

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



**LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD PRIVADA Y LA REGULACIÓN
LABORAL DE SUS SERVICIOS**

ELIO RICARDO RUFINO OCHOA

GUATEMALA, NOVIEMBRE 2009

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD PRIVADA Y LA REGULACIÓN

LABORAL DE SUS SERVICIOS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ELIO RICARDO RUFINO OCHOA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, noviembre 2009

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana

VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López

VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla

VOCAL III: Lic Erick Rolando Huitz Enríquez

VOCAL IV: Br. Marco Vinicio Villatoro López

VOCAL V: Br. Gabriela María Santizo Mazariegos

SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

LIC. EDUARDO CANDELARIO SOTO
ABOGADO Y NOTARIO.
6TA. AVE. 11-43 ZONA 1, OF. 202 EDF. PAN AM
CIUDAD DE GUATEMALA. TEL. 22-20-30-23



Guatemala, 12 de Febrero del 2006

Licenciado:

Bonerge Amilcar Mejia Orellana
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria.

Respetable Licenciado:

De acuerdo con el nombramiento emitido por esa Jefatura oportunamente, en el que se dispone nombrarme Asesor de tesis del estudiante **Elio Ricardo Rufino Ochoa** y para lo cual rindo el siguiente dictamen:

El trabajo de tesis presentado por el estudiante **Rufino Ochoa** se intitula "**ANALISIS DEL ORDENAMIENTO JURIDICO QUE PROTEGE, A LOS TRABAJADORES DE LA SEGURIDAD PRIVADA O POLICIA PARTICULAR EN LA REPUBLICA DE GUATEMALA**" durante el desarrollo del trabajo de elaboración de tesis, el estudiante **Rufino Ochoa**, puso su mayor empeño y cuidadosa atención a cada uno de los capítulos que comprende del mismo, haciendo acopio de bibliografía, con esfuerzo meritorio, por lo que contiene una excelente fuente de consulta laboral.

La asesoría practicada, se establece que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por el reglamento universitario vigente, y se dirige a abordar la problemática antes relacionada, con un enfoque correcto de la situación planteada que permite advertir la existencia de la violación de la garantía Constitucional de igualdad derivado de que a este grupo de trabajadores, se imponen condiciones laborales de verdadera

LIC. EDUARDO CANDELARIO SOTO
ABOGADO Y NOTARIO.
6TA. AVE. 11-43 ZONA 1, OF. 202 EDF. PAN AM
CIUDAD DE GUATEMALA. TEL. 22-20-30-23



explotación que discriminan en relación a los demás trabajos cuyas relaciones norma el Código de Trabajo. Esta imposición de condiciones contractuales excluyentes que confieren al empleador poderes ilimitados sobre los trabajadores de la seguridad privada, para poder ser objeto de regulaciones que dignifiquen su calidad del trabajador sino que además denigran su condición humana al exponerlo a tratamientos humillantes por parte del empleador, de ahí entonces la especial importancia que reviste el trabajo presentado por el sustentante.

En tal virtud, me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, para que dicho tema pueda ser discutido, en el examen publico pertinente, toda vez que haya cumplido con los linimientos establecidos para el efecto, pendiente de la opinión del señor revisor.

LIC. EDUARDO CANDELARIO SOTO
ABOGADO Y NOTARIO

Colgado No. 6297



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veinticuatro de febrero de dos mil seis.

Atentamente, pase al **LIC. MARIO ROLANDO ESTRADA ORTIZ**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del estudiante **ELIO RICARDO RUFINO OCHOA**, Intitulado: **"ANÁLISIS DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO QUE PROTEGE A LOS TRABAJADORES DE LA SEGURIDAD PRIVADA O POLICÍA PARTICULAR EN LA REPÚBLICA DE GUATEMALA"**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

LIC. MARIO ISMAEL AGUILAR ELIZARDI
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MIAE/sllh

Lic. Mario Rolando Estrada Ortiz

ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala, Enero 20 del 2007

Licenciado:
Marco Tulio Castillo Lutin
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria.

Respetable Licenciado:

De acuerdo con el nombramiento emitido por esa Jefatura oportunamente, en el que se dispone nombrarme Revisor del trabajo de tesis del estudiante **Elio Ricardo Rufino Ochoa** y para lo cual rindo el siguiente dictamen:

El trabajo de tesis presentado por el estudiante **Rufino Ochoa** se intitula "LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD PRIVADA Y LA REGULACION LABORAL DE SUS SERVICIOS" y se refiere al tema de las condiciones contractuales de trabajo discriminatorias y por debajo de los mínimos establecidos para los trabajadores de la seguridad privada que se impone a quienes laboran en esta actividad.

De la revisión practicada, se establece que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la reglamentación universitaria vigente, y se dirige a abordar la problemática antes relacionada, con un enfoque correcto de la situación planteada que permite advertir la existencia de la violación de la garantía Constitucional de igualdad derivado de que a este grupo de trabajadores de la seguridad privada, se imponen condiciones laborales de verdadera explotación que discriminan en relación a los demás trabajos cuyas relaciones norma el Código de Trabajo. Esta imposición de condiciones contractuales excluyentes que confieren al empleador poderes ilimitados sobre los trabajadores de la seguridad privada, para poder ser objeto de regulaciones

Lic. Mario Rolando Estrada Ortiz

ABOGADO Y NOTARIO

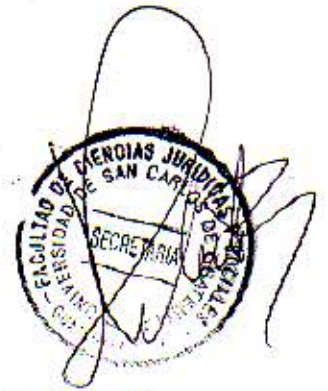


que dignifiquen su calidad del trabajador sino que además denigran su condición humana al exponerlo a tratamientos humillantes e infamantes por parte del empleador, de ahí entonces la especial importancia que reviste el trabajo presentado por el sustentante, el método utilizado en la elaboración de tesis fue el inductivo – deductivo.

En conclusión, y en virtud de haberse satisfecho las exigencias del suscrito revisor derivadas del examen del trabajo, y por las razones anteriormente expresadas, considero que el trabajo presentado por el Bachiller Rufino Ochoa debe continuar su trámite, a efecto de que se ordene la impresión del mismo y se señale día y hora para su discusión en el correspondiente examen público, con mi **DICTAMEN FAVORABLE**.


MARIO ROLANDO ESTRADA ORTIZ
ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado No: 2417



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, treinta y uno de octubre del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante ELIO RICARDO RUFINO OCHOA Intitulado LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD PRIVADA Y LA REGULACIÓN LABORAL DE SUS SERVICIOS Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/sllh



DEDICATORIA

- A Dios:** Quien me ha dado la oportunidad de superarme para bien de mi prójimo.
- A mis padres:** Andrés Rufino Cayetano y Elba Odilia Ochoa Barrios, que siempre me han tenido paciencia y me han inculcado, a llevar un buen camino de bien, para ser cada día mejor, gracias padres.
- A mis abuelos:** Amelia Cayetano (Q. D. P.) y Basilio Rufino (Q. D. P). Teresa Barrios y Gregorio Ochoa (Q. D. P).
- A mis hermanos y cuñados:** Amelia Teresa, Juan Roberto, Josias Asael (Q. D. P), Cecilia Betzai, Arla Abigail, Rufino Ochoa. Imer, Esmeralda y Oliver.
- A mis sobrinos:** Sivia, Maybelin, Kevin, Sefora, Michael Josias, Esdras, Nancy, Aod, Brayan y Asael.
- A mi Novia:** Marta Dinora López Turcios .
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, a mis catedráticos y Licenciados, amigos que siempre me han ayudado.
- Al asesor y revisor de tesis:** Licenciados Eduardo Candelario Soto y Mario Rolando Estrada Ortiz.

A mis amigos:

Luís y Josué Masaya, Herber Sarceño, Hilario Carias, Francisco Tiul, Marvin Espina, Luweth Mayorga, Elder Zoel Arévalo, Mario Valdez, Héctor Enrique Maldonado y Ruth Maria Wong (Q. D. P), Mirlanda Hernández, Carlos Zea, y a todos los del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Gracias por la amistad que me han demostrado, la cual vale en toda las etapas de la vida.

Muy especialmente a:

Lilibeth Morales Ibáñez, por la motivación brindada, para superarme a través de una carrera Universitaria.

A todos los que han compartido su tiempo con mi persona, muchas gracias.

ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Seguridad privada.....	1
1.1. ¿Qué es la seguridad privada?.....	1
1.2. Surgimiento de la policía privada.....	2
1.2.1. La seguridad privada en el ámbito mundial.....	3
1.3. Dimensión del negocio.....	5
1.3.1. La oferta de seguridad privada.....	7
1.3.2. El origen.....	7
1.3.3. Concentración.....	8
1.3.4. Profesionalización.....	8
1.3.5. Incorporación de tecnología.....	10
1.3.6. Mejora.....	12
1.3.7. Situación actual.....	13
1.3.8. Crecimiento.....	13
1.3.9. Menor oferta pública.....	13
1.3.10. Intensidad en mano de obra.....	14
1.3.11. Competencia por precio.....	15
1.3.12. Problemas en cobranzas.....	16
1.3.13. Problemas normativos.....	17
1.3.14. Niveles de ilegalidad.....	17
1.3.15. Necesidad de entrenamiento.....	19
1.3.16. Mejora visible y continua.....	21

CAPÍTULO II

2. Las empresas de seguridad privada en Guatemala.....	23
2.1. Necesidad de la seguridad privada.....	23
2.2. Empresas de seguridad privada legalmente inscritas.....	24
2.3. Incidencias en el trabajo.....	33

	Pág.
2.4. Marco jurídico de la seguridad privada.....	35
2.5. Funciones de las empresas.....	36
2.6. La Inspección General de Trabajo y las empresas de seguridad privada.....	37
2.7. La conciliación extrajudicial en la inspección general de trabajo.....	40
2.7.1. Definición de falta laboral.....	41
2.7.2. La tipificación de las faltas laborales.....	41
2.8. Las reglas generales en la aplicación de sanciones.....	42
2.9. Del personal de los agentes de seguridad privada.....	43

CAPÍTULO III

3. Procedimiento de tramitación.....	45
3.1. Trámite de solicitud de autorización.....	45
3.2. Procesos de autorización de las empresas.....	46
3.3. Personal que labora en la policía privada.....	46
3.4. De las armas de fuego.....	48
3.5. Cuerpos de seguridad bancaria.....	49
3.6. Justificaciones de las empresas de seguridad privada.....	50
3.7. Jornada de trabajo.....	53
3.7.1. La jornada de trabajo de agente de seguridad.....	54
3.7.2. Trabajo nocturno y trabajo a turnos.....	55
3.8. Día de descanso remunerado.....	56
3.8.1. Naturaleza jurídica.....	56
3.8.2. Disposición legal.....	58
3.9. Vacaciones.....	59
3.9.1. Naturaleza jurídica.....	59
3.9.2. Disposiciones legales.....	61
3.10. El ritmo de trabajo de agentes de seguridad privada.....	62

	Pág.
3.11. Necesidades de algunas leyes nuevas para la seguridad privada.....	63
3.12. Aguinaldo.....	64
3.12.1. Naturaleza Jurídica.....	64
3.12.2. Disposiciones legales.....	66

CAPÍTULO IV

4. La relación laboral en las empresas de seguridad privada.....	69
4.1. Contrato de trabajo.....	69
4.2. Clasificación del contrato de trabajo.....	70
4.2.1. Por la forma.....	70
4.2.2. Por su duración.....	71
4.3. Interpretación de los contratos individuales de trabajo.....	73
4.3.1. Función del contrato individual de trabajo.....	73
4.4. Sustitución de estipulaciones nulas.....	74
4.5. El objeto del contrato individual de trabajo.....	75
4.6. La forma del contexto individual de tasa.....	77
4.7. El salario.....	84
4.7.1. Definición.....	84
4.7.2. Composición del salario.....	85
4.7.3. Determinación de la cuantía salarial.....	86
4.8. Prestaciones laborales.....	86
4.8.1. Definición de prestaciones laborales.....	90
4.9. Aspectos básicos para la correcta interpretación de las leyes de trabajo.....	92
4.9.1. Regla general de interpretación sobre las leyes de trabajo.....	93
4.10. Definición de falta laboral.....	95
4.10.1. La tipificación de las faltas laborales.....	96
4.10.2. Las reglas generales en la aplicación de sanciones.....	96
4.10.3. Competencia de los inspectores e inspectoras de trabajo.....	97

	Pág.
4.10.4. La sanción y su ejecución.....	98
4.11. La globalización y la seguridad privada.....	98
4.11.1. Un sentimiento siempre presente.....	99
4.11.2. La reforma a la normativa procesal laboral de los trabajadores de seguridad privada ¿Es la única solución?.....	99
CONCLUSIONES.....	101
RECOMENDACIONES.....	103
BIBLIOGRAFÍA.....	105

INTRODUCCIÓN

La presente tesis trata el tema de los trabajadores de la seguridad privada, en este sentido el problema jurídico radica en la explotación de este tipo de trabajadores, con horarios y salarios inadecuados que éstos devengan, por parte de patronos inescrupulosos y jefes de dichas empresas.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio de la Inspección General de Trabajo en las áreas de visitaduría, conciliaciones, notificaciones, y la Procuraduría de los Trabajadores no han podido hacerle frente a este tema que es de vital importancia para que los empleados de estas organizaciones no queden desamparados por la leyes laborales; por ende, el Ministerio de Gobernación por medio de la Oficina de entidades de seguridad privada de la Policía Nacional Civil, no han podido hacerle ver a este tipo de empresas, el compromiso que adquieren para el servicio de la comunidad que los contrata para la seguridad de entidades comerciales, la industria, seguridad personal Por lo cual les deberían de dar un curso de armas así como de defensa personal para complementar sus necesidades operativas.

Esta investigación fue exhaustivamente realizada para comprobar la desprotección jurídica que tienen las personas que prestan este servicio; ya que las empresas existentes siempre los han explotado, los trabajadores de la seguridad privada por no tener otra opción de empleo siempre han soportado las humillaciones y desprecios por parte de los patronos. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social,

debería tener un mecanismo para poder hacerle ver al patrono y persuadirlo para enmendar las equivocaciones que están haciendo con sus trabajadores.

La metodología utilizada en esta investigación, la constituye el método inductivo – deductivo, para describir los instrumentos jurídicos que no aplican o faltan en la realidad antes descrita.

Para mejor comprensión, este trabajo se divide en cuatro capítulos. En el capítulo uno se describe la realidad mundial de este tipo de servicio de seguridad privada en Europa así como en América del sur, por la misma inseguridad que existe a nivel mundial y la ineficacia de las autoridades. El segundo capítulo trata la necesidad que los guatemaltecos tienen de seguridad personal esencialmente las empresas comerciales; la importancia de la desprotección jurídica laboral; que tiene los trabajadores de la seguridad privada. En el tercer capítulo contiene el procedimiento de tramitación para la constitución de estas empresas, la organización y estructura de las empresas seguridad privada, así también la necesidad de crear nuevas leyes que regulen su funcionamiento. En el cuarto capítulo se desarrolla lo relativo a la relación laboral existente de las empresas de la seguridad privada, los contratos de trabajo, salarios, prestaciones laborales, aspectos básicos para la correcta interpretación de las leyes de trabajo, faltas laboral, globalización y seguridad jurídica.

CAPÍTULO I

1. Seguridad privada.

¿Qué es la seguridad privada?

La seguridad privada está compuesta por una gran cantidad de efectores individuales y organizacionales que brindan servicios de seguridad, vigilancia, protección, investigaciones y múltiples otros conexos a particulares, empresas, instituciones, reparticiones gubernamentales y otros demandantes.

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

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

Surgimiento de la policía privada.

Una de las consecuencias inmediatas de la desatada inseguridad en el país, en el plano práctico, fue el surgimiento de una fuerza pública de naturaleza y composición, su géneris que combinó rasgos militares con policiales. La circunstancia de haber acontecido un hecho bélico de relieve, del cual surgió un nuevo grupo que tomó el control político de la República, dio a las nacientes fuerzas de policía un sesgo que iba más allá de la pura función de "vigilancia y conservación del orden público", declarados en la Carta Magna. Esta composición híbrida ha hecho que en los últimos 40 años de vida, los diversos cuerpos de policía existentes, hayan sido periódicamente influenciados por corrientes militarizantes. Así pues, la llamada fuerza pública ha tenido que atender problemas de la seguridad nacional, y a la vez, se ha ocupado de la vigilancia y mantenimiento del orden público interno, función característica de un cuerpo policial en sentido estricto.

Por nuestra parte vislumbramos una opción diferente en materia policial, que sin descuidar un fortalecimiento de esta agencia del sistema, procure a la vez no romper con la tradición e idiosincrasia. Por una parte es impostergable dotar a este sector de una legislación moderna que establezca un marco jurídico acorde con los nuevos tiempos, que dé cierta estabilidad laboral y prestigio profesional a los policías; pero que por otro lado, encuadre adecuadamente su accionar dentro de principios constitucionales, de derecho internacional y legales en general, que permitan seguir manteniendo un efectivo funcionamiento del régimen de derecho.

1.2.1. La seguridad privada en el ámbito mundial.

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

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

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

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

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

- Comunicaciones;
- Construcción y gestión de cárceles;
- Consultoría y auditoría;
- Control de accesos - productos y servicios;
- Custodia de mercadería en tránsito;
- Diseño e ingeniería de seguridad;
- Fabricación de insumos de vigilancia;
- Fabricación de insumos electrónicos;
- Gestión del riesgo;
- Identificación - productos y servicios;
- Iluminación y señalización - productos y servicios;
- Importadores y exportadores especializados;
- Investigaciones;
- Eventos (ferias, congresos, conferencias);
- Marketing y management de seguridad;
- Medios de difusión (periódicos, revistas, T. V., Internet);
- Monitoreo de alarmas;
- Negociadores de conflictos y secuestros;
- Planeamiento de respuesta ante emergencias;

- Prevención de pérdidas;
- Protección contra incendios;
- Protección personal y guarda espaldas;
- Seguridad bancaria y financiera;
- Seguridad con canes;
- Seguridad contra robos y secuestros;
- Seguridad de espectáculos;
- Seguridad de la información;
- Seguridad de las comunicaciones;
- Seguridad del trabajo;
- Seguridad del transporte;
- Seguridad turística;
- Seguridad vial.

Fuentes: la justicia laboral, un desafío para Guatemala, comisión nacional para el surgimiento y apoyo al fortalecimiento de la justicia 1 edición septiembre 2003.

1.3. Dimensión del negocio.

De acuerdo con las mejores cifras disponibles, el mercado mundial de la seguridad privada tuvo en el año pasado un valor de \$ 85,000 millones de dólares, con una tasa de crecimiento anual promedio del 7 al 8 %. Estas cifras pueden discriminarse

del siguiente modo:

Región	Mercado (MM Dólares)	Crecimiento (%)
Norteamérica	42,000	7 - 9
Europa	28,000	6 - 8
Japón	5,000	7 - 9
Latinoamérica	4,000	9-11
Resto del mundo	7,000	10 - 11
Total	86,000	7 - 8 %

Fuente: Tabla 1 Valores de mercado y tasas de crecimiento, Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Guatemala, (MINUGUA).

Creemos que, al menos en lo que respecta a Latinoamérica, el valor de mercado real es mayor al estimado por las estimaciones internacionales. La diferencia es imposible de cuantificar, dadas las tasas de informalidad del sector en la región.

Finalmente, para analizar globalmente al sector de la seguridad privada podemos concentrarnos en los dos actores principales: la demanda de estos servicios y su oferta. Luego enriqueceremos el análisis estudiando la dinámica del vínculo que los une, y esbozar las principales tendencias emergentes en el sector.

1.3.1. La oferta de seguridad privada.

“Los cuatro principales elementos que caracterizan a la oferta de seguridad privada son concentración, profesionalización, incorporación de tecnología y principalmente mejora.”¹

1.3.2. El origen.

La casi totalidad de las empresas del sector se iniciaron de modo semejante: a partir de uno o más funcionarios provenientes de las fuerzas públicas de seguridad que, al acogerse a su retiro y en ocasiones antes iniciaron la empresa.

La inmensa mayoría de las organizaciones latinoamericanas de seguridad privada, aún hoy son emprendimientos familiares.

Si bien hay empresas que cuentan con grandes dotaciones (por ejemplo compañías mexicanas o brasileñas con más de 10,000 guardias cada una, y en toda la

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

región hay quizás unas 320 empresas que emplean a más de 1000 hombres), la inmensa mayoría de las organizaciones dedicadas a los distintos segmentos de la seguridad tienen menos de cien empleados.

1.3.3. Concentración.

A medida que madura, el sector de la seguridad privada se concentra. “Muchas de las empresas más pequeñas o ineficientes van quedando fuera del mercado habitualmente por problemas de costos, de calidad de servicio u otros, y las grandes organizaciones ganan porciones crecientes del mercado.”²

A esto se suma el ingreso de los principales, empresas con disponibilidad de recursos, gran "expertise" específico, acceso al crédito en general negado a las empresas locales, o muy caro y gerenciamiento profesional.

Es cierto que en nuestra región existía presencia de multinacionales de la seguridad hace tiempo, como es el caso de la norteamericana Wackenhut. Pero a partir de un cambio estratégico global liderado por dos grupos de origen escandinavo, el sueco Securitas y el danés Groupe 4 Falck, la concentración se ha acelerado. Las otras grandes empresas (Prosegur, Chubb, etc.) se están viendo obligados a crecer para mantener una escala mínima competitiva cada vez mayor, o a salir del juego.

² Santos Azuela, Héctor, **Derecho del trabajo**, Pág. 117.

1.3.4. Profesionalización.

Un sector como el descrito que madura, gana escala, se hace más intensivo en conocimientos específicos, incorpora a grandes competidores multinacionales requiere gerentes y directivos crecientemente profesionales para su gestión. Este profesionalismo va mucho más allá de los conocimientos operativos necesarios para organizar un dispositivo de protección. Empresas con dotaciones de cientos o miles de empleados, con ventas anuales de millones de dólares y negocios a largo plazo con clientes multinacionales, deben ser gestionadas por gerentes profesionales.

Como el sector tiene menos de dos décadas de existencia formal (y en algunos países, como por ejemplo Bolivia, recién se inicia), aún no dispone de la cantidad ni calidad de gerentes entrenados que necesita. Esto con frecuencia obliga a las empresas a contratar gerentes profesionales provenientes de otros sectores económicos. Estos ingresantes deben hacer un largo aprendizaje hasta adquirir el expertise necesario para operar con plena efectividad.

Aquí vale introducir una reflexión que no es clara para todos los participantes en el sector: aunque a primera vista este negocio parece "simple", y el recién llegado puede pensar que es posible operar con eficacia conociendo unas pocas reglas básicas, en realidad el de la seguridad privada es un sector de enorme diversidad y sutileza, tan complejo como pueden serlo el automotor, el farmacéutico o el bancario.

Esta clase de pensamiento suele incluso darse entre los recién llegados provenientes de la seguridad pública. Aunque se disponga de conocimientos y experiencia considerables en los aspectos operativos de la seguridad, organizar una empresa es algo bien distinto, y en general los ingresantes provenientes de la seguridad pública no disponen de las herramientas de gestión necesarias para desarrollar a sus empresas en el duro panorama competitivo de la actualidad.

1.3.5. Incorporación de tecnología.

El ritmo de cambio tecnológico en seguridad se ha vuelto avasallante. Presenciamos la continua aparición de nuevos métodos de vigilancia, tele vigilancia, prevención, control de accesos, detección, con nuevo equipamiento que reemplaza rápidamente a las generaciones tecnológicas anteriores.

Algunos de los cambios tecnológicos que impactan sobre el sector de la seguridad se relacionan con el avance de los dispositivos que reemplazan a los guardias por dispositivos electrónicos tales como sensores, cámaras de video, etcétera.

El "reemplazo de hombres por cámaras" disminuye los costos tanto para el demandante de seguridad como para la organización que le provee el servicio, y en algunos subsectores como el de seguridad bancaria, el uso de elementos electrónicos de monitoreo y supervisión se ha hecho obligatorio por ley en la mayor parte de los

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

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

El ritmo de cambio tecnológico causa una rápida obsolescencia del equipamiento existente, lo que a su vez está comenzando a dividir a los prestadores entre quienes pueden equiparse, y quienes no pueden hacerlo por problemas financieros y/o de escala. Poco a poco, los últimos van quedando relegados a los segmentos menos atractivos o rentables de la demanda, y a mediano plazo deberán reenfocarse a estos segmentos o saldrán del mercado.

Esto es particularmente comprobable en el caso de grandes clientes corporativos tales como bancos, plantas fabriles, etcétera, para los cuales hasta hace pocos años, comprar seguridad significaba poner guardias en sus puertas. Actualmente, el dispositivo de protección suele involucrar una gran cantidad de

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

1.3.6. Mejora.

Probablemente, mejora es la palabra que creemos más caracteriza a la oferta del sector de la seguridad privada en Latinoamérica en los últimos 10 años. Las empresas de todos los países no sólo crecen: mejoran de modo continuo, perfeccionan sus procesos, ofrecen más y mejores servicios, profesionalizan sus niveles gerenciales y directivos, se internacionalizan.

Aunque algunos críticos prefieren poner énfasis en el hecho de que varias de las malas prácticas del negocio se mantienen a lo largo del tiempo, tema sobre el que nos extenderemos más adelante, nosotros preferimos presentar aquí nuestras observaciones directas, en muchas empresas de la mayor parte de los países de la región.

No se trata sólo de ver "la media copa llena". Las operaciones de las

organizaciones de seguridad privada mejoran, su administración se ha profesionalizado, sus mecanismos de capacitación ahora incluyen cursos y carreras universitarias específicas, y su interacción con las fuerzas públicas, aunque con sus más y sus menos según regiones y países, no deja de avanzar.

1.3.7. Situación actual.

Las principales características de la seguridad privada en nuestra región son:

1.3.8. Crecimiento.

Como ya fuera mencionado, todos los segmentos de la seguridad privada se encuentran en franco crecimiento a tasas mínimas del 5 al 8% anual, desde hace varios años. La tendencia se ha acentuado a raíz de la ola de privatizaciones en la región.

1.3.9. Menor oferta pública.

Los factores ya mencionados en el caso de las fuerzas de seguridad pública en los países desarrollados se repiten en nuestra región, acentuados. Los problemas presupuestarios son mayores, el déficit de recursos humanos y de entrenamiento también lo es, y en varios países se extiende la preocupación por la calidad del recurso humano que está ingresando en unas fuerzas de seguridad con una mala paga, mal equipadas y en ocasiones socialmente muy desprestigiadas.

1.3.10. Intensidad en mano de obra.

El sector es muy intensivo en personal en todo el mundo, y lo es más aún en Latinoamérica por la menor tasa de incorporación de tecnología a los servicios. Las cifras aproximadas de guardias formalmente empleados por país son:

País	Número de guardias
Brasil	570,000
México	450,000
Colombia	190,000
Centroamérica	105,000
Argentina	75,000
Venezuela	75,000
Perú	50,000
Chile	45,000
Otros países	70,000

Total	1,630,000
-------	-----------

Fuente: Tabla 2 número de guardias por país en Latinoamérica Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Guatemala, (MINUGUA).

Las cifras presentadas en la tabla dos representan la mejor estimación referida al sector formal que puede conseguirse actualmente. En cuanto a la dimensión del sector informal, que trataremos más adelante, se trata de una "especulación fundada" sobre la base de conversaciones con los referentes de la seguridad privada y autoridades de contralor en cada país.

A los 1, 600,000 guardias de seguridad formalmente registrados, probablemente deban añadirse unos 2, 000,000 informales más. En Latinoamérica, por lo tanto, habría cerca de cuatro millones de personas trabajando en el sector de la seguridad privada, número que crece del 6 al 8 % anual.

Para dimensionar este mercado, téngase en cuenta que en este momento hay unos 690,000 guardias registrados en toda Europa.

1.3.11. Competencia por precio.

Hay una dura competencia por puro precio en toda la región, acentuada por las

dificultades económicas generales que presentan muchos países. Al acentuarse la concentración de los clientes corporativos, y la segmentación de los clientes individuales por la distribución cada vez más regresiva de los ingresos, la competencia por puro precio se exagera.

1.3.12. Problemas en cobranzas.

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

Algunos subsectores de la seguridad privada, por ejemplo la vigilancia por medio de guardias, son más vulnerables a esta situación. Este segmento tiene bajos márgenes de ganancia y un porcentaje sustancial de sus costos que deviene del pago de salarios, cargas sociales, etcétera. Estos pagos deben realizarse indefectiblemente cada fin de mes. Un puñado de grandes clientes o (uno sólo) que no pague en tiempo y forma, puede hacer tambalear, o caer, a una empresa latinoamericana de seguridad, que en general no tiene acceso al crédito para cubrir "descalces" financieros, salvo a tasas que inviabilizan cualquier negocio.

1.3.13. Problemas normativos.

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

1.3.14. Niveles de ilegalidad.

En Latinoamérica, existen muy altos niveles de ilegalidad en la prestación de servicios de seguridad privada. Al hacer referencia a la ilegalidad estamos refiriéndonos de una sumatoria de delitos tales como la prestación de servicios por parte de empresas que no se encuentran habilitadas para ello, que evaden el pago de sus impuestos, que brindan servicios con personal sin contratos legales, que no pagan las prestaciones sociales de sus empleados, etcétera.

Si bien el fenómeno no es exclusivo de nuestra región, sino que también se comprueba en Europa, USA, etcétera, lo importante en nuestros países es la extensión del fenómeno. En Argentina hay unos 75,000 guardias formalmente registrados y otros 70 u 80,000 ilegales, en Brasil 570,000 y 1.000,000, en México 450,000 y quizá

600,000 y así siguiendo.

Incluso en Chile, el país de la región más reputado por el cumplimiento de sus leyes, Carabineros de Chile, órgano de contralor del sector, si bien contabiliza unos 45,000 guardias registrados, no puede estimar ni la cantidad de guardias ilegales ni la cantidad de empresas al margen de la ley.

Téngase en cuenta que, dado que en varios países no existen estadísticas confiables al respecto, cuando brindamos un número de "guardias formales" por país en general estamos brindando la mejor estimación que puede conseguirse actualmente. Y en cuanto a la dimensión del sector informal, se trata de una "especulación fundada" sobre la base de conversaciones con lo referente a la seguridad privada y autoridades de contralor en cada país. Como se mencionó, estimamos que en este momento hay en Latinoamérica aproximadamente 1, 630,000 guardias de seguridad formalmente registrados, y quizás entre 2 y 2,5 millones informales más.

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

gubernamentales.

1.3.15. Necesidad de entrenamiento.

La necesidad de perfeccionar el entrenamiento de los involucrados en este sector, no muy diferente a la requerida en muchos otros sectores económicos en Latinoamérica, es clara. Nos referimos aquí tanto de entrenamiento en habilidades operativas, sino también de habilidades gerenciales para quienes conducen la organización.

En cuanto a las habilidades operativas básicas, hasta hace pocos años el sector contrataba de modo preponderante a personal proveniente de fuerzas armadas y de la seguridad pública, lo que se supone ya las traían incorporadas. A medida que pasa el tiempo y crece la demanda, se incorpora más personas no provenientes de estas fuerzas, y a las cuales se les debe enseñar seguridad "desde cero".

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

- La legislación de algunos países no lo prevé, o su necesidad está legislada pero en realidad no es exigida ni controlada de modo adecuado.
- El entrenamiento tiene costo. Los clientes en la región lo requieren pero

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

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

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

1.3.16. Mejora visible y continua.

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

CAPÍTULO II

2. Las empresas de seguridad privada en Guatemala.

2.1. Necesidad de la seguridad privada.

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

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

Policía Nacional Civil de Guatemala, tiene un listado de las empresas de seguridad privadas que prestan este servicio legal, en trámite e ilegales las cuales son:

Empresas de seguridad privada autorizadas	124
Empresas de seguridad privada en trámite	98
Empresas de seguridad privada que funcionan ilegalmente	31
Promedio mensual de agentes, sólo de empresas autorizadas	26,392

2.2. Empresas de seguridad privada legalmente inscritas.

Esta oficina cuenta con datos de agentes que pertenecen a empresas de seguridad en trámite o ilegales que son contratados por las mismas, para prestar el servicio de seguridad sin autorización o en forma ilegal el listado de empresas autorizada son:

No.	Nombre de la empresa de seguridad privada
1	Alarmas de Guatemala.
2	Alfa Uno, S. A.

3	Aralva
4	Corporación Profesional de Protección C. P. P.
5	Consultores de Seguridad Internacional, S. A.
6	Compañía Profesional de Seguridad Condor, S.A.
7	El Ebano, S. A.
8	Halcones
9	Servicios de Protección los Vigilantes
10	Oficina Privada de Investigación O. P. I.
11	Organización de Servicios Poli. e Invest. Priva. O. S. P. I. P.
12	Protección integral, S. A. "PRISA"
13	Protección Técnica Particular P. T. P.
14	Asociación de Vecinos de Likin "AVELIKIN"
15	Renta Alarmas, S. A.
16	Seguridad Coord. Protección Integral. Organiz. "SCORPIO"
17	Serpro, S. A.

18	Servicio y Organización de Seguridad Comercial e Industria, S. A. SEGURISA.
19	Servicios Generales de Seguridad, S. A. SEGSA.
20	Servicios de Seg. Comercial e Industrial SERSECO.
21	Servicios Israelitas de Seguridad, S. A. GRUPO S. I. S.
22	Delta Elite, S. A.
23	Servicios de Invest. Privadas. S. I. P
24	Compañía de Serv. de Investig. y Vig. Industrial S. A. SIVISA.
25	U.S.I.
26	Vigilancia e Investigación Privadas VIP.
27	Wackenhut
28	Servicios Especiales de Seguridad. S. E. S. Control 2000
29	Sistemas de Seguridad, S. A.
30	Seguridad Safari
31	Servicios Organizados de Seguridad, S. O. S.
32	Sist. Prof, de Seg. S. P. S.

33	Sanmar, S. A. SEGUSA.
34	Cuteppi
35	Servicios Profesionales de Seguridad. SEPROSE
36	Protec. Vig. y Seg. PROVYSESA.
37	Corporación de Resguardo y Traslado de Valores. CORVALSA.
38	Servicios Profesionales de Seguridad. S. P. S.
39	Servicios Marfil, S. A.
40	Seguridad 24
41	Vigilancia Particular Comercial, S. A. VIPARCO.
42	Intercon
43	Control y Seguridad Total. Kripton
44	Cuerpo de Seguridad Comercial Victoria
45	Unidad Profesional de Seguridad. UPS.
46	Casipr
47	Comando de Seguridad Profesional, S. A. COSEPSA.

48	Santa Idelfonsa, S. A.
49	Vigilancia y Seguridad Empresarial de Guatemala. VISEGUA.
50	Sistemas Integrales de Seguridad, S. A. SISSA.
51	Servicios Guatemaltecos de Protección, S. A. SGP.
52	Comando Sur
53	Sistemas Integrales de Seguridad A. S. I. CENTINELA.
54	Servicio de Protección Particular, SERPROP
55	Compañía de Seguridad e Investigaciones. COMSI.
56	Siprobi
57	Los Guardianes
58	Consultores de Seguridad y Vigilancia. COSEVISA.
59	Telgua
60	Profesionales en Seguridad y Guardianía. PROSEGUIR.
61	Servicios de Vigilancia y Varios. SERVIVA.
62	Seguridad S. A. 2,614

63	Seg. Agrícola Motagua, S. A.
64	Servicios Integrados de Seguridad Taurus
65	Seguridad para Industria, S. A.
66	Protección de Bienes. PROBIEN.
67	Vig. Y Ser. S. A.
68	Servicios Administrativos, S. A. SERVISA.
69	Guardia Industrial de Guatemala. G. I. G.
70	Protección Máxima, S. A. PROMAX.
71	Agencia de Serv. de Seg. Ind R. L. ASSI, Ltda.
72	Servicio de Radio y Comunicación. ESPACOM.
73	Protección Técnica, S. A. PROTEC.
74	Servicio de Seguridad Integral Omega Dos Mil
75	Ser, Prof de Vig. Y Cia Ltda. SEPROVICOM.
76	Protección Metropolitana, S. A.
77	Servicio de Protección y Vigilancia. SERPROVI.

78	El Arenal, S. A.
79	Servicio de Seguridad Orión
80	Corporación de Sistemas Organizados de Vigilancia. SOV.
81	Comando Técnico de Seguridad. C. T. S.
82	La Seguridad Global, S. A.
83	Seguridad Coordinada, S. A.
84	Seguridad Total
85	Investigaciones y Seguridad Profesional. I. S. P.
86	Banco de los Trabajadores
87	Protección Permanente, S. A. La Fragua
88	Grupo Elite
89	Biensegur, Multicontrol
90	Servicios Unidos de seg., S. A. SEUS.
91	Grupo Galil, S. A.
92	Compañía de Seguridad y Asesoría, S. A.

93	Protección Guatemalteca, S. A. PROTEGUA.
94	Vigilancia y Protección Delta, S. A.
95	Halcón de Guatemala
96	Alerta Corporativa, S. A. ALCORSA.
97	Oficina Central de Protección, S. A. O. C. P.
98	La Seguridad de Guatemala
99	Sistemas Integrados Guatemaltecos de Seguridad, S. A.
100	Marsam
101	Delta Nueve
102	Seguridad Doble Acción, S. A.
103	Prestación de Servicio de Seguridad Bonilla.
104	Servicio de Seguridad y Vigilancia Industrial.
105	Consultores en Operaciones de Protección y Seguridad. COPS.
106	Seguridad de Transportes y Servicios de Personal, S. A.
107	Corporación Privada de Seguridad, S. A.

108	Seguridad Industrial de Guatemala, S. A.
109	Servigilancia Integral Empresarial Corporativa Privada, S. A.
110	Protección Comercial e Industrial, S. A.
111	Súper Control 24
112	Fuerza de Seguridad Privada, S. A.
113	Seguridad Central.
114	Seguridad Profesional Privada.
115	Grupo Uno.
116	Comando Omega.
117	Estrategias y Soluciones, S. A.
118	Grupo Escorpión
119	El Roble
120	Grupo Alternativa
121	Protección de Seguridad Comercial, S. A.
122	Grupo de Seguridad El Águila

123	Servicio de Seguridad Profesional Privada, S. A.
124	Servicio de Vigilancia Profesional, S. A.

FUENTE: de la Oficina de Entidades de Seguridad Privada, de la Policía Nacional Civil.

2.3. Incidencias en el trabajo.

En este listado no aparecen las empresas que están tramitando el permiso respectivo, las que llenan los requisitos de ley, para poder funcionar según el Decreto 73 – 70 del Congreso de la República de Guatemala, la cual contiene 20 Artículos, en el estipula los requisitos esenciales para poder operar en el país, así como el instructivo de policías particulares del Ministerio de Gobernación el cual es obsoleto.

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

salarios mensuales la cual no es permitido, sólo por autoridad competente, como un juzgado de trabajo, y cuando hay de una falta de laboral con su debida constancia del porque falto a labores ciertos días, le descuentan hasta tres días, pues según nuestra legislación ellos tienen derecho a presentar constancia del seguro social o doctor particular para poder justificar su falta a labores, en otros casos no pagan IGSS, lo cual no hay un seguro médico para los trabajadores, se cuenta con datos que los inspectores de trabajo de la sección de visitaduría, no pueden a veces entrar a las empresas y les obstaculizan sus labores, debería haber una ley directa para sancionar a las empresas por obstaculizar el trabajo de los inspectores de trabajo.

Y, en otros casos cuando se refiere al pago de prestaciones laborales a la hora de un despido o renuncia, la sección de conciliaciones a través de los inspectores de trabajo, muchas veces no puede tratar de accionar para que les paguen el pasivo laboral a los trabajadores, que los patronos no llega a la audiencia, sólo queda multar a la entidad, y por lo consiguiente agotar la vía administrativa para que los denunciante puedan acudir a un órgano jurisdiccional en el termino de treinta días hábiles, allí en tribunales no hay celeridad procesal por parte de los personeros de los mismos, a veces por el desgaste del juicio no se sigue el proceso por nuestro sistema burocrático de justicia laboral, y lo que se refiere al Estado de Guatemala les imponen multas que se hace en la vía incidental en juzgado de trabajo y el patrono hace caso omiso del mismo, y no respeta las leyes laborales, en tanto los ministerios no se

pongan de acuerdo en crear algún tipo de Ley o Decreto presentado en el Congreso de la República de Guatemala, no se podrá confrontar este problema que viven este tipo de trabajador.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe de ser el encargado de supervisar lo relativo a cuestiones de orden laboral en cuanto al salario debería de ser mas del mínimo por prestar un servicio único de 24 x 24 o 12 x 12 y no descansan por lo cual se debería de regular el horario así como al salario para estos trabajadores, en cuanto al Ministerio de Gobernación debe de ser el ente encargado de que se cumplan lo requisitos para que funcionen estas empresas, y darle un curso de manejo de armas y defensa personal y derechos humanos para una mejor profesionalización, en cuanto la Ministerio de Economía debe de ser el ente fiscalizador para que económicamente estas empresas, que quieran funcionar deberían de pagar un poco mas de fianza para que puedan ser solventes en todos los aspectos para el mejoría y desarrollo en aspectos del capital que invierten estas empresas de seguridad privada.

2.4. Marco jurídico de la seguridad privada.

El marco jurídico regulador de las actividades de seguridad privada se encuentra regido, por dos cuerpos jurídicos específicos el Decreto 73-70 bajo titulo de “Ley de policías particulares” y el Decreto 19-79 que regula el funcionamiento de los cuerpos de

seguridad de entidades bancarias, estatales y privadas, ambos decretos del Congreso de la República; los cuerpos legales deben interpretarse y aplicarse adecuándose a los términos de esta sobre el contenido en aquellas.

2.5. Funciones de las empresas.

El Decreto 73-70 sobre entidades de seguridad de carácter privado no señala en ninguna parte cuales son las funciones que pueden ellas desarrollar, aludiendo de manera vaga y abierta a la naturaleza de la atribuciones que le están encomendadas, las que deberían corresponder, se supone, a las que sus clientes le encarguen en el contrato privado de prestación del servicio que suscriben.

En el Decreto 19-79 sobre cuerpos de seguridad de entidades bancarias, en cambio si señala el Artículo 2°. Sus funciones enumeradas:

- Custodiar, vigilar y garantizar los bienes de sus clientes, inmueble, mueble o valores, donde ellos se encuentren o si se produce el traslado de valores, mientras están en tránsito.
- Proteger la vida y la seguridad de las personas que se encuentren trabajando o asistan legítimamente a las empresas bancarias que contraten su servicio.
- Prevenir delitos y más infracciones legales que afecten a estas entidades o sus bienes.

- Investigar técnicamente los delitos o infracciones legales que se produzcan en dichas entidades o les afecten y, entregar a la Policía Nacional Civil lo más inmediata posible a las personas capturadas.
- Siempre prestar auxilio colaboración alas autoridades constituidas cuando fueren requeridos para el efecto; y siempre en caso de implantarse la ley de orden público, quedarán supeditados a las disposiciones que dicten las autoridades competentes.

2.6. La Inspección General de Trabajo y las empresas de seguridad privada.

“Ahora bien, uno de los principales vicios detectados en la Inspección General de Trabajo es precisamente el actuar de una buena parte de los inspectores de trabajo cuya conducta deja mucho que desear, no sólo por un marcado desconocimiento de la ley y la falta de actualización, sino también por la existencia de una marcada parcialidad hacia los patronos.”³

Ha sido una característica de tales inspectores el intervenir en su función abogando por el patrono y tratando de persuadir a los trabajadores de aceptar los ofrecimientos del patrono aun cuando éstos sean muy inferiores a lo que le es debido al trabajador o trabajadora; ello pese a la irrenunciabilidad que caracteriza a los derechos laborales.

³ Edición Magna Terra editores S.A., **La justicia laboral**, Pág. 116-117.

Obviamente esta situación puede entenderse como la parcialidad del inspector de trabajo a favor del patrono o como una equivocada interpretación de la labor conciliadora que debe realizar la inspección toda vez que está correctamente orientada debe dirigirse a persuadir al patrono de su obligación de cumplir con lo que el derecho de trabajo le estipula como obligaciones patronales y de los costos mayores que podrían implicarle dilucidar el asunto en otras vías, mas no realizar esa persuasión en el sentido de atemorizar al trabajador con la posibilidad de un proceso largo. Esta parcialidad se hace todavía más notoria cuando la Inspección General de Trabajo u otra autoridad del mismo ministerio actúan en el marco de una negociación colectiva en donde su labor es desempeñada amedrentando a los trabajadores si éstos no aceptan “recomendaciones” incluso inferiores a las que se cabildean con la contraparte patronal.

Muchos inspectores a asociaciones solidaristas, sociedades civiles que por naturaleza se cabildean al margen del derecho de trabajo. Esto sucede a menudo en aquellos casos en que coinciden en una misma empresa una organización sindical y una asociación solidarista. De la misma manera, se presta a muchas interpretaciones el hecho de que cuando un inspector se presenta a una empresa éste se encierre en una oficina con el patrono dejando afuera al trabajador o a los directivos sindicales, situación que mas allá del desconcierto produce una severa desconfianza respecto a la parcialidad y calidad ética de inspector de que se trate.

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

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

2.7. La conciliación extrajudicial en la inspección general de trabajo.

“La Inspección General de Trabajo, a través de sus inspectores, tiene por ley la facultad de facilitar acuerdos entre patronos y trabajadores, cuyos arreglos conciliatorios una vez aprobados por los inspectores tienen carácter de título ejecutivo. Asimismo estos deben intervenir en los conflictos de trabajo de que tengan conocimiento con el objeto de lograr una conciliación extrajudicial.”⁴

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

Cuando se trata el tema de la conciliación extrajudicial, se piensa casi exclusivamente en conflictos derivados de la terminación de la relación laboral. Pero esta perspectiva es limitada, ya que un buen proceso de conciliación puede administrarse a todo tipo de conflicto entre empleadores y trabajadores, sin que necesariamente tenga que derivar de la terminación de la relación laboral.

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

⁴ Edición Magna Terra editores S.A., **Ob. Cit**, Pág. 159.

2.7.1. Definición de falta laboral.

Las faltas a las leyes laborales están definidas en el Artículo 269 del Código de Trabajo. Los elementos esenciales que pueden tomarse en cuenta para el dominio de esta categoría pueden ser:

- Las cometidas por acción u omisión
- El contenido radica en una violación o infracción a las leyes labores (de trabajo), pero bajo la condición que la ley tipifique la falta y establezca la sanción de multa."
- Pueden ser cometidas por cualquier persona, no importa si son patronos o trabajadores (as), no existe un sujeto activo determinado en términos generales, ya que existen ciertos tipos de faltas en donde el sujeto activo sí se encuentra determinado (determinar los ejemplos correspondientes).

2.7.2. La tipificación de las faltas laborales.

Para determinar la existencia de las faltas laborales es preciso analizar el Artículo 272 del Código de Trabajo. En esto pueden tomarse en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Establecer el contenido de las leyes que se definen como faltas laborales, ya que cada inciso del Artículo 272 se refiere a una norma en particular, con un contenido específico. En este mismo punto es indispensable diferenciar entre normas prohibitivas, preceptivas y facultativas.

- Establecer si el sujeto activo se encuentra determinado, por ejemplo, si se refiere a patronos o trabajadores (as); o si por el contrario se encuentra indeterminado como es el caso de la violación de normas de carácter prohibitivo, (Artículo 272b).
- Establecer el sistema objetivo de determinación de la pena, ya que para algunos casos y sujetos se utiliza el salario mínimo mensual de las actividades no agrícolas y en otros casos se utiliza el salario mínimo diario de las actividades no agrícolas.

2.8. Las reglas generales en la aplicación de sanciones.

- “Las reglas de la prescripción de la acción para iniciar el procedimiento y la prescripción de la aplicación de la sanción.
- La determinación de las circunstancias objetivas para la determinación del monto de la sanción según cada sujeto culpable en cada caso concreto.
- Las reglas de la reincidencia.
- Las reglas de la autoría y la responsabilidad solidaria de los representantes patronales (ver Artículo 4 del Código de Trabajo).
- La independencia entre la responsabilidad administrativa y la responsabilidad contractual.
- La obligación de cumplir el contenido de ley que ha sido objeto de violación o infracción.”⁵

⁵ Argueta Ramírez, Alejandro, **Derecho en el trabajo y seguridad ocupacional**, Pág. 39-40.

2.9. Del personal de los agentes de seguridad privada.

El personal de las empresas de seguridad privadas está integrado por dos tipos o categorías de funcionarios: los directores, gerentes y personal administrativo permanente de la empresa y los agentes de seguridad privada contratados por la empresa para cumplir con un contrato específico suscrito con un cliente. Los primeros son señalados desde la misma solicitud de autorización de funcionamiento de la empresa y en ella se acreditará fehacientemente su capacidad e idoneidad, acompañándose además una declaración jurada de los directivos y gerentes, de su voluntad de observar estrictamente sus obligaciones legales y las ordenes, requerimientos y demás disposiciones que sobre el funcionamiento de la empresa dicte la Dirección General de la Policía Nacional Civil. No existen requisitos para acreditar el cumplimiento de estas exigencias.

Tanto la empresa como tal este personal, deberían estar cubiertos por fianza de seguros por daños propios y a terceros en el funcionamiento de sus actividades.

Los agentes de seguridad incorporados a la empresa para participar en la ejecución de contratos de clientes para con ella, también deben estar cubiertos por fianza de responsabilidad, para garantizar a los terceros en el evento que se establezca que ha causado daño a estos por responsabilidad, para garantizar a los terceros en el

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

El Decreto 73-70 señala que para que una empresa de seguridad privada pueda ser autorizada por el Ministerio de Gobernación, deberá comprobar previamente que empleará un mínimo de 20 agentes de seguridad, situación que debería permanecer siempre una vez autorizada, por lo que ello es objeto de verificación por la supervisión de la oficina dependiente de la policía.

Para que una empresa de seguridad privada pueda contratar un agente de seguridad, este requiere de calificación previa, efectuada por la policía a solicitud de la empresa. La policía emitirá el certificado de aptitud extendido por la academia y para su otorgamiento ellos deben estar en posesión de una certificación de carencia de antecedentes, extendido por el departamento de estadística del organismo judicial.

La formación de los agentes de seguridad es proporcionada por las mismas empresas y, la policía se reduce sólo a someterlos a un examen escrito de aprobación o rechazo de su idoneidad, para lo cual ha elaborado un manual que distribuye a las empresas con ese objeto. El examen no compruebe el manejo operativo de las capacidades del agente ni la salud mental del mismo.

CAPÍTULO III

3. Procedimiento de tramitación.

3.1. Trámite de solicitud de autorización

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

- Decreto 73-70 del Congreso de la República:
- Presentación de solicitud al ministerio de gobernación.
- Orden del ministerio para su ratificación y examen de estar acompañada de todos los documentos.
- Ratificación de solicitud.
- Publicación de tres veces en diario oficial o de otro de mayor circulación, durante el término de 30 días.
- Plazo de ocho días para presentar oposición a la solicitud desde la última publicación.
- Si se presenta oposición se da audiencia al peticionario por cinco días y se abre a prueba de 15 días.
- Vencida la prueba, el ministerio recaba, opina, dictamina y eleva el expediente al Presidente de la República.

3.2. Procesos de autorización de las empresas.

De acuerdo con el Artículo 2º inciso a) del Decreto 73-70, el proceso se inicia con la elaboración de un proyecto de estatuto de la futura empresa. Por su parte la del Decreto 19-79 sobre los cuerpos de seguridad de entidades bancarias se refiere a la elaboración de un reglamento. Nada dicen ambas leyes sobre los contenidos específicos del estatuto o reglamento que se debe elaborar, limitándose en ambos casos a señalar que se debería cuidar la coherencia entre sus disposiciones y la legislación que rige la Policía Nacional Civil.

Junto al estatuto o reglamento ya indicado para iniciar el proceso de autorización de funcionamiento de una empresa privada de seguridad se debería acreditar, mediante otros documentos el cumplimiento de varios elementos.

3.3. Personal que labora en la policía privada.

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

- Ser natural de Guatemala.
- Carecer de antecedentes penales mediante constancia extendida por el departamento de estadística del organismo judicial.
- Notoria capacidad e idoneidad, haber prestado servicio militar por mínimo de dieciocho meses.

Haber aprobado la enseñanza primaria, acreditar mediante examen, que poseen aptitudes físicas, intelectuales y morales para desempeño del cargo y comprobar con un examen ante la Policía Nacional Civil estas condiciones.

Declaración jurada de los directivos y gerentes que observan irrestrictamente las órdenes, requerimientos y demás disposiciones legales sobre el funcionamiento de estas entidades y las que dicten al respecto la dirección de la Policía Nacional Civil.

Acreditar mediante constancia fehaciente que la empresa esta en posibilidades de proporcionar a su personal la debida instrucción, teórica y practica, que en el caso de los cuerpos de seguridad para entidades bancarias, se refiere a materias tales como: investigación criminal, manejo de armas, defensa personal, prevención de delito, legislación penal, instrucción cívica y moral y, demás disciplinas necesarias para el mejor cumplimiento de su misión.

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

En la mayoría de casos los empleados de la policía de seguridad privada no están aptos para tan difícil labor de brindar seguridad a las empresas y a las personas,

ya que en los pueblos de el oriente nororiental es donde van a buscar a las personas de escasos recursos y campesinos y por falta de oportunidades de trabajo aceptan el empleo muchas veces arriesgando la vida.

En el occidente mas que todo en el altiplano pasa lo mismo ya que la mayoría de trabajadores, ni siquiera han estudiado la primaria y sólo han prestado el servicio militar por lo mismo que son personas de escasos recursos que el estado no ayuda para una mejor superación y por falta de empleos tiene que emigrar en ves de estar trabajando la tierra para un mejor producción en nuestra Guatemala y mejor fortalecimiento de la economía de el estado.

3.4. De las armas de fuego.

Toda actividad de seguridad que requiera la disposición de armas de fuego deberá así ser justificado en el estudio de seguridad propuesta por los antes que voluntariamente desean desarrollar seguridad privada y las directivas de seguridad requeridas por iniciativas eventuales.

Los requerimientos de armas de fuego en esos casos estarán descritos de manera detallada y su aprobación será decidida siempre previo informe de la sección técnica del órgano fiscalizador a cargo de la Policía Nacional Civil. La autorización señalará su calidad, número y el operador del plan o de la directiva de seguridad levantará un inventario en el que se indique el registro de armas, el dueño de ellas y la lista de vigilantes que puede portarlas en le prestación de servicios de seguridad privada previsto.

Quien realice el servicio de seguridad privada, vale decir la propia empresa obligada o una empresa privada contratada al efecto, establecerá el arsenal, su inventario y manual de procedimientos en los términos que determine el reglamento que se dicte para este propósito. No podrá cambiarse el armamento y dar de baja a cualquier arma de inventario, sin comunicar ello por escrito el órgano fiscalizador. Cualquier solicitud de ampliación del arsenal, requiere autorización previa.

3.5. Cuerpos de seguridad bancaria.

- Decreto Ley 19-79
- Presentación solicitud al Ministerio de Gobernación.
- Envío de solicitud a la Dirección de la Policía Nacional Civil.
- Petición de dictámenes o informes a cualquier otra autoridad que el Ministerio estime pertinente.
- Respuesta del Director General de la Policía Nacional Civil en un plazo no mayor de 10 días.
- Ministerio de Gobernación emite dictamen final a la Presidencia de la República.

La autorización para la puesta en funciones de las empresas de seguridad privadas se establece mediante un acuerdo ministerial que así lo determina y aprueba, que se publique en el diario oficial.

3.6. Justificaciones de las empresas de seguridad privada.

Las empresas de seguridad privada, mas allá de consideraciones técnicas específicas o de necesidades para el desarrollo económico y social, como habitualmente sustentada en su necesidad y características en los países avanzados en la democracia, los diferentes actores sociales, públicos o privados del país, la justifican en razones de orden político y social de circunstancia. Las principales argumentaciones hacen diferencia en la historia de la violencia en la sociedad guatemalteca, a los altos índices de criminalidad existentes y siempre en alza, a la incapacidad del Estado para cumplir con las obligaciones que se establece en la Constitución Política de la República, a una larga historia de organizaciones paramilitares estatales y no estatales, a la existencia de una alta criminalidad organizada, y finalmente, a la deficiencia de las instituciones públicas que integran la red penal formal: Policía Nacional Civil, Ministerio Público, Defensa Pública, Organismo Judicial y Sistema Penitenciario.

Son razones y argumentos de ocasiones para la justificación de las empresas de seguridad privada, le da a ésta la condición de un “mal menor” y “una solución obligada”, de carácter “excepcional”, por lo que debería concluirse que si todo marchara mejor, se podría hacerlas desaparecer por inútiles, lo cual producirían un importante impacto en los niveles de empleo del país, dada su envergadura. Sin embargo, y al mismo tiempo, gracias a su presión, el capital privado dispondría de recursos para dar un significativo empuje al desarrollo económico, de modo que con

una política intensiva de recalificación de los recursos humanos empleados en esta actividad de seguridad privada, ese efecto sería muy rápidamente absorbido. Si se cree en el destino del país y su gente, siguiendo esa argumentación habría que predecir el fin de las empresas de seguridad privada.

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

Otra de las características de estas entidades privadas en relación con las justificaciones que se esgrimen, es la escasa diversificación en especialidad de riesgo sobre los que pudieren detectar para prevenirlos, no hay mayor desarrollo para la prevención de riesgo propiamente industriales, como lo químicos, biológicos, técnicos, sanitarios, comerciales y otros, concentrándose la actividad de ellas, casi exclusivamente, en el riesgo de sufrir los efectos de conductas delictivas comunes. Tampoco existe el desarrollo en especialidades de seguridad respecto a estos tipos

delictivos, pues la inmensa mayoría de ellas son generalitas y disputan el mismo mercado, ofreciendo los mismos productos, realizados por recursos humanos sin especialización alguna, para los cuales no existe la expectativa de su valorización profesional y de una carrera en ellas.

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

Todo lo referido no podría ser de otra manera, pues según toda la información disponibles, los ejecutivos y mandos de equipos y grupos que tienen a su cargo la gestión de estas empresas, son personas desplazadas por la aplicación de los Acuerdos de Paz sobre el Ejército, la disolución de las antiguas policías, e incluso en zonas rurales, de organizaciones paramilitares estatales o no estatales, todos los

cuales no demostraron entonces competencia alguna para las actividades de seguridad ciudadana, pero si dieron a las armas un papel significativo en sus oficios, traducidos en hechos recogidos en un informe.

3.7. Jornada de trabajo.

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

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

En el momento de valorar estos factores hay que tener en cuenta que sus repercusiones sobre la salud dependen de cómo se viva la interacción individuo-condiciones de trabajo. Las diferencias individuales hacen que las reacciones frente a las condiciones de trabajo iguales sean diferentes. Una situación determinada puede afectar de distinta manera a las personas atendiendo a su capacidad de adaptación y

tolerancia. Estas dependen de una serie de características individuales tales como:

- Edad.
- Sexo.
- Estado de salud fatiga.
- Aptitudes, capacidades.
- Personalidad.
- Motivaciones.
- Vida familiar.
- Entorno social.

Esto quiere decir que al intervenir en una situación de trabajo, hay que tener en cuenta, por una parte, el contenido del trabajo y el entorno en el que se desarrolla y, por otra, la persona, con sus características individuales y su entorno extra laboral.

3.7.1. La jornada de trabajo de agente de seguridad.

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

La jornada de trabajo no tiene únicamente problemas en cuanto a su duración

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

Estas son algunas de las razones de implantación en muchos trabajos de los horarios flexibles, y son también las que hacen difícil hablar de un horario de trabajo ideal.

De todas formas, habrá que analizar en sus aspectos negativos, de las modificaciones del horario de trabajo sobre la salud de los trabajadores y sobre la empresa como sistema económico de producción.

3.7.2. Trabajo nocturno y trabajo a turnos.

“En ambos casos las alteraciones del equilibrio biológico y social pueden dar lugar en los individuos afectados a problemas fisiológicos como insomnio, fatiga, trastornos digestivos y cardiovasculares, y a problemas psicológicos y sociales en su comportamiento y en su relación familiar y profesional, tales como aislamiento

progresivo, irritabilidad, crisis conyugales, trastornos sexuales, etc.

Estos efectos negativos, sobre todo los de nivel fisiológico, suelen ser reconocidos, aunque es difícil evaluarlos de forma precisa a no ser por los indicadores clásicos de absentismo, índices, accidentabilidad, etc.”⁶

3.8. Día de descanso remunerado.

3.8.1. Naturaleza jurídica.

Derivado de la necesidad física que tiene el ser humano, cada cierto tiempo a descansar, surgió como costumbre en algunos lugares de trabajo, el reconocimiento de un día de descanso semanal, en el que el trabajador podía ausentarse de su lugar de trabajo, sin incurrir por ello en una falta en contra del patrono. Inicialmente, el día de descanso no era remunerado por el patrono, por lo que aunque el trabajador no debía presentarse a trabajar, dicho día representaba una disminución en sus ingresos. Posteriormente con el desarrollo del derecho de trabajo, se logró el reconocimiento del día de descanso remunerado, en este caso los trabajadores de la seguridad privada no reciben este beneficio ya que en la mayoría de empresas de seguridad privada los explotan, por no saber sus derechos y por la necesidad del empleo, por lo cual deberían de dar cursos en la inspección de trabajo para que este tipo de trabajador no

⁶ Ministerio de Trabajo y Previsión Social, **Curso básico en seguridad y salud ocupacional para inspectores laborales del ministerio de trabajo y prevención social de Guatemala**, Pág. 52-54.

sea explotado y en estos casos no les dan el día remunerado sino que el patrono prefiere despedirlo en vez de darle día con goce de salario en el descanso.

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

Cualquier trabajador, luego de ejecutar sus labores durante un lapso de tiempo, por razones biológicas, sufre de un desgaste físico mental. Ese desgaste lo sufrirá tanto un trabajador contratado por tiempo indefinido como uno contratado a plazo fijo o para obra determinada, ya que ello no depende del tipo de contratación del trabajador sino de la realidad misma del ser humano que no puede laborar sin sufrir un desgaste físico y mental.

Es por eso que los trabajadores contratados a plazo fijo o para obra determinada, no pueden ser excluidos de esta prestación, sino más bien deben gozar de un día de descanso remunerado que les permita recuperar sus fuerzas físicas y mentales para luego reincorporarse a sus labores.

3.8.2. Disposición legal.

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

Como puede apreciarse del análisis de las normas antes citadas, el derecho del descanso semanal no deviene del tipo de contratación, sino del hecho mismo de ser trabajador. Por otra parte, también es importante mencionar que el Artículo 126 del Código de Trabajo es claro en especificar que todo trabajador, sin hacer ningún tipo de distinción, debe gozar de un día de descanso semanal remunerado, por lo que se incluye a los trabajadores contratados a plazo fijo y para obra determinada.

Y, por último, cabe también notar, que si aún existiera alguna duda sobre la interpretación de este Artículo es necesario, tomar en cuenta que la Constitución Política

de la República de Guatemala, en el Artículo 106 establece que en caso de duda sobre interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para el trabajador de la seguridad privada.

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

3.9. Vacaciones.

3.9.1. Naturaleza jurídica.

El derecho de trabajo, como toda rama del derecho que regula relaciones entre personas, reconoció la necesidad de todo ser humano a descansar de una rutina de trabajo, no solamente atendiendo al cansancio físico, sino que también a la necesidad de disponer de un tiempo libre para llevar a cabo alguna actividad personal y en este caso los trabajadores de la seguridad privada las vacaciones las gozan pero indefinidamente ya que por la falta de apoyo del ciertos sectores del gobierno los patronos prefieren despedirlos que pagarles las vacaciones por ahorrarse el pasivo laboral que por derecho les corresponden o ha veces por la falta de personal les pagan

las vacaciones para que sigan trabajando sin ninguna obligación de brindarles vacaciones.

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

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

Existe la posibilidad de considerar que debido a que los trabajadores contratados a plazo fijo o para obra determinada son considerados una excepción, pueda hacerse para ellos todo tipo de excepciones en cuanto al pago de sus prestaciones. Sin embargo se considera que, atendiendo a la naturaleza jurídica de las vacaciones, cuyo verdadero objetivo es lograr el descanso efectivo del trabajador, un trabajador contratado a plazo fijo o para obra determinada sufre también un desgaste y necesita desligarse no solamente del patrono, sino que también de la rutina laboral. Por lo que aunque

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

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

3.9.2 Disposiciones legales.

La Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce el derecho de los trabajadores a gozar a un período de vacaciones remuneradas.

El Código de Trabajo establece en el Artículo 130 que todos los trabajadores sin excepción tienen derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, reconociendo que el período de vacaciones es de quince días hábiles como mínimo para todos.

Como se menciona en el Artículo anteriormente citado, la ley es clara en

expresar que “todos los trabajadores sin excepción” tienen derecho a esta prestación. En este caso, el derecho se deriva del mismo hecho de ser trabajador, independientemente del tipo de contratación.

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

3.10. El ritmo de trabajo de agentes de seguridad privada.

“El tiempo necesario para realizar una tarea varía según los individuos, según el momento, para un mismo individuo, según el momento, la fatiga, etc. Estas variaciones son más acusadas cuando se trata de tareas complejas o largas y cuando el trabajador se encuentra en periodos de aprendizaje.

Cuando los expertos en métodos y tiempos asignan de forma estricta y constante una duración de ejecución a una tarea, si esta asignación se hace respondiendo únicamente a las exigencias de estar parados 24 horas en un mismo

lugar. (Por ejemplo en la alimentación de una máquina o en un trabajo en cadena), se corre el riesgo, si esta duración es muy justa, de ocasionar una sobre carga para el trabajador, que se encontrará con dificultades para regular su actividad. Además, esta situación puede originar un aumento de los defectos de producción y de los riesgos de accidentes.”⁷

3.11. Necesidades de algunas leyes nuevas para la seguridad privada.

Los 3 tipos de seguridad privada deben estar regulados en su especificidad por una ley moderna, no sólo en los procedimientos de acceso a ella, sino en sus modalidades, el tipo de competencias técnicas apropiadas, los recursos humanos especializados, el instrumental tecnológico y logístico necesario, de manera que ellas suponen el desarrollo de empresas especializadas, que cuenten con las capacidades específicas para cubrir los riesgos involucrados en cada caso. Por lo mismo, los organismos públicos de control y supervisión de esta seguridad privada, no pueden ser simples antes burocratizados, si no instituciones dotadas de un personal profesional especializado, que dispone de tecnologías modernas, conoce los diseños de seguridad que debe autorizar, supervisar y apoyar, y, que efectivamente sean capaces de responder a los deberes del Estado en esta área de la vida social.

En este marco, las empresas privadas de seguridad no pueden ser consideradas un problema o desarrollarse como tal, como suele suceder en múltiples países.

⁷ Curso básico, **Ob. Cit**, Pág. 54.

Tampoco pueden ser vistas como un impuesto nuevo sobre los habitantes y el sector productivo, comercial o cultural, y menos como una fuente de mayores peligros que los que se agitan y producen como formas de obtener el mercado. Una regulación adecuada de la seguridad privada, su control, supervisión y apoyo público y del funcionamiento de empresas privadas competentes y especializadas, es la apertura de una revalorización de este campo de la seguridad, la promoción de su calidad y alcance efectivo, una progresiva inversión económica y tecnológica positiva, que contribuya a la auto sustentación del desarrollo y realice de mejor formar el derecho humano personal y colectivo de seguridad.

3.12. Aguinaldo.

3.12.1. Naturaleza jurídica.

Para la doctrina y algunas legislaciones, el aguinaldo como prestación laboral surge, derivado de las festividades cristianas relacionadas con la navidad y la práctica arraigada que existe en varias civilizaciones de la obtención de regalos y objetos que representan un gasto adicional para el trabajador.

Debido a dicha costumbre tan arraigada, y como un regalo por parte del patrono al trabajador de la seguridad privada que lo ayude de alguna forma a disminuir el impacto que estos gastos extraordinarios tienen en su presupuesto, pero en este sentido los trabajadores de la seguridad privada muchas veces no gozan de esta prestaciones ya que los patronos prefieren despedirlos y no pagarles el aguinaldo y muchas veces

ellos para poder cobrar la prestación tiene que rogar a los dueños de la empresa o representante pero ellos no los dejan entrar a la empresa para poder cobrar es así como se ha visto que los trabajadores de la seguridad privada casi siempre sufren las injusticias de los patronos.

Se entiende por aguinaldo “Regalo que se acostumbra a dar en navidad; Según el mismo autor, el vocablo aguinaldo parece derivar de la palabra celta quinaud, a la que se atribuye el significado de regalo de año nuevo.”⁸

La naturaleza jurídica que establece la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado, para dicha prestación responde principalmente a razones de justicia social y a la obligación del Estado de mejorar las condiciones del trabajador.

Con relación a esta prestación en específico, surge la misma polémica a considerar en cuanto a si esta prestación comprende a todos los trabajadores sin importar si fueron contratados a plazo fijo o para obra determinada, ya que no existe ninguna duda sobre si dicha prestación les corresponde a los trabajadores contratados por tiempo indefinido.

⁸ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, Tomo I, Pág.224.

Atendiendo a la naturaleza de la prestación y al tiempo específico en el año en el que la misma se entrega, se tiende a considerar que solamente los trabajadores contratados por tiempo indefinido y de forma continua tendrían derecho a la misma, sin embargo si esta prestación se analiza en relación a su naturaleza jurídica tanto doctrinal como la establecida por ley, esta prestación tienen carácter de ingreso extraordinario y en respuesta a la justicia social y a la obligación del Estado de mejorar las condiciones del trabajador, ya que la legislación guatemalteca no establece que esta prestación responda a un regalo o relacionada con los gastos de la época, por lo que no se entendería la exclusión de algún tipo de trabajador en cuanto a la aplicación de esta prestación, por lo que se concluye que los trabajadores contratados a plazo fijo y para obra determinada también tienen derecho a esta prestación.

3.12.2. Disposiciones legales.

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula en el Artículo 102 literal j, la obligación que tiene el 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 interrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. Dicha disposición constitucional establece que a los trabajadores que tuvieran menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado efectivamente. La Constitución no hace por lo tanto, ninguna diferencia entre los trabajadores que pueden gozar de esta prestación atendiendo a la forma en la que fueren contratados, por lo que se entiende que los

trabajadores contratado para obra determinada o a plazo fijo, están incluidos dentro de la prestación del aguinaldo.

La ley que regula esta prestación para los trabajadores del sector privado es el Decreto del Congreso de la República de Guatemala, número 76-78, denominado.

CAPÍTULO IV

4. La relación laboral en las empresas de seguridad privada.

4.1. Contrato de trabajo.

“Es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a una persona natural o jurídica bajo la continua dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.”⁹ Según nuestra legislación laboral en el Artículo 18 el Código de Trabajo, estipula que el contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el cual una persona (trabajador) queda obligado 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, hay obligaciones de dar por parte del empleador y de hacer por parte del trabajador, es un contrato bilateral, oneroso, conmutativo, principal, consensual y de tracto sucesivo.

Según el Artículo siete del Decreto 73-70 del Congreso de la República de Guatemala, las relaciones laborales entre los agentes y demás personal de toda la policía particular, serán exclusivamente entre estos y la empresa, de acuerdo al Código de Trabajo. Para su autorización de funcionamiento, toda nueva policía privada, deberá comprobar previamente que empleara un mínimo de veinte agentes, además del personal administrativo.

⁹ Ruiz de Grijalva, Juan, **El contrato de trabajo**, Pág.147.

Los elementos de estos contratos son: la actividad personal, la dependencia o subordinación, y el salario, en estos casos cuenta más la realidad que el contrato mismo, el contrato laboral es diferente a la relación laboral. Las partes de este contrato son el empleador (quien ordena el servicio y lo paga) y el empleado (quien realiza el servicio).

4.2. Clasificación del contrato de trabajo.

4.2.1. Por la forma.

Verbal: Acuerdo expresado oralmente sobre las condiciones de lugar de trabajo, cuantía y forma de remuneración ya que en estas instituciones los trabajadores de la seguridad privada están desamparados por la aplicación de la ley por parte de los funcionarios quienes la aplican, por lo cual en estas empresas se da más esta modalidad de contrato verbal, tienen el mismo valor de los escritos. Además, probado por los recibos de pago de salario y las afiliaciones (salud...) de las cuales quedan documentos.

Escrito: Debe constar en un documento firmado por las partes, que debe contener por lo menos el domicilio de las partes, lugar y fecha de celebración, lugar donde se vaya a prestar el servicio, naturaleza del trabajo, cuantía de la remuneración, forma y períodos de pago, estimación del valor en caso de que haya suministro de

habitación o de alimentación como parte del salario, duración del contrato.¹⁰

4.2.2. Por su duración.

Definido: Debe darse por escrito, por plazo no mayor a tres años, puede ser renovable indefinidamente (prórrogas), debe haber un preaviso de al menos 30 días. Si el contrato es por periodos menores a un año (el trabajador tiene derecho vacaciones y primas deben proporcionales al tiempo laborado), sólo se puede ser renovable por 3 periodos iguales, al cuarto se debe hacer por un año. Se usa este tipo de contrato por ejemplo en empresas que tengas grandes producciones de temporada o para reducir la carga prestacional. En el presente caso los trabajadores de la seguridad privada no tienen la certeza jurídica de prolongar su contrato de trabajo ya que los patronos en cierto tiempo los despiden para no pagar el pasivo laboral.

“Indefinido: La duración no está determinada, para darle fin al contrato debe haber un preaviso de al menos 30 días. Este tipo de contratos se usa en empresas que tienen garantías a largo plazo, o que tienen una producción constante.¹¹ Sin embargo el segundo párrafo de el Artículo 26 del Código de Trabajo indica que debe tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la

¹⁰ Ramírez Gronda, Juan, **El contrato de trabajo**, Pág. 197.

¹¹ **Ibid**, Pág. 198.

causa que les dio origen, por obra: dura tanto como dure la obra encomendada.”¹²

Ocasional: no hay vinculación directa a las actividades normales de la empresa, y debe ser menor a un mes.

Característica del contrato individual de trabajo

Característica	Significado	Fundamento
Consensual	Se perfecciona por el simple consentimiento	Art.19 Código de trabajo
bilateral o sinalagmático	Genera derechos y obligaciones recíprocos.	art. 18, 61 y 63 Código de Trabajo
Oneroso	Finalidad lucrativa, por la utilidad que ambas partes persiguen. de ahí que sea conmutativo, aunque en la determinación del salario puede darse la situación que exista una parte cierta y otra aleatoria (Artículos 88 y 92) del Código de Trabajo.	Art.18 Código de Trabajo
Nominado	por su designación, regla general existe un sólo nombre: contrato de trabajo	Art. 18 Código de Trabajo
Principal	No depende de otro para su subsistencia.	Art. 18, 3er. Párrafo Código de Trabajo.
no es solemne	Por regla la forma debe ser escrita. En este tema se debe analizar el asunto de la forma como requisito esencial de validez del contrato de trabajo y cumplir con ciertos requisitos, pero la misma no es requisito esencial para su validez. Existen casos de excepción rige la característica de antiformalidad. Excepto el contrato colectivo (ver Art. 39) del Código de Trabajo. Principio de la inversión de la carga de la prueba: presunción en contra del patrono, casos, condiciones y consecuencias.	Art. 19 y 30; 27 y 28 Código de Trabajo contenido del contrato escrito Art.29 /ver el Art.22) Código de Trabajo

¹² Chatelain, Emilio, **La naturaleza del contrato de obra**, Pág. 200.

Tracto sucesivo	Su cumplimiento es reiterado	Art. 24 y 88 Código de Trabajo
Individual o colectivo	Según se trate de un trabajador con relación a un patrono o el celebrado por un sindicato con uno o varios patronos	Art. 18 y 38. Código de Trabajo

4.3. Interpretación de los contratos individuales de trabajo.

“Recordemos que en un contrato individual de trabajo tanto el patrono como el trabajador(a) se constituyen en deudores recíprocos, por lo tanto puede darse que ante una obligación del patrono se tuviese que interpretar a su favor en vista de que es él precisamente el deudor; sin embargo el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, resuelve este problema al establecer en su segundo párrafo que toda duda sobre la interpretación y alcance de una cláusula contractual se interpretará según la condición más beneficiosa para el trabajador(a), aunque éste no sea precisamente el deudor de la obligación.”¹³

4.3.1. Función del contrato individual de trabajo.

Un contrato de trabajo tiene como función específica la creación o constitución de obligaciones laborales, por esa razón es que se define como una de las fuentes de las obligaciones de los patronos y de los trabajadores. Sin embargo, en un contrato de trabajo la autonomía de la voluntad de las partes se ve seriamente limitada, ya que el contenido de las obligaciones que se crean a través del contrato individual de trabajo está determinado, no por el pacto entre las partes, sino por las disposiciones que las

¹³ Argueta Ramírez, Alejandro, **Ob. Cit**, Págs. 26 y 561.

leyes laborales establecen, de esta cuenta tenemos lo siguiente:

- El contrato individual de trabajo a diferencia de las contrataciones civiles (Art. 1519) del Código Civil, obliga no sólo a lo pactado entre las partes sino también a todo lo que establezcan las leyes, las normas internacionales en materia de trabajo ratificadas por Guatemala, los usos y también la costumbre laboral. Artículo 20 del Código de Trabajo.
- La ley ordena que al momento del contrato individual de trabajo deban incorporarse los derechos mínimos, Artículo 22 del Código de Trabajo. Esto significa que no puede pactarse disminuyendo los derechos sociales mínimos. Esta norma es de carácter preceptivo por lo tanto si por alguna razón se pacta por debajo de los derechos mínimos, se estaría cometiendo una falta de trabajo al tenor de lo regulado en el Artículo 272 inciso g). Del Código de Trabajo.
- De esta cuenta la autonomía de la voluntad (analizar considerando 40.c) del Código de Trabajo, se reduce a pactar libremente la superación de los mínimos.

4.4. Sustitución de estipulaciones nulas.

Con base en lo expuesto anteriormente se plantea la siguiente interrogante. ¿Qué sucede si por alguna razón se pacta en contra de los derechos sociales mínimos establecidos por la ley? para solucionar esta cuestionamiento debemos considerar un punto de partida, todo acto o estipulación entre las partes se encuentra sometida al imperio de la ley.

Por lo tanto si las partes pactan en contra de lo establecido por la ley, entonces se produce la nulidad ipso jure de la estipulación, en cuanto que el mismo contiene: una renuncia, disminución o tergiversación de los derechos establecidos en las leyes. (Artículo 12 del Código de Trabajo y 106 de la Constitución Política de la República). Al producirse la nulidad ipso jure de la estipulación o cláusula contractual, los actos o estipulaciones nulas son sustituidos automáticamente por las disposiciones legales adecuadas (principio de conservación del negocio).

4.5. El objeto del contrato individual de trabajo.

Qué comprende el concepto de ¿objeto de un contrato? como referencia hay que recordar que el contrato individual de trabajo es un contrato de cambio, en este caso de bienes y actividades que las partes (patrono y trabajador) intercambian como consecuencia del acuerdo de sus voluntades.

- Patrono esta interesado en el trabajo que realizará una persona determinada, y a cambio paga un salario.
- Trabajador esta interesado en el salario y a cambio trabaja para una persona determinada, bajo determinadas condiciones de trabajo.

“El objeto debe de ser: lícito, posible y determinado. Para su determinación hay que atender al contenido específico de cada una de las obligaciones fundamentales que asumen las partes del contrato individual de trabajo:”¹⁴

¹⁴ Argueta Ramírez, Alejandro, **Ob. Cit**, Págs. 27 y 561.

El patrono se compromete a dar al trabajador una retribución denominada salario por la prestación de sus servicios personales o ejecución de obra. En este caso la determinación del objeto del contrato individual de trabajo es clara ya que el salario tiene carácter conmutativo y se rige por las leyes laborales, por ejemplo: a falta de pacto sobre el monto se entiende que se pactó sobre el mínimo legal, Artículo 91 del Código de Trabajo, así mismo se sabe con certeza que la forma de pago debe ser en moneda de curso legal, Artículo 90 del Código de Trabajo.

El trabajador por su parte se compromete a prestar el servicio o ejecutar la obra, en otras palabras se compromete a trabajar para el patrono. Sin embargo la determinación precisa de esta parte del contenido del objeto del contrato individual de trabajo merece la apreciación de algunas consideraciones básicas:

- ¿Qué entendemos por condiciones de la prestación del servicio o ejecución de una obra (condiciones de trabajo)? el Artículo 20 del Código de Trabajo, las define claramente: objeto o materia (lo que se va a realizar), forma o modo (como se va a realizar), tiempo de su realización atiende a lo siguiente: a) la duración de la relación de trabajo Artículo 25 del Código de Trabajo y b) la prestación específica en cada unidad de tiempo: jornada y horario diario y semanal), lugar de ejecución (donde se va a realizar) y la retribución que debe pagar el patrono (cuanto costará y como se pagará el salario).
- Sin embargo, la definición inicial es el objeto preciso de las actividades

que debe realizar el trabajador en esto se acepta en principio definir un puesto o categoría de puesto, sin embargo lo importante es que el patrono no pueda modificar arbitrariamente el objeto agregando funciones que no han sido pactadas.

- ¿Es posible pactar las condiciones de trabajo? sí, siempre que se pacte entre patrono y trabajador condiciones que superen los derechos mínimos.
- ¿Qué sucede cuando el contrato individual de trabajo se perfecciona p no manifestó absolutamente nada sobre las condiciones de trabajo? entonces se aplica el Artículo 21 del Código de Trabajo el cual establece el límite de lo que el trabajador queda obligado a hacer, según los criterios de su capacidad v según el objeto de la actividad a la que se dedica el patrono.

4.6. La forma del contexto individual de tasa.

Por forma de un contrato se entiende el medio material que las partes utilizan para manifestar su voluntad, y según sea el medio utilizado o seleccionado, éste puede cumplir la función de dejar constancia sobre el objeto o materia del contrato y sobre las condiciones o estipulaciones en que se ha pactado el mismo. La forma de los contratos en términos generales no es un requisito o elemento de validez esencial para su existencia, eso significa que solamente aquellos contratos en donde la ley exija una forma determinada podrán ser declarados inexistentes si las partes no cumplen con satisfacerla, dichos contratos son llamados solemnes.

Fuera de lo anterior, “el hecho de que las partes obvien formas determinadas por la ley sin el grado de solemnidad, no anula el negocio jurídico celebrado por las partes, simplemente, éstas tendrán una mayor complicación para determinar o probar, en caso de conflicto, las condiciones o estipulaciones bajo las cuales se han comprometido en el acto del contrato.” ¹⁵

En los negocios jurídicos en general se aplica el principio de libertad de forma, eso significa que mientras la ley no exija una forma determinada las partes pueden escoger la que consideren adecuada (Artículo 1256 Código Civil). Sin embargo, los contratos, como negocios o actos jurídicos reconocidos como fuente de obligaciones, son objeto de una regulación especial en cuanto a su forma, ya que la ley predetermina una forma específica, lo cual puede ser según:

En materia civil: prevalece el principio de libertad de forma siempre y cuando la cuantía del objeto del contrato no sea de trescientos quetzales o más, ya que de ser así, el contrato debe constar por escrito, a través de los medios que la propia ley establece, Artículo 1575 y 1574 del Código Civil.

En materia mercantil: según el Artículo 671 del Código de Comercio, los contratos de comercio no están sujetos a ninguna forma en especial para lograr su validez, excepto aquellos en donde la ley exija una solemnidad especial en cuanto a la forma. Fuera de esa excepción las partes pueden pactar libremente la forma que mejor les convenga para sus intereses comerciales.

¹⁵ **Ibid**, Págs. 29 y 561.

En materia laboral: los contratos individuales de trabajo, por regla general, deben constar por escrito, según lo establece el Artículo 28 del Código de Trabajo, salvo los cuatro casos de excepción en las cuales las partes pueden escoger la forma verbal para la celebración del contrato individual de trabajo, según el Artículo 27 del mismo cuerpo.

El hecho de que, en algunos casos, la ley determina la forma escrita responde a dos aspectos básicos:

- La necesidad de precisar la manifestación de voluntad de las partes, y
- Facilitar y asegurar la prueba de las estipulaciones pactadas.

En el estudio del etp es común realizar un análisis equivocado sobre la forma del contrato, en este caso de los contratos individuales de trabajo, se confunde al contrato con el documento que lo contiene, conviene aclarar esta confusión.

Como se indicó anteriormente en materia laboral la forma de los contrato individual de trabajo debe ser escrita, (según el Artículo 28 del Código de Trabajo) y eso significa que todo contrato individual de trabajo debe constar por escrito, salvo los cuatro casos de excepción contenidos en el Artículo 27 del Código de Trabajo, en donde el contrato individual de trabajo puede ser verbal. En el primer caso las partes se encuentran frente a una disposición preceptiva, se les ordena cumplir con una forma determinada; en el segundo caso la ley establece una facultad, se reconoce la libertad de las partes para optar entre la forma verbal o la escrita, según sus conveniencias.

En el caso de la forma escrita es importante subrayar que dicha orden no especifica esta obligación en una de las partes, por igual tiene la obligación de contratar por escrito el patrono y el trabajador(a); cuestión muy aparte es la obligación patronal de:

Enviar una copia del contrato celebrado por escrito a la Dirección General de Trabajo en los 15 días posteriores a su celebración, la obligación de presentar el documento correspondiente ante el requerimiento de las autoridades de trabajo, bajo pena de sufrir la inversión de la carga de la prueba frente a, las pretensiones o afirmaciones del trabajador (a), salvo prueba en contrario.

Por lo tanto hay que precisar que la celebración por escrito del contrato individual de trabajo por regla general, es una obligación de ambas partes, de hecho su contravención produciría, al ser establecida por la Inspección General de Trabajo una falta de trabajo según el Artículo 272.g.

Incluso en los contrato individual de trabajo que pueden ser celebrados en forma verbal, el patrono tiene la obligación de suministrar al trabajador una constancia escrita según lo establece el Artículo 27 del Código de Trabajo, con el objeto de facilitar la prueba de dos de los elementos básicos que determinan las condiciones de trabajo: la fecha de inicio de la relación (que determina la duración de la misma) y el salario devengado.

El contrato de trabajo es un acto jurídico, abstracto, que consiste en el acuerdo

pacto de voluntad entre el patrono y el trabajador, y este contrato existe aún cuando el mismo no se concretiza de ninguna forma, escrita o verbal, ya que el contrato individual de trabajo existe y se perfecciona con el inicio de la propia relación de trabajo, por esta razón se afirma que la forma escrita de los contratos individuales de trabajo es obligatoria, pero no constituye un requisito esencial de validez el propio contrato.

En este orden de ideas el documento que contiene el contrato es solamente un medio para concretizar la existencia de un acto abstracto como lo es el contrato y cumple la importante función de dejar constancia escrita de las condiciones de trabajo pactadas, ya que según el Artículo 30 del Código de Trabajo, solamente el documento que lo contiene hace plena prueba de las mismas, en esto hay que tomar en cuenta que el sujeto contractual más interesado en la existencia del documento debería ser el patrono, ya que ante su omisión total o parcial opera en su contra la carga de la prueba de dichas condiciones.

El hecho de que las partes no hayan cumplido con concretar el contrato en un documento no significa en absoluto que no exista contrato, ya que el mismo se perfecciona, como se indicó, por el simple inicio de la relación de trabajo, tampoco significa que, ante la inexistencia del documento en los contratos de trabajo que precisan de la forma escrita, pueda afirmarse que: al no cumplirse con la forma debida el contrato se ha celebrado en forma verbal, lo cual no es posible afirmar ya que esta forma está reservada solamente para los casos específicamente previstos en la ley.

Por ejemplo el hecho de que en la contratación de una secretaria comercial por tiempo indefinido en una empresa mercantil, se haya omitido por las partes el deber jurídico de hacer constar por escrito el contrato individual de trabajo, nos permite afirmar, como comúnmente se realiza en muchas de las demandas laborales por reclamación de prestaciones, que el contrato individual de trabajo se celebró en forma verbal, ya que el objeto del contrato en este caso en particular exige la forma escrita en vista de que no se encuentra en ninguno de los casos de excepción contemplados en el Artículo 27 del Código de Trabajo.

En este caso lo correcto es afirmar que en la contratación de la secretaria comercial la existencia y perfeccionamiento del contrato se realizó a través del simple inicio de la relación de trabajo, sin indicar que se celebró un contrato verbal, ya que ésto acarrearía una serie de complicaciones procesales, entre ellas la del planteamiento de una excepción de demanda defectuosa o el señalamiento de impresión de los hechos para fundamentar las pretensiones del actor, que en este caso puede ser el propio trabajador(a).

En conclusión en un contrato individual de trabajo la forma escrita es obligatoria pero no es un requisito esencial de validez, eso quiere decir que aunque el Artículo 28 del Código de Trabajo prescriba la obligatoriedad de que las partes celebren por escrito el contrato, la omisión a esta obligación no anula el acto jurídico contractual, debido a que el mismo existe y se perfecciona por el simple consentimiento, la forma escrita simplemente es una garantía para que consten en un documento las condiciones de

trabajo pactadas en cada caso específico. De hecho el documento que contiene el contrato, como se indicó, tiene valor de plena prueba, por esa razón se afirma que el principal interesado por la existencia del documento debería de ser el empleador ya que ante la ausencia del mismo o ante su inexactitud opera en su contra la inversión de la carga probatoria de las condiciones de trabajo.

En conclusión la omisión de la forma escrita puede producir los siguientes efectos jurídicos:

- Efectos contractuales: valor probatorio del contrato escrito: Artículo 30 del Código de Trabajo función del documento y presunción *juris tantum*. La prueba del contrato verbal. Por ejemplo: un contrato a plazo fijo no podría ser demostrado y en consecuencia se tendría celebrado a tiempo indefinido; otra situación puede ser la determinación del sistema de computo del salario, por ejemplo, un vendedor puede reclamar un porcentaje de comisiones bajo ciertas condiciones; también quedaría sin fundamento la división de la jornada en períodos de descanso, etc. Hay que recordar que la interpretación del contrato se realizará según lo establece el Artículo 106 de la constitución política de la república.
- Responsabilidad administrativa de su omisión Artículo 272.g) del Código de Trabajo. Función de forma escrita: prueba de las condiciones de trabajo pactadas entre las partes.

4.7. El salario.

4.7.1. Definición.

El salario es el conjunto de percepciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie por la prestación de los servicios laborales por cuenta ajena, tanto si retribuyen el periodo de trabajo como de descanso. Y de acuerdo al Artículo 88 del Código de Trabajo “el salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo entre ambos. Asimismo, el Convenio 95 de la Organización Internacional de Trabajo establece que el término salario significa remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo siempre que pueda evaluarse en efectivo fijada por acuerdo o por la legislación nacional y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

Según versa en el Artículo trece del Decreto 73-70 del Congreso de la República, el salario que devenguen los jefes y agentes de las policías particulares, deberá estar relacionado con la función que desempeña, deberán hacerse efectivos el día de pago estipulado en el reglamento interior de trabajo de cada empresa. Las policías deberán informar a la Dirección General de la Policía Nacional, el monto de sueldos y salarios pagados durante el mes inmediato anterior. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social comprobará el cumplimiento de las obligaciones laborales correspondiente y hará los estudios respectivos para el cumplimiento de los salarios

mínimos que deberán pagarse por estas actividades y servicios especiales a los trabajadores de tales empresas, en la mayoría de casos no se da ya que la mayoría de empresas no respetan el salario mínimo del trabajador de la seguridad privada, y el guatemalteco como tiene necesidad de trabajar para así sostener a la familia ya que en Guatemala la falta de empleo y seguridad, ésto conlleva a la necesidad de este trabajo y el patrono que se aprovecha de la situación no paga lo relativo al salario mínimo.

4.7.2. Composición del salario.

La estructura del salario la establece el convenio colectivo o el contrato y la ley establecen algunas previsiones. Así el salario comprende siempre:

“Salario base: es la retribución fijada por unidad de tiempo o por unidad de obra. No atiende a circunstancias personales del trabajador. Suele ser la parte más importante cuantitativamente. Sirve de base de cálculo para el resto de complementos salariales, complementos salariales: Son cantidades que se van sumando al salario base en función de determinadas circunstancias que están presentes en la relación laboral y que pueden ser objeto de retribución añadida.”¹⁶

Hay varios tipos de complementos salariales:

- Personales (idiomas, antigüedad).
- De puesto de trabajo (hay trabajos más penosos que otros que tienen su remuneración).

¹⁶ Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit**, Tomo. II, Pág. 351.

- Pagas extras: Anualmente todo trabajador tiene derecho a 2 pagas extraordinarias; una en Navidad y la otra se establece como bono 14.

También están las percepciones extrasalariales que no son salario sino cantidades percibidas por el trabajador por gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral. Aquí se recogen las dietas (desplazamiento, manutención...). Tampoco son salario las prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social, ni las indemnizaciones por despido.

4.7.3. Determinación de la cuantía salarial.

La determina la ley y se habla de una remuneración suficiente.

Se regula el salario mínimo interprofesional. Hay una norma específica que regula anualmente el importe mínimo del salario. Nunca se puede pagar menos de lo que se establece en esta norma, y se puede aplicar a todos los sectores y a todos los trabajadores, es el Estado quien fija cada año la cantidad del salario mínimo previa consulta con organizaciones sindicales y empresariales más representativas, y la fija teniendo en cuenta ciertos datos nacionales.

4.8. Prestaciones laborales.

Se entiende por prestación lo siguiente: "Es concepto generalizado en la doctrina jurídica contemporánea que la prestación constituye el objeto o contenido de

un deber jurídico. El vocablo se deriva del latín *prestare* que significaba otorgar el disfrute de un bien sin constituir sobre el mismo un derecho real. En nuestros tiempos *prestare* significa tanto dar, como hacer o no hacer,"¹⁷ varios autores resaltan la importancia de los caracteres de la prestación en general, concluyendo que esta debe ser: posible, determinada, coercible y lícita, por lo general se le da un carácter patrimonial al término prestación, sin embargo se puede concluir que la prestación en general es la actividad concreta y efectiva y lícita, prescrita como cumplimiento de un deber jurídico.

Al referirse a una prestación laboral, es importante reconocer que las prestaciones laborales, son aquellos deberes jurídicos que derivan de una relación laboral. Ambas partes de la relación laboral adquieren deberes recíprocos, es decir prestaciones recíprocas. Las prestaciones o deberes recíprocos se encuentran establecidos de un modo general en el Artículo 18 del Código de Trabajo, el cual indica que el trabajador queda obligado a prestar al patrono sus servicios personales o ejecutarle una obra, y el patrono queda obligado a otorgar una retribución de cualquier clase o forma. Sin embargo, el patrono no solamente está obligado al pago del salario, sino a una serie de prestaciones o deberes siendo algunos de estos:

- El día de descanso remunerado;
- Las Vacaciones;
- El Aguinaldo;

¹⁷ Omeba, **Enciclopedia jurídica**, Pág. 50.

- La bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público y la bonificación incentivo.

No existe duda alguna respecto al goce de las prestaciones antes mencionadas para los trabajadores contratados por tiempo indefinido. Sin embargo, debido a la excepcionalidad de los contratos celebrados para obra determinada y a plazo fijo, existen algunas dudas respecto a que si las prestaciones laborales antes referidas, le corresponden a un trabajador contratado para obra determinada o a plazo fijo. Es necesario entonces, analizar la naturaleza jurídica de cada una de estas prestaciones y a la luz de la legislación determinar cuales son las prestaciones o deberes jurídicos que se derivan de un contrato a plazo fijo o para obra determinada.

Decenas de empresas de seguridad privada trabajan fuera de todo tipo de ordenamiento legal, pues ni siquiera cuentan con el respectivo registro.

Lo anterior ha motivado que desde la dirección de Seguridad Pública se estén llevando acciones para detectar a esas empresas a fin de exigirles su regularización. Se cree que los municipios que cuentan con más organizaciones irregulares son, por su concentración poblacional, en la ciudad capital, y podrían sumar decenas.

Obviamente la parte que más resulta afectada son los trabajadores de tales

compañías de seguridad, que reciben raquícos salarios y sin mayores prestaciones. Recientemente un policía privado sufrió un accidente en el perímetro de la capital mientras viajaba en motocicleta. Él murió y se conocieron entonces las irregularidades de operar de la empresa de seguridad a la que pertenecía.

Un dato por demás grave es que al no estar registradas muchas de esas empresas los órganos de seguridad, estatal desconocen quienes conforman el personal de trabajo, habilitados muchas veces con gases, macanas y otras armas. Es decir, no se tiene registro de ellos y si su ingreso a las corporaciones privadas se rige tomando en cuentas requisitos mínimos como el de que no cuenten con antecedentes penales.

Y es que no se descarta que dentro de esas empresas puedan ocultarse sujetos presuntamente relacionados con ilícitos.

La tarea no será fácil pues guardias superan en número a las fuerzas del Ejército y de la PNC juntos. Se estima que unos 110 mil agentes conforman esas empresas privadas y de ellos de 60 mil guardias no están registrados. Es evidente que no existe un control eficaz sobre su armamento, el personal que contratan, y los servicios que prestan, tampoco cumplen las condiciones indispensables para su funcionamiento, como la capacitación del personal y pago de prestaciones debido en parte a una ley obsoleta que no se ajusta a la realidad; y la escasa capacidad de

supervisión gubernamental. De las 226 empresas de seguridad, pero sólo 123 cuentan con autorización.

4.8.1. Definición de prestaciones laborales.

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

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

Las prestaciones laborales que tienen por contenido u objeto la obligación patronal de pagar a los y las trabajadoras una suma determinada de dinero, tiene naturaleza pecuniaria y para determinar la cantidad de dinero a la que corresponden es necesario realizar algunas operaciones aritméticas y sobre todo un adecuado planteamiento jurídico de cada prestación.

El tema del "cálculo de prestaciones laborales" constituye un tópico de constante y profunda discusión entre operadores judiciales, funcionarios administrativos,

profesionales y estudiantes del derecho. La particularidad de esta discusión radica en la dificultad de unificar un correcto criterio sobre el modo o forma de operar el cálculo de la cantidad de dinero correspondiente al pago, que de cada prestación laboral de naturaleza pecuniaria, el empleador o empleadora debe realizar.

Es común escuchar que el cálculo realizado por la inspección general de trabajo no coincide con el cálculo realizado en el juzgado de trabajo y previsión social y éste, finalmente, no concuerda con el cálculo que realiza el asesor del trabajador o trabajadora. ¿Cómo determinar quién hizo el cálculo correcto?, si es que alguno lo realizó en forma adecuada.

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

- El problema en el cálculo de las prestaciones no es un problema matemático, ya que contrario a lo que normalmente se ha considerado, la dificultad radica ante todo en un problema de interpretación y aplicación de normas jurídicas.
- Normalmente los diferentes resultados en cuanto a los cálculos realizados por los operadores de justicia laboral, por asesores legales y estudiantes de derecho son producto de la aplicación incorrecta de las normas jurídicas que determinan el contenido de cada prestación laboral de naturaleza pecuniaria.

- En consecuencia la solución del problema en el cálculo de prestaciones laborales empieza por aclarar la correcta interpretación de las leyes que determinan su contenido, su objeto y las variables de su cálculo.

La primera parte del documento desarrolla los aspectos jurídicos que inciden en el correcto planteamiento de las prestaciones laborales de naturaleza pecuniaria.

La segunda parte contiene los detalles de las operaciones de cálculo de las principales prestaciones laborales de naturaleza pecuniaria.

4.9. Aspectos básicos para la correcta interpretación de las leyes de trabajo.

La operación que el inspector o inspectora de trabajo debe realizar para calcular prestaciones laborales de naturaleza pecuniaria, se tiene que realizar aplicando las leyes que rigen cada una de dichas prestaciones.

Por lo tanto el inspector o inspectora de trabajo tiene que tener presente que la correcta interpretación de las leyes que rigen las prestaciones laborales constituye la premisa básica para una correcta aplicación de éstas, y por consiguiente para la realización de un correcto cálculo de prestaciones, ya que si se aplica incorrectamente la ley que determina la prestación laboral pecuniaria entonces el cálculo será incorrecto, aunque las operaciones matemáticas sean exactas.

Por esta razón, en este apartado se presentan las reglas técnicas de carácter jurídico que determinan el método de interpretación dentro del ordenamiento jurídico laboral de Guatemala.

Estas reglas de interpretación se encuentran en la propia ley y se pueden enumerar, para el caso del derecho del trabajo.¹⁸

4.9.1. Regla general de interpretación sobre las leyes de trabajo.

Se refiere a la forma en que deben interpretarse todas las leyes en materia de trabajo. Es preciso tener presente que interpretar una ley significa realizar una actividad que se dirige a la búsqueda o significado del texto contenido en la norma jurídica. El contenido de esta regla general se obtiene integrando los Artículos 17 del Código de Trabajo y 10 de la ley del organismo judicial.

Muchas personas consideran que el Artículo 17 del Código de Trabajo permite interpretar las leyes de trabajo asignándoles un contenido siempre a favor de los trabajadores (as), sin embargo, esta apreciación es incorrecta. Lo que realmente prescribe esta norma es la obligación de que al interpretar una norma laboral se debe tomar en cuenta el interés de los trabajadores (as), entendiendo por dicho interés el bien social tutelado en cada norma jurídica, por ejemplo en el Artículo 151.c) del Código de Trabajo, el interés social que se protege es la estabilidad laboral de la trabajadora en estado de embarazo o en periodo de lactancia a través de la prohibición

¹⁸ Argueta Ramírez, Alejandro, **Ob. Cit**, Pág. 51.

de despedirla sin contar con autorización judicial; por lo tanto al momento de interpretar dicha norma se tiene que tener presente la finalidad social de proteger a la mujer trabajadora de un acto de discriminación por motivo de maternidad.

Una apreciación incorrecta de lo que se entiende por interés de los trabajadores (as)'; dentro del marco del Artículo 17 del Código de Trabajo ha sido considerar por tal interés al contenido de la pretensión de una persona en un caso concreto, por ejemplo: una madre trabajadora que fue despedida en período de lactancia tiene el interés de ser reinstalada, dicho interés es constitutivo del contenido específico de la pretensión individual de la trabajadora frente a su patrono, lo cual no debe ser tomado en cuenta al momento de interpretar la ley, ya que sí se hiciera así, los trabajadores y trabajadoras siempre ganarían los conflictos que plantearan en contra de sus patronos.

La obligación de tomar en cuenta el interés de los trabajadores no significa que solamente se debe tomar en cuenta ese interés para interpretar una ley de trabajo, ya que para interpretar cualquier ley de trabajo se deben considerar o tomar en cuenta otros elementos o factores que se encuentran regulados en el Artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial.

- El contexto en que se utiliza cada palabra: para acción se entiende la función que ejerce una palabra dentro de la frase u refrán, va que una misma palabra puede tener varios significados dependiendo del contexto.
- La armonía con las disposiciones constitucionales esto se refiere a que en toda interpretación se tiene que tomar en cuenta la con el contenido

básico de la Constitución Política de la República.

Entonces la regla general de interpretación de las leyes laborales se integra de la siguiente manera:

"La interpretación de cualquier ley de trabajo se realizará atendiendo a: el sentido literal de sus palabras, el contexto en donde se usa dicha palabra, la armonía con la constitución política de la república y tomando en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores (as) en armonía con la conveniencia social."¹⁹

4.10. Definición de falta laboral.

“Las faltas a las leyes laborales están definidas en el Artículo 269 del Código de Trabajo, los elementos esenciales que pueden tomarse en cuenta para el dominio de esta categoría pueden ser:

- Las cometidas por acción u omisión
- El contenido radica en una violación o infracción a las leyes labores (de trabajo y previsión social), pero bajo la condición que la ley tipifique la falta y establezca la sanción de multa.
- Pueden ser cometidas por cualquier persona, no importa si son patronos o trabajadores (as), no existe un sujeto activo determinado en términos generales, ya que existen ciertos tipos de faltas en donde el sujeto activo sí se encuentra determinado (determinar los ejemplos

¹⁹ **Ibid**, Pág. 51.

correspondientes).”²⁰

4.10.1. La tipificación de las faltas laborales.

- Establecer el contenido de las leyes que se definen como faltas laborales, ya que cada inciso del Artículo 272 se refiere a una norma en particular, con un contenido específico. En este mismo punto es indispensable diferenciar entre normas prohibitivas, preceptivas y facultativas.
- Establecer si el sujeto activo se encuentra determinado, por ejemplo, si se refiere a patronos o trabajadores (as); o si por el contrario se encuentra indeterminado como es el caso de la violación de normas de carácter prohibitivo, (Artículo 272b).
- Establecer el sistema objetivo de determinación de la pena, ya que para algunos casos y sujetos se utiliza el salario mínimo mensual de las actividades no agrícolas y en otros casos se utiliza el salario mínimo diario de las actividades no agrícolas.

4.10.2. Las reglas generales en la aplicación de sanciones.

- Las reglas de la prescripción de la acción para iniciar el procedimiento y la prescripción de la aplicación de la sanción.
- La determinación de las circunstancias objetivas para la determinación del

²⁰ **Ibid**, Pág. 39.

monto de la sanción según cada sujeto culpable en cada caso concreto.

- Las reglas de la reincidencia.
- Las reglas de la autoría y la responsabilidad solidaria de los representantes patronales (ver Artículo 4 del Código de Trabajo).
- La independencia entre la responsabilidad administrativa y la responsabilidad contractual.
- La obligación de cumplir el contenido de ley que ha sido objeto de violación o infracción.

4.10.3. Competencia de los inspectores e inspectoras de trabajo.

A raíz de las reformas realizadas en el año 2001 se otorga al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la exclusividad en el ejercicio de la acción pública para la constatación y sanción de las faltas a las leyes, Artículo 415 del Código de Trabajo.

Estas mismas reformas establecieron las competencias necesarias para que los inspectores e inspectoras de trabajo puedan realizar la constatación y sanción de las faltas a las leyes labores, a través de los Artículos 419,422, 280, 281.1 y el 269 se puede establecer los aspectos básicos de su competencia y procedimiento, el proceso de reforma también establece el destino de los recursos económicos obtenidos a través del pago y ejecución de multas.

4.10.4. La sanción y su ejecución.

La sanción consiste en una multa, es interesante establecer que el sistema de determinación de los límites mínimos y máximos en cada tipo de falta se encuentra determinado por el monto del salario mínimo vigente para las actividades no agrícolas, otro aspecto es que la resolución que impone una multa puede ser recurrida a través de los recursos administrativos correspondientes e inclusive a través del procedimiento contencioso administrativo, siempre y cuando se cumpla con las condiciones legales establecidas en el Artículo 269 del Código de Trabajo.

“La ejecución de una resolución que impone una multa puede ser ejecutada a través del procedimiento judicial, ya que la ley le otorga el carácter de título ejecutivo. Este procedimiento empieza con el requerimiento de pago y el embargo de bienes, no es necesario realizar el auto de liquidación en vista de que se trata de un título ejecutivo.”²¹

4.11. La globalización y la seguridad privada.

En esto es preciso tomar en cuenta que el nuevo orden económico mundial requiere la definición de una plataforma social global. Por esta razón es que diferentes organismo internacionales y gobiernos de países amigos, de socios comerciales, como es el caso de los Estados Unidos de América, exigen de nosotros la necesaria nivelación de nuestro sistema laboral con los estándares mínimos que rigen el seno de

²¹ **Ibid**, Pág. 40-41.

la comunicación internacional, por esta razón, esta coyuntura favorece la reflexión sobre la situación de la administración de justicia laboral en el entendido que su reforma modernización es una condicionante para garantizar la inserción de Guatemala en el contexto de la política económica internacional.

4.11.1. Un sentimiento siempre presente.

“Algo que siempre va a estar presente en el contexto y que afortunadamente no cambia, porque no tiene por qué cambiar, es el requerimiento de una mayor justicia social la cual, como principio, puede darle viabilidad al cambio de los paradigmas ideológicos y brindarle también factibilidad al nuevo contexto económico.”²²

4.11.2. La reforma a la normativa procesal laboral de los trabajadores de seguridad privada ¿Es la única solución?

Deseo llamar su atención hacia la reflexión sobre el justo balance que debería existir al responder a la siguiente pregunta: ¿es la reforma procesal la solución más importante? La respuesta a esta pregunta tiene significación porque la experiencia inmediata nos ilustra, por ejemplo, que en el proceso de la reforma procesal penal se ha asumido como válido que la norma procesales, por sí solas, tienen un poder mágico, y que al cambiarlas la situación también va a cambiar. Y eso no necesariamente tiene que ser así, aunque lo creamos con toda la fe de nuestro

²² Edición Magna Terra editores S.A., **Ob. Cit**, Pág. 29

corazón, ya que en la superación de los problemas incide una serie de factores tan diversos y tan complejos que hasta la mejor intención de reforma procesal, si no se acompaña de cambios de orden administrativo, estructurales, técnicos, culturales, etc., está lamentablemente, condenada al fracaso, y en esto la historia nos ubica con severidad en la verdad, ya que el actual funcionamiento de la administración de la justicia laboral, de la rigurosidad de las leyes sociales e históricas existentes que exactamente 56 años de vigencia en la actual configuración procesal; sin embargo, en muchas de sus instituciones jamás se han implementado correctamente.

“Ha transcurrido más de medio siglo y no hemos podido cumplir tan siquiera con el principio de inmediación. Una situación de este nivel de problemática no puede ser superada solamente con una forma procesal, éste un problema que va más allá.”²³

El planteamiento parte del hecho de que al abordar el tema de la problemática de la justicia laboral es común escuchar diferentes afirmaciones que puntualizan las múltiples causas de su deterioro. Entre las más reiteradas se encuentran aquellas que hacen hincapié en la desactualización de la normativa procesal laboral como causa fundamental de este problema es evidente que nuestra legislación no se ajusta a los buenos deseos de muchos sectores en cuanto a modernidad y democratización de sus instituciones y procedimientos; la necesidad de su revisión y actualización es un hecho innegable.

²³ **Ibid**, Pág. 29-31.

CONCLUSIONES

- 1) La violencia que impera en el país, ha promovido la proliferación y nacimiento de varias empresas de seguridad privada, que en muchos casos no cumplen con requisitos correspondientes para su funcionamiento; ya que el Ministerio de Gobernación por medio de la Policía Nacional Civil, hace que este trabajo con las empresas de seguridad privada se vuelva un negocio y que propicia la desprotección de los trabajadores de la seguridad privada en todo sentido.
- 2) No hay un ente fiscalizador para que las empresas de seguridad privada hagan bien su trabajo y respeten las leyes de Guatemala.
- 3) Los salarios, así como la indemnización, aguinaldo y vacaciones de los trabajadores de la seguridad privada, no retribuyen justamente el peligro de su servicio.
- 4) Las condiciones en que actualmente se desarrollan y desenvuelven los trabajadores que se dedican a prestar este servicio de seguridad privada, algunas veces es muy precario, en lo relativo a vestuario, alimentación, tiempos de descanso etc.

- 5) Los trabajadores que prestan este tipo de servicio de seguridad privada poseen un bajo nivel de escolaridad, y en muchas ocasiones no han prestado servicio militar y tienen como experiencia laboral las actividades agrícolas, entre otras.

RECOMENDACIONES

- 1) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe hacer conciencia para ayudar al trabajador de la seguridad privada, en el sentido de adecuar los horarios de trabajo, así como los salarios precarios que ellos devengan para ajustarlos al tipo de trabajo que hacen de alto riesgo.
- 2) El Ministerio de Gobernación a través de la Oficina de Entidades de Seguridad Privada de la Policía Nacional Civil, debe darle instrucción policial y capacitación a los personas que prestan este servicio, con relación a derechos humanos, manejo de armas y defensa personal, entre otras.
- 3) El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, debe de ir a cada empresa a verificar el pago de amortizaciones de las cuotas descontadas mensualmente, para que se pueda prestar efectivamente los servicios correspondientes por parte del IGSS en caso de enfermedad o accidente.
- 4) Se hace necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través del Congreso de la Republica de Guatemala regule la obligación de que las empresas de seguridad privada deben implementar un seguro de vida por muerte o discapacidad para los empleados de la seguridad privada.

- 5) El Congreso de la Republica de Guatemala, debe de hacer una ley específica para la protección de los trabajadores, de seguridad privada.

BIBLIOGRAFÍA

- BEJARANO SÁNCHEZ, Manuel. **Obligaciones civiles**. 2 ed., México D. F.: Ed. Harla, 1984.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 23 ed., Argentina: Ed. Heliasta, 1994.
- CHATELAIN, Emilio. **Naturaleza del contrato de obra**. México D. F.: Ed. Purrúa S. A., 1961.
- DE DEVEALI, Maio. **Tratado de derecho de trabajo**. 2 ed., México D. F.: Ed. Tecnos, 1987.
- DÍEZ PICAZO, Gullón. **Instituciones del derecho civil**. 3 ed., Madrid, España: Ed. Tecnos, 1995.
- Enciclopedia jurídica**, 3 ed., Buenos Aires, Argentina: Omeba Ancalo S. A., 1975.
- ESCOBEDO, Roberto. **Historia de la Policía Nacional**. Guatemala, Tipografía Nacional, 1981.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Ciudad de Guatemala, Guatemala, Centroamérica: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. ODLP, 2002.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**. 3 ed., Derecho Latinoamericano del Trabajo, UNAM, México: Ed. Tecnos, 1974.
- LÓPEZ, Julie. **Capacitación de policías particulares**. Guatemala: Ed. siglo XXI, 1999.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. 2 ed., Madrid, España: Ed. Tecnos 1994.
- MORGAN SANABRIA, Rolando. **El conocimiento cotidiano y el conocimiento científico**. Guatemala: Centro de impresiones, Facultad de Ciencias Económicas, USAC, 1994.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas y sociales**. 4 ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S. R. L., 1980.

RAMIREZ GRONDA, **El contrato de trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S. R. L., 1985.

RUIZ DE GRIJALVA, **El contrato de trabajo**. 3 ed., Madrid, España: Ed. Tecnos, 1988.

Seguridad y Salud Ocupacional. Curso básico para inspectores de trabajo, Ministerio de Trabajo y Prevención Social de Guatemala, 2004.

VÁSQUEZ R., Reynerio. **Investigación documental**. Guatemala: Ed. Educativas, enero de 1997.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 14-41 del Congreso de la República de Guatemala, 1947.

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