



**VULNERACIÓN DE APLICABILIDAD DEL SALARIO MÍNIMO A LOS
TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIO A LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD
PRIVADA EN GUATEMALA**

GUATEMALA, JULIO DE 2023

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

**VULNERACIÓN DE APLICABILIDAD DEL SALARIO MÍNIMO A LOS
TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIO A LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD
PRIVADA EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

KIMBERLY ALICIA ZAYAS ORELLANA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, julio 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: Lcda. 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: Lcda. Evelyn Johana Chevez Juárez

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



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 18 de julio del 2022

Atentamente pase al (a) Profesional,

ERY FERNANDO BAMACA POJOY

Para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **KIMBERLY ALICIA ZAYAS ORELLANA**, con carné: **201702095** intitulado: **VULNERACIÓN DE APLICABILIDAD DEL SALARIO MÍNIMO A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIO A LA EMPRESAS DE SEGURIDAD PRIVADA EN GUATEMALA.**

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

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación - utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

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



JPTR

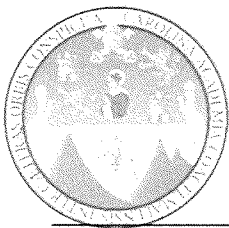
Ery Fernando Bamaca Pojoy
Abogado y Notario

Fecha de recepción 20 / 07 / 2022

(f)

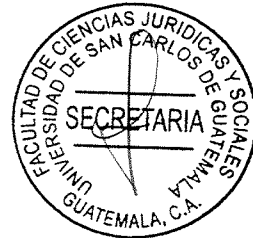
Asesor (a)
(Firma y sello)





Lic. Ery Fernando Bamaca Pojoy

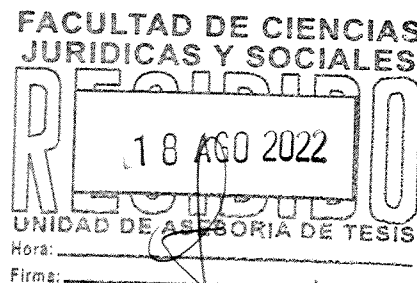
Abogado y Notario
Colegiado 14440



Guatemala, 17 de agosto de 2022

Respetable doctor:

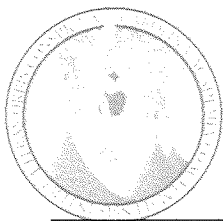
Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Apreciable Dr. Herrera:

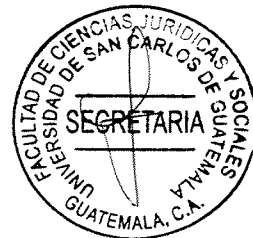
Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesor de tesis de la bachiller: **KIMBERLY ALICIA ZAYAS ORELLANA**, el cual se intitula: **"VULNERACIÓN DE APLICABILIDAD DEL SALARIO MÍNIMO A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIO A LA EMPRESAS DE SEGURIDAD PRIVADA EN GUATEMALA"** Declarando expresamente que no soy pariente de la estudiante dentro de los grados de ley; por lo que me complace manifestarle lo siguiente:

- I. Al realizar la revisión del trabajo de tesis sugerí a la estudiante la modificación del título, con el objeto de facilitar al lector la comprensión del trabajo de investigación, quedando el mismo de la siguiente manera, el cual se intitula **"VULNERACIÓN DE APLICABILIDAD DEL SALARIO MÍNIMO A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIO A LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD PRIVADA EN GUATEMALA"**. Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales, culturales y sociales importantes y de actualidad; ya que trata sobre el campo del derecho constitucional, con inferencias en el derecho administrativo, tomando como base las incidencias jurídicas del incumplimiento del Estado en el aporte constitucional a la universidad de San Carlos de Guatemala, donde resulta perjudicado el acceso a la educación superior de toda la población guatemalteca.
- II. Los métodos utilizados en la investigación, fueron el analítico, inductivo, deductivo y sintético; mediante los cuales el estudiante no sólo logro comprobar la hipótesis, sino que también analizó y expuso detalladamente lo relativo a las incidencias jurídicas derivada por el incumplimiento del aporte constitucional para que pueda desarrollar sus funciones la Universidad de San Carlos de Guatemala. La técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia relacionado al tema de investigación jurídica.
- III. La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, ya que la estudiante utilizó un lenguaje técnico y comprensible para el lector; asimismo, se aplicaron las reglas ortográficas de la Real Academia Española.



Lic. Ery Fernando Bamaca Pojoy

Abogado y Notario
Colegiado 14440



- IV. El informe final de tesis, es una contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca principalmente en constitucional y administrativa, puesto que es un tema muy importante que no ha sido investigado a fondo y aun no se le ha dado una solución legal, lo que permitiría resolver muchos problemas de esta índole, brindándole eficacia, certeza y seguridad jurídica a los problemas que se presenten en el futuro sobre el incumplimiento de este tipo de obligaciones constitucionales, que limitan el crecimiento y desarrollo del país. En todo caso puede servir como material de consulta para futuras investigaciones.
- V. En la conclusión discursiva, la estudiante expone sus puntos de vista sobre la problemática y a la vez manifiesta que la Universidad de San Carlos a través de sus servicios devuelve parte del aporte constitucional contribuyendo de esa forma en el cumplimiento de las necesidades de la población, tales como salud, acceso a la justicia, etcétera.
- VI. La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como extranjeros.
- VII. La bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice, realizando las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; así mismo, a mi parecer fue necesario hacer cambios en el bosquejo preliminar de temas para un mejor análisis de las instituciones jurídicas que se abordaron, respeté sus opiniones y los aportes que planteó.

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

Atentamente,


Ery Fernando Bamaca Pojoy
Abogado y N.

Lic. Ery Fernando Bamaca Pojoy
Asesor de Tesis
Colegiado 14440



Guatemala 16 de octubre 2022

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



Dr. Herrera Recinos:

Hago de su conocimiento que revisé virtualmente la tesis de la alumna **KIMBERLY ALICIA ZAYAS ORELLANA**, con carné 201702095, que se denomina **“VULNERACIÓN DE APLICABILIDAD DEL SALARIO MÍNIMO A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIO A LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD PRIVADA EN GUATEMALA”**.

El trabajo de tesis efectivamente cumple con lo requerido en el instructivo respectivo de la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y en ese sentido le doy a conocer que las correcciones indicadas fueron efectivamente atendidas, motivo por el cual es procedente emitir DICTAMEN FAVORABLE.

Muy atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Lic. Marco Tulio Escobar Herrera
Docente Consejero de Estilo



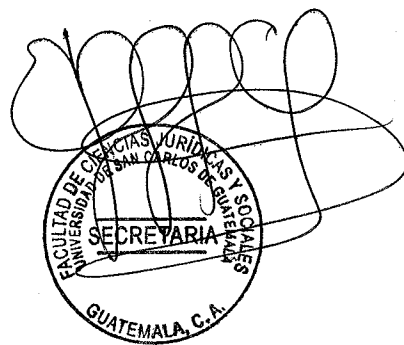
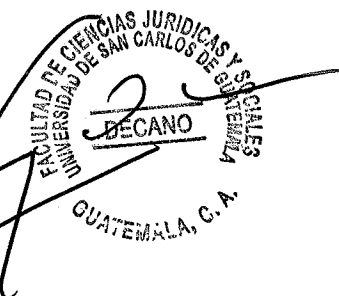
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante KIMBERLY ALICIA ZAYAS ORELLANA, titulado VULNERACIÓN DE APLICABILIDAD DEL SALARIO MÍNIMO A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIO A LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD PRIVADA EN GUATEMALA. 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 DIOS:** Mi tesis la dedico en primer lugar a Dios que me ha dado tanto amor y me ha bendecido en cada momento de mi vida.
- A MI ESPOSO:** Alex Morán quien es mi apoyo incondicional en todos los proyectos profesionales y metas personales, porque me cuida, me acompaña, me ha dado su amistad y me ha motivado a seguir luchando por nuestros objetivos. A mi esposo le agradezco porque me ha enseñado a hacer las cosas correctamente, me guía y con su paciencia y amor me entiende, por eso éste esfuerzo y cada logro que he tenido se los dedico.
- A MI MADRE:** Agradezco a mi madre Aura Orellana quién siempre me pone en sus oraciones y a quien quiero enorgullecer con mis logros.
- A MI PADRE:** Edwin Zayas que, aunque en la distancia lo llevo en mi corazón y mis oraciones.
- A MI HERMANOS:** Brenda, Oneida, Félix, Sindy, Ericka y Edwin porque me quieren y me apoyan en cada paso de mi vida.
- A:** La gloriosa tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por abrirme sus puertas, por cada experiencia buena y sana y finalmente por darme el honor de recibir los conocimientos de cada profesional docente quienes me compartieron sus conocimientos.



PRESENTACIÓN

Se realizó una investigación científica de carácter cualitativa, desde el punto de vista del derecho laboral ya que es la rama que regula todo lo referente a las etapas procesales y las incidencias de los sujetos procesales. La elaboración de la tesis se encuadra en que el Estado debe de garantizar los derechos mínimos que tiene todo trabajador de seguridad privada, a través de la elaboración de normas que tiendan a regular los derechos y obligaciones que tiene tanto el trabajador como el patrono al momento de iniciar una relación de trabajo.

El objeto de la tesis fue demostrar los fundamentos jurídicos laborales que permiten determinar la vulneración de los derechos como trabajadores, a los que ocupan puestos de vigilancia por no pagar un salario mínimo que establece la ley, por lo que se ven violentados las garantías que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, Convenios y tratados internacionales. Los sujetos son los trabajadores que prestan sus servicios como seguridad privada dentro del ámbito laboral. El aporte académico da a conocer la importancia de garantizar un salario mínimo a las personas que sus servicios laborales son el prestar de forma de seguridad privada, por lo que se debe de respaldar sus derechos como trabajador y evitar que exista una vulneración a los mismos.



HIPÓTESIS

Los trabajadores que laboran en empresas de seguridad privada, tienen hoy en día, ciertas características en las que se pueden enmarcar dentro de un trabajo especial, como los son los que están sujetos a regímenes especiales. Los trabajos sujetos a un régimen especial, por tener características propias y especiales de contratación, limita muchas veces a los patronos a vulnerar los derechos de los trabajadores, como lo es el pago de un salario mínimo donde se ven violentados los derechos que determina la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo y Convenios y tratados internacionales.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis formulada al tema vulneración de aplicabilidad del salario mínimo a los trabajadores que prestan servicio a las empresas de seguridad privada en Guatemala, se validó y comprobó al indicar la vulneración por parte de los patronos con respecto a no pagar un salario mínimo, a todos los trabajadores que prestan servicios de seguridad privada, por lo que se ven violentados derechos que están consagrados a nivel constitucional, ordinario e internacional, por lo que se debe de garantizar un salario digno a los trabajadores y más aún en este caso a los trabajadores que por la forma en que prestan un servicio de seguridad, debe de retribuirse económicamente sus servicios prestados.

Para la comprobación de la hipótesis se utilizaron los métodos: documental y los métodos investigativos fueron los siguientes: analítico, sintético, inductivo y deductivo, que permitieron la comprobación de la hipótesis, toda vez que se logró determinar con ayuda de la información doctrinaria y legislativa, que contiene el salario mínimo, los derechos de los trabajadores que prestan servicios de seguridad privada, las empresas de seguridad privada, los contratos de trabajo.

INDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo en Guatemala.....	1
1.1. Antecedentes del derecho de trabajo.....	3
1.2. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo.....	4
1.2.1. Concepción privativa del derecho de trabajo.....	5
1.2.2. Concepción publicista del derecho del trabajo.....	5
1.2.3. Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo.....	5
1.2.4. Concepción social del derecho del trabajo.....	6
1.3. Definición de derecho de trabajo.....	6
1.4. Definición de trabajador.....	7
1.5. Derechos mínimos e irrenunciables del trabajador.....	8
1.6. Obligaciones del trabajador.....	10
1.7. Características del derecho de trabajo.....	11
1.8. Importancia del derecho de trabajo.....	12
1.9. Aspectos de la relación laboral.....	15
1.10. Definición de la relación laboral.....	16
1.11. Regulación legal de la relación de trabajo.....	17

CAPÍTULO II

2. Principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca.....	19
2.1. Principio de tutelaridad.....	19
2.2. Las normas de trabajo constituyen un mínimo de garantías sociales protectoras e irrenunciables.....	22
2.3. El derecho de trabajo es necesario e imperativo.....	24

2.4.	El derecho de trabajo es realista y objetivo.....	25
2.5.	El derecho de trabajo es una rama del derecho público.....	27
2.6.	El derecho de trabajo es hondamente democrático.....	28
2.7.	Principios doctrinarios del derecho de trabajo.....	29
2.7.1.	Principio de irrenunciabilidad.....	29
2.7.2.	Principio de sencillez.....	31
2.7.3.	Principio de realismo.....	31
2.7.4.	Principio conciliatorio.....	32
2.7.5.	Principio de estabilidad.....	32

CAPÍTULO III

3.	Antecedentes de la seguridad privada.....	33
3.1.	Concepto de seguridad privada.....	36
3.2.	Empresas de seguridad privada.....	37
3.3.	Actividades relacionadas con la seguridad privada.....	39
3.4.	Marco jurídico de la seguridad privada en Guatemala.....	41
3.5.	Análisis de la Ley de Policías Particulares Decreto 73-70.....	43

CAPÍTULO IV

4.	Protección constitucional de los trabajadores.....	51
4.1.	Los trabajadores de seguridad privada.....	58
4.2.	Aspectos vulnerables de los trabajadores que prestan servicio de seguridad privada.....	60
4.3.	Situación actual de trabajadores que ocupan puestos de vigilancia.....	65

Pág.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	69
BIBLIOGRAFÍA.....	70

INTRODUCCIÓN

Los principios del derecho de trabajo son los postulados sobre los cuales versa el Derecho al Trabajo, como una conquista de los trabajadores ante el Estado para que éste le brinde protección, debido a las circunstancias que rodean la relación de trabajo, especialmente de carácter material, y que a través de la ley se materialice. Estos principios del derecho del trabajo son Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos. De conformidad con los considerandos del Decreto 1441 del Congreso de la República, debemos aceptar los principios rectores del derecho de trabajo que tutelan los derechos del trabajador.

Es indiscutible la importancia con la cual cuenta el derecho de trabajo, debido a que el conocimiento de la adecuada forma de solucionar los problemas sociales, buscando los medios para la implementación de la justicia en Guatemala en lo que respecta a las relaciones de los seres humanos es uno de los objetivos primordiales y de mayor interés en la actualidad.

En el desarrollo de la tesis se contempla también que las empresas de seguridad son las entidades organizadas para diseñar y ejecutar planes de seguridad, o prestar servicios eventuales de seguridad en el ámbito privado de las personas individuales o jurídicas, mediante el concurso de recursos humanos profesionales o técnicos en esta materia, e instalando y operando los instrumentos tecnológicos o materiales necesarios para su adecuado desarrollo. dentro del derecho del trabajo se identifican ciertas labores que por su naturaleza necesitan una regulación específica que pueda adaptarse a la actividad en especial, es el caso de los trabajadores de seguridad privada. Por tal razón, el derecho de trabajo tiende a considerar por separado estas actividades para las que crea un estatuto especial, por lo que puede hablarse de un derecho común del trabajo y de un derecho especial del trabajo.



La hipótesis que se trabajo Los trabajadores que laboran en empresas de seguridad privada, tienen hoy en día, ciertas características en las que se pueden enmarcar dentro de un trabajo especial, como los son los que están sujetos a regímenes especiales. Los trabajos sujetos a un régimen especial, por tener características propias y especiales de contratación, limita muchas veces a los patronos a vulnerar los derechos de los trabajadores, como lo es el pago de un salario mínimo donde se ven violentados los derechos que determina la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo y Convenios y tratados internacionales.

La tesis se desarrolló en cuatro capítulos. En el primero, se describe el derecho de trabajo en Guatemala, naturaleza jurídica del derecho de trabajo, definición del derecho de trabajo, definición de patrono y trabajador; el segundo, principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca; en el tercero, Antecedentes de la seguridad privada, concepto de seguridad privada, empresas de seguridad privada; en el cuarto se detalla: protección constitucional de los trabajadores, los trabajadores de seguridad privada. La técnica utilizada fue la documental y los métodos investigativos fueron los siguientes: analítico, sintético, inductivo y deductivo.



CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo en Guatemala

El derecho de trabajo es parte de los derechos económicos, sociales y culturales, tiene la característica fundamental de ser tutelar a favor del trabajador, esto derivado de la relación entre patrono y empleado, con el objetivo de compensar la desigualdad económica que existe entre ambos, en ese sentido, es importante garantizarle al trabajador la seguridad jurídica que le permita obtener un trabajo digno que le proporcione ingresos económicos obteniendo así un desarrollo integral y una mejor calidad de vida para él y su familia.

En materia de derecho laboral y de protección de los derechos de los trabajadores el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la entidad encargada de garantizar que se cumplan estos derechos, asimismo, el derecho de trabajo tiene como base la realización de otros derechos humanos, al mejorar las condiciones de los trabajadores y velar por la equidad. El Estado tiene la obligación de garantizar salarios justos, igual salario e igualdad en la remuneración por trabajo de igual valor.

Guatemala tiene como prioridad la creación de fuentes de trabajo para hombres y mujeres, al promover el cumplimiento de las disposiciones y principios fundamentales en el trabajo, debe, además, crear mayores oportunidades para todos los trabajadores y empleos decentes. Ante la crisis sanitaria generada por el Covid-19 que incrementó la

situación laboral de muchas personas, despidos masivos, cambios en las condiciones laborales, los contratos de trabajo y la relación laboral cambian, así como una nueva oportunidad de continuar con los trabajos, al utilizarse el teletrabajo, el cual contribuye a evitar de alguna manera los despidos.

Es importante mencionar las estadísticas sobre la vulnerabilidad de las personas que prestar sus servicios de seguridad privada en Guatemala, de acuerdo con el Ministerio de Trabajo “el 80% de las empresas incumple con las prestaciones laborales, principalmente en el pago del salario mínimo e inscripción al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) provocando así infracciones a las mismas, por la violación a la legislación laboral”.¹

Por otra parte, los principios del derecho de trabajo son los postulados sobre los cuales versa el Derecho al Trabajo, como una conquista de los trabajadores ante el Estado para que éste le brinde protección, debido a las circunstancias que rodean la relación de trabajo, especialmente de carácter material, y que a través de la ley se materialice.

Estos principios del derecho del trabajo son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la

¹ Najarro, Fátima. **Mintrab: 90 empresas de seguridad han incumplido un 80% prestaciones.** <https://lahora.gt/nacionales/la-hora/2022/08/22/mintrab-90-empresas-de-seguridad-han-incumplido-un-80-prestaciones/> (Consultado 01 de mayo de 2023). apuntes del derecho en Guatemala-legislación guatemalteca.

interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos. De conformidad con los considerandos del Decreto 1441 del Congreso de la República, debemos aceptar los principios rectores del derecho de trabajo que tutelan los derechos del trabajador.

1.1. Antecedentes del derecho de trabajo

Aparece por primera vez en 1776, en la Constitución de Estados Unidos, continúa con la revolución industrial en Inglaterra cuando en los barcos mercantes se les autoriza a los marinos una hora para ingerir los alimentos, posteriormente en 1917 México se encontraba inmersa en acontecimientos violentos de índole político, y como consecuencia de aquellos se da la revolución mexicana, en donde el sector obrero logra a que se le regule el trabajo y el horario.

En 1903 aparece como derechos laborales de la unión centro americana firmado en Managua Nicaragua, donde se legisla sobre el derecho de trabajo femenino, apareciendo por primera vez la mujer como sujeto del derecho laboral; en 1945 en el gobierno de Juan José Arévalo, se dan reformas constitucionales, creando las leyes de trabajo y de seguridad social. Nuestra disciplina jurídica ha tenido diversas denominaciones desde su aparición hasta nuestros días, la terminología más usada es la siguiente: derecho obrero, legislación obrera, derecho industrial, derecho social, derecho de trabajo o derecho laboral. El trabajo es tan antiguo como el hombre mismo, así encontramos que en el sistema feudal, existían las corporaciones siendo estos talleres artesanales los cuales se integraban con los aprendices, los oficiales y los maestros que era el grado más alto que

se alcanzaba dentro de la organización, en tanto que en el campo existían los señores feudales, también llamados terratenientes, debido a diferentes factores, como el apareamiento del comercio entre las ciudades, las dificultades entre los aprendices y oficiales para llegar a ser maestros, y que la naciente industria ofrecía artículos más baratos y mejor presentados, fueron destruyendo paulatinamente el sistema corporativo, apareciendo el sistema capitalista.

Con el invento de la máquina de vapor se llega a la revolución industrial inglesa, la revolución francesa de 1789, fenómenos que provocaron serios cambios en lo económico y político, dándose la producción a gran escala, en Europa las fábricas evolucionaron, provocando la ruina de los talleres artesanales, razón por la cual los artesanos y campesinos se incorporaron a la industria, provocando una producción en masa, que requería de más mano de obra, la cual era contratada en las condiciones que los empresarios imponían, en la actualidad con la práctica de la escisión se da esta imposición por parte de los patronos de vulnerar los derechos, pagan el salario que ellos deciden.

1.2. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo

Conocer la naturaleza del derecho de trabajo consiste en establecer la concepción que enmarca al trabajador y patrono, así como los derechos y obligaciones que nacen de la relación entre ambos, por lo que es indispensable conocer los diversos aspectos jurídicos y la rama a la que pertenece.

1.2.1. Concepción privativa del derecho de trabajo

Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan las relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.

1.2.2. Concepción publicista del derecho del trabajo

Esta corriente doctrinaria estipula que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se limita a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares sino de carácter general.

1.2.3. Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo

Esta tesis afirma que el derecho del trabajo tutela intereses privados y de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores, pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos ya que en la mayoría de los aspectos laborales iniciando por el contrato laboral, su base es totalmente privada, por los que afirmamos que la concepción del derecho de trabajo es dualista o mixta.

1.2.4. Concepción social del derecho del trabajo

La clásica división del derecho privado y público fue hecha por Ulpiano en su conocida formula bipartita al dividir el derecho en público y privado, llamada tesis dualista, algunas corrientes no le dan el carácter de derecho público ni de derecho privado, sino de derecho social porque la construcción del derecho de trabajo está cimentada en la necesidad de establecer un instrumento de protección para la clase mayoritaria. Esta clase es la mas necesitada en cuanto se debe respetar sus derechos y por lo general esto es lo que menos se hace, no se respetan sus derechos laborales.

1.3. Definición de derecho de trabajo

El tratadista Guillermo Cabanellas establece que el derecho de trabajo es “El conjunto de normas que regulan el esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital. Labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración”.²

El tratadista Manuel Ossorio, define el trabajo como: “El conjunto de principios y normas jurídicas, destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, que limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes. Además,

² Cabanellas, Guillermo. **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**. Pág. 168.

comprende todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico.”³

Consideramos que el derecho de trabajo constituye un conjunto de normas jurídicas que regulan lo relativo a la relación de los trabajadores con sus empleadores y las garantías y derechos que protegen a los trabajadores y que están obligados a cumplir los patronos, en beneficio de la equidad que reclama la desventaja económica que caracteriza a los trabajadores.

1.4. Definición de trabajador

El autor Cabanellas establece al respecto de trabajador “Quien trabaja, todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado”.⁴

La definición legal de trabajador se encuentra regulada en el Artículo número 3 del Código de Trabajo, Decreto número 14-41 del Congreso de la República de Guatemala, el cual establece: “Trabajador es toda persona individual que presta sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato o relación de trabajo”. El trabajador subordinado es aquel que cuenta con una relación de dependencia

³ Ossorio Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. Pág. 235

⁴ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 376

en relación a su patrono. La capacidad en el derecho laboral es modificable en relación al derecho común, debido a que en nuestra sociedad guatemalteca en lo que respecta a las relaciones de trabajo, las personas adquieren la debida capacidad de ejercicio a los dieciocho años de edad. Pero en la rama del trabajo, cualquiera a partir de los catorce años de edad es capaz para contratar su trabajo.

En relación a lo anotado en el párrafo anterior, el Artículo número 31 del Código de Trabajo, Decreto número 14-41 del Congreso de la República de Guatemala establece lo siguiente: "Tiene también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos. Las capacidades específicas a que alude el párrafo anterior, lo son sólo para los efectos de trabajo, y, en consecuencia, no afectan en lo demás el estado de minoridad o, en su caso, el de incapacidad por insolvencia o quiebra".

1.5. Derechos mínimos e irrenunciables del trabajador

El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, el inciso b) del considerando IV del Código de Trabajo establece que las garantías sociales mínimas o derechos sociales mínimos son: "protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal". Por lo que se deben de

garantizar los derechos de los trabajadores dentro de la relación laboral frente al patrono a través de los diversos aspectos que contempla el Código de Trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala.

Tradicionalmente el derecho laboral ha comprendido derechos mínimos con vocación a ser superados, teniendo en cuenta que las prestaciones que el Estado ha regulado a favor de los trabajadores vienen a ser el límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar como consecuencia de cualquier relación laboral. Por lo mismo, al enunciarse en una ley una cifra o estipulación concreta, debe entenderse que la misma debe cumplirse independientemente de la voluntad o los acuerdos de las partes.

El tratadista Fernández Molina menciona “Nuestra legislación laboral no contiene un detalle explícito de estos derechos; en todo caso, cualquier listado quedaría en breve superado, en virtud del carácter evolutivo de esta disciplina jurídica. Por ello los derechos se desprenden del contenido mismo de las fuentes formales: en primer lugar, de la ley, de los pactos o convenios colectivos, de la costumbre y usos. Es importante tener en mente la figura laboral de los derechos adquiridos en conjunción con la de la irrenunciabilidad de derechos”.⁵

El cuarto considerando del Código de Trabajo, indica que el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras irrenunciables para el trabajador y que están concebidas para desarrollarse en forma dinámica.

⁵ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 76.

1.6. Obligaciones del trabajador

Entre el trabajador y el empleador existe un vínculo de carácter jurídico, en virtud del mismo, las partes adquieren derechos y se imponen obligaciones las cuales se encuentran previamente establecidas en la ley y dentro de éstas podemos distinguir obligaciones de índoles patrimoniales y éticas. Además de las obligaciones de los trabajadores contenidas en otros artículos, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República.

El trabajador según la legislación laboral tiene una serie de obligaciones que debe cumplir de acuerdo a su contrato individual de trabajo, de forma resumida se indican los siguientes, de conformidad con el artículo 63 del Código de Trabajo; a) desempeñar el servicio al cual fue contratado, b) realizar el trabajo con eficiencia, c) en caso de no utilizar los materiales debe restituirlos, d) conducta adecuada, e) prestar auxilio en caso de necesidades, f) acudir a reconocimientos médicos, g) debe guardar los secretos técnicos, h) seguir instrucciones preventivas, i) al finalizar el término del contrato desocupar la vivienda que le haya facilitado el patrono.

Las obligaciones que debe acatar y practicar con diligencia el trabajador son parámetros que le permiten ejecutar de la mejor manera sus actividades laborales, le permitirá en caso de conflictos laborales que efectuó todas las obligaciones de conformidad con la legislación laboral, además, genera confianza en el empleador por el cumplimiento de las instrucciones internas de la empresa.

1.7. Características del derecho de trabajo

En el propio Código de Trabajo guatemalteco, tomando en cuenta la doctrina y la técnica jurídica, dentro de sus considerandos enumera las características ideológicas del derecho de trabajo:

- a) Es un derecho tutelar de los trabajadores tratando de esta forma compensar la desigualdad económica de éstos con respecto a sus patronos otorgándoles una protección jurídica preferente. Las mujeres trabajadoras en estado de gravidez o que gozan de su período de lactancia, gozan de ciertos beneficios que protegen su estado, los cuales serán estudiados más adelante.
- b) Es un derecho irrenunciable para el trabajador ya que constituye un mínimo de garantías sociales para cada trabajador en cada área laboral que deben protegerlo como una obligación.
- c) Es un derecho realista que estudia al individuo en su realidad social basándose en la equidad y, además, es objetivo porque resuelve problemas que surgen por su aplicación y dicha resolución es con criterio social basándose en hechos concretos y tangibles.
- d) Es un derecho democrático ya que se inclina a la obtención de la dignificación económica y moral de los trabajadores, tal y como lo indica el Decreto 1441 del



Congreso de la República, Código de Trabajo constituyen la mayoría de la población, logrando una armonía social para lograr obtener libertad, igualdad y fraternidad.

Las características permiten identificar la funcionalidad del derecho de trabajo, al identificar aquellas que lo convierten en tutelar, irrenunciable, realista y democrático, son parámetros de protección que garantizan al trabajador la igualdad. Además, el derecho de trabajo brinda las herramientas jurídicas necesarias los trabajadores para exigir el cumplimiento de su derechos sociales y económicos, existe una diversidad de instrumentos jurídicos internacionales que contribuyen a proteger las garantías mínimas de los trabajadores.

1.8. Importancia del derecho de trabajo

Es indiscutible la importancia con la cual cuenta el derecho de trabajo, debido a que el conocimiento de la adecuada forma de solucionar los problemas sociales, buscando los medios para la implementación de la justicia en Guatemala en lo que respecta a las relaciones de los seres humanos es uno de los objetivos primordiales y de mayor interés en la actualidad; debido a que nuestra sociedad es víctima hoy en día de una lucha violenta, lo cual genera que la misma se mantenga en una inquietud bastante permanente, generándose con ello un conflicto bien latente entre las clases sociales existentes.

No puede existir una persona que se incorpore a la sociedad y que pueda a la vez

abstraerse de aplicar sus normas, debido a que la convivencia en una sociedad obliga a tener participación en el proceso relativo a la producción, la cual puede darse como dueños de los medios productivos o patronos o bien como trabajadores para la obtención del sustento propio, lo cual nos ubica en la posición de trabajadores, y también debido a que las normas laborales son aplicables de manera obligatoria a cualquier relación laboral que exista con ocasión de trabajo y que ocurra debido a la prestación de un servicio o bien a la ejecución de una obra de manera que la misma sea dependiente; no se puede por ello escapar de aplicar el derecho del trabajo en la legislación guatemalteca ya que es un derecho totalmente de todos los ciudadanos guatemaltecos que luchan por sus derechos laborales los cuales en la mayoría de empresas siempre se evaden por parte de los patronos.

El autor Echeverría establece y que "El derecho del trabajo se dedica a reglamentar las formas de contratación del trabajo, las condiciones que se den en la realización del trabajo, y algunas situaciones y circunstancias devinientes de la relación de trabajo, que en todo caso son materia de atención del profesional del derecho".⁶

Mediante el derecho del trabajo se ha logrado promulgar las normas que establecen las condiciones de respeto dirigidas a todos los trabajadores sin distinguir condición económica o profesión alguna, con lo cual se ha dignificado a la mayoría de la población guatemalteca que se encuentra constituida por la clase trabajadora. A través del derecho

⁶ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del Trabajo**. Pág. 12.
<https://radd.virtual.usac.edu.gt>

laboral se ha mejorado la situación de asalariados de los trabajadores guatemaltecos y de dicha forma los mismos han podido gozar de condiciones y beneficios que se encontraban en reserva únicamente para las personas con suficientes recursos económicos.

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

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su quinto considerando regula: "Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral".

Al hacer mención de la importancia del derecho de trabajo, es menester mencionar que la aplicabilidad de los convenios de ratificados por Guatemala de la Organización Internacional de Trabajo, han venido han coadyuvar con la legislación interna.

1.9. Aspectos de la relación laboral

La relación de trabajo o laboral se entiende como: La actividad personal prestada de hecho o mediante contrato, por cuenta y bajo dirección ajena, en condiciones de dependencia y subordinación. Existe el contrato y la relación de trabajo, entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. Se indica como elemento natural del contrato en el concepto legal, la ausencia de riesgo de la doctrina jurídica y la experiencia considera importante, especialmente para distinguirlo de otras vinculaciones no laborales. Consigna la posibilidad de coexistencia del contrato de trabajo con otro u otros de naturaleza distinta, manteniendo aquél su naturaleza.

En lo relativo a exclusividad para la prestación de los servicios, se estima que debe adecuarse la norma a las disposiciones de la Constitución de la República, regulando la libertad para establecer más de una relación de trabajo. No obstante que podría pensarse que a la larga esta disposición entra en confrontación con la tendencia a reducir la jornada laboral, que constantemente se universaliza, la realidad de la vida laboral aconseja permitir que el trabajador pueda optar por más de una relación o vínculo laboral, es decir, a una flexibilidad de jornadas las cuales deben ser remuneradas igual que las jornadas ordinarias.

1.10. Definición de la relación laboral

El artículo 19 del código de trabajo establece que: "Es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono a cambio de una retribución de cualquier clase o forma". El tratadista guatemalteco, Mario López Larrave, da una importante definición de lo que es, la relación laboral definiendo al contrato de trabajo, así: "El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral".⁷

Es un poco difícil conceptuar lo que es el contrato de trabajo, para efectos prácticos, por lo que la revista del ministerio de trabajo da una definición adecuada al respecto diciendo: "Contrato individual de trabajo es el vínculo económico y jurídico por el que una persona individual, se obliga a prestar a otra individual o jurídica, sus servicios personales, bajo la subordinación o dependencia inmediata o delegada del empleador, a cambio de una remuneración, sin que el trabajador asuma los riesgos que corresponden al empleador".⁸

Para complementar el significado de la relación laboral antes mencionada, en gran medida se pueden determinar los elementos que la conforman, primero, la prestación de servicios del empleado, segundo, la relación de dependencia o subordinación y tercero, la contraprestación o remuneración del patrono al empleado por los servicios.

⁷ López Larrave, Mario. **Contrato de Trabajo por tiempo indefinido**. Pág. 8

⁸ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Revista de Trabajo**. Pág. 39
<http://biblioteca.oj.gob.gt>

1.11. Regulación legal de la relación de trabajo

La relación de trabajo la concibe según la Oficina Internacional del Trabajo de la OIT, “es una noción jurídica de uso universal que hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada el empleado o el asalariado (o, a menudo, el trabajador), y otra persona, denominada el empleador, a quien aquella proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración”.⁹

La relación de trabajo es la que se establece entre el trabajo y el capital en el proceso de producción. En esta relación, el contribuyente de servicios prestados se denomina "trabajador" y el contribuyente de capital se denomina "empleador". Los trabajadores son siempre personas físicas, mientras que los empleadores pueden ser tanto personas físicas como jurídicas, en donde se establece un contrato jurídico laboral en el cual se plasma los derechos y las obligaciones del trabajador como los derechos y obligaciones del patrono.

En la sociedad actual, la relación laboral se regula a través del contrato de trabajo. Las partes son completamente libres y definen sus respectivos derechos y obligaciones (por ejemplo, el contrato estipula que, si un trabajador es despedido, tendrá derecho a una indemnización). Los trabajadores pueden acreditar su relación laboral con su empleador solicitando un certificado de relación laboral o un certificado de empresa.

⁹Valenzuela Urbina, Sonia Lucía. **La importancia de la relación de trabajo**. Pág. 2.

La estabilidad laboral se refiere al derecho de un trabajador a conservar su puesto de trabajo mientras dure la relación laboral por todo el tiempo pactado o prescrito por la ley donde gozara de todos sus derechos de trabajo, por ejemplo: vacaciones, días festivos, jornada laboral única y finalmente recibir todas sus prestaciones que indica la ley. Este derecho sólo se pierde si concurren causas legalmente justificadas por parte del trabajador y este procese para el despido y el empleador no asume responsabilidad alguna, así mismo la relación laboral cesa de manera que se establecerán los parámetros conforme a la ley.

El vínculo entre la persona que presta sus servicios a otra, se denomina relación laboral, ambos se deben prestaciones reciprocas, el empleado, el trabajo, el empleador, remuneración por el servicio prestado, de allí se deriva una característica importante, la subordinación, factor que determina la relación de trabajo entre ambos sujetos. En ese contexto surgen obligaciones y derechos originados por la relación de trabajo, así como del contrato individual de trabajo cuando se presta el servicio o se ejecuta la obra y el cumplimiento por parte del trabajador a sus obligaciones pactadas en el contrato.

En el código de trabajo, en el artículo 18 encontramos la siguiente definición: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma".

CAPÍTULO II

2. Principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca

Los principios del derecho de trabajo, son los postulados sobre los cuales versa el Derecho al Trabajo, como una conquista de los trabajadores ante el Estado para que éste le brinde protección, debido a las circunstancias que rodean la relación de trabajo, especialmente de carácter material, y que a través de la ley se materialice.

Estos principios del derecho del trabajo son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos. De conformidad con los considerandos del Decreto 1441 del Congreso de la República, debemos aceptar como principios rectores del derecho de trabajo, entre otros, los siguientes:

2.1. Principio de tutelaridad

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

El Artículo 103 de la Constitución Política de Guatemala expresa lo siguiente:

“Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”.

Este principio establece y reconoce la relación laboral desde el punto de vista de la desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador y, de acuerdo al cuerpo normativo, pretende compensar esa desigualdad económica existente, otorgándole al trabajador una protección jurídica preferente. La desigualdad en varios casos, no es únicamente económica, sino también cultural. Por lo tanto, da tutela jurídica a la relación laboral, la cual debe ser beneficiosa tanto para el patrono o representante legal como para el trabajador.

El principio se fundamenta en el Artículo 12 del Código de Trabajo, que dice: “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República, el presente código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.

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

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

Como se puede observar, se establece la obligación por parte del patrono de extender un contrato de trabajo escrito, pues si no lo hace debe presumirse, salvo pacto en contrario, como cierto lo aseverado por el trabajador en determinado momento y útil para este en el pronunciamiento de la sentencia.

Este principio se suma a lo que indica el Artículo 78 del mismo Código que dice: “La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador, indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de la prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido.

Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales". Mediante este principio, la ley le otorga una protección jurídica con carácter de preferente a los trabajadores, puesto que como sabemos, constituyen la parte más desposeída de la relación obrero patronal.

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

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

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



Al describir la característica de Irrenunciabilidad, se tomará en cuenta el Artículo 106 de la Constitución Política de Guatemala, relativo a la función interpretadora de dichos principios, que dice: "Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.

Serán nulas Ipso Jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo".

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores, tal como lo indica el Artículo 12 del Código de Trabajo y el 106 de la Constitución Política de Guatemala al establecer que "cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera que sea, son nulas de pleno derecho".

2.3. El derecho de trabajo es necesario e imperativo

El Código de Trabajo respecto a este principio establece que : “El Derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo”, o sea que es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social.

El tratadista Mario de la Cueva, señala que: “Toda norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado. Una parte importante de la doctrina sostiene con justificación que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que, en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado”.¹⁰

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

¹⁰ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 98
<https://revista.juridicas.unam.mx>

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

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

2.4. El derecho de trabajo es realista y objetivo

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

Realista porque estudia al individuo o persona en su realidad social y económica, considera que, para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable e importante enfocar ante todo la posición económica de las partes. Objetiva: porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos, claros y tangibles.

Este principio es de gran trascendencia en el derecho del trabajo, toda vez que significa que el derecho del trabajo recoge los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa de los hechos conflictivos que se presentan, esta disciplina jurídica no debe perseguir soluciones legales únicamente, sino fundamentalmente justas, el Artículo 19 del Código de regula lo siguiente: "Para que un contrato de trabajo individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo", que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo mencionado, cuando un trabajador empieza a trabajar sin firmar contrato alguno, ni mucho menos discutir sobre las condiciones de trabajo, se da un vínculo económico jurídico, porque ya existe una relación de trabajo que es un hecho que nuestra ley recoge de la realidad social y le da categoría jurídica para proteger a los trabajadores.

El Autor Américo Plá nos dice que "Para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, si no que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que esta determina aquella protección, aunque el contrato fuere nulo o no existiera, además en

materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de acuerdos formales.”¹¹

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

Porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, por razones de carácter político y de sistematización, más que por razones técnicas o científicas, dada la necesidad del Estado de proteger a la mayoría de la población, el derecho del trabajo es público y no privado, pues el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares, sino que debe de imponer.

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

A parte de ello, el derecho de trabajo, interesa a todos en general y preceptúa que, por esa misma característica, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, situación que se encuentra regulada en la Constitución Política de la República de

¹¹ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 245
<https://es.scribd.com>.

Guatemala, en el Artículo 44, cuando establece: "Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución, no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. Como lo establece el citado Artículo, el interés social prevalece sobre el interés particular.

Son nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza. Si bien es cierto una corriente manifiesta, que el derecho laboral es un derecho social por la problemática social que existe perteneciente ente los asalariados y sobre todo de marginación frente a los empleadores. Esta concepción nació en el momento de auge de la corriente socialista que pretendía velar precisamente por los derechos sociales. Consideramos que la evolución social no justifica la creación de una nueva categoría jurídica por lo que no es una nueva concepción del derecho.

2.6. El derecho de trabajo es hondamente democrático

Se establece respecto a este principio en el cuarto considerando del Código de Trabajo que es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos, y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al

país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad, en teoría porque no se practica, no se cumple y tampoco se respeta..

Para el tratadista Mario López Larrave, el derecho de trabajo “es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individuales, que solo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad”.¹²

2.7. Principios doctrinarios del derecho de trabajo

2.7.1. Principio de irrenunciabilidad

La Constitución Política de la República en su Artículo 106 establece: “Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento”. Este derecho se implementa con el objeto de asegurar los derechos mismos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a estos derechos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo, para que no se prive de sus beneficios laborales tales como las prestaciones de ley, horas extras, vacaciones no pagadas.

¹² López Larrave, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 76

El autor Américo Pla Rodríguez indica que "La imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio. Los derechos concedidos por las leyes son renunciables a no ser esta renuncia contra el interés o al orden público en perjuicio de terceros. Y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley concede se dan las dos circunstancias que hacen imposibles la renuncia. Pertenece al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuidas por las trabas económicas.

Ya que sería casi siempre en daño a terceros de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo, la renuncia de sus derechos que equivaldría por lo demás, a las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida."¹³

Es de hacer notar que la irrenunciabilidad de los derechos y garantías mínimas que establece el derecho del trabajo, permite que no se vulneren, y se ignoren los mismos, tanto para el trabajador de que se trate como de los demás trabajadores, pues la renuncia de un trabajador de sus derechos laborales redunda en perjuicio de toda la clase obrera.

2.7.2. Principio de sencillez

El derecho de trabajo va dirigido a un sector abundante de la población, que, en términos

¹³ Plá Rodríguez, Américo. **Ob. Cit.** Pág. 245

generales, carece de altos niveles de preparación y educación en general, por lo que debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación. Este principio cobra mayor importancia en el derecho procesal de trabajo en donde se afirma que el derecho laboral carece de formalismos, tomando como base la tutelaridad.

El derecho de trabajo se encuentra encaminado al sector de la población que no cuenta con niveles elevados de preparación y educación. El mismo se materializa con mayor importancia dentro del derecho procesal de trabajo, en donde el mismo argumenta de manera constante su vocación no formalista.

2.7.3. Principio de realismo

Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado. En el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala se estipula que las leyes laborales atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

Lo que se pretende no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores, sino armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad, dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio de los asalariados. En los considerandos del Código de Trabajo se define al derecho laboral como realista y objetivo. Ese realismo puede entenderse como una adaptación a una realidad, a un

momento o entorno circunstancial; aunque en este sentido toda rama del derecho es realista.

2.7.4. Principio conciliatorio

Los considerandos del Código de Trabajo invocan una mayor armonía social, y a lo largo del Código encontramos este principio: como en el artículo 17 establece que en la interpretación de las leyes laborales se debe tomar en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social; también en el Artículo 274 se hace ver que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo es armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, y finalmente, en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala se establece que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias.

2.7.5 Principio de estabilidad

Es el resultado de todas las luchas gestadas por la clase trabajadora a través de los años; el fin primordial por el que se ha establecido es la obtención de la continuidad en el trabajo, que le permita tener certeza y seguridad de estabilidad laboral, un trabajo estable y seguro, garantiza el bienestar y tranquilidad de cada trabajador; al contrario, un trabajo temporal e inseguro, donde su bienestar y estabilidad económica se vea afectado al punto de verse en la necesidad de laborar en empresas donde sus derechos se vean vulnerados o peor llegar al punto de proveer económicamente.

CAPÍTULO III

3. Antecedentes de la seguridad privada

Durante el proceso de civilización de la sociedad surgen distintos procesos organizativos en relación a la seguridad, cuando se crea el Estado como modelo de organización social, la razón fundacional más importante, para conformar esta institución, es la seguridad de los ciudadanos.

Al constituir uno de los deberes primarios del Estado, la seguridad adquiere el carácter de pública e irrenunciable, por lo que el Estado está obligado a cumplirla como un fundamento de su legitimidad, habitualmente por mandato constitucional, exigiéndole diseños y desarrollo de políticas criminales integrales y específicas, para ser llevadas a cabo a través de los mecanismos de habilitación y realización de la seguridad, disponiéndose con ese fin un conjunto de organismos públicos, los que integran la red penal formal. El estado ignora de alguna manera la realidad que sucede en Guatemala, a la cual hacen caso omiso a la problemática de la violación de los derechos de muchos guatemaltecos trabajadores.

El tratadista Sánchez Manzano menciona que “El siglo XIX se caracteriza por la implantación del Estado centralista, y como consecuencia trata de controlar la seguridad, pero los procesos de industrialización y desarrollo económico generan nuevos riesgos, por otra parte, la organización social y la preparación del ciudadano, elevan el nivel de

exigencia que precisan, de forma progresiva, nuevos servicios de seguridad”.¹⁴ Lo cierto es que estamos ante una nueva realidad, y las instituciones públicas, desde las locales hasta las internacionales, han de propiciar situaciones que permitan, unas veces superar y otras convivir, con los riesgos que se van instalando en esta sociedad.

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

Al realizar un pequeño estudio sobre la prestación del servicio de seguridad a instancia privada, pude darme cuenta que desde la más remota antigüedad, el hombre ha pretendido la defensa de su integridad física y de su patrimonio, es por ello que han surgido a través de la historia de la humanidad diversas figuras que se encuadran perfectamente a lo que hoy en día se conoce como seguridad privada; así por ejemplo podemos mencionar al tratadista Sánchez Manzano “Al guarda rural, pues la sociedad era eminentemente rural y la economía agraria estaba sometida a los riesgos del bandolerismo y otras modalidades delictivas, derivada de la escasez de bienes y pobreza existente, las funciones y obligaciones del guarda rural eran determinadas en la relación

¹⁴ Sánchez Manzano, Juan Jesús. **Seguridad privada, apuntes y reflexiones**. Pág. 17
<https://www.researchgate.net>.

contractual con el empleador, ante el cual debía de rendir cuentas sobre su grado de cumplimiento; los guarda de caza y pesca, se pueden considerar como otros antecedentes de la actual seguridad privada; los somatenistas los cuales eran voluntarios civiles, que formaban prácticamente un tipo de milicia paralela al ejército, con funciones de seguridad frente a riesgos, tanto de carácter externo, como de orden y seguridad interna, la naturaleza y circunstancias que rodeaban su nombramiento o designación, destacan la posibilidad de considerarlos figuras de seguridad privada, aunque parte de sus actividades pudieran quedar enmarcadas en este tipo de prestación de servicios”.¹⁵

Derivado a la larga historia de violencia que ha existido en Guatemala, después de más de tres décadas de guerra civil, Guatemala continúa siendo uno de los países más violentos de la región. Al revisar la historia del país, la violencia social ha estado presente y un resultado de la misma es la delincuencia común, narcotráfico, crimen organizado el cual se dedica a actividades delictivas como: secuestros, robos a bancos y vehículos, que en los últimos años se han proliferado y empeorado cada día más en Guatemala.

Esta violencia es de tal magnitud que han desbordado los esfuerzos policiales, superando la capacidad que tiene el Estado para proporcionar seguridad a las personas y sus bienes. Esa es una de las explicaciones que se dan para comprender el surgimiento de lo que se le denomina seguridad privada, que expresa relación con el que hacer de personas, grupos, entidades o empresas privadas, ocupadas a procurar la protección de

¹⁵ Sánchez Manzano, Juan Jesús. **Ob. Cit.** Pág. 23

sí mismos o sus bienes, o la protección básica o primaria de personas, bienes patrimonios y valores, mediante un contrato de prestación de servicios o un simple acuerdo entre vecinos.

El fundamento de la seguridad privada descansa en el derecho humano de toda persona a gozar y ejercer sus libertades y derechos con seguridad y por consiguiente adoptar dentro de la legalidad, las medidas que estime necesarias a su protección, las de su familia o su patrimonio.

3.1. Concepto de seguridad privada

La Misión de Verificación de las Naciones Unidas de Guatemala publico respecto a las personas que prestan servicios de Seguridad Privada estableciendo que “El sector de la seguridad privada, está compuesto por una gran cantidad de efectores individuales y organizacionales que brindan servicios de seguridad, vigilancia, protección, investigaciones y múltiples otros conexos a particulares, empresas, instituciones y otros demandantes”.¹⁶

Es decir, la seguridad privada puede ser definida como el conjunto de actos y medidas organizadas, de carácter preventivo, tendentes a garantizar el normal desarrollo de las actividades, en ámbitos privados, de personas o empresas, que permiten controlar a los

¹⁶ Misión de Verificación de las Naciones Unidas de Guatemala. **Seguridad privada en Guatemala**. Pág. 127

agentes, elementos, circunstancias o situaciones que podrían alterarlas, interrumpirlas o dañarlas de manera significativa. Puede ser desarrollada por personas habilitadas legalmente o por empresas privadas legalmente constituidas de conformidad con las leyes correspondientes.

La seguridad privada abarca al conjunto de los planes, programas, organización, tecnología y recursos humanos orientados a la prevención o reducción de riesgos de daños sobre, personas, bienes o actividades sociales, provenientes de agentes humanos o materiales que pueden potencialmente amenazar a personas, entidades o empresas.

Se trata de un sector económico muy joven, las empresas de más de treinta años de existencia en el sector, son la excepción, y la inmensa mayoría de los actuales oferentes de servicios de seguridad privada en Latinoamérica tienen menos de diez años de existencia. Como lo manifestó el Profesor Frigo, “En los últimos quince años, como sector de la vida económica la seguridad privada ha ganado un lugar de relevancia, en casi todo el mundo, además de sus cifras de ventas, muy importante por dimensión y tasa de crecimiento, se ha convertido en uno de los principales creadores de empleo formal”.¹⁷

3.2. Empresas de seguridad privada

Desde el punto de vista de la organización de los servicios de seguridad privada, existe una clara y determinante distinción entre su prestación por personas naturales y por

¹⁷ Primer Congreso Latinoamericano de Seguridad. Bogotá, Colombia. Septiembre 2020.

empresas con personería jurídica, algunas legislaciones como la española, sólo permiten servicios de seguridad privada realizados por personas jurídicas y, en general, los requisitos para la autorización en todas las legislaciones, conducen hacia esa condición, pues se hace muy difícil la operación sin estar sostenida jurídicamente de esa manera.

Las empresas de seguridad son las entidades organizadas para diseñar y ejecutar planes o directivas de seguridad, o prestar servicios eventuales de seguridad en el ámbito privado de las personas individuales o jurídicas, mediante el concurso de recursos humanos profesionales o técnicos en esta materia, e instalando y operando los instrumentos tecnológicos o materiales necesarios para su adecuado desarrollo.

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

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

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

Las empresas de seguridad privada prestan un servicio el cual debe cumplir una serie de requisitos fundamentales y preparación profesional por parte de sus trabajadores, implica para que debe destinar recursos para capacitar al personal quien prestará los servicios de seguridad y vigilancia privada, además, según la normativa, debe existir una fiscalización de los servicios, esto proporciona, confianza, eficiencia en cuanto a la relación de la seguridad pública y la ciudadanía.

3.3. Actividades relacionadas con la seguridad privada

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

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

en relación con los otros procedimientos tradicionales. Esta modalidad de servicio de prevención y no puede ser considerada como tratamiento de alarmas, ya que ésta es una prestación de seguridad posterior de haberse producido el hecho. Las disposiciones reguladoras de los diferentes aspectos de esta actividad, admiten interpretaciones amplias que no encorsetan la práctica de la misma.

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

Las actividades de seguridad privada, únicamente pueden ser efectuadas por empresas de seguridad y por el personal de seguridad privada. Podemos concluir que las empresas de seguridad privada sólo pueden dedicarse a las actividades y prestar los servicios citados con carácter exclusivo y excluyente, es decir nadie que no esté en el sector puede prestarlos y los que están no pueden hacer otra cosa que no sea seguridad.

3.4. Marco jurídico de la seguridad privada en Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala contiene un conjunto de disposiciones relativas a la seguridad:

En la invocación con que se inicia la carta fundamental, se indica que con el fin de organizar jurídica políticamente el Estado”, junto a otros valores de la mayor importancia, se afirma que éste es el “responsable de la promoción del bien común, de la consolidación del régimen de legalidad, estabilidad, seguridad, justicia, igualdad, libertad y paz”.

El Artículo 1o. sobre protección a la persona establece que “El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia: su fin supremo es la realización del bien común”, y los principales “deberes del Estado” son, según su Artículo 2o., el de “garantizarles a los habitantes de la República la vida, la libertad, la seguridad, la paz el desarrollo integral de la persona”. De las citas transcritas se deduce que el régimen de legalidad y la organización jurídica y política dispuesto en la Constitución hace

responsable al Estado de consolidar el Estado de derecho, cuya finalidad es proteger a las personas y las familias, garantizando a los habitantes su seguridad.

El marco jurídico regulador de las actividades de seguridad privada se encuentra regido por dos cuerpos jurídicos específicos, el Decreto 73-70 bajo el título de “Ley de Policías Particulares” y el Decreto 19-79 llamado “Ley de los Cuerpos de Seguridad de las Entidades Bancarias Estatales y Privadas”. Los cuerpos legales deben interpretarse y aplicarse, adecuándose a los términos de la Ley de la Policía Nacional Civil, lo que establece la primacía de los términos de estas actividades, ésta sobre los contenidos en aquellas.

La Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada, Decreto número 52-2010, tiene el objetivo de “regular aquellas actividades que prestan las personas individuales o jurídicas en los siguientes ámbitos; seguridad, protección, transporte de valores, vigilancia, tecnología, consultoría en seguridad e investigación en el sector privado y los mecanismos de control y fiscalización”. Por otra parte, las empresas de seguridad privada no podrán fungir la seguridad pública por condicen expresa de la ley, le corresponde al Estado esta atribución, situación que no cumple, asimismo, los servicios que prestan estas empresas y particulares, están sujetos a un control por la dirección y coordinación de la policía nacional civil.

En el mismo cuerpo legal en el artículo 15, establece que las personas que deseen a título personal prestar “servicios de seguridad privada, solo podrán prestar los servicios

de escolta e investigación privada”, también las personas jurídicas serán autorizadas para prestar estos servicios al constituirse como sociedad anónima.

Es importante mencionar dentro de las obligaciones de este tipo de prestadores de servicios, la contratación de seguros de vida colectivo para los trabajadores, seguro de fianza de responsabilidad civil y fianza de cumplimiento de obligaciones, así lo establece el artículo 31 de la Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada, Decreto 52-2010. Ante la obligación de adquirir este tipo de seguros, en muchas ocasiones no se cumplen con estas prerrogativas legales, vulnerando así los derechos de las personas que se dedican a la seguridad privada.

3.5. Análisis de la Ley de Policías Particulares Decreto 73-70

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

La seguridad privada puede ser realizada por entidades privadas, llamadas también cuerpos de seguridad cuando se trata de brindarla a las entidades bancarias, en la

presente ley se les denomina “policías particulares”, lo que quedó expresamente derogado por el Artículo 5 inciso segundo de la Ley de Policía Nacional Civil.

La presente ley define a las empresas de seguridad privada o cuerpos de seguridad privada como: apolíticos, obedientes y subordinados, con una formación disciplinaria similar a la que caracteriza a la Policía Nacional Civil, para lo cual, deben definir sus estatutos y reglamentos conteniéndola como un requisito necesario para que puedan ser autorizadas por el Ministerio de Gobernación a entrar en funciones, así mismo deben estar capacitados y ser mayores de edad. Algo que llama la atención, es la prohibición que se les hace a los miembros de estas agencias formar parte de asociaciones o entidades políticas o participar en organizaciones sindicales, favorecer o efectuar actividades de propaganda de esa naturaleza o en intervenir en manifestaciones públicas del mismo orden.

El Decreto 73-70 no señala en ninguna parte cuáles son las funciones que puedan desarrollar las empresas, aludiendo de manera vaga y abierta a la “naturaleza de las atribuciones que les están encomendadas”, las que deberían corresponder, se supone, a las que sus clientes le encarguen en el contrato privado de prestación de servicios que suscriban. El vacío que respecto a las funciones de las entidades de seguridad privada se encuentra en la ley no podría jurídicamente ser llenado por el Decreto 19-79, pues ésta es una normativa especial sólo aplicable a los cuerpos de seguridad de las entidades bancarias, estatales o privadas, y dada la naturaleza de esta legislación, no puede aplicarse la extensión de sus disposiciones por analogía, lo cual señala con crudeza una

carencia de regulación de empresas privadas de seguridad que no sean las reguladas por la Ley Decreto 19-79, de la más grande importancia para su supervisión y control.

El proceso de autorización de las empresas, de acuerdo al Artículo 2º. Literal a) de la Ley Decreto 73/70, el proceso se inicia con la elaboración de un proyecto de estatuto de la futura empresa; sin embargo, no establece nada sobre el contenido específico del estatuto que se debe elaborar, limitándose a señalar que se debería cuidar la coherencia entre sus disposiciones y la legislación que rige la Policía Nacional Civil.

Esta situación de nuevo un vacío legislativo, hace de este requisito una exigencia sin contenido ni propósito y su aprobación de haberse cumplido, de parte del Ministerio de Gobernación, sólo se limita a constatar la existencia del estatuto y que este no se contradiga con la legislación vigente. Junto al estatuto ya indicado para iniciar el proceso de autorización de funcionamiento de una empresa privada de seguridad se deberán acreditar, mediante otros documentos el cumplimiento de varios otros elementos.

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

que otorga un poder de amplia discrecionalidad al tratamiento por la autoridad de dichas obligaciones.

En observancia a lo relativo al control y supervisión de la seguridad privada, policías particulares, en la ley inicialmente se establecía que debía ser ejercido por el Ministerio de Gobernación a través de la Policía Nacional Civil, y en materia judicial, bajo el control del Organismo Judicial regulado en el artículo 8.

Con la aprobación de la ley de Policía Nacional Civil, el control sobre el personal de seguridad privada, los medios y actuaciones de las empresas privadas de seguridad se encuentran sometidas al control, régimen y supervisión de la Policía Nacional Civil, quién está obligada a ejercer supervisión y un control y activo de ellas por mandato del Artículo 5º. de su ley, para lo cual, ha creado la oficina de entidades de seguridad privada, conforme al Artículo 6º. d) del reglamento de organización de la misma policía el que es un órgano que depende de la Dirección General Adjunta, debiendo velar por el exacto cumplimiento de las normas que la legislación vigente establece para el control del servicio de seguridad privada regulado en el Artículo 10 del mismo Reglamento de Organización.

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

procesamiento de las solicitudes de autorización y algún seguimiento de las obligaciones periódicas que deben cumplir las empresas autorizadas.

Una vez presentada una solicitud de autorización para poner en operación una empresa de seguridad privada ante el Ministerio de Gobernación y enviada ésta para que la oficina emita su informe, esta abre un archivo en donde se ingresan todos los antecedentes que se exigen en la ley.

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

De lo dicho se desprende que la oficina tiene como verdadera misión, sólo hacer efectivo el seguimiento de las obligaciones de las empresas privadas de seguridad en orden a mantener al día la información de algunos rubros: listado de personal; listado de bajas; listado de altas; inventario general de armas, radios y vehículos; listado de clientes; registro de empleados asegurados y acta notarial que describe la composición de la empresa y a esto se le suma que los agentes de seguridad privada deben de contar con el mínimo de edad para portar armas de fuego.

Esta información debe ser enviada mensualmente por cada empresa a la policía y esta se remite a verificarla. Sin el examen y seguimiento mensual del cumplimiento de sus obligaciones por parte de una empresa de seguridad privada autorizada, la policía determinará que ésta no ha cumplido con lo que le fijan las leyes, lo informará al Ministerio de Gobernación y éste puede decidir recomendar al presidente de la República que dicte una orden ministerial de revocación de la autorización vigente. En este caso el Ministerio convocará a la empresa afectada para que haga sus descargos con un plazo de cinco días para hacerlo. Una vez formulados estos, la autoridad tomará la decisión definitiva.

Siempre en materia de control, la ley establece que los agentes de las policías particulares pueden ser dados de alta y de baja, previa calificación que haga la Dirección General de la Policía Nacional contenido en el artículo 6, que para dar de alta se debe contar con el certificado de aptitud de la escuela de capacitación de la Policía Nacional regulado en el artículo 10, que los agentes y galonistas de las policías particulares deben pasar revista mensual de comisario ante el cuerpo de policía nacional más cercano y otros cuerpos de los servicios de seguridad del Estado regulado en el artículo 15, y que la Dirección General de la Policía Nacional Civil, puede indicar a las empresas que se impongan las sanciones contempladas en la ley orgánica de la Policía Nacional Civil por las faltas incurridas en el ejercicio del cargo o empleo estando en el artículo 18.

Además, en la ley se establece la obligación de las empresas de aportar dos tipos de informes: uno mensual, que se entrega al Ministerio de la Defensa Nacional, sobre las

armas y demás implementos de defensa personal y sobre las altas y las bajas de los inventarios correspondientes como se establece en el artículo 12; y otro, también mensual, que se debe entregar a la Dirección General de la Policía Nacional Civil, sobre el monto de los sueldos y salarios pagados durante el mes inmediato anterior regulado en el artículo 13. El personal de las empresas de seguridad privada está integrado por dos tipos o categorías de funcionarios:

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

Los primeros son señalados desde la misma solicitud de autorización de funcionamiento de la empresa y en ella se acreditará fehacientemente su capacidad e idoneidad, acompañándose además una declaración jurada de los directivos y gerentes, de su voluntad de observar estrictamente sus obligaciones legales y las órdenes, requerimientos y demás disposiciones que sobre el funcionamiento de la empresa dicte la Dirección General de la Policía. No existen requisitos para acreditar el cumplimiento de estas exigencias. Tanto la empresa como tal y este personal, deberían estar cubiertos por fianza de seguros por daños propios y a terceros en el funcionamiento de sus actividades.

Los agentes de seguridad incorporados a la empresa para participar en la ejecución de contratos de clientes para con ella, también deben estar cubiertos por fianza de

responsabilidad, para garantizar a los terceros en el evento que se establezca que ha causado daño a estos por responsabilidad en su conducta de tal. En el caso del personal permanente, la garantía también opera de manera continuada, si se trata de los agentes se aplicará únicamente mientras estén prestando servicios.

La ley Decreto 73/70 señala que para que una empresa de seguridad privada pueda ser autorizada por el Ministerio de Gobernación, deberá comprobar previamente que empleará un mínimo de veinte agentes de seguridad, además del personal administrativo regulado en el artículo 7. 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 deberán estar en posesión de un certificado 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 la cual ha elaborado un manual que distribuye a las empresas con ese objeto. El examen no comprueba el manejo operativo de las capacidades del agente ni la salud mental del mismo. Como se observa, a pesar de que en el considerando de la ley se habla de la necesidad de contar con una normativa que regule el funcionamiento de las policías particulares, lo cierto del caso es que ni siquiera se establecen las funciones o los campos en los que ellas pueden intervenir.

CAPITULO IV

4. Protección constitucional de los trabajadores

La Constitución de la Republica de Guatemala en su artículo 101 establece que “el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

Es decir que el Estado de Guatemala a través de la Constitución de Guatemala le da una protección al trabajador, en la que se garantiza todos los derechos mínimos que tiene que hacer valer.

En el caso de los trabajadores que ocupan puestos de vigilancia, en la que se carece de cierta regulación específica, que determine ciertos regímenes especiales en los que sin duda su forma de contratación es a través de un contrato de trabajo, pero en este caso deberían de estar sujetos por mandato legal a la observancia de ciertas condiciones particulares en razón de la naturaleza de los servicios, del lugar de su prestación, etc. El artículo 102 de la Constitución de Guatemala establece los derechos mínimos que tiene todo trabajador, siendo estos:

1. Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una economía estable, estabilidad laboral y existencia digna.



2. Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley.
3. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.
4. Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo.
5. Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda.
6. Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley y el cumplimiento de la misma.
7. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario, de lo contrario si el trabajador labora más de una jornada se le debe remunerar.

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

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

9. 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.
10. Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo.

11. Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.

12. Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez.

La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada laboral para alimentar a su lactante. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.

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

moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado su edad.

14. Protección, aplicación, fomento y respeto al derecho de trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas o capacidades diferentes, psíquicas o sensoriales.
15. Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones.
16. Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.
17. Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo o laboral, cualquiera que ésta sea.

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

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

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

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección, participación y asesoría de las entidades sindicales ya que está establecido en la ley por lo tanto no se tomará en cuenta personas que no seas guatemaltecos de nacimiento. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo.

20. El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.
21. Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses.
22. El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

Dentro de estas garantías que regula la Constitución de Guatemala que debe de tener todo trabajador, se hace mención de los derechos mínimos que se tiene que hacer valer, los cuales son vitales para cada trabajador, y se espera que las normas den seguridad que se cumplirán de tales derechos, y las leyes ordinarias ampliaran y regularan lo relativo a trabajos especiales que según la naturaleza del mismo se tienen que garantizar.

4.1. Los trabajadores de seguridad privada

Los trabajadores de seguridad privada, son trabajadores que prestan servicios a un patrono cuyas funciones son ocupando puestos de vigilancia en virtud de un contrato o una relación de trabajo.

Los trabajadores que ocupan puestos de vigilancia, al momento de prestar su servicio tienen que cumplir con las condiciones a las que se deben de prestar para la ejecución del trabajo, siendo en primer lugar el objeto o finalidad que conlleva la realización del trabajo, luego la forma o modo de su desempeño al momento de ejercerlo, el tiempo de su realización, el lugar de su ejecución y por último las retribuciones a que este obligado el patrono.

La forma de contratación de los trabajadores de seguridad privada es a través de un contrato individual de trabajo, que va a ser el vínculo económico-jurídico mediante el trabajador que ocupe el puesto de vigilancia queda obligado a prestar su servicio personal al patrono, bajo la dependencia continua y dirección inmediata a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Pérez “el empleo que proporcionan las empresas de vigilancia y seguridad privada se ha convertido en una importante oportunidad para trabajadores poco calificados”.¹⁸ Como

¹⁸ Pérez, Camila. **El sector de seguridad y vigilancia privada: Evolución reciente y principales retos laborales, regulatorios y de supervisión.** Pág. 15.

se puede observar, otra de las limitantes y por las cuales se vulneran los derechos de las personas que prestan estos servicios de seguridad, al no tener los conocimientos en la materia pueden llegar afectar la integridad de otras personas, asimismo, los riesgos que corren por la negligencia de las empresas al aprovecharse de las necesidades de este tipo de trabajadores.

Escobar manifiesta la importancia en la actualidad de la seguridad privada e indica que “los prestadores de servicios de seguridad 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”.¹⁹

La participación de los servicios de seguridad privada y su incremento es consecuencia directa de la falta de personal policial que brinda protección a la población, ha propiciado la participación de los trabajadores de seguridad privada para protección de la vida y sus bienes.

A partir de este contexto, es necesario crear el marco jurídico idóneo para garantizar las condiciones mínimas de este sector, minimizar los riesgos e incrementar los salarios como efecto inmediato y así evitar violaciones a sus derechos laborales, asimismo, el Estado debe supervisar constantemente a las empresas que brindan estos servicios con

¹⁹ Escobar Noriega, Lorena. **La regulación de los servicios de seguridad privada en Guatemala**. Pág. 9.

el objeto revisar las condiciones mínimas que establece el ordenamiento jurídico y las normas internacionales.

4.2. Aspectos vulnerables de los trabajadores que prestan servicio de seguridad privada

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

En la actualidad en Guatemala hay un estimado de 100,000 guardias de seguridad privada sobrepasando el número de la policía nacional civil y el ejército, la mayoría de estos trabajadores tiene escasa escolaridad y es mal remunerada porque en la mayoría de los casos no se les paga el salario mínimo establecido en el Acuerdo 398-2008 que es de Q. 52.00 por día, cometiendo así varias infracciones a lo establecido en el Código de Trabajo. Se puede decir que este tipo de trabajo tiene ciertas condiciones para

catalogarse como un trabajo especial, ya que los trabajadores de seguridad privada que ocupan puestos de vigilancia tienen características propias, que hoy en día hace necesario que se implementen en los Regímenes Especiales que regula el Código de Trabajo, siendo estas características:

1. Los trabajadores no están sujetos a una jornada de trabajo como lo establece el artículo 124 “No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo: c) los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia”. Por ser un trabajo que se necesita de una vigilancia continua durante todo el día y la noche, el legislador al momento de regular esta normativa toma en cuenta la continuidad que se debe de llevar a cabo al momento de realizar dicha labor.

Para el ejercicio de este trabajo, al momento de establecer un nuevo régimen especial se tiene que implementar que cuando se ejecute el trabajo puede existir la modalidad de turnos dentro de las jornadas de trabajo para los trabajadores que ocupan puestos de vigilancia.

2. Para el desempeño de esta modalidad de trabajo, al momento de implementar un nuevo régimen especial, siendo en este caso el de los “Trabajadores de Seguridad Privada” hay que establecer ciertas limitaciones en cuanto a la edad para los trabajadores. El artículo 147 del Código de Trabajo establece que “El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral”. Es decir que un menor

de edad no podría realizar con un buen desempeño la ejecución del trabajo de vigilancia, por no tener la experiencia ni el estado físico para su cometido. La Ley de Armas y Municiones Decreto 15-2009 en su artículo 80 establece: “No podrá concederse licencia de portación de arma de fuego a) los menores de 25 años de edad” es así que un menor de edad no podría desempeñar este tipo de trabajo, por no tener la edad ni los conocimientos necesarios para su cometido, de igual forma al establecer dicha limitación, es menester hacer énfasis que al momento de contratar a un menor de edad para desempeñar el trabajo de vigilancia, se impondrá una multa para evitar que se contrate a los menores de edad, o los que no tengan la edad necesaria para desempeñarlo.

3. Como modalidad de pago especial para la regulación de los “Trabajadores de Seguridad Privada”, se puede implementar una retribución consistente en el suministro de habitación en el lugar en donde ocupan el puesto de vigilancia. Es el caso de las trabajadoras domésticas las modalidades de pago que presenta, como lo establece el artículo 162 que dice: “la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además, del pago de dinero, el suministro de habitación y manutención”.

De igual manera se puede implementar para los trabajadores de seguridad privada estas modalidades de pago, no solo el pago de dinero que se les haga. Al momento de dar una retribución dando el suministro de habitación, tiene que ser siempre y cuando cumplan con los requisitos básicos de comodidad, tomando en cuanto lo establecido en el Código de Trabajo en el artículo 197 que regula: “Todo empleador

está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios”.

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

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

5. Para este nuevo régimen especial de trabajo que se debe implementar en el Código de Trabajo, no se debe de permitir el trabajo de aprendizaje que regula el artículo 170 que dice: “son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a

cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, directamente o por medio de un tercero, y les de la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo”.

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

La seguridad privada y vigilancia es un sector que genera incertidumbre al ser un mercado laboral inestable vulnerando así los derechos de las personas que se dedican a este tipo de prestaciones laborales, por los altos índices de criminalidad en Guatemala, dicha realidad obliga a las empresas a contratar personal de seguridad privada, con la finalidad de brindar seguridad a los empleados y productos que se comercialicen. Ante la falta de empleo de este grupo vulnerable acepta las condiciones que imponen las empresas aun cuando éstas son ilegales.

Para Pietrosilva “el mercado de la vigilancia privada sigue en crecimiento en las principales ciudades, lo que se traduce también en un persistente mercado más competitivo y con mucha oferta, pero enfrentados en desigualdades condiciones”.²⁰

²⁰ Pietrosilva, Jorge Arturo. **Alcances de la seguridad laboral en el desempeño de los trabajadores de las empresas de vigilancia de Bogotá D.C.** Pág. 15

De acuerdo con el anterior autor, el sector laboral de la seguridad privada por los factores negativos de violencia e inseguridad que el Estado no logra prevenir, ante esta situación son mayormente requeridos por las empresas y personas particulares, empero, las condiciones mínimas que la ley establece son vulneradas, pues no cumplen con los salarios pactados, la seguridad social y seguros de vida, son otros aspectos que vulneran las condiciones de los trabajadores que prestan los servicios de seguridad privada.

4.3. Situación actual de trabajadores que ocupan puestos de vigilancia

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

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

atribuciones específicas del cargo, y muchas veces constituye un abuso de poder del cual ostentan.

La ley que regula los servicios de seguridad privada es el instrumento legal que tiene como objetivo el registro, control y supervisión, además del funcionamiento de los prestadores de servicios. El cual hace una clasificación de los agentes de seguridad privada, al establecer las siguientes categorías según el artículo 44; "a) vigilantes, b) guardias y guardias para propiedades rústicas, c) escoltas privados, d) investigadores privados".

Esta clasificación permite determinar la situación actual de los mismos, en cuanto a las funciones de cada trabajador que presta su servicio, sin embargo, no están capacitados para realizar dicha función, aun cuando es necesario crear los centros de capacitación dentro de la propia institución, además la supervisión constante de los prestadores de seguridad el cual debe realizarse por instituciones autorizadas, situación que no se cumple, provocando así negligencia y abusos que afecten la labor de trabajador de seguridad privada.

El trabajo como derecho humano no sólo es necesario para el disfrute de otros derechos humanos, sino que es parte integral e inherente de la dignidad humana. El derecho laboral ampara el trabajo por cuenta ajena porque se considera que trabajar por cuenta ajena significa restringir el ejercicio de la libertad cuando esto sucede. Asimismo, este trabajo humano producido para otros debe ser libre, es decir, debe surgir del trabajador

o del acto voluntario del trabajador de adjudicar los frutos de su trabajo a un tercero. Esto es diferente del trabajo forzoso, que se impone a una persona (por ejemplo, la esclavitud o la servidumbre). Las normas nacionales e internacionales prohíben este tipo de trabajo.

Por otra parte, la ley establece sanciones por las infracciones que se cometan por los servicios de seguridad privada que pueden ser, leves, graves y muy graves. Hay situaciones que propician una infracción muy grave, como lo es la subcontratación de personas no autorizadas, son casos muy recurrentes en estas empresas, de allí la vulneración de los derechos de los trabajadores de seguridad y vigilancia privada.

La ley obliga a las empresas a expedir a sus empleados certificados, firmados y sellados por la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada y el dueño de la empresa o representante legal. Este es uno de los vacíos legales que atacan los gremios empresariales porque hablan de certificados y no de certificaciones.

La ley reconoce el derecho de los trabajadores a ser representados en la empresa. De esa manera, aunque no sean propietarios o accionistas, sus voces pueden ser escuchadas, entender cómo funciona la empresa y ser tenidas en cuenta cuando la empresa toma decisiones que afectan a los trabajadores. Tales representaciones son derechos que la Compañía no puede suprimir. Cualquier práctica empresarial que viole este derecho puede ser nula y sujeta a sanciones contra el empleador.

Como se indicó anteriormente, es necesario centrarse en mantener la seguridad de los trabajadores como un medio para mantener su integridad y bienestar. Para ello, existen



diferentes disciplinas administrativas encargadas de crear un clima laboral favorable para todos los empleados de la empresa.

La Constitución de Guatemala establece y garantiza la tutelaridad y la igualdad de todos los trabajadores, es así que nos vemos en la necesidad de crear un nuevo régimen especial de trabajo siendo este a los trabajadores de seguridad privada, y evitar así las arbitrariedades que se cometen en contra de los trabajadores que laboran en empresas de seguridad privada.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El derecho de trabajo constituye un conjunto de normas jurídicas que regulan la relación de los trabajadores con sus empleadores, así como las garantías y derechos que protegen a los trabajadores y que están obligados a cumplir los patronos, en beneficio de la equidad que reclama la desventaja económica que caracteriza a los trabajadores.

La seguridad privada puede ser desarrollada por personas habilitadas legalmente o por empresas privadas legalmente constituidas de conformidad con las leyes correspondientes, y abarca al conjunto de los planes, programas, organización, tecnología y recursos humanos orientados a la prevención o reducción de riesgos de daños sobre, personas, bienes o actividades sociales, provenientes de agentes humanos o materiales que pueden potencialmente amenazar a personas, entidades o empresas.

Las empresas de seguridad privada, por no tener una regulación propia, que garantice los derechos de todos los trabajadores que ocupan puestos de vigilancia es necesario una reforma al Código de Trabajo regulando como régimen especial de trabajo, a los trabajadores que prestan servicios de vigilancia puesto que se ven vulneradas las garantías mínimas, por no cumplir con la totalidad de los derechos que regula el Código de trabajo.



BIBLIOGRAFÍA

- ALCALÁ ZAMORA y C., L. y C. Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Tomo I, II y III. Buenos Aires, Argentina. 27ª. Edición. Editorial Heliasta, 1972.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Tomo II. Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta, 2005.
- CAFERATA MORES, José. **La seguridad ciudadana frente al delito**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Depalma, 1991. (s.e.)
- CAMPOS, Domingo. **Derecho laboral colombiano**. Santa fe de Bogotá. Editorial Temis. 1997.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 3ra ed.; México: Ed. Porrúa, 1975.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2da. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Desalma, 1977.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo**. Ed. Universitaria. Guatemala. 1988.
- ESCOBAR NORIEGA, Lorena. **La regulación de los servicios de seguridad privada en Guatemala**. Guatemala: ASIES, 2011.
- ESPINOZA A. Y. y N. Zuñiga. **La seguridad privada en Centroamérica**. Dialogo Centroamericano, 2003 (s.e.).
- FÁLCONE, Nicolás. **Derecho Laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. TEA, 1970.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios. 1996.
- FRANCO LOPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix. 2004.
- GÓMEZ, Patricia. **Productividad como factor salarial**. México. Editorial Fantasía. 1995.
- GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Introducción al derecho del trabajo**. 2a ed. Ed. Temis Librería, Bogotá, Colombia. 1982.



- HERNÁNDEZ MARQUEZ, Miguel. **Tratado elemental del derecho de trabajo**. México (s.e.), 1988.
- LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al Estudio del Derecho**. Guatemala Ed. Fénix, 2008.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**. 2a.ed.; Guatemala: Ed. IUS. 2007.
- MARSÁ VANCELLS, Plutarco, **La mujer en el trabajo**. MARSÁ VANCELLS, Plutarco Primera edición. Ediciones Torremozas. Madrid, 1993.
- Misión de Verificación de las Naciones Unidas de Guatemala. **Seguridad Privada en Guatemala**. Guatemala: mayo de 2002.
- MUÑOZ RAMÓN, Roberto. **Derecho del trabajo**. Tomo I, Ed. Porrúa, México. 1976.
- NAJARRO, FÁTIMA. **Mintrab: 90 empresas de seguridad han incumplido un 80% prestaciones**. <https://lahora.gt/nacionales/la-hora/2022/08/22/mintrab-90-empresas-de-seguridad-han-incumplido-un-80-prestaciones/> (Consultado 01 de mayo de 2023).
- OSSORIO Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 23a. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1996.
- PÉREZ, Camila. **El sector de seguridad y vigilancia privada: Evolución reciente y principales retos laborales, regulatorios y de supervisión**. Colombia. Fede Seguridad. 2018.
- PRIETOSILVA, Jorge Arturo. **Alcances de la seguridad laboral en el desempeño de los trabajadores de las empresas de vigilancia de Bogotá**. Colombia. Universidad Militar Nueva Granada. 2015.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Ed. Abeledo Perrot S.A. 3ra. Ed.; 1998.
- RAMÍREZ GRONDA, Manuel, **El contrato de trabajo**, Pág. 250. Buenos Aires, Argentina: Ideas, 1942.
- RICO J. M. y S. Luís. **Inseguridad ciudadana y policía**. Madrid, España: Editorial Tecnos, 1988. (s.e.).
- SÁNCHEZ MANZANO, Juan Jesús. **Seguridad privada, apuntes y Reflexiones**. Madrid, España: Ed. Diles, 2007.



VALENZUELA URBINA, Sonia Lucía. **La importancia de la relación de trabajo.** ASIE
Guatemala. 2016.

Legislación

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

Código de Trabajo; Decreto número 1441 del Congreso de la República de
Guatemala, 1968.

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

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

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

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