecho constitucional, que son el fundamento de la investigación realizada.

G) Manifiesto expresamente que no me une vínculo como pariente dentro de los grados de ley con el Bachiller **FRANCISCO ARNOLDO ORANTES ESCOBAR**.

En consecuencia, emitido dictamen **FAVORABLE**, en el sentido que el trabajo de tesis desarrollado por el Bachiller **FRANCISCO ARNOLDO ORANTES ESCOBAR**, quien se identifica con el número de carné 8512728, cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, aprobando el trabajo asesorado.

Sin otro particular, me suscribo de usted, atentamente.


Licenciado Luis Alberto Patzán Marroquín
Abogado y notario Colegiado: 14377

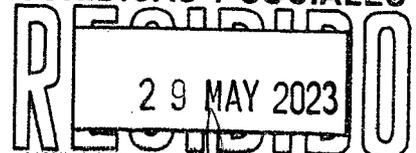
LIC. LUIS ALBERTO PATZAN MARROQUIN
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala, 29 de mayo de 2023

DOCTOR CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

**FACULTAD DE CIENCIAS
 JURÍDICAS Y SOCIALES**



UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

Hora: _____
 Firma: _____

JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS:

Por este medio me permito expedir *DICTAMEN EN FORMA FAVORABLE* respecto de la tesis de **FRANCISCO ARNOLDO ORANTES ESCOBAR**, la cual se titula **OPERACIÓN ILEGAL DE LAS EMPRESAS QUE PRESTAN EL SERVICIO DE SEGURIDAD PRIVADA AL NO CONTAR CON LA LICENCIA DE AUTORIZACIÓN.**

El estudiante realizó todos los cambios sugeridos, por lo que, a mi criterio, la misma cumple con todos los requisitos establecidos en el Normativo respectivo para que le otorgue la **ORDEN DE IMPRESIÓN** correspondiente.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

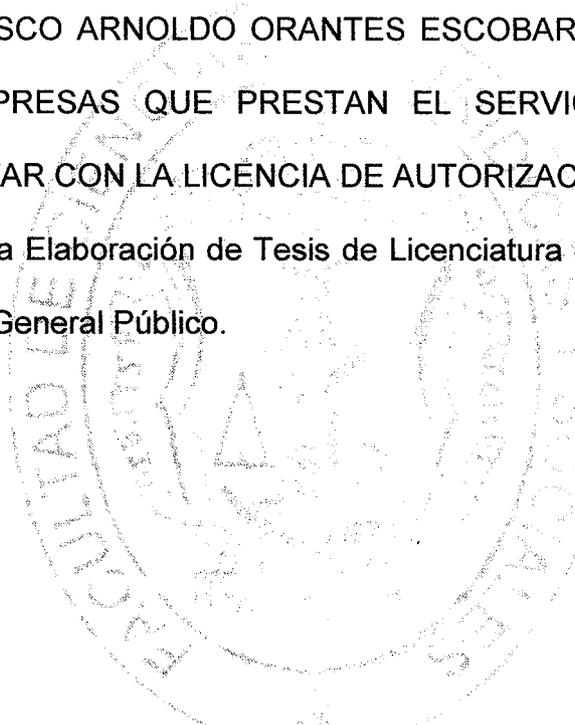
Lic. Jorge Humberto Ibáñez Rivera
 Docente consejero de la Comisión de Estilo





Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, dieciocho de julio de dos mil veintitrés.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante FRANCISCO ARNOLDO ORANTES ESCOBAR, titulado OPERACIÓN ILEGAL DE LAS EMPRESAS QUE PRESTAN EL SERVICIO DE SEGURIDAD PRIVADA AL NO CONTAR CON LA LICENCIA DE AUTORIZACIÓN. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



CEHR/SAQO





DEDICATORIA

A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:

Por ser mi Alma Mater y haberme dado el conocimiento que ahora poseo y que me permite desempeñarme correctamente en mi vida laboral y académica.

A DIOS:

Mi creador y quien me bendice día a día.

A MIS PADRES:

Francisco Orantes y Lilia Escobar de Orantes por su comprensión y apoyo, los quiero mucho.

A MI ESPOSA:

Karla Lee de Orantes, por su incondicional apoyo y ser mi compañera de vida. Te amo.

A MIS HIJAS:

Karla Alejandra (QEDP), Ana Sofía y Paola Isabel, por su apoyo y amor de siempre. Las amo, mis amores.

A MIS HERMANOS:

Claudia y Ceci, gracias por apoyarme siempre.

A MIS AMIGOS:

Cesar, Hugo, Mario, Marvin, Arturo Colochó, gracias por su amistad y apoyo.



PRESENTACIÓN

La investigación se llevó a cabo de una manera cualitativa, a fin de evidenciar el daño que causa a la población guatemalteca la operación de empresas que prestan el servicio de seguridad privada en Guatemala, las cuales no cuentan con la licencia de autorización correspondiente.

El objeto de estudio será el carácter penal y administrativo, lo primero radica en que los agentes que son contratados por las empresas que prestan el servicio de seguridad privada y que no cuentan con la licencia de autorización para operar, se han visto en situaciones en donde han causado lesiones e incluso la muerte a personas, esto porque no son personas expertas para maniobrar armas de fuego, lo segundo es en el sentido de que la ilegalidad con la que operan estas empresas debe ser objeto de fiscalización por parte del Ministerio de Gobernación.

El sujeto de estudio serán las empresas que prestan el servicio de seguridad privada y que operan de forma ilegal, lo cual genera un peligro al bien jurídico tutelado de la seguridad de la población guatemalteca, dado que los agentes no son personas para el uso y manejo de armas de fuego, debido a que no recibieron la capacitación que es necesaria para poder ser acreditado.



HIPÓTESIS

El clima de la violencia imperante en la República de Guatemala, ha promovido el nacimiento de varias empresas de seguridad privada, las cuales son superiores en número de elementos a la de las fuerzas públicas. Se estima que actualmente existen ciento cincuenta mil agentes de seguridad privada, contra los veinte mil agentes policiales, lo cual deja en evidencia la falta de acción del estado para garantizar el derecho a la seguridad de los guatemaltecos. Muchas de estas empresas de seguridad privada, no cumplen con los requisitos legales correspondientes para su funcionamiento, lo que va en contra del servicio mismo ya que operan de forma irregular.

Esta problemática ha causado que dichas empresas contraten personal no calificado para prestar el servicio, lo cual pone en riesgo la vida y la integridad de las personas, en caso estos agentes se deban enfrentar a una situación de peligro. Es por esta razón que se hace indispensable que el Ministerio de Gobernación clausure de forma inmediata, para evitar un armamento sin control, poner en riesgo la vida y la integridad de la población y agentes no capacitadas para prestar el servicio, y así cumplir con el estado de derecho y seguridad para los guatemaltecos.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Se pudo comprobar a través del método analítico que la hipótesis fue comprobada, porque se expuso el riesgo y peligro que corren los guatemaltecos por el alto número de agentes de seguridad privada en el país que no están calificados para prestar el servicio. Es por esta razón que durante el desarrollo de la investigación se puso de manifiesto la falta de control del estado sobre las empresas que prestar el servicio de seguridad privada de forma ilegal, dado que esto ha causado en muchas ocasiones por parte de agentes lesiones incluso la muerte de personas, esto porque no están capacitados para maniobrar un arma de fuego y en su defecto para controlar una situación de crisis.

Ante ello se expone que es de vital importancia que las empresas de seguridad privada deben estar registradas y supervisadas sin excepción alguna por el Estado a través del Ministerio de Gobernación. Esto garantizará a la población que utiliza el servicio de seguridad privada confianza en los agentes que prestan dicho servicio.



ÍNDICE

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. La seguridad privada	1
1.1. La seguridad privada en el ámbito mundial	3
1.2. Dimensión del negocio de la seguridad privada	4
1.3. La incorporación de la tecnología en la seguridad privada.....	5
1.4. La problemática laboral de los agentes de seguridad privada	7
1.5. Necesidad de entrenamiento de los agentes de seguridad privada.....	10

CAPÍTULO II

2. Las empresas de seguridad privada en Guatemala.....	13
2.1. Incidencias legales de las empresas de seguridad privada.....	14
2.2. Marco jurídico de la seguridad privada	16
2.3. La inspección General de Trabajo y las empresas de seguridad privada.....	17
2.4. Los agentes de seguridad privada.....	21
2.5. Autorización de empresas de seguridad privada	23
2.6. Las armas de fuego para los agentes de seguridad privada	29



CAPÍTULO III

3. Justificación de las empresas de seguridad privada.....	27
3.1 Trabajo de las empresas de seguridad privada.....	31
3.2 La jornada de los agentes de seguridad privada	32
3.3 Disposición legal de las jornadas de trabajo.....	35
3.4 Vacaciones de los agentes de seguridad privada.....	36
3.5 El ritmo de trabajo de los agentes de seguridad privada	38
3.6 Las prestaciones laborales de los agentes de seguridad privada	43

CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico de la operación ilegal de las empresas de seguridad privada en Guatemala que no cuentan con licencia de autorización.....	47
4.1 Antecedentes normativos.....	51
4.2 Fallo de la Corte de Constitucionalidad relativo a la portación de armas por las fuerzas de seguridad privada.....	55
4.3 Marco jurídico vigente.....	60
CONCLUSION DISCURSIVA.....	65
BIBLIOGRAFIA	66



INTRODUCCIÓN

La percepción de inseguridad ha llevado a que la ciudadanía ponga en manos de personas desconocidas su seguridad, su tiempo, el cuidado de su vida, bienes y afectos, y les ha entregado su locomoción e incluso el sueño. Todas las noches millones de personas duermen mientras otros miles rondan a medio camino entre la vigilia y el sueño, armados, mal alimentados y en algunos casos, mal pagados. Se calcula que actualmente hay unos 150 mil agentes armados que brindan sus servicios, sobre todo en los municipios del departamento de Guatemala. Las empresas de seguridad privada cobraron tal importancia que incluso cuentan con una legislación propia: Ley que regula los servicios de seguridad privada (decreto 52-2010).

Las empresas prestadoras de servicios de seguridad privada, creadas, deben según el artículo 67 de la ley, tramitar las licencias respectivas para continuar con su operación. El plazo establecido por la ley, en el año 2010, era de un año para presentar la información y documentación, y de seis meses para quienes ya hubieran iniciado el trámite ante el Mingob. Sin embargo, a 2021 este plazo se ha vencido y solamente 24 empresas han obtenido las licencias correspondientes, aunque muchas se encuentran en proceso de obtener las licencias. Por otro lado, también hay 60 empresas las cuales, no se adecuaron al decreto 52-2010 y no pueden operar según la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada (Digessp).

Esto es muy preocupante en virtud que las empresas que no cuentan con licencia de operación y prestan sus servicios, ponen en riesgo la vida y la seguridad de las



personas, esto debido a que los agentes que contratan estas empresas, no están capacitados para maniobrar un arma y mucho menos repeler ataques de delincuentes. Según datos del Ministerio Público la falta de capacitación ha causado que en muchas ocasiones se ponga en riesgo la seguridad y se atente contra la vida de las personas, todo por culpa de agentes que no están capacitados para maniobrar un arma y manejar un momento de crisis.



CAPÍTULO I

1. La seguridad privada

La seguridad privada está compuesta 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, reparticiones gubernamentales y otros demandantes. Se trata de un sector económico muy joven.

Las empresas de más de 30 años de existencia en el sector son la excepción más que la regla, y la inmensa mayoría de los actuales oferentes de servicios de seguridad privada en Latinoamérica tienen menos de 10 años de existencia.

En los últimos 15 años, como sector de la vida económica la seguridad privada ha ganado un lugar de relevancia tanto en el mundo como en nuestra región. Además de sus cifras de ventas, muy importantes por dimensión y tasa de crecimiento, la seguridad privada se ha convertido en uno de los principales creadores de empleo formal, en un aporte sustancial en la mejora de la situación general de seguridad en todo el mundo.

Una de las consecuencias inmediatas de la desatada inseguridad en el país, en el plano práctico, fue el surgimiento de una fuerza pública de naturaleza y composición,



su géneris que combinó rasgos militares con policiales. La circunstancia de haber acontecido un hecho bélico de relieve, del cual surgió un nuevo grupo que tomó el control político de la República, dio a las nacientes fuerzas de policía un sesgo que iba más allá de la pura función de "vigilancia y conservación del orden público", declarados en la Carta Magna. Esta composición híbrida ha hecho que en los últimos 40 años de vida, los diversos cuerpos de policía existentes, hayan sido periódicamente influenciados por corrientes militarizantes.

Así pues, la llamada fuerza pública ha tenido que atender problemas de la seguridad nacional, y a la vez, se ha ocupado de la vigilancia y mantenimiento del orden público interno, función característica de un cuerpo policial en sentido estricto.

Por nuestra parte vislumbramos una opción diferente en materia policial, que sin descuidar un fortalecimiento de esta agencia del sistema, procure a la vez no romper con la tradición e idiosincrasia.

Por una parte es impostergable dotar a este sector de una legislación moderna que establezca un marco jurídico acorde con los nuevos tiempos, que dé cierta estabilidad laboral y prestigio profesional a los policías; pero que por otro lado, encuadre adecuadamente su accionar dentro de principios constitucionales, de derecho internacional y legales en general, que permitan seguir manteniendo un efectivo funcionamiento del régimen de derecho.



1.1. La seguridad privada en el ámbito mundial

Aunque macroscópicamente la seguridad privada puede ser vista como un sólo negocio, en realidad contiene múltiples segmentos y nichos, muchos de los cuales (pese a su valor económico) son “invisibles” para personas ajenas al sector. Cada uno de estos segmentos tiene una dinámica propia, con fuertes variaciones locales y regionales, y requiere un “expertise” específico para su abordaje.

Los cuatro principales segmentos del mercado de la seguridad privada son:

- Vigilancia física;
- Seguridad electrónica;
- Transporte de fondos;
- Alarmas residenciales.

El sector también incluye múltiples otros segmentos conexos entre los que se encuentran:

- Alarmas
- Armamento;
- Automación de edificios;
- Blindaje de edificios y vehículos;
- Capacitación y docencia;
- Cerrajería y afines;



- Circuitos cerrados de televisión;

1.2. Dimensión del negocio de la seguridad privada

“Los cuatro principales elementos que caracterizan a la oferta de seguridad privada son concentración, profesionalización, incorporación de tecnología y principalmente mejora.”¹ La casi totalidad de las empresas del sector se iniciaron de modo semejante: a partir de uno o más funcionarios provenientes de las fuerzas públicas de seguridad que, al acogerse a su retiro y en ocasiones antes iniciaron la empresa. La inmensa mayoría de las organizaciones latinoamericanas de seguridad privada, aún hoy son emprendimientos familiares.

Si bien hay empresas que cuentan con grandes dotaciones (por ejemplo compañías mexicanas o brasileñas con más de 10,000 guardias cada una, y en toda la región hay quizás unas 320 empresas que emplean a más de 1000 hombres), la inmensa mayoría de las organizaciones dedicadas a los distintos segmentos de la seguridad tienen menos de cien empleados.

Un sector como el descrito que madura, gana escala, se hace más intensivo en conocimientos específicos, incorpora a grandes competidores multinacionales requiere gerentes y directivos crecientemente profesionales para su gestión. Este profesionalismo va mucho más allá de los conocimientos operativos necesarios para organizar un dispositivo de protección. Empresas con dotaciones de cientos o miles de

¹ Cabanellas, Guillermo, **Tratado de derecho laboral**. Pág. 426.



empleados, con ventas anuales de millones de dólares y negocios a largo plazo clientes multinacionales, deben ser gestionadas por gerentes profesionales. Como el sector tiene menos de dos décadas de existencia formal (y en algunos países, como por ejemplo Bolivia, recién se inicia), aún no dispone de la cantidad ni calidad de gerentes entrenados que necesita.

Esto con frecuencia obliga a las empresas a contratar gerentes profesionales provenientes de otros sectores económicos. Estos ingresantes deben hacer un largo aprendizaje hasta adquirir el expertise necesario para operar con plena efectividad. Aquí vale introducir una reflexión que no es clara para todos los participantes en el sector: aunque a primera vista este negocio parece "simple", y el recién llegado puede pensar que es posible operar con eficacia conociendo unas pocas reglas básicas, en realidad el de la seguridad privada es un sector de enorme diversidad y sutileza, tan complejo como pueden serlo el automotor, el farmacéutico o el bancario.

1.3. La incorporación de la tecnología en la seguridad privada

El ritmo de cambio tecnológico en seguridad se ha vuelto avasallante. Presenciamos la continua aparición de nuevos métodos de vigilancia, tele vigilancia, prevención, control de accesos, detección, con nuevo equipamiento que reemplaza rápidamente a las generaciones tecnológicas anteriores. Algunos de los cambios tecnológicos que impactan sobre el sector de la seguridad se relacionan con el avance de los dispositivos que reemplazan a los guardias por dispositivos electrónicos tales como sensores, cámaras de video, etcétera. El "reemplazo de hombres por cámaras"

disminuye los costos tanto para el demandante de seguridad como para la organización que le provee el servicio, y en algunos subsectores como el de seguridad bancaria, el uso de elementos electrónicos de monitoreo y supervisión se ha hecho obligatorio por ley en la mayor parte de los países de la región”².

Esto, está conduciendo a un rápido redimensionamiento de la oferta de las empresas, y a un sustantivo cambio en la demanda de los clientes.

El avance de la frontera tecnológica también ha causado una fuerte disminución de costos de la tecnología de seguridad. Esto permite que elementos antes muy caros (cámaras, etcétera), ahora sean accesibles para el público en general. De hecho, el "monitoreo de alarmas" en el segmento de hogares es uno de los negocios de seguridad más rápido en crecimiento, pero este sector recién pudo emerger cuando el precio de los elementos electrónicos necesarios para vigilar un hogar de clase media se situó por debajo de los mil dólares.

El ritmo de cambio tecnológico causa una rápida obsolescencia del equipamiento existente, lo que a su vez está comenzando a dividir a los prestadores entre quiénes pueden equiparse, y quiénes no pueden hacerlo por problemas financieros y/o de escala. Poco a poco, los últimos van quedando relegados a los segmentos menos atractivos o rentables de la demanda, y a mediano plazo deberán reenfocarse a estos segmentos o saldrán del mercado. Esto es particularmente comprobable en el caso de grandes clientes corporativos tales como bancos, plantas fabriles, etcétera, para los

² Álvarez, Fernández, Mónica, **Falencias de la seguridad estatal**, Pág. 78.



cuales hasta hace pocos años, comprar seguridad significaba poner guardias en puertas.

“Actualmente, el dispositivo de protección suele involucrar una gran cantidad de insumos tecnológicos, con un costo global elevado, frecuentemente, el gran cliente demanda que esta tecnología (que puede costar varios millones de dólares) sea instalada por la empresa proveedora del servicio de seguridad a su cargo, para ser amortizada a todo lo largo de la vida del contrato que se firme entre ambas.”³ Esto favorece a ambas empresas, pero crea una fuerte barrera de capital para los competidores medianos y pequeños.

1.4. La problemática laboral de los agentes de seguridad privada

En Latinoamérica y otras regiones, a diferencia de lo que ocurre en los países desarrollados, las empresas de seguridad tienen dos problemas: concretar ventas, y luego cobrar los servicios vendidos. En toda la región, quizás con la excepción de los servicios formales en algunos países como Brasil, la informalidad en el cumplimiento de los plazos de pago comprometidos es más la regla que la excepción.

Algunos subsectores de la seguridad privada, por ejemplo la vigilancia por medio de guardias, son más vulnerables a esta situación. Este segmento tiene bajos márgenes de ganancia y un porcentaje sustancial de sus costos que deviene del pago de salarios, cargas sociales, etcétera. Estos pagos deben realizarse indefectiblemente cada fin de

³ *Ibíd.* Pág. 80.



mes. Un puñado de grandes clientes o (uno sólo) que no pague en tiempo y forma puede hacer tambalear, o caer, a una empresa latinoamericana de seguridad, que en general no tiene acceso al crédito para cubrir "descalces" financieros, salvo a tasas que inviabilizan cualquier negocio.

En nuestra región existe toda clase de problemas normativos referentes a la seguridad privada. Desde países en los que no existen normas específicas para el sector (como ocurría hasta el año pasado en Bolivia y ocurre aún hoy en países de Centroamérica), hasta países en los que hay ciertas normas pero insuficientes y que no conforman a nadie, como en el Perú, hasta el otro extremo de Argentina, México, países federales en los que cada provincia, estado o municipio puede tener una ley propia - y suele no haber dos iguales, lo que causa toda clase de inconvenientes a las organizaciones de seguridad.

“En Latinoamérica, existen muy altos niveles de ilegalidad en la prestación de servicios de seguridad privada. Al hacer referencia a la ilegalidad estamos refiriéndonos de una sumatoria de delitos tales como la prestación de servicios por parte de empresas que no se encuentran habilitadas para ello, que evaden el pago de sus impuestos, que brindan servicios con personal sin contratos legales, que no pagan las prestaciones sociales de sus empleados, etcétera.”⁴ Si bien el fenómeno no es exclusivo de nuestra región, sino que también se comprueba en Europa, USA, etcétera, lo importante en nuestros países es la extensión del fenómeno.

⁴ Álvarez García, Vicente, **La seguridad en Iberoamérica**, Pág. 278.

En Argentina hay unos 75,000 guardias formalmente registrados y otros 70 u 80,000 ilegales, en Brasil 570,000 y 1.000,000, en México 450,000 y quizá 600,000 y así siguiendo. Incluso en Chile, el país de la región más reputado por el cumplimiento de sus leyes, Carabineros de Chile, órgano de contralor del sector, si bien contabiliza unos 45,000 guardias registrados, no puede estimar ni la cantidad de guardias ilegales ni la cantidad de empresas al margen de la ley.

Hay que tomar en consideración que en varios países no existen estadísticas confiables al respecto, cuando brindamos un número de "guardias formales" por país en general estamos brindando la mejor estimación que puede conseguirse actualmente. Y en cuanto a la dimensión del sector informal, se trata de una "especulación fundada" sobre la base de conversaciones con lo referente a la seguridad privada y autoridades de contralor en cada país.

Como se mencionó, estimamos que en este momento hay en Latinoamérica aproximadamente 1,630,000 guardias de seguridad formalmente registrados, y quizás entre 2 y 2,5 millones informales más.

Para cerrar el tema de la ilegalidad en el sector, que por sí mismo requeriría un libro completo, es necesario comprender que cuando hay un oferente que provee un servicio de seguridad en condiciones no legales, hay un demandante que lo compra. Y con lamentable frecuencia, los compradores de servicios en condiciones manifiestamente ilegales no son sólo clientes privados, sino también dependencias gubernamentales.



1.5. Necesidad de entrenamiento de los agentes de seguridad privada

La necesidad de perfeccionar el entrenamiento de los involucrados en este sector, no muy diferente a la requerida en muchos otros sectores económicos en Latinoamérica, es clara. Nos referimos aquí tanto de entrenamiento en habilidades operativas, sino también de habilidades gerenciales para quienes conducen la organización. En cuanto a las habilidades operativas básicas, hasta hace pocos años el sector contrataba de modo preponderante a personal proveniente de fuerzas armadas y de la seguridad pública, lo que se supone ya las traían incorporadas. A medida que pasa el tiempo y crece la demanda, se incorpora más personas no provenientes de estas fuerzas, y a las cuales se les debe enseñar seguridad "desde cero".

En cuanto al entrenamiento hay dos dificultades, no exclusivas de Latinoamérica:

- A. La legislación de algunos países no lo prevé, o su necesidad está legislada pero en realidad no es exigida ni controlada de modo adecuado.

- B. El entrenamiento tiene costo. Los clientes en la región lo requieren pero no se muestran dispuestos a pagarlo. Exigen personal bien entrenado, pero en general sólo buscan pagar lo mínimo a lo que obliga la ley o menos aún, y ni hablar de formación a su cargo. Si la ley no lo obliga y los clientes no lo pagan, obviamente las empresas darán a su personal la menor cantidad de entrenamiento que sea posible, ya que para ellas se trata de un costo muy difícil de trasladar a precios.



Y en cuanto al entrenamiento en habilidades gerenciales para directivos del sector recién está comenzando a realizarse con cierta seriedad, no sólo en Latinoamérica sino en todo el mundo. El sector tiene pocas décadas de existencia, hay muy pocas Instituciones que brindan estas clases de carreras, cursos y programas, y sobre todo hay muy pocos docentes que además de su disciplina específica (administración, finanzas, recursos humanos, etcétera) además tengan conocimientos específicos y profundos sobre seguridad privada.

El foro de profesionales latinoamericanos de seguridad y otras instituciones han comenzado a trabajar activamente en este sentido, estableciendo mecanismos de vinculación con universidades e institutos de formación en diversos países de toda la región, esfuerzo que deberá profundizarse.

Pero si hay una palabra que resuma la situación de la seguridad privada en Latinoamérica, esta palabra es mejora sustancial, visible y continua, en todos los países de la región, la cantidad, naturaleza, diversidad y especialización de los servicios proporcionados, en la cantidad, calidad y entrenamiento de su personal, en el profesionalismo gerencial de sus directivos, en la paulatina consolidación de las instituciones que reúnen a los profesionales y empresas participantes y en la legislación específica para el sector, casi en todas partes.



CAPÍTULO II

2. Las empresas de seguridad privada en Guatemala

En Guatemala existe diversidad de empresas que prestan este tipo de servicio, por la inseguridad que impera en el país, se hace necesario utilizar por parte de las personas y empresas, la seguridad privada por la falta de capacidad por parte del Estado de Guatemala quien funge como según versa la Constitución Política de la República quien es el encargado de la seguridad pública, según las estadísticas hechas por la oficina de entidades de seguridad privada de la Policía Nacional Civil, que en este país están operando 253 empresas de seguridad privada en las cuales se destaca, que la mayoría que esta operando con permiso de dicha dependencia, las empresas autorizadas son 124, las cuales laboran 26,392 trabajadores prestando este servicio.

Hay 98 empresas en trámite su autorización, en las cuales trabajan 8,134 personas y las empresas que prestan este servicio ilegalmente son 31 en las cuales laboran 2,232 personas trabajando en condiciones, no aptas para este tipo de trabajo y desprotegidos por las leyes laborales de Guatemala, la Inspección General de Trabajo, a través de los inspectores de trabajo, no han podido prevenir al patrono para que se apegue a las leyes laborales y respetar en lo mínimo la condiciones del trabajo, en mis investigaciones pude verificaren la Oficina de entidades de seguridad privada de la Policía Nacional Civil de Guatemala, tiene un listado de las empresas de seguridad privadas que prestan este servicio legal, en tramite e ilegales las cuales son:

124 empresas de seguridad privada autorizadas



98 empresas de seguridad privada en trámite de ser autorizadas

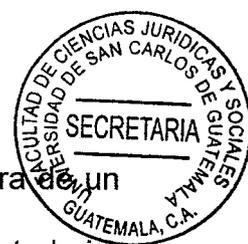
231 empresas de seguridad privada que funcionan ilegalmente

2.1. Incidencias legales de las empresas de seguridad privada

En muchas empresas de seguridad privada están prestando el servicio clandestinamente, siendo así el Ministerio de Gobernación a través de la Policía Nacional Civil debe de encontrar un mecanismos para que no estén funcionando las mismas así como el entrenamiento debido a los agentes que prestan el servicio de la seguridad privada, y por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la inspección de trabajo para controlar el trato de los empleadores hacia los trabajadores de la seguridad privada, de todas las empresas que funcionan en Guatemala.

Se conoce que todas las empresas les descuentan ilegalmente los uniformes de sus salarios mensuales la cual no es permitido, sólo por autoridad competente, como un juzgado de trabajo, y cuando hay de una falta de laboral con su debida constancia del porque falto a labores ciertos días, le descuentan hasta tres días.

Pues según nuestra legislación ellos tienen derecho a presentar constancia del seguro social o doctor particular para poder justificar su falta a labores, en otros casos no pagan IGSS, lo cual no hay un seguro médico para los trabajadores, se cuenta con datos que los inspectores de trabajo de la sección de visitaduría, no pueden a veces entrar a las empresas y les obstaculizan sus labores, debería haber una ley directa para sancionar a las empresas por obstaculizar el trabajo de los inspectores de trabajo.



Y, en otros casos cuando se refiere al pago de prestaciones laborales a la hora de un despido o renuncia, la sección de conciliaciones a través de los inspectores de trabajo, muchas veces no puede tratar de accionar para que les paguen el pasivo laboral a los trabajadores, que los patronos no llega a la audiencia, sólo queda multar a la entidad, y por lo consiguiente agotar la vía administrativa para que los denunciantes puedan acudir a un órgano jurisdiccional en el termino de treinta días hábiles.

Allí en tribunales no hay celeridad procesal por parte de los personeros de los mismos, a veces por el desgaste del juicio no se sigue el proceso por nuestro sistema burocrático de justicia laboral.

Y lo que se refiere al Estado de Guatemala les imponen multas que se hace en la vía incidental en juzgado de trabajo y el patrono hace caso omiso del mismo, y no respeta las leyes laborales, en tanto los ministerios no se pongan de acuerdo en crear algún tipo de Ley o Decreto presentado en el Congreso de la República de Guatemala, no se podrá confrontar este problema que viven este tipo de trabajador.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe de ser el encargado de supervisar lo relativo a cuestiones de orden laboral en cuanto al salario debería de ser mas del mínimo por prestar un servicio único de 24 x 24 o 12 x 12 y no descansan por lo cual se debería de regular el horario así como al salario para estos trabajadores. En cuanto al Ministerio de Gobernación debe de ser el ente encargado de que se cumplan lo requisitos para que funcionen estas empresas, y darle un curso de manejo de armas y defensa personal y derechos humanos para una mejor profesionalización, en cuanto la



Ministerio de Economía debe de ser el ente fiscalizador para que económicamente estas empresas, que quieran funcionar deberían de pagar un poco mas de fianza para que puedan ser solventes en todos los aspectos para el mejoría y desarrollo en aspectos del capital que invierten estas empresas de seguridad privada.

2.2. Marco jurídico de la seguridad privada

El marco jurídico regulador de las actividades de seguridad privada se encuentra regido, por dos cuerpos jurídicos específicos el Decreto 73-70 bajo titulo de “Ley de policías particulares” y el Decreto 19-79 que regula el funcionamiento de los cuerpos de seguridad de entidades bancarias, estatales y privadas, ambos decretos del Congreso de la República; los cuerpos legales deben interpretarse y aplicarse adecuándose a los términos de esta sobre el contenido en aquellas.

El Decreto 73-70 sobre entidades de seguridad de carácter privado no señala en ninguna parte cuales son las funciones que pueden ellas desarrollar, aludiendo de manera vaga y abierta a la naturaleza de la atribuciones que le están encomendadas, las que deberían corresponder, se supone, a las que sus clientes le encarguen en el contrato privado de prestación del servicio que suscriben. En el Decreto 19-79 sobre cuerpos de seguridad de entidades bancarias, en cambio si señala el Artículo 2º. Sus funciones enumeradas:

Custodiar, vigilar y garantizar los bienes de sus clientes, inmueble, mueble o valores, donde ellos se encuentren o si se produce el traslado de valores, mientras están en tránsito.



Proteger la vida y la seguridad de las personas que se encuentren trabajando o asistan legítimamente a las empresas bancarias que contraten su servicio.

Prevenir delitos y más infracciones legales que afecten a estas entidades o sus bienes.

Investigar técnicamente los delitos o infracciones legales que se produzcan en dichas entidades o les afecten y, entregar a la Policía Nacional Civil lo más inmediata posible a las personas capturadas.

Siempre prestar auxilio colaboración alas autoridades constituidas cuando fueren requeridos para el efecto; y siempre en caso de implantarse la ley de orden público, quedarán supeditados a las disposiciones que dicten las autoridades competentes.

2.3. La inspección General de trabajo y las empresas de seguridad privada

“Ahora bien, uno de los principales vicios detectados en la Inspección General de Trabajo es precisamente el actuar de una buena parte de los inspectores de trabajo cuya conducta deja mucho que desear, no sólo por un marcado desconocimiento de la ley y la falta de actualización, sino también por la existencia de una marcada parcialidad hacia los patronos.”⁵

Ha sido una característica de tales inspectores el intervenir en su función abogando por el patrono y tratando de persuadir a los trabajadores de aceptar los ofrecimientos del

⁵ Fernando Rojas, **La justicia laboral**, Pág. 116.



patrono aun cuando éstos sean muy inferiores a lo que le es debido al trabajador o trabajadora; ello pese a la irrenunciabilidad que caracteriza a los derechos laborales.

Obviamente esta situación puede entenderse como la parcialidad del inspector de trabajo a favor del patrono o como una equivocada interpretación de la labor conciliadora que debe realizar la inspección toda vez que está correctamente orientada debe dirigirse a persuadir al patrono de su obligación de cumplir con lo que el derecho de trabajo le estipula como obligaciones patronales y de los costos mayores que podrían implicarle dilucidar el asunto en otras vías, mas no realizar esa persuasión en el sentido de atemorizar al trabajador con la posibilidad de un proceso largo.

Esta parcialidad se hace todavía más notoria cuando la Inspección General de Trabajo u otra autoridad del mismo ministerio actúan en el marco de una negociación colectiva en donde su labor es desempeñada amedrentando a los trabajadores si éstos no aceptan “recomendaciones” incluso inferiores a las que se cabildean con la contraparte patronal.

Muchos inspectores a asociaciones solidaristas, sociedades civiles que por naturaleza se cabildean al margen del derecho de trabajo.

Esto sucede a menudo en aquellos casos en que coinciden en una misma empresa una organización sindical y una asociación solidarista. De la misma manera, se presta a muchas interpretaciones el hecho de que cuando un inspector se presenta a una empresa éste se encierre en una oficina con el patrono dejando afuera al trabajador o a



los directivos sindicales, situación que mas allá del desconcierto produce una ser desconianza respecto a la parcialidad y calidad ética de inspector de que se trate.

En el caso de la empresas de seguridad privada, son constantes las denuncias por parte de trabajadores y trabajadoras de esta rama industrial que afirman que en las diferentes empresas maquiladoras existen inspectores de trabajo que reciben periódicamente y que se trate a condición de que no se les sancione por las violaciones a los derechos laborales de sus empleados o empleadas, o se les avise de la vista de inspectores a sus instalaciones Iguualmente, existe una mala interpretación con relación a los plazos de la prescripción de los derechos laborales que manejan los inspectores de trabajo, misma que provoca que en ocasiones se fuere a la renuncia del trabajador a sus derechos.

Cabe citar que la mayoría de los inspectores de trabajo por comodidad o falta de formación omiten hacer valer los convenios internacionales que en materia de trabajo ha ratificado y se encuentran vigentes para Guatemala, de hecho, instrumentos como el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) en materia de derechos económicos, sociales y culturales, protocolo de San Salvador, la organización de estados americanos (OEA), ha pasado totalmente desapercibido incluso para el propio ministerio.

Ello pese a la importancia que tal instrumento reviste para la clase trabajadora y de los avances que en materia laboral representaría su positividad. “La Inspección General de Trabajo, a través de sus inspectores, tiene por ley la facultad de facilitar acuerdos entre



patronos y trabajadores, cuyos arreglos conciliatorios una vez aprobados por los inspectores tienen carácter de título ejecutivo. Asimismo estos deben intervenir en los conflictos de trabajo de que tengan conocimiento con el objeto de lograr una conciliación extrajudicial.”⁶

Es claro que la intención del juzgador al otorgar dichas facultades es la de evitar que los problemas que surjan entre los sujetos de la relación laboral se desarrollen y se conviertan en procesos judiciales que perjudiquen a ambas partes.

Cuando se trata el tema de la conciliación extrajudicial, se piensa casi exclusivamente en conflictos derivados de la terminación de la relación laboral.

Pero esta perspectiva es limitada, ya que un buen proceso de conciliación puede administrarse a todo tipo de conflicto entre empleadores y trabajadores, sin que necesariamente tenga que derivar de la terminación de la relación laboral.

La figura extrajudicial sigue siendo una facultad de las partes, mientras que en países como España, Argentina, Estados Unidos América y Colombia, entre otros, se ha dado un paso más allá y se ha establecido como un verdadero presupuesto procesal, un requisito previo para la tramitación del proceso.

⁶ Arías, Flor. **Seguridad privada en Guatemala**, Pág. 45.



2.4. Los agentes de seguridad privada

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

Los primeros son señalados desde la misma solicitud de autorización de funcionamiento de la empresa y en ella se acreditará fehacientemente su capacidad e idoneidad, acompañándose además una declaración jurada de los directivos y gerentes, de su voluntad de observar estrictamente sus obligaciones legales y las ordenes, requerimientos y demás disposiciones que sobre el funcionamiento de la empresa dicte la Dirección General de la Policía Nacional Civil. No existen requisitos para acreditar el cumplimiento de estas exigencias.

Tanto la empresa como tal 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, 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.

El Decreto 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 20 agentes de seguridad, situación que debería permanecer siempre una vez autorizada, por lo que ello es objeto de verificación por la supervisión de la oficina dependiente de la policía. Para que una empresa de seguridad privada pueda contratar un agente de seguridad, este requiere de calificación previa, efectuada por la policía a solicitud de la empresa.

La policía emitirá el certificado de aptitud extendido por la academia y para su otorgamiento ellos deben estar en posesión de una certificación de carencia de antecedentes, extendido por el departamento de estadística del organismo judicial.

La formación de los agentes de seguridad es proporcionada por las mismas empresas y, la policía se reduce sólo a someterlos a un examen escrito de aprobación o rechazo de su idoneidad, para lo cual ha elaborado un manual que distribuye a las empresas con ese objeto.

El examen no compruebe el manejo operativo de las capacidades del agente ni la salud mental del mismo.



2.5. Autorización de empresas de seguridad privada

Las dos leyes vigentes no son del todo coherentes en el diseño del procedimiento y dando que en una de ellas que se refiere a los cuerpos de seguridad de las entidades bancarias es de carácter específico y por lo tanto se rige por el principio de especialidad, podría entenderse que se trata de dos procedimientos de transmisión diferente.

El proceso para la autorizar las empresas de seguridad privada:

- A. Presentación de solicitud al ministerio de gobernación.
- B. Orden del ministerio para su ratificación y examen de estar acompañada de todos los documentos.
- C. Ratificación de solicitud.
- D. Publicación de tres veces en diario oficial o de otro de mayor circulación, durante el término de 30 días.
- E. Plazo de ocho días para presentar oposición a la solicitud desde la última publicación.
- F. Si se presenta oposición se da audiencia al peticionario por cinco días y se abre a prueba de 15 días.
- G. Vencida la prueba, el ministerio recaba, opina, dictamina y eleva el expediente al Presidente de la República.

De acuerdo con el Artículo 2º inciso a) del Decreto 73-70, el proceso se inicia con la elaboración de un proyecto de estatuto de la futura empresa. Por su parte la del Decreto 19-79 sobre los cuerpos de seguridad de entidades bancarias se refiere a la



elaboración de un reglamento. Nada dicen ambas leyes sobre los contenidos específicos del estatuto o reglamento que se debe elaborar, limitándose en ambos casos a señalar que se debería cuidar la coherencia entre sus disposiciones y la legislación que rige la Policía Nacional Civil. Junto al estatuto o reglamento ya indicado para iniciar el proceso de autorización de funcionamiento de una empresa privada de seguridad se debería acreditar, mediante otros documentos el cumplimiento de varios elementos.

El solicitante de la autorización deberá comprobar fehacientemente que directivos, gerentes y demás personal administrativo deberá reunir los siguientes requisitos:

- A. Ser natural de Guatemala.
- B. Carecer de antecedentes penales mediante constancia extendida por el departamento de estadística del organismo judicial.
- C. Notoria capacidad e idoneidad, haber prestado servicio militar por mínimo de dieciocho meses.
- D. Haber aprobado la enseñanza primaria, acreditar mediante examen, que poseen aptitudes físicas, intelectuales y morales para desempeño del cargo y comprobar con un examen ante la Policía Nacional Civil estas condiciones.
- E. Declaración jurada de los directivos y gerentes que observan irrestrictamente las órdenes, requerimientos y demás disposiciones legales sobre el funcionamiento de estas entidades y las que dicten al respecto la dirección de la Policía Nacional Civil.
- F. creditar mediante constancia fehaciente que la empresa esta en posibilidades de proporcionar a su personal la debida instrucción, teórica y practica, que en el caso de los cuerpos de seguridad para entidades bancarias, se refiere a materias teles como:



investigación criminal, manejo de armas, defensa personal, prevención de delitos, legislación penal, instrucción cívica y moral y, demás disciplinas necesarias para el mejor cumplimiento de su misión.

G. Presentar declaración jurada sobre las armas y demás implementos con que se dotara el cuerpo de seguridad, las que serán de calibres permitidos y no del uso exclusivo del ejército y la seguridad del estado, salvo la autorización del Ministerio de la Defensa Nacional.

En la mayoría de casos los empleados de la policía de seguridad privada no están aptos para tan difícil labor de brindar seguridad a las empresas y a las personas, ya que en los pueblos de el oriente nororiente es donde van a buscar a las personas de escasos recursos y campesinos y por falta de oportunidades de trabajo aceptan el empleo muchas veces arriesgando la vida. En el occidente mas que todo en el altiplano pasa lo mismo ya que la mayoría de trabajadores, ni siquiera han estudiado la primaria y sólo han prestado el servicio militar por lo mismo que son personas de escasos recursos que el estado no ayuda para una mejor superación y por falta de empleos tiene que emigrar en ves de estar trabajando la tierra para un mejor producción en nuestra Guatemala y mejor fortalecimiento de la economía de el estado.

2.6. Las armas de fuego para los agentes de seguridad privada

Toda actividad de seguridad que requiera la disposición de armas de fuego deberá así ser justificado en el estudio de seguridad propuesta por los antes que voluntariamente



desean desarrollar seguridad privada y las directivas de seguridad requeridas por iniciativas eventuales.

Los requerimientos de armas de fuego en esos casos estarán descritos de manera detallada y su aprobación será decidida siempre previo informe de la sección técnica del órgano fiscalizador a cargo de la Policía Nacional Civil.

La autorización señalará su calidad, número y el operador del plan o de la directiva de seguridad levantará un inventario en el que se indique el registro de armas, el dueño de ellas y la lista de vigilantes que puede portarlas en la prestación de servicios de seguridad privada previsto. Quien realice el servicio de seguridad privada, vale decir la propia empresa obligada o una empresa privada contratada al efecto, establecerá el arsenal, su inventario y manual de procedimientos en los términos que determine el reglamento que se dicte para este propósito. No podrá cambiarse el armamento y dar de baja a cualquier arma de inventario, sin comunicar ello por escrito el órgano fiscalizador. Cualquier solicitud de ampliación del arsenal, requiere autorización previa.



CAPÍTULO III

3. Justificación de las empresas de seguridad privada

“Las empresas de seguridad privada, mas allá de consideraciones técnicas específicas o de necesidades para la desarrollo económico y social, como habitualmente sustentada en su necesidad y características en los países avanzados en la democracia, los diferente actores sociales, públicos o privados del país, la justifican en razones de orden político y social de circunstancia.”⁷

Las principales argumentaciones hacen diferencia en la historia de la violencia en la sociedad guatemalteca, a los altos índices de criminalidad existentes y siempre en alza, a la incapacidad del Estado para cumplir con las obligaciones que se establece en la Constitución Política de la República de Guatemala, a una larga historia de organizaciones paramilitares estatales y no estatales, a la existencia de una alta criminalidad organizada, y finalmente, a la deficiencia a las instituciones publicas que integran la red penal formal: Policía Nacional Civil, Ministerio Público, Defensa Pública Organismo Judicial y Sistema Penitenciario.

Son razones y argumentos de ocasiones para la justificación de las empresas de seguridad privada, le da a ésta la condición de un “mal menor” y “una solución obligada”, de carácter “excepcional”, por lo que debería concluirse que si todo

⁷ Bocanegra, Sierra, Raúl, **Los Estado en el derecho**, Pág. 78.



marchara mejor, se podría hacerlas desaparecer por inútiles, lo cual produciría un importante impacto en los niveles de empleo del país, dada su envergadura.

Sin embargo, y al mismo tiempo, gracias a su presión, el capital privado dispondría de recursos para dar un significativo empuje al desarrollo económico, de modo que con una política intensiva de recalificación de los recursos humanos empleados en esta actividad de seguridad privada, ese efecto sería muy rápidamente absorbido. “Si se cree en el destino del país y su gente, siguiendo esa argumentación habría que predecir el fin de las empresas de seguridad privada”⁸

Sin embargo, lo que también está claro, es que la expansión exclusiva de las empresas de seguridad privada no ha hecho dejar los índices de criminalidad, no ha disuelto el crimen organizado, ni ha demostrado eficacia preventiva y menos ha sido capaz de ofrecer alternativas de carreras laborales dignas y modernas, constituyéndose sólo en un alto costo para la empresa que contrata sus servicios, de verse sus agentes involucrados en numerosos delitos y hasta en gravísimos crímenes de secuestros, homicidios y asaltos a bancos e instituciones de transporte de valores y mercancías, así como robos de vehículos y robos con violencia, llevando estos trabajadores un nivel de vida y un trato laboral que no prestigia a estas empresas.

Otra de las características de estas entidades privadas en relación con las justificaciones que se esgrimen, es la escasa diversificación en especialidad de riesgo sobre los que pudieren detectar para prevenirlos, no hay mayor desarrollo para la

⁸ *Ibid.* Pág. 123.



prevención de riesgo propiamente industriales, como lo químicos, biológicos, técnicos, sanitarios, comerciales y otros, concentrándose la actividad de ellas, casi exclusivamente, en el riesgo de sufrir los efectos de conductas delictivas comunes.

Tampoco existe el desarrollo en especialidades de seguridad respecto a estos tipos delictivos, pues la inmensa mayoría de ellas son generalistas y disputan el mismo mercado, ofreciendo los mismos productos, realizados por recursos humanos sin especialización alguna, para los cuales no existe la expectativa de su valorización profesional y de una carrera en ellas.

Por las razones expuestas, las justificaciones argumentadas, pese a no ser satisfechas con la acción de estas empresas de seguridad privada, siempre parecen suficientes para exigir, como una condición necesaria para constituirse y ofrecer sus servicios, la disposición de un arsenal de armas muy abundantes y a veces de alto poder de fuego, por lo que se instalan como los clientes privilegiados del mercado de las armas y municiones, puesta en operación por un gran número de agentes, sobre los cuales no existe garantía alguna de la idoneidad psicológica, profesional y técnica para su manipulación y con ellos producir seguridad, pese a que estos agentes es posible que puedan recitar el manual con que se les examinó de manera escrita, con un cuestionario de alternativas, revisados de manera computarizada por la Policía Nacional Civil.

Todo lo referido no podría ser de otra manera, pues según toda la información disponibles, los ejecutivos y mandos de equipos y grupos que tienen a su cargo la

gestión de estas empresas, son personas desplazadas por la aplicación de los Acuerdos de Paz sobre el Ejército, la disolución de las antiguas policías, e incluso en zonas rurales, de organizaciones paramilitares estatales o no estatales, todos los cuales no demostraron entonces competencia alguna para las actividades de seguridad ciudadana, pero si dieron a las armas un papel significativo en sus oficios, traducidos en hechos recogidos en un informe.

3.1. Trabajo de las empresas de seguridad privada

Para que el trabajo sea satisfactorio debe tener sentido para la persona que lo ejecuta. Es decir, el trabajo que exige algo más que un mero esfuerzo físico y que ofrece un mínimo de variedad, es un trabajo más saludable que esta variedad ponga en juego la iniciativa y la creatividad de la persona, para que la experiencia cotidiana permita dar respuesta a nuevas situaciones, que aporten a la tarea un cierto grado de autonomía, responsabilidad y capacidad de decisión.

En la medida en que responda a estos criterios, el trabajo será una forma de realización personal y hará una que la persona se sienta útil en la sociedad de la que forma parte. En todo trabajo existen una serie de factores relativos a la organización personal del trabajador.

En el momento de valorar estos factores hay que tener en cuenta que sus repercusiones sobre la salud dependen de cómo se viva la interacción individuocondiciones de trabajo. Las diferencias individuales hacen que las reacciones



frente a las condiciones de trabajo iguales sean diferentes. Una situación determinada puede afectar de distinta manera a las personas atendiendo a su capacidad de adaptación y tolerancia. Estas dependen de una serie de características individuales tales como:

Edad

Sexo

Estado de salud

Capacidad instalada

Vida familiar

Entorno social

Motivación

Esto quiere decir que al intervenir en una situación de trabajo, hay que tener en cuenta, por una parte, el contenido del trabajo y el entorno en el que se desarrolla y, por otra, la persona, con sus características individuales y su entorno extra laboral. Es necesario enfocar este tema considerando el trabajo y el ocio como dos dimensiones complementarias del mismo problema.

“El trabajo supone necesariamente un gasto de energía; por lo tanto, implica un descanso y una recuperación de ese gasto. Por otro lado, el ocio y el trabajo tienen que permitir y favorecer la satisfacción de las necesidades de los individuos, acercándolos



cada día más al estado de bienestar que es la salud.”⁹ La jornada de trabajo no únicamente problemas en cuanto a su duración más o menos adecuada. En nuestro mundo actual muchas veces. Los horarios de entrada y salida del trabajo de 24 horas, resultan difíciles de compaginar con las exigencias de nuestro modo de vivir. Son muchos los matrimonios en los que ambos cónyuges trabajan.

Esto implica tener que realizar una serie de tareas domésticas antes de salir de casa, solucionar el transporte escolar de los hijos, etc., así como la necesidad de poder disponer a lo largo de semana de cierto tiempo libre en horas de trabajo. Estas son algunas de las razones de implantación en muchos trabajos de los horarios flexibles, y son también las que hacen difícil hablar de un horario de trabajo ideal. De todas formas, habrá que analizar en sus aspectos negativos, de las modificaciones del horario de trabajo sobre la salud de los trabajadores y sobre la empresa como sistema económico de producción.

3.2. La jornada de los agentes de seguridad privada

Es necesario enfocar este tema considerando el trabajo y el ocio como dos dimensiones complementarias del mismo problema. El trabajo supone necesariamente un gasto de energía; por lo tanto, implica un descanso y una recuperación de ese gasto. Por otro lado, el ocio y el trabajo tienen que permitir y favorecer la satisfacción de las necesidades de los individuos, acercándolos cada día más al estado de

⁹ Nestor, Del buen, **Derecho laboral**, Pág.345.



bienestar que es la salud. La jornada de trabajo no tiene únicamente problema cuanto a su duración más o menos adecuada.

En nuestro mundo actual muchas veces. Los horarios de entrada y salida del trabajo de 24 horas, resultan difíciles de compaginar con las exigencias de nuestro modo de vivir. Son muchos los matrimonios en los que ambos cónyuges trabajan. Esto implica tener que realizar una serie de tareas domésticas antes de salir de casa, solucionar el transporte escolar de los hijos, etc., así como la necesidad de poder disponer a lo largo de semana de cierto tiempo libre en horas de trabajo.

Estas son algunas de las razones de implantación en muchos trabajos de los horarios flexibles, y son también las que hacen difícil hablar de un horario de trabajo ideal. De todas formas, habrá que analizar en sus aspectos negativos, de las modificaciones del horario de trabajo sobre la salud de los trabajadores y sobre la empresa como sistema económico de producción.

“En ambos casos las alteraciones del equilibrio biológico y social pueden dar lugar en los individuos afectados a problemas fisiológicos como insomnio, fatiga, trastornos digestivos y cardiovasculares, y a problemas psicológicos y sociales en su compartimiento y en su relación familiar y profesional, tales como aislamiento progresivo, irritabilidad, crisis conyugales, trastornos sexuales, etc.”¹⁰ Derivado de la necesidad física que tiene el ser humano, cada cierto tiempo a descansar, surgió como costumbre en algunos lugares de trabajo, el reconocimiento de un día de descanso

¹⁰ *Ibid*, Pág. 457.



semanal, en el que el trabajador podía ausentarse de su lugar de trabajo, sin incurrir por ello en una falta en contra del patrono. Inicialmente, el día de descanso no era remunerado por el patrono, por lo que aunque el trabajador no debía presentarse a trabajar, dicho día representaba una disminución en sus ingresos.

“Posteriormente con el desarrollo del derecho de trabajo, se logró el reconocimiento del día de descanso remunerado, en este caso los trabajadores de la seguridad privada no reciben este beneficio ya que en la mayoría de empresas de seguridad privada los explotan, por no saber sus derechos y por la necesidad del empleo, por lo cual deberían de dar cursos en la inspección de trabajo para que este tipo de trabajador no sea explotado y en estos casos no les dan el día remunerado sino que el patrono prefiere despedirlo en vez de darle día con goce de salario en el descanso.”¹¹

La naturaleza jurídica de la prestación radica en que todos los seres humanos necesitan un descanso físico y mental, que les permita recuperar las fuerzas empleadas en el desempeño de sus labores. Es también importante notar que este día de descanso, no sólo permite que los trabajadores se ausenten de su lugar de trabajo, si no que debido a la remuneración del mismo, permite que el trabajador se recree o realice actividades no remuneradas que le ayuden a realizarse como individuo.

Cualquier trabajador, luego de ejecutar sus labores durante un lapso de tiempo, por razones biológicas, sufre de un desgaste físico mental. Ese desgaste lo sufrirá tanto un trabajador contratado por tiempo indefinido como uno contratado a plazo fijo o para

¹¹ Reynaud, Adolfo. *La justicia laboral en américa central, panamá y república dominicana*. Pág. 209



obra determinada, ya que ello no depende del tipo de contratación del trabajador de la realidad misma del ser humano que no puede laborar sin sufrir un desgaste físico y mental. Es por eso que los trabajadores contratados a plazo fijo o para obra determinada, no pueden ser excluidos de esta prestación, sino más bien deben gozar de un día de descanso remunerado que les permita recuperar sus fuerzas físicas y mentales para luego reincorporarse a sus labores.

3.3. Disposición legal de las jornadas de trabajo

La legislación laboral reconoce el descanso semanal remunerado en la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102, inciso h que establece que: “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.”. De la misma forma el Código de Trabajo establece en la parte conducente del Artículo 126 que: “Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de 5 a 6 días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo.”

Como puede apreciarse del análisis de las normas antes citadas, el derecho del descanso semanal no deviene del tipo de contratación, sino del hecho mismo de ser trabajador. Por otra parte, también es importante mencionar que el Artículo 126 del Código de Trabajo es claro en especificar que todo trabajador, sin hacer ningún tipo de



distinción, debe gozar de un día de descanso semanal remunerado, por lo que incluye a los trabajadores contratados a plazo fijo y para obra determinada.

Y, por último, cabe también notar, que si aún existiera alguna duda sobre la interpretación de este Artículo es necesario, tomar en cuenta que la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 106 establece que en caso de duda sobre interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para el trabajador de la seguridad privada.

De lo anterior se establece que el día de descanso remunerado, es una prestación establecida para los trabajadores de la seguridad privada contratados por tiempo indefinido, a plazo fijo o para obra determinada, ya que atendiendo a la naturaleza del día de descanso remunerado, el mismo está previsto como un descanso para el trabajador, obviamente de forma proporcional, aunque este no este contratado por un plazo indefinido.

3.4. Vacaciones de los agentes de seguridad privada

El derecho de trabajo, como toda rama del derecho que regula relaciones entre personas, reconoció la necesidad de todo ser humano a descansar de una rutina de trabajo, no solamente atendiendo al cansancio físico, sino que también a la necesidad de disponer de un tiempo libre para llevar a cabo alguna actividad personal y en este caso los trabajadores de la seguridad privada las vacaciones las gozan pero



indefinidamente ya que por la falta de apoyo de ciertos sectores del gobierno patronos prefieren despedirlos que pagarles las vacaciones por ahorrarse el pasivo laboral que por derecho les corresponden o ha veces por la falta de personal les pagan las vacaciones para que sigan trabajando sin ninguna obligación de brindarles vacaciones.

Fue así como inicialmente se reconoció el derecho al descanso prolongado, como un permiso sin goce de sueldo, es decir no remunerado, sin embargo aunque esto permitía que el trabajador descansara, le impedía obtener ingresos económicos durante el mismo. Fue hasta principios del siglo XX, que se logró el reconocimiento a un período de vacaciones remuneradas.

Se considera que cualquier trabajador de la seguridad privada después de ejecutar una labor por un período de tiempo, sufre desgaste tanto físico como mental. Dicho desgaste, es independiente de la forma de contratación que tenga un trabajador, ya que el desgaste es una consecuencia de la ejecución de las labores, sea cual sea la forma en que estas se hayan pactado.

Existe la posibilidad de considerar que debido a que los trabajadores contratados a plazo fijo o para obra determinada son considerados una excepción, pueda hacerse para ellos todo tipo de excepciones en cuanto al pago de sus prestaciones. Sin embargo se considera que, atendiendo a la naturaleza jurídica de las vacaciones, cuyo verdadero objetivo es lograr el descanso efectivo del trabajador, un trabajador



contratado a plazo fijo o para obra determinada sufre también un desgaste y necesita desligarse no solamente del patrono, sino que también de la rutina laboral.

Por lo que aunque probablemente estos trabajadores no gozarán de un período de vacaciones tan prolongado como los contratados por tiempo indefinido, es necesario considerar un descanso que le permita reponer las fuerzas y reincorporarse a las labores posteriormente.

Por lo anteriormente analizado se entiende que los trabajadores contratados a plazo fijo o para obra determinada no pueden ser excluidos de la prestación de las vacaciones, si no más bien deben gozar del período de vacaciones remuneradas que les permitan descansar, recuperar sus fuerzas físicas y mentales y realizar otras actividades independientes al trabajo en sí.

3.5. El ritmo de trabajo de los agentes de seguridad privada

La Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce el derecho de los trabajadores a gozar a un período de vacaciones remuneradas. El Código de Trabajo establece en el Artículo 130 que todos los trabajadores sin excepción tienen derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, reconociendo que el período de vacaciones es de quince días hábiles como mínimo para todos. Como se menciona en el Artículo anteriormente citado, la ley es clara en expresar que “todos los trabajadores sin excepción” tienen



derecho a esta prestación. En este caso, el derecho se deriva del mismo hecho de trabajador, independientemente del tipo de contratación.

Del análisis del Artículo 130 del Código de Trabajo, se reconoce que la ley no hace distinción entre los trabajadores contratados a plazo fijo o para obra determinada y los contratados a plazo indefinido, por lo que se puede decir que de acuerdo a la ley, no existe una razón por la cual se le niegue a un trabajador contratado a plazo fijo o para obra determinada el derecho a vacaciones. Evidentemente este derecho será proporcional al tiempo efectivamente laborado.

El tiempo necesario para realizar una tarea varía según los individuos, según el momento, para un mismo individuo, según el momento, la fatiga, etc. Estas variaciones son más acusadas cuando se trata de tareas complejas o largas y cuando el trabajador se encuentra en periodos de aprendizaje.”¹² “Cuando los expertos en métodos y tiempos asignan de forma estricta y constante una duración de ejecución a una tarea, si esta asignación se hace respondiendo únicamente a las exigencias de estar parados 24 horas en un mismo lugar.

Por ejemplo en la alimentación de una máquina o en un trabajo en cadena, se corre el riesgo, si esta duración es muy justa, de ocasionar una sobre carga para el trabajador, que se encontrará con dificultades para regular su actividad. Además, esta situación puede originar un aumento de los defectos de producción y de los riesgos de accidentes.

¹² Aragoñes, Pedro, **Estado y descentralización de sus obligaciones**, Pág. 278.



Los 3 tipos de seguridad privada deben estar regulados en su especificidad por un marco legal moderna, no sólo en los procedimientos de acceso a ella, sino en sus modalidades, el tipo de competencias técnicas apropiadas, los recursos humanos especializados, el instrumental tecnológico y logístico necesario, de manera que ellas suponen el desarrollo de empresas especializadas, que cuenten con las capacidades específicas para cubrir los riesgos involucrados en cada caso.

Por lo mismo, los organismos públicos de control y supervisión de esta seguridad privada, no pueden ser simples antes burocratizados, si no instituciones dotadas de unipersonal profesional especializados, que dispone de tecnologías modernas, conoce los diseños de seguridad que debe autorizar, supervisar y apoyar, y, que efectivamente sean capaces de responder a los deberes del Estado en esta área de la vida social. En este marco, las empresas privadas de seguridad no pueden ser consideradas un problema o desarrollarse como tal, como suele suceder en múltiples países.

Tampoco pueden ser vistas como un impuesto nuevo sobre los habitantes y el sector productivo, comercial o cultural, y menos como una fuente de mayores peligros que los que se agitan y producen como formas de obtener el mercado.

Una regulación adecuada de la seguridad privada, su control, supervisión y apoyo público y del funcionamiento de empresas privadas competentes y especializadas, es la apertura de una revalorización de este campo de la seguridad, la promoción de su calidad y alcance efectivo, una progresiva inversión económica y tecnológica positiva,



que contribuya a la auto sustentación del desarrollo y realice de mejor forma el derecho humano personal y colectivo de seguridad.

Según el Artículo siete del Decreto 73-70 del Congreso de la República de Guatemala, las relaciones laborales entre los agentes y demás personal de toda la policía particular, serán exclusivamente entre estos y la empresa, de acuerdo al Código de Trabajo.

Para su autorización de funcionamiento, toda nueva policía privada, deberá comprobar previamente que empleara un mínimo de veinte agentes, además del personal administrativo. “Un contrato de trabajo tiene como función específica la creación o constitución de obligaciones laborales, por esa razón es que se define como una de las fuentes de las obligaciones de los patronos y de los trabajadores.”¹³

Sin embargo, en un contrato de trabajo la autonomía de la voluntad de las partes se ve seriamente limitada , ya que el contenido de las obligaciones que se crean a través del contrato individual de trabajo está determinado, no por el pacto entre las partes, sino por las disposiciones que las leyes laborales establecen, de esta cuenta tenemos lo siguiente:

El contrato individual de trabajo a diferencia de las contratas civiles (Art. 1519) del Código Civil, obliga no sólo a lo pactado entre las partes sino también a todo lo que establezcan las leyes, las normas internacionales en materia de trabajo ratificadas por

¹³ Ramírez Gronda, Juan, **El contrato de trabajo**, Pág. 197.



Guatemala, los usos y también la costumbre laboral. Artículo 20 del Código de Trabajo. La ley ordena que al momento del contrato individual de trabajo deban incorporarse los derechos mínimos, Artículo 22 del Código de Trabajo.

Esto significa que no puede pactarse disminuyendo los derechos sociales mínimos. Esta norma es de carácter preceptivo por lo tanto si por alguna razón se pacta por debajo de los derechos mínimos, se estaría cometiendo una falta de trabajo al tenor de lo regulado en el Artículo 272 inciso g). Del Código de Trabajo.

De esta cuenta la autonomía de la voluntad (analizar considerando 4o.c) del Código de Trabajo, se reduce a pactar libremente la superación de los mínimos. El salario es el conjunto de percepciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie por la prestación de los servicios laborales por cuenta ajena, tanto si retribuyen el periodo de trabajo como de descanso.

Y de acuerdo al Artículo 88 del Código de Trabajo “el salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo entre ambos.

Asimismo, el Convenio 95 de la Organización Internacional de Trabajo establece que el término salario significa remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo siempre que pueda evaluarse en efectivo fijada por acuerdo o por la legislación nacional y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba



efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar. Según versa en el Artículo trece del Decreto 73-70 del Congreso de la República, el salario que devenguen los jefes y agentes de las policías particulares, deberá estar relacionado con la función que desempeña, deberán hacerse efectivos el día de pago estipulado en el reglamento interior de trabajo de cada empresa.

Las policías deberán informar a la Dirección General de la Policía Nacional, el monto de sueldos y salarios pagados durante el mes inmediato anterior.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social comprobará el cumplimiento de las obligaciones laborales correspondiente y hará los estudios respectivos para el cumplimiento de los salarios mínimos que deberán pagarse por estas actividades y servicios especiales a los trabajadores de tales empresas, en la mayoría de casos no se da ya que la mayoría de empresas no respetan el salario mínimo del trabajador de la seguridad privada, y el guatemalteco como tiene necesidad de trabajar para así sostener a la familia ya que en Guatemala la falta de empleo y seguridad, esto conlleva a la necesidad de este trabajo y el patrono que se aprovecha de la situación no paga lo relativo al salario mínimo.

3.6. Las prestaciones laborales de los agentes de seguridad privada

Los y las trabajadoras tienen derecho a diferentes prestaciones laborales que pueden expresarse, por ejemplo, en el goce de un descanso remunerado o en una cantidad de dinero que los y las empleadoras deben pagar en un momento determinado. Todas las



prestaciones sociales a las cuales tienen derecho los y las trabajadoras, Construyen obligaciones legales que los y las empleadoras deben cumplir por mandato de la ley vigente en el país o por que así fueron pactadas en un contrato individual de trabajo o en un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Las prestaciones laborales que tienen por contenido u objeto la obligación patronal de pagar a los y las trabajadoras una suma determinada de dinero, tiene naturaleza pecuniaria y para determinar la cantidad de dinero a la que corresponden es necesario realizar algunas operaciones aritméticas y sobre todo un adecuado planteamiento jurídico de cada prestación. El tema del "cálculo de prestaciones laborales" constituye un tópico de constante y profunda discusión entre operadores judiciales, funcionarios administrativos, profesionales y estudiantes del derecho.

La particularidad de esta discusión radica en la dificultad de unificar un correcto criterio sobre el modo o forma de operar el cálculo de la cantidad de dinero correspondiente al pago, que de cada prestación laboral de naturaleza pecuniaria, el empleador o empleadora debe realizar. Es común escuchar que el cálculo realizado por la inspección general de trabajo no coincide con el cálculo realizado en el juzgado de trabajo y previsión social y éste, finalmente, no concuerda con el cálculo que realiza el asesor del trabajador o trabajadora. ¿Cómo determinar quién hizo el cálculo correcto?, si es que alguno lo realizó en forma adecuada.

Este documento tiene por objeto especificar los aspectos básicos que inciden en el cálculo de las prestaciones laborales de naturaleza pecuniaria, tomando en cuenta que:



El problema en el cálculo de las prestaciones no es un problema matemático, ya que contrario a lo que normalmente se ha considerado, la dificultad radica ante todo en un problema de interpretación y aplicación de normas jurídicas.

Normalmente los diferentes resultados en cuanto a los cálculos realizados por los operadores de justicia laboral, por asesores legales y estudiantes de derecho son producto de la aplicación incorrecta de las normas jurídicas que determinan el contenido de cada prestación laboral de naturaleza pecuniaria. En consecuencia la solución del problema en el cálculo de prestaciones laborales empieza por aclarar la correcta interpretación de las leyes que determinan su contenido, su objeto y las variables de su cálculo. La primera parte del documento desarrolla los aspectos jurídicos que inciden en el correcto planteamiento de las prestaciones laborales de naturaleza pecuniaria. La segunda parte contiene los detalles de las operaciones de cálculo de las principales prestaciones laborales de naturaleza pecuniaria.





CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico de la operación ilegal de las empresas de seguridad privada en Guatemala que no cuentan con licencia de autorización

En la actualidad los prestadores de servicios de seguridad privada se han convertido en actores que juegan un papel importante, debido a que cubren ciertos vacíos dejados por la seguridad pública que carece hasta ahora de los recursos humanos y financieros para cumplir permanentemente con sus funciones y obligaciones, sumado todo esto al descrédito y falta de confianza en la Policía Nacional Civil (PNC) y en algunos institutos del sistema judicial, lo que aumenta la percepción de inseguridad de la población, entre otras circunstancias. Los empresarios en particular, al desconfiar de las instituciones de seguridad del Estado, han creado extensos aparatos para su seguridad privada.

El incremento de los delitos comunes o tradicionales y el surgimiento de nuevas modalidades de delitos han superado la capacidad técnica y operativa de las fuerzas policiales tradicionales u oficiales. La cobertura real de la Policía Nacional Civil es insuficiente ante el cambio demográfico, lo que ha favorecido la mayor demanda de los servicios de seguridad privada.

Estas condiciones han propiciado el crecimiento acelerado de los prestadores de servicios de seguridad, con la consiguiente generación de empleos formales y la captación de utilidades, que consecuentemente toma relevancia en la vida económica del país. En 2008 el sector de seguridad privada guatemalteco generó 2.3 mil millones



de quetzales. Ese mismo año, el número de agentes que trabajaron para empresas de seguridad privada superó significativamente a los elementos de la Policía Nacional Civil, ya que cerca de 120,000 personas fueron contratadas por los prestadores de servicios de seguridad privada, frente a 20,000 efectivos policiales con los cuales contó el Estado, evidenciando la desproporción existente entre unos y otros.

Los referidos datos ilustran la importancia actual que ha cobrado este sector imposible de negar o simplemente soslayar. En Guatemala, la existencia de los prestadores de servicios de seguridad privada, comúnmente conocidos como empresas de seguridad privada, data desde la década de los sesenta; a partir de la década de los noventa a la fecha se registró un aumento significativo de empresas.

La mayoría de los propietarios o directivos de las sociedades prestadoras de servicios de seguridad privada son militares o policías de alto rango en situación de retiro, que en muchas ocasiones mantienen vínculos con la institución de la cual se retiraron.

Al respecto, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) consideran como posibles factores intensificadores de la demanda de los servicios de seguridad privada, entre otros:

- a. El retiro por parte del Estado de los servicios de seguridad de zonas determinadas.
- b. La desconfianza generalizada en la Policía Nacional.
- c. La presencia de empresas multinacionales y la ejecución de proyectos de infraestructura importantes.



- d. La recepción de un legado posconflicto.
- e. Los procesos de reconvención de policías y fuerzas armadas.
- f. La disponibilidad de personal potencial desempleado para la seguridad privada.
- g. Las diferencias de salario provocadas por la escasa remuneración e incentivos del sector público.
- h. Limitadas perspectivas de ascenso en la carrera profesional para los rangos medios del ejército y de los funcionarios de policía.

Muchos de los factores enlistados coinciden con los acontecimientos sociales y políticos acaecidos en Guatemala, posteriores al cese al fuego y mientras finalizaba el conflicto armado con la firma de los Acuerdos de Paz en 1996; el debilitamiento de la carrera policial ocurrido durante el gobierno de Alfonso Portillo; la reducción del Ejército realizada durante el gobierno de Berger Perdomo; las concesiones petroleras y mineras otorgadas en los últimos años; los riesgos financieros y bancarios. Tales circunstancias podrían explicar la explosión del sector seguridad privada a finales de la década de los 90 y el repunte en la década de 2000.

Dicho sector está compuesto por diversas empresas que compiten entre sí para brindar a los clientes diferentes servicios, desde blindaje a vehículos, instalación de cámaras y alarmas hasta escoltas personales y familiares.

Como producto de este crecimiento, las propias empresas de seguridad privada reconocieron su necesidad empresarial y organizativa de agruparse para coordinar, representar y regular el sector en gremiales y es así como surgieron las siguientes:



Gremial de Empresas de Seguridad, Gremial de Consultores y Asesores en Seguridad y Protección Integral, Gremial de Psicofisiólogos Forenses (Poligrafistas) y Gremial de Electrónica y Tecnología, adscritas a la Cámara de Seguridad de Guatemala. Este comportamiento gremial resulta valioso pues permite alcanzar acuerdos en torno a políticas y criterios operativos comunes que fomentan su autorregulación.

La referida Cámara es una entidad privada y no lucrativa, con personalidad jurídica que busca promover la libre empresa en aspectos relacionados con la seguridad, representar los intereses de sus asociados; facilitar la vinculación de oportunidades de negocios de los agremiados dentro del mercado nacional e internacional; brindar capacitación, desarrollo empresarial, tecnología, asistencia y servicios empresariales especializados.

Ante el referido comportamiento del sector de la seguridad privada y las inconsistencias del orden jurídico que lo regulaba, el Estado de Guatemala se vio obligado a actualizar ese orden legal con la finalidad de hacerlo congruente con los preceptos constitucionales vigentes, los principios de Seguridad Democrática y la realidad nacional.

Asimismo, fue imperativo que el referido orden jurídico decretase su complementariedad y subordinación de las funciones de seguridad pública, y su integración funcional al monopolio de la seguridad que corresponde exclusivamente al Estado, pues aunque los servicios se presten en el ámbito privado se otorgan en el ámbito de la seguridad nacional.



4.1. Antecedentes normativos

El origen del marco jurídico que reguló la seguridad privada en Guatemala hasta el año 2010, se remonta a la década de los años 70 y 80 con la Ley de Policías Particulares, y la Ley de los Cuerpos de Seguridad de las Entidades Bancarias Estatales y Privadas, esta última se emitió como ley complementaria por considerar que la Ley de Policías Particulares no era aplicable a la actividad de resguardar instituciones bancarias estatales y públicas.

El Decreto 73-70 del Congreso de la República emitió la Ley de Policías Particulares. El objeto de esta ley fue normar esas entidades privadas para garantizar su buen funcionamiento a la ciudadanía en general y a las personas y sus bienes en particular. La referida ley establecía que las Policías Particulares eran entidades de carácter privado, apolíticas, obedientes y subordinadas al cumplimiento de las normas que fijaban los deberes de relación jerárquica entre los miembros de tal cuerpo policiaco, y de éste con la Dirección General de la Policía Nacional.

La autorización gubernativa para el funcionamiento de una Policía Particular, se entendía vigente en tanto ésta cumplía con sus obligaciones legales y reglamentarias. Si la Policía Particular dejaba de cumplir con sus obligaciones o ya no llenaba la finalidad para la que fue creada, la autorización era revocada previa audiencia a la empresa interesada. En ningún caso podía autorizarse el funcionamiento de una entidad cuando se hubiere revocado su derecho de funcionamiento. Para la autorización de su funcionamiento, toda nueva policía privada debía comprobar



previamente que emplearía un mínimo de veinte agentes, además del personal administrativo. Esta información debía actualizarla y en muchos casos no se cumplía con esta obligación. En 2008 el 28% de las empresas de seguridad privada autorizadas no habían reportado el número de personal contratado.

Los Policías Particulares estaban bajo el control del Ministerio de Gobernación, por conducto de la Dirección General de la Policía Nacional. Los agentes que laboraban como policías particulares debían presentar certificación de carencia de antecedentes penales y certificación de carencia de antecedentes policíacos. Por la naturaleza de las atribuciones que se les encomendaba, los miembros de las Policías Particulares tenían prohibido formar parte de asociaciones o entidades políticas, favorecer o ejecutar actividades de propaganda de tal naturaleza o intervenir en manifestaciones de dicho orden.

El Decreto 19-79 del Congreso de la República, Ley de los Cuerpos de Seguridad de las Entidades Bancarias estatales y privadas reguló a las sociedades y personas que brindaban sus servicios en las entidades bancarias estatales y privadas, denominándoles Cuerpos de Seguridad.

La referida ley determinó que eran unidades apolíticas, obedientes y subordinadas a las disposiciones de la propia ley, a la Ley Orgánica de la Policía Nacional y sujetas a normativas reglamentarias. Las entidades bancarias con cuerpos de seguridad propios y la Gerencia de la de Policía, semestralmente debían presentar inventario de armas y municiones al servicio de la misma al Ministerio de la Defensa Nacional. Ambas leyes



ordinarias, señaladas anteriormente, permitían a las personas individuales y jurídicas ser comerciantes, por lo que también se regían por lo dispuesto en el Código de Comercio. La mayoría de personas jurídicas se constituyeron como sociedades anónimas, con un capital social inicial de cinco mil quetzales, el mínimo requerido por el referido código.

Los requisitos exigidos eran más de carácter formal que sustantivos, tales como demostrar la calidad de comerciantes, estar inscritos en el Registro Tributario Unitario (RTU) de la Superintendencia de Administración Tributaria, entre otros. Aunque algunos requisitos solicitados tenían como objetivo prever siniestros y asegurar que los prestadores de servicios cumplieran con sus obligaciones, tal como el requerimiento de fianza por un monto menor de diez mil quetzales que garantizara la actuación de la entidad frente a terceros que contrataren sus servicios y el seguro de vida colectivo para todos los agentes de seguridad, era reducido el control del Estado sobre las actividades realizadas por las policías privadas y comerciantes en el sector de seguridad.

El Decreto 11-97 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de la Policía Nacional Civil, establece, en sus disposiciones generales, la sujeción de los prestadores de servicios de seguridad privada al control activo de la PNC y los obliga a prestar colaboración e información a sus autoridades.

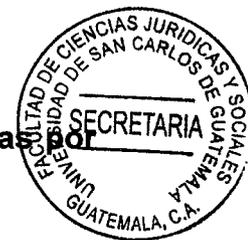
El órgano administrativo interno de la PNC encargado de cumplir con la función anteriormente citada era la División de Supervisión y control de Empresas; entidades y



personas individuales de seguridad privada; integrantes de la Subdirección General de Unidades Especialistas, de la Dirección General Adjunta de la Policía Nacional Civil, responsable de supervisar, coordinar y controlar el funcionamiento tanto de las denominadas policías particulares como de los cuerpos de seguridad de entidades bancarias, estatales y privadas.

Según información proporcionada por la Dirección General de la Policía Nacional Civil, en 2008 la mencionada División contaba con cinco personas para cumplir con sus funciones frente a las 143 empresas de seguridad privada con aproximadamente 120,000 mil agentes. Esa disparidad real que imposibilitaba un control real sobre las empresas de seguridad privada.

El Decreto 39-89 del Congreso de la República, Ley de Armas y Municiones, por espacio de veinte años también fue de observancia para las policías particulares y los cuerpos de seguridad privada bancarios; hasta su derogatoria por el Decreto 15-2009 del Congreso de la República. En el cuerpo normativo derogado se omitía establecer requisitos mínimos para la utilización de armas de fuego por los agentes de seguridad privada y el control sobre el armamento en poder de esta personas, a diferencia del Decreto 15-2009 del Congreso de la República que establece criterios para la portación de armas por parte de miembros de empresas y servicios privados de seguridad, consignados en su artículo 79.



4.2. Fallo de la Corte de Constitucionalidad relativo a la portación de armas por las fuerzas de seguridad privada

La acción de inconstitucionalidad general permite denunciar posibles discordancias existentes entre la Constitución Política de la República y una ley inferior, y solicitar su nulidad para mantener la supremacía constitucional. En tal sentido, la Corte de Constitucionalidad (CC) el 2 de diciembre de 2010 dentro del expediente 1608-2009, tuvo a la vista para dictar sentencia la acción de inconstitucionalidad de carácter general del artículo 80 de la Ley de Armas y Municiones, en su inciso a) y en su último párrafo:

“Artículo 80. Prohibición de aportación. No podrá concederse licencia de aportación de arma de fuego a las personas siguientes: a. Menores de veinticinco años de edad, b. Personas declaradas en estado de interdicción, c. Los contemplados en el artículo 73 de la presente Ley, Se exceptúa del inciso a) del presente artículo, a los miembros de las fuerzas de seguridad y orden público del Estado o las personas que se incorporen a dichas fuerzas como miembros activos, luego del proceso de capacitación correspondiente.”

El postulante argumentó la existencia de trato desigual por el contenido de la norma, al hacer distingo entre las personas que en la actualidad o en el futuro se incorporen a las fuerzas de seguridad pública y a las de seguridad privada. Contrario a la igualdad jurídica otorgada a las fuerzas de seguridad privada en la Ley de Policías Particulares,



en atención a la formación disciplinaria y subordinación en la relación jerárquica entre los miembros de las policías privadas y la Dirección General de la Policía Nacional.

No se decretó la suspensión provisional del artículo impugnado y se confirió audiencia por quince días al Presidente de la República, al Congreso de la República, al Ministerio de la Defensa Nacional, al Ministerio de Gobernación y al Ministerio Público. Oportunamente se señaló día y hora para la vista.

El Presidente de la República de Guatemala se limitó a apersonarse al proceso, solicitando la declaración que en Derecho corresponda. El Ministerio de la Defensa Nacional no presentó alegaciones durante la audiencia conferida. En lo que respecta al Congreso de la República, el Ministerio Público y el Ministerio de la Defensa Nacional coincidieron en su postura de desacuerdo con la tesis de inconstitucionalidad.

Estas instituciones argumentaron la imposibilidad del Estado de ejercer un control efectivo, para asegurar que los integrantes de las empresas de seguridad privada cuenten con la instrucción debida, circunstancia que justifica una regulación normativa distinta respecto a aquellos que están adscritos al Estado.

La CC estudió y analizó el marco jurídico vigente regulador del actuar de tales empresas:

“en el artículo 1 de la Ley de Policías Particulares (Decreto 73-70 del Congreso de la República), se define a las policías particulares como “... entidades de carácter



privado, de formación disciplinaria similar a la de la Policía Nacional, apolíticas, obedientes y subordinadas al cumplimiento de las normas que fijen los deberes de relación Jerárquica entre los miembros del cuerpo policiaco y de éste con la Dirección General de la Policía Nacional.”, denotando desde la propia conceptualización de dichas entidades su semejanza con la institución policial estatal y, sobre todo, su subordinación administrativa a los dictados del órgano de dirección de esa institución, que aparece retratada en forma aún más explícita en los artículos 2.

“Los interesados en la autorización de un cuerpo de Policía Particular, deben llenar ante el Ministerio de Gobernación, los siguientes requisitos (...) d) Declaración jurada de los Directivos y Gerentes de que observarán irrestrictamente las órdenes, requerimientos y demás disposiciones que sobre el funcionamiento del cuerpo policiaco dicte la Dirección General de la Policía Nacional...” y 8 del mismo cuerpo legal (“Los Policías Particulares estarán bajo el control del Ministerio de Gobernación, por conducto de la Dirección General de la Policía Nacional.”).

Previsión que además encuentra reflejo en el contenido de los artículos 5 (Las personas individuales y las entidades privadas que presten servicio de investigación, protección y custodia sobre personas, bienes o servicios de titularidad pública o privada, están sujetas a un control activo de la Policía Nacional Civil (...) sólo podrán organizarse y funcionar previa autorización del Ministro de Gobernación...) y 10 (Para el cumplimiento de su misión, la Policía Nacional Civil desempeñará las siguientes funciones (...) k) Controlar a las empresas y entidades que presten servicios privados de seguridad. Registrar, autorizar y controlar su personal, medios y actuaciones...) de



la Ley de Policía Nacional Civil (Decreto 11-97 del Congreso de la República y sus reformas).”

El estudio, análisis y examen de las referidas leyes llevó al Tribunal Constitucional a equiparar a los elementos policiales con los agentes de seguridad privada, por considerar la existencia de soporte normativo que “no sólo permite, sino obliga al Estado, a ejercer una supervisión eficaz sobre su correcto funcionamiento, incluyendo entre otros aspectos, el aseguramiento de la solvencia técnica, moral, física y mental de sus integrantes para el manejo de los mencionados artefactos.

Esto implica que frente a la posibilidad de que se les considere como sujetos de excepción de la restricción general de que los menores de veinticinco años no puedan licencia de aportación de armas, sus agentes están en condiciones razonablemente equiparables respecto a aquellos a los que si se ha beneficiado con esa prerrogativa.”

En consecuencia, resolvió con lugar parcialmente la acción de inconstitucionalidad de carácter general del artículo 80 de la Ley de Armas y en su inciso a) y en su último párrafo la frase: “y orden público del Estado o las personas que se incorporen a dichas fuerzas como miembros activos, luego del proceso de capacitación correspondiente”. Asimismo declaró reserva interpretativa de la expresión de fuerzas de seguridad.

De manera que el texto del artículo 80 de la LAM quedó así. Artículo 80. Prohibición de aportación. No podrá concederse licencia de aportación de arma de fuego a las personas siguientes:



a. Menores de veinticinco años de edad. b. Personas declaradas en estado de interdicción. c. Los contemplados en el artículo 73 de la presente Ley. Se exceptúa del inciso a) del presente artículo, a los miembros de las fuerzas de seguridad.” A pesar de que la LSSP vigente derogó el entramado legal que sustentó la *ratio decidendi* del Tribunal Constitucional, el referido fallo persiste en el tiempo, así como sus efectos:

- La suspensión de la vigencia del texto denunciado
- El efecto de cosa juzgada respecto al caso concreto
- El precedente jurisprudencial sentado
- La vinculación al poder público y órganos del Estado.

Cabe resaltar que la motivación del fallo también es vinculante, tanto en su parte dispositiva como en su parte considerativa, dado que vincula la conducta futura de los órganos estatales y terceros en el marco concreto de la expresión, “fuerzas de seguridad”.

Según la reserva interpretativa contenida en el fallo, por fuerzas de seguridad se debe entender: “tanto a las instituciones estatales que tienen por fin satisfacer el valor seguridad ciudadana, como las entidades privadas que se dedican a la prestación de ese servicio y a los denominados cuerpos de seguridad de las entidades bancarias estatales y privadas; y que además de acreditar la calidad de miembro activo de las mismas, el potencial licenciatario debe comprobar fehacientemente que posee la aptitud técnica, moral, física y mental para el manejo responsable y consciente de armas de fuego”.



La reserva interpretativa precisada prohíbe implícitamente que en el futuro se le atribuya un significado o sentido a la expresión fuerza de seguridad que el otorgado.

4.3. Marco Jurídico Vigente

La LSSP además de encuadrarse en las normas constitucionales, desarrolla algunos postulados de los Acuerdos de Paz: el Acuerdo global sobre derechos humanos, el Acuerdo sobre fortalecimiento del poder civil y función del ejército en una sociedad democrática, la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Tratado Marco de Seguridad Democrática en Centroamérica; es concordante con las recién emitidas Ley Marco del Sistema Nacional de Seguridad y Ley de Armas y Municiones (Decreto 15-2009 del Congreso de la República) y finalmente a los principios y valores de Seguridad Democrática.

El objeto de la LSSP es regular la prestación de servicios de seguridad privada, con el fin de controlar la referida actividad en sus modalidades y a los prestadores de los mismos; así como establecer los mecanismos de control y fiscalización que propician garantizar el adecuado servicio y la vigilancia de estos por el Estado. El contenido de la LSSP recoge la teoría de la ostentación del monopolio de la fuerza por el Estado, dado que determina:

La creación de ente rector encargado de la autorización, control y fiscalización de los SSP, con estructura administrativa bajo la inmediata y exclusiva autoridad ministerial, representada por la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada (DGSSP)



como regente, permite: La existencia de igualdad jerárquica administrativa de los rectores de la seguridad privada y de la seguridad pública, propicia para complementariedad y coordinación entre sí.

Subordinación de un ente al otro es factible, con lo cual es posible el sometimiento de los servicios privados de seguridad a las fuerzas de seguridad pública.

Sujeción de esta entidad a la fiscalización de la Inspectoría General del Sistema Nacional de Seguridad y a las instancias de controles preexistentes en el referido Ministerio, que no rompe con la estructura del Sistema Nacional de Seguridad, ni con la del Ministerio de Gobernación, por el contrario, los fortalece.

El otorgamiento de partida presupuestaria que permita el funcionamiento adecuado, reforzada con un fondo privativo proveniente del cobro de arancel por autorización de licencias, inscripción, modificación, fusión de sociedades prestadoras de servicios de seguridad privada o cualquier otra actividad sujeta a autorización por parte del ente rector; fondos sujetos al control de la Contraloría de Cuentas.

El régimen de requisitos esenciales, condiciones, limitaciones y prohibiciones que establece la ley se fundamenta en la supremacía del interés social sobre el particular, por lo que delimita el ejercicio de la libertad de comercio del sector de seguridad privada para tutelar otros derechos y principios igualmente importantes, como lo son el derecho a la vida, a la integridad personal, el principio de legalidad, el principio de excepcionalidad de los servicios de seguridad privada.



Asimismo, establecer limitaciones y prohibiciones legales a los Prestadores de Servicios de Seguridad Privada, obedece a que los servicios que brindan forman parte del núcleo esencial de la competencia exclusiva en materia de seguridad pública atribuida al Estado, que vela por la convivencia pacífica de los habitantes. Las referidas limitaciones pretenden lograr el adecuado equilibrio de intereses que la vida en sociedad demanda con el derecho al libre comercio de los prestadores; esto impone que las leyes ordinarias reglamenten el ejercicio de los derechos fundamentales sin desnaturalizar su contenido esencial.

La LSSP elimina la dispersión legislativa existente previa a su aprobación, le brinda al ordenamiento jurídico en materia de servicios de seguridad privada estructura unitaria y sistémica, con lo cual se excluyen los desfases propios de la legislación anterior con la realidad y transformación social.

Reconoce los distintos tipos de servicios que se proporcionan y a cada uno le da un tratamiento distinto dado su naturaleza, para lo cual establece criterios de concesión de licencias con temporalidad definida y posibilidad de renovación; establece requisitos para la formación, investigación y concesión de licencias al personal de las empresas de seguridad privada, así como requisitos básicos de transparencia y control.

Asimismo, reduce la posibilidad de que se organicen y funcionen empresas de seguridad privada sin previa autorización, incluso tipifica como delito la prestación de servicio sin autorización o licencia de operación. Establece criterios para trabajar como agente de seguridad privada, entre los cuales destacan los estándares de formación y



las consideraciones sobre los vínculos con las fuerzas de seguridad pública, objeto de atenuar las posibilidades de injerencia en la seguridad pública y evitar conflictos de intereses. Otorga mecanismos de control y vigilancia sobre la formación que recibe el personal de seguridad privada, para garantizar que los currículos respondan a estándares mínimos preestablecidos.

Otra debilidad jurídica que presenta la ley es no provenir los riesgos posibles que causa la reducción del capital social de las sociedades prestadoras de servicio, con respecto al cumplimiento de las obligaciones adquiridas por estas frente a terceros y usuarios de los servicios.

Asimismo, no tomó como medida adicional la limitación de la venta, cesión, transmisión, usufructo y arrendamiento de la empresa de prestación de servicios de seguridad privada a la autorización estatal; así como la calificación del individuo sujeto de los referidos contratos que evite la simulación y la falsedad de identidad de los prestadores de servicios; tampoco la infiltración del crimen organizado o el anonimato de los verdaderos beneficiados y directores de las empresas de servicios de seguridad privada.

Cabe recordar que una de las condiciones indispensables para la regulación eficaz del sector de la seguridad privada es el fortalecimiento de la prestación del servicio de seguridad del Estado y su capacidad de control sobre estos servicios, de lo contrario se posibilita la permanencia de vacíos de seguridad en zonas o sectores en los que la autoridad estatal es débil. El Organismo Ejecutivo en la implementación de la LSSP y la



reglamentación e institucionalización de la DGSSP, afrontan los siguientes desafíos identificados:

- a. Establecer procedimientos claros, precisos y adecuados para dar cumplimiento a los deberes del Estado, conforme una Política de Seguridad tanto preventiva como disuasiva y punitiva con su correspondiente agenda de amenazas y riesgos, así como planes de seguridad que establezca la dirección de las actividades estatales.
- b. Dotar de presupuesto al ente rector.
- c. Contratar personal calificado para atender los requerimientos de la DGSSP. • Brindar estabilidad laboral a los puestos de dirección y operación.
- d. Realizar un control efectivo sobre la calificación de cualidades, formación y aptitudes de los prestadores de servicios privados de seguridad.

Las consecuencias de no afrontar adecuadamente estos retos posibilitan que ocurran los siguientes efectos contraproducentes:

- a. Debilitamiento institucional del Estado sin capacidad objetiva de controlar las actividades de la seguridad en los distintos ámbitos, en especial en ámbito privado.
- b. Dificultad en la subordinación de los prestadores de servicios a los cuerpos de seguridad pública.
- c. Ingovernabilidad.
- d. Aumento de la desigualdad entre la población, dado que solo un número reducido de personas gozan de seguridad.
- e. Servicios privados de seguridad con bajos estándares de calidad, que pone en riesgo la seguridad de los usuarios de dichos servicios.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Los niveles de violencia por las nubes, y la falta de confianza en las corruptas y carentes de recursos instituciones de seguridad pública, han llevado a un auge en el sector de la seguridad privada en Guatemala y en sus vecinos del Triángulo del Norte Honduras y El Salvador. La privatización de la seguridad ha generado una serie de sus propios problemas de seguridad.

En Guatemala las empresas de seguridad privadas han sido acusadas de ejecuciones extrajudiciales. Así mismo, conforme a los datos emitidos por la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada (Digessp) señalaron que el 99 por ciento de los guardias de seguridad privada del país trabajan de manera ilegal, a medida que el país fracasa en sus esfuerzos por regular este floreciente sector, que ha sido acusado de todo, desde ejecuciones extrajudiciales hasta lazos criminales.

Ante esto es importante que las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de la normativa, lo efectúen de manera eficiente y coordinada para este problema no se siga agravando, ya que la falta de certeza y seguridad jurídica al permitir la operación de empresas que no cuentan con la licencia respectiva, da lugar a que otras empresas operen de forma ilegal en el país, por ello se debe hacer cumplir la normativa legal vigente.



BIBLIOGRAFÍA

BOTIJA, Eujenio. **Curso de derecho del trabajo**. España: 14ª. ed. Editorial Tecnos, 1955

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed Heliasta, 1998.

COUTURE, Eduardo. **Fundamentos del derecho procesal civil**. Argentina: 1ª ed. Editorial De palma, 1951

DE DIEGO. Juan. **Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social**. Argentina: 5ª ed. Abeledo Perrot. 2002.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: 2ª ed. Editorial Porrúa, 1974.

FOLCH, Alejandro. **Derecho español del trabajo**. España: 1ª ed. Editorial Labor S.A.1936

GIRÓN, Jesús y otros. **Derecho de la seguridad social**. España: 2ª ed. Editorial Netbiblo S.L. 2008.

GALVEZ, Juan. **Introducción al proceso civil. Tomo I**. Colombia: 1ª ed. Editorial Temis 1996

ECHANDI, Devis. **Nociones generales de derecho procesal civil**. Colombia: Editorial Temis, 2009

<http://diccionariojuridico.mx/definicion/fuentes-del-derecho/> (Consultado 12 de julio de 2021)



<http://diccionariojuridico.mx/definicion/competencia/> (Consultado 13 de julio de 2021)

<https://dpej.rae.es/lema/acuerdo> (Consultado el 9 de julio de 2021)

<https://dpej.rae.es/lema/capital> (Consultado 29 de julio de 2021)

HERRERA, Augusto. **La oralidad en el actual proceso laboral, sus vicisitudes y las nuevas tendencias procesales de américa latina.** Organismo Judicial de Guatemala. 2017

LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Guatemala: 1ª ed. Editorial Universitaria, 2003

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 10ª ed. Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1976.

PALLARES, Eduardo. **Diccionario de derecho procesal civil.** España: Editorial Porrúa, 2008.

PRÓ, Guillermo. **Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo.** Themis, Revista de Derecho No. 65, 2014

PLÁ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** España: 2ª ed. Editorial De palma, 1978

REYNAUD, Adolfo. **La justicia laboral en américa central, panamá y república dominicana.** Organización Internacional del Trabajo. 2011

URBINA, Alberto. **Derecho procesal del trabajo, tomo I.** México: 1ª ed. Editorial Laguna, 1941.

URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo.** México: 5ª ed. Editorial Porrúa, 1980



Legislación:

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

Código Civil. Decreto Ley 106, Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de Guatemala, 1963.

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley 107, Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de Guatemala, 1963.

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

Ley de Amparo, exhibición personal y constitucionalidad. Decreto 1-86 de la Asamblea Nacional Constituyente. 1986

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

Ley de la Carrera Judicial. Decreto número 41-99 del Congreso de la República de Guatemala, 1999