

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Programa de Actualización y Cierre Académico



**La simulación del contrato individual de trabajo por
parte de las empresas privadas de seguridad a través
del contrato de servicios profesionales**
-Tesis de Licenciatura-

Miguel Ángel Ovalle y Ovalle

Guatemala, julio 2013

**La simulación del contrato individual de trabajo por
parte de las empresas privadas de seguridad a través
del contrato de servicios profesionales**
-Tesis de Licenciatura-

Miguel Ángel Ovalle y Ovalle

Guatemala, julio 2013

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector	M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus
Vicerrectora Académica y Secretaria General	M. Sc. Alba Aracely Rodríguez de González
Vicerrector Administrativo	M. A. César Augusto Custodio Cóbar

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano	M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Coordinador de Exámenes Privados	M. Sc. Mario Jo Chang
Coordinador del Departamento de Tesis	Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Director del programa de tesis	Dr. Carlos Interiano
Coordinador de Cátedra	M.A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Asesor de Tesis	Lic. Cándida Rosa Ramos Montenegro
Revisor de Tesis	M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

TRIBUNAL EXAMINADOR

Primera Fase

Licenciado Carlos Enrique Godínez

Licenciado Ángel Adilio Arriaza Rodas

Licenciado José Antonio Pineda Barales

Licenciada Karin Virginia Romero Figueroa

Segunda Fase

Licenciado Víctor Manuel Moran Ramírez

Licenciado Arturo Recinos Sosa

Licenciada Nydia María Corzantes Arévalo

Licenciado Álvaro de Jesús Reyes García

Tercera Fase

Licenciada Jacqueline Elizabeth Paz Vásquez


Licenciado Jorge Egberto Canel García

Licenciado Mario Efraín López García

Licenciado Manuel de los Reyes Guevara Amézquita.

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, tres de agosto de dos mil doce.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **LA SIMULACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR PARTE DE LAS EMPRESAS PRIVADAS DE SEGURIDAD A TRAVÉS DEL CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES**, presentado por **MIGUEL ÁNGEL OVALLE Y OVALLE**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutora a la Licenciada **CÁNDIDA ROSA RAMOS MONTENEGRO**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.


M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **MIGUEL ÁNGEL OVALLE Y OVALLE**

Título de la tesis: **LA SIMULACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR PARTE DE LAS EMPRESAS PRIVADAS DE SEGURIDAD A TRAVÉS DEL CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES**

El Tutor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó la investigación de rigor, atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de contenido que le fueron planteadas en su oportunidad.

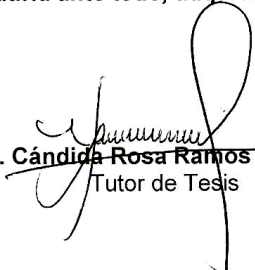
Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Tutor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

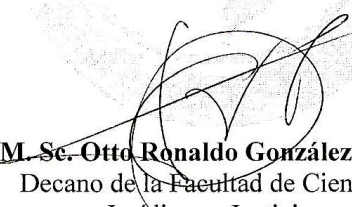
Guatemala, 8 de octubre de 2012

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


Licda. Cándida Rosa Ramos Montenegro
Tutor de Tesis

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, dieciséis de octubre de dos mil doce.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **LA SIMULACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR PARTE DE LAS EMPRESAS PRIVADAS DE SEGURIDAD A TRAVÉS DEL CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES**, presentado por **MIGUEL ÁNGEL OVALLE Y OVALLE**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico al Licenciado **JOAQUÍN RODRIGO FLORES GUZMÁN**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.


M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **MIGUEL ÁNGEL OVALLE Y OVALLE**

Título de la tesis: **LA SIMULACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR PARTE DE LAS EMPRESAS PRIVADAS DE SEGURIDAD A TRAVÉS DEL CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES**

El Revisor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó su trabajo atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de redacción y estilo que le fueron planteadas en su oportunidad.

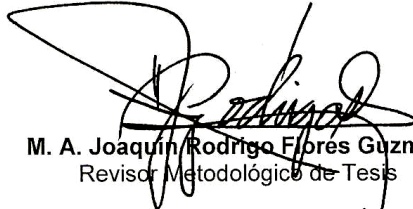
Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Revisor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 03 de mayo de 2013

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Revisor Metodológico de Tesis



DICTAMEN DEL DIRECTOR DEL PROGRAMA DE TESIS

Nombre del Estudiante: **MIGUEL ÁNGEL OVALLE Y OVALLE**

Título de la tesis: **LA SIMULACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR PARTE DE LAS EMPRESAS PRIVADAS DE SEGURIDAD A TRAVÉS DEL CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES**

El Director del programa de Tesis de Licenciatura,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que el tutor responsable de dirigir su elaboración ha emitido dictamen favorable respecto al contenido del mismo.

Tercero: Que el revisor ha emitido dictamen favorable respecto a la redacción y estilo.

Cuarto: Que se tienen a la vista los dictámenes favorables del tutor y revisor respectivamente.

Por tanto,

En su calidad de Director del programa de tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 18 de mayo de 2013

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Dr. Carlos Interiano

Director del programa de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **MIGUEL ÁNGEL OVALLE Y OVALLE**

Título de la tesis: **LA SIMULACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR PARTE DE LAS EMPRESAS PRIVADAS DE SEGURIDAD A TRAVÉS DEL CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES**

El Director del programa de tesis, y el Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha tenido a la vista los dictámenes del Tutor, Revisor, y del director del programa de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención ha llenado los requisitos académicos de su Tesis de Licenciatura, cuyo título obra en el informe de investigación.

Por tanto,

Se autoriza la impresión de dicho documento en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 04 de junio de 2013

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Dr. Carlos Interiano
Director del programa de tesis Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar
c.c. Archivo



Vo. Bo. M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



Nota: “Para efectos legales, únicamente el postulante es responsable del contenido del presente trabajo”

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
El derecho del trabajo	1
El contrato individual de trabajo	4
Contrato de servicios profesionales	17
La simulación del contrato individual de trabajo por empresas de seguridad privada	28
El contrato de servicios profesionales como simulación del contrato individual de trabajo por empresas de seguridad privada	32
Conclusiones	46
Referencias	48

Resumen

La presente investigación desarrolla el derecho del trabajo, como tutelar del derecho de los trabajadores, el cual contiene la figura del contrato individual de trabajo, que garantiza los derechos de los trabajadores, en base a los principios que rigen el derecho del trabajo. No obstante, en Guatemala, las empresas que prestan servicios de seguridad a entidades del sector público y privado, contratan a personas como vigilantes o agentes de seguridad privada, bajo la forma de un contrato de servicios profesionales, como asesores de vigilancia disfrazando la relación patrono trabajador con el fin de no pagarles sus prestaciones laborales.

La simulación, es un disfraz que algunas empresas de seguridad privada como Wackenhut de Guatemala, Sociedad Anónima, utilizan, para ocultar el verdadero carácter del contrato individual de trabajo, toda vez que, disfraza el contrato laboral como un contrato civil de servicios profesionales para evadir el cumplimiento de su obligación patronal, lo cual conlleva a los agentes, a reclamar el pago de sus prestaciones ante los tribunales de justicia laboral, siendo esta instancia la que establece que existe simulación laboral, esto podría verificarse de manera temprana si la Inspección General de Trabajo realizara la labor para lo cual ha sido creada.

Palabras Clave

Patrono. Trabajador. Contrato de trabajo. Simulación laboral.
Prestaciones laborales.

Introducción

La definición del problema a investigar se efectuó haciendo el siguiente cuestionamiento: que incidencias tiene para los trabajadores afectados, la simulación de contratos de trabajo por contratos de carácter civil, con el fin de no pagarles prestaciones laborales, que figuras utilizan las empresas de seguridad para simular estos contratos y cuáles son los factores que permiten esa simulación?

En la dirección general de control de empresas de seguridad privada, dependencia del ministerio de gobernación, se han registrado legalmente 141 empresas de seguridad privada, las cuales han empleado por lo menos a cincuenta mil trabajadores operativos como vigilantes, o agentes de seguridad privada, los cuales fueron contratados bajo la figura de contrato servicios profesionales, disfrazando o simulando la relación laboral dándoles el carácter de contratos civiles.

Se formuló la hipótesis con el enunciado siguiente: la simulación o disfraz de contratos laborales por parte de las empresas de seguridad privada, afecta directamente los ingresos de los agentes de seguridad privada, porque no reciben una remuneración adecuada por su trabajo, provocando además inestabilidad laboral.

Se comprobó la hipótesis planteada pues en la práctica, las entidades estatales encargadas no supervisan a las empresas de seguridad

privada, lo que provoca que estas empresas no cumplan con la contratación adecuada, no pagan prestaciones laborales, infringiendo los principios de trabajo, no obstante, en un mínimo de casos, los agentes se han presentado ante los tribunales laborales, presentan la demanda y generalmente los tribunales les favorecen aplicando la teoría de la realidad, pues se comprueba que lo que realmente existe es una relación de tipo laboral y no una de tipo civil, como pretenden demostrar.

El derecho del trabajo

El derecho de trabajo, se define como el conjunto de normas jurídicas, principios e instituciones que regulan las relaciones laborales existentes entre patrono y trabajador. Este derecho está garantizado por la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y los convenios y tratados ratificados por Guatemala.

Al efecto, el artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que: El trabajo, es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

Para Allocat, derecho del trabajo es: “El conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana”. (1989:02)

En Guatemala, existen varias empresas que prestan los servicios de seguridad privada, no obstante, parece que desconocen la definición de derecho del trabajo, ya que, son empresas que evaden sus obligaciones patronales, al momento de requerir los servicios laborales de sus empleados, y simulan otro tipo de contratación como el contrato de servicios profesionales para incumplir las leyes que velan por los derechos del trabajador.

Según Bayon, *et.al.*, “Derecho del trabajo, es el conjunto de normas jurídicas que regulan al trabajo como hecho social” (1980:03)

Es pues el derecho del trabajo, una institución que tutela los derechos y garantías de los trabajadores, de manera que, es una rama del derecho que obliga a los empleadores a observar el cumplimiento de los derechos laborales de cada empleado, trabajador o colaborador. Es evidente que en las empresas de seguridad privada, se generan una gran cantidad de ingresos, a costa de la ardua labor y el servicio de los agentes de seguridad, quienes sin gozar de un derecho al trabajo digno, son vulnerables a varios incidentes que devienen de su actividad laboral. Es increíble pensar que, existe un derecho del trabajo, y que las empresas de seguridad privada, no cumplen con garantizar el bienestar social del trabajador.

Principios del derecho del trabajo

Si bien es cierto, que los empresarios de seguridad privada no se sujetan a las normas del derecho del trabajo, es inútil pensar que cumplen con los principios del derecho del trabajo. Ya que el fin de estas empresas, es el incremento de su patrimonio económico. Pero, es necesario que los agentes o vigilantes de seguridad que laboran para estas empresas conozcan los principios que inspiran al derecho del trabajo, el cual es finalmente su derecho.

Plá, citado por Chicas, expresa que los principios del derecho del trabajo, son las líneas, directrices que informa algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que puede servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos. (2007:12)

Los principios del derecho de trabajo, están contenidos en el cuarto considerando del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, los cuales, son la base fundamental del derecho de los trabajadores, y en base a ellos, reclamar que el patrono cumpla con sus obligaciones patronales. Todo trabajador tiene la obligación de conocer la base fundamental de sus derechos, a fin de reclamarlos cuando considere que son vulnerados. En cuanto a los agentes de seguridad, la mayoría realizan labores que pone en riesgo su vida, y se les contrata sin observar las líneas directrices que inspiran el derecho del trabajo. Son personas expuestas a una forma de trabajo poco apreciado, arriesgándose su integridad física y en el peor de los casos son trabajadores que carecen de un pago bien merecido, en contra posición a los beneficios y principios que el Código de Trabajo establece.

Chicas, basándose en el considerando cuarto del Código de Trabajo, desglosa cada principio y los describe de manera objetiva, a efecto de interpretar de mejor manera los principios que la ley establece.

a.- El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección preferente.

b.- El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciable únicamente para éste y llamado a desarrollarse posteriormente en forma dinámica a través de la negociación colectiva.

c.- El derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad.

d.- El derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

e.- El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

f.- El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, y porque el derecho de trabajo es antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación. (2007:13)

Es importante que las empresas de seguridad privada, observen cada uno de los principios que rigen el derecho del trabajo, no obstante, varias empresas de seguridad evitan cumplir con cada uno de los principios que rige el derecho del trabajo, al utilizar otro tipo de contrato de manera que la relación no parezca de índole laboral.

El contrato individual de trabajo

Las relaciones laborales, se rigen por el contrato individual de trabajo. Cualquiera que sea la denominación que se pretenda dar al contrato de trabajo se debe entender que existe relación jurídica laboral, siempre que concurren los elementos esenciales y personales del contrato individual de trabajo.

El contrato como institución, tiene en lo laboral, una significación muy especial. Por un lado se cuestiona su inserción e importancia –dándole preeminencia a la mera relación de trabajo-, y por otro lado se obvia un análisis profundo de su aplicación práctica, al punto que muchas legislaciones, sin entrar a mayor examen, confunden en forma tacita y aun en forma expresa, los conceptos Contrato de Trabajo y Relación de Trabajo. (Fernández, 2007:85)

Por otra parte, De la Cueva, citado por López, indica “Es el conjunto de derechos y obligaciones que derivan, para trabajadores y patronos, del simple hecho de la prestación del servicio”. (2007:35)

Al efecto, el artículo 18 del Código de Trabajo, establece: que contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Es interesante, como el artículo citado, establece que aun cuando el contrato individual de trabajo, tenga una denominación distinta, se debe entender que existe, siempre que concurren las circunstancias de: dependencia continuada, dirección inmediata, o delegada y la retribución de cualquier clase o forma; se puede determinar entonces que existe una relación de naturaleza laboral aun cuando se le quiera dar otra forma o se disfrace la relación laboral por una relación civil de servicios profesionales.

El artículo 19 del Código de Trabajo establece: para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo 20 de la presente ley.

De acuerdo al Código de Trabajo, la relación jurídica laboral entre patrono y trabajador, puede perfeccionarse de dos formas: por medio de un contrato de trabajo o por una simple relación de trabajo. Lo que implica que, aunque no exista un contrato de trabajo escrito, se perfecciona la relación laboral en el momento que surja la prestación de los servicios o la ejecución de la obra.

Entonces, queda claro que puede perfectamente existir relación jurídica aún sin existir un documento escrito, en donde quede contenido el contrato individual de trabajo, o dicho de otra manera las obligaciones laborales que nacen de una relación de trabajo existen y se perfeccionan indistintamente del acto que les dio origen: un contrato o el inicio de la relación de trabajo. Por lo que, no puede simularse una relación distinta, de la relación laboral, ya que si no se demuestra con exactitud que la relación es de otro tipo, debe entenderse que sí existe un vínculo jurídico laboral.

Características del contrato individual de trabajo

Bilateral: el contrato individual de trabajo es bilateral porque la relación surge entre dos personas y se derivan obligaciones principales para las dos partes siendo básicamente la prestación del servicio y el pago de salario. También se llama a este tipo de contrato obligaciones recíprocas o sinalagmáticas.

Consensual: puesto que para su perfeccionamiento basta con el consentimiento de las partes, a diferencia de los contratos reales, que necesitan del consentimiento y la entrega de la cosa.

Oneroso: en este se establecen obligaciones y derechos recíprocos, que la prestación del servicio o ejecución de una obra del trabajador se compensa mediante la remuneración que paga el patrono o viceversa.

Autosuficiente: porque no depende de ningún otro contrato para cumplir su cometido. El contrato de trabajo surte efectos por sí mismo, y no necesita de otro contrato para que nazcan a la vida jurídica los derechos y obligaciones implícitos en el mismo.

De tracto Sucesivo: ya que se cumple en el transcurso del plazo del contrato, porque sus efectos se prolongan en el tiempo y no se terminan en la celebración del contrato.

Conmutativo: porque el contrato ya está determinado, porque las partes en el momento de celebrar un contrato determinan las

obligaciones y los derechos de cada uno a excepción de cuando se trata de la retribución por participación en las utilidades.

Dinámico: es porque tiende a mejorarse ya que una vez suscrito no puede darse marcha atrás en menoscabo del trabajador contratado.

Personal: la prestación del servicio es personal con excepción de la sustitución patronal. La relación laboral es directa entre el trabajador y el empleador.

Elementos generales del contrato de trabajo

Los elementos generales de los contratos, constituyen la base de todo negocio jurídico, y en el caso del contrato individual de trabajo, estos elementos generales son necesarios para que nazca a la vida jurídica una relación laboral. Por ello, al momento de celebrarse el contrato individual de trabajo debe existir entre los sujetos laborales, capacidad y consentimiento, para pactar las condiciones de trabajo, así como un objeto, el cual constituye la forma de la prestación de los servicios laborales.

Capacidad

En los términos generales se reconocen dos clases de capacidad; de goce, es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y obligaciones jurídicas y de ejercicio, es la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera los deberes y obligaciones jurídicas.

Consentimiento

Se basa en la libertad de trabajo, para poder distinguir el trabajo forzado del libre y que están claramente plasmados en la Constitución Política de Guatemala y Código de Trabajo. En cuanto a los vicios del consentimiento en el derecho laboral podrían presentarse en: Error en Persona, siempre y cuando la contratación de dicha persona fuese la razón principal del contrato; dolo, es el artificio que se usa para llevar a otro error, como aparentar otra cualidad que no se tiene para contratar; violencia o intimidación, es raro que se presente, pero algunos tratadistas estiman que existe una general intimidación en contra del trabajador.

Objeto

Es una actividad bipartita, en que el trabajador presta un servicio al patrono y este se obliga a retribuirle con la compensación de un salario.

Por lo tanto, los elementos generales que constituyen el contrato individual de trabajo, surgen para establecer el tipo de relación contractual a que se compromete cada una de las partes. Pero algunas empresas de seguridad privada, como Wackenhut de Guatemala, S. A., celebran contratos en los cuales aparentan reunir los requisitos generales del contrato de trabajo, de manera que los agentes de seguridad acepten el mismo. Sin embargo, se vulneran sus derechos

laborales al aceptar condiciones de trabajo distintas a las establecidas en el Código de Trabajo.

Elementos esenciales del contrato del trabajo

Estos elementos son esenciales para conocer si existe una relación laboral y si el patrono emplea otra figura para simular la existencia del contrato individual de trabajo. Ya que empresas de seguridad privada como Wackenhut de Guatemala, S. A., pretenden demostrar que no existe una relación laboral con sus empleados quienes prestan el servicio de agentes de seguridad privada, porque las características del contrato son distintas a las del contrato individual de trabajo. No obstante, si se observan detenidamente los elementos esenciales del contrato de trabajo, es evidente que un contrato de naturaleza civil o mercantil, deja de surtir efectos, si la naturaleza de la relación de servicio reúne los elementos esenciales que se mencionan a continuación.

Vínculo jurídico-económico

El vínculo jurídico, determina el poder y los deberes regulados por el derecho y que ambas partes pueden ejercer y deben cumplir. En concreto se trata de una relación que sirve de fundamento para el nacimiento de derechos subjetivos y obligaciones de carácter personal. Es el pacto que hay entre las partes de ser sujetos de derechos y obligaciones.

El vínculo económico, se determina en que el objeto de las obligaciones recíprocas entre los titulares de dicha relación (patrono y trabajador) comprende una ventaja o beneficio económico de cada uno de los sujetos, al aumentar económicamente su patrimonio.

Este vínculo surge al momento que el patrono o empleador contrata agentes de seguridad para que preste sus servicios de seguridad a favor del cliente con quien el patrono o empleador contrató el servicio; los vigilantes o agentes de seguridad reciben una remuneración quincenal o mensual de la empresa de seguridad privada que los emplea.

Prestación personal del servicio

En cuanto a la prestación personal del servicio, es el trabajador, quien presta de manera natural y física su trabajo a la persona o entidad que le contrata. Por la otra parte, es el patrono quien se beneficia con la prestación del servicio o el trabajo físico y natural del trabajador que le asiste, quien a cambio de la labor efectuada, le retribuye con el pago respectivo.

Este elemento implica que una parte de la ejecución de los trabajos o compromisos laborales, la lleve a cabo una persona individual (o natural); por la otra parte, el beneficiario del servicio puede ser, indistintamente, una persona individual o jurídica. (Fernández, 2007:94)

Consiste en que la persona (individual, física o natural) se compromete a prestar el servicio o ejecutar la obra en forma personal, sin que exista posibilidad alguna de su sustitución. Si la persona que presta el

servicio puede ser intercambiable, entonces dicha relación no es regulada por el derecho de trabajo, sino por el derecho civil o mercantil, a través de un contrato de prestación de servicios profesionales.

No obstante, no puede pasar por alto, que las empresas de seguridad privada, rotan a su personal de vigilancia, a efecto de no mantener al agente en el mismo lugar, y así simular que la relación que existe entre ambos es de tipo civil o mercantil.

Dependencia continuada

Es el sometimiento del trabajador a la estructura organizativa del patrono, esto significa que el trabajador no podría prestar el servicio al cual se compromete, sin que el patrono le proporcione todo lo necesario para la ejecución del trabajo. Esta característica no se refiere a la dependencia económica del trabajador con respecto al patrono, sino una dependencia material en la ejecución del trabajo objeto de la relación o contrato.

Dirección inmediata o delegada

El contrato de trabajo, en contraposición de otros contratos civiles o mercantiles, se diferencia en que la persona que realiza una labor o trabajo para su empleador, deberá estar sujeto y subordinado a las disposiciones de este último, por ello en la relación laboral siempre existe dirección inmediata o delegada. Ya que, el trabajador depende

tanto de las órdenes de su patrono, así como, de los implementos e instrumentos de trabajo adecuados necesarios para cumplir de manera efectiva con el trabajo para el cual es contratado.

Se refiere a la subordinación en la prestación de los servicios pactados. Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le impartan. Conlleva la facultad del empleador para exigirle al trabajador, ante todo, la prestación personal del servicio y por lo mismo, el cumplimiento en cualquier momento de la jornada, de órdenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como de imponerle condiciones y reglamentos. (Fernández, 2007:94)

Esta característica también explica lo relativo al principio de ausencia de riesgo en virtud de que es el patrono el que tiene la facultad de dirección y el que se apropia del éxito o el que carga con la pérdida del objeto de la empresa.

Retribución o salario

La retribución es el pago de la prestación del servicio personal al que se obliga el trabajador, es decir que el contrato de trabajo siempre es oneroso, no gratuito, puesto que si fuera gratuito no formaría parte del derecho del trabajo.

El artículo 88 del Código de Trabajo regula: El salario o sueldo, es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato o relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por este.

Toda prestación de servicios debe remunerarse, y en ningún momento puede confundirse la remuneración laboral con el pago de honorarios recibidos por servicios profesionales prestados a través de contratación civil o mercantil. Toda vez que, se entiende que existe remuneración laboral cuando un trabajador depende de un patrono al concurrir todos los elementos esenciales del contrato de trabajo.

Sujetos personales del contrato individual de trabajo

Dentro de los elementos personales que integra el contrato individual de trabajo, está el patrono y el trabajador, quienes deben estar sujetos a las normas jurídicas propias del derecho del trabajo.

Patrono

El patrono es uno de los sujetos personales que integran el contrato individual de trabajo, si bien, todas las personas son libres de contratar, no todas las personas se convierten en patrono, por ello, se puede decir, que patrono es la persona que emplea a uno o más trabajadores, para que éstos estén bajo sus órdenes con el fin de cumplir con una obligación o tarea establecida a cambio de una retribución económica.

Por su parte Cabanellas al referirse a patrono expresa: “Es quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él” (2000:289)

El artículo 2 del Código de Trabajo, indica: patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Por otra parte, Fernández expresa: El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. En el primer caso debe ser civilmente capaz, esto es, mayor de dieciocho años y en goce pleno de sus facultades y derechos; en casos de menores o incapaces, podrá actuar mediante representante legal. En segundo supuesto, la personalidad tuvo que ser otorgada por virtud de la ley, sea esta mercantil o civil, nacional o extranjera. (2007:174)

Por lo tanto, toda persona individual o jurídica que contrata los servicios de una o más personas, para que estén bajo su disposición inmediata, continuada y de forma subordinada, tiene la calidad de patrono. Es evidente, que entre los empleadores de las empresas de seguridad y los agentes, existe una relación patrono trabajador, en virtud que estos agentes de vigilancia, dependen directamente del empleador, quien es el encargado de dotarles con implementos necesarios para cumplir su función. No obstante, es evidente también que la mayoría de estos empresarios, simulan una relación distinta a la relación laboral. Por ello la mayor parte de estas empresas, confieren a sus agentes la calidad de asesor de vigilancia, para disimular una relación patronal.

El artículo 17 de la ley que regula los servicios de seguridad privada, Decreto número 52-2010, establece lo siguiente: Contratación de personal de seguridad privada. Las empresas prestadoras de servicio

de seguridad, deberán contratar a su personal con relación de dependencia, debiendo otorgar todas las prestaciones laborales que garantizan la Constitución Política de la República y las leyes laborales respectivas.

En este caso, se reputan como patronos a las empresas de seguridad privada, ya que, son empresas que de acuerdo a su constitución legal, se crean con ese fin, proporcionar protección patronal a sus empleados de seguridad privada y de vigilancia. Por lo tanto, no debe ignorarse la relación patrono trabajador, y no se debe permitir en ningún momento, la simulación del contrato laboral.

Trabajador

Es trabajador, todo sujeto que desempeña un trabajo de forma continua y subordinado a las disposiciones de un patrono, empleador o jefe. Se puede distinguir a un trabajador por su permanencia y habitualidad a los objetivos y necesidades de su empleador o de la institución para la cual presta sus servicios laborales.

En términos generales, es trabajador toda persona que realiza un trabajo, esto es: todo individuo que trabaja... En el trayecto encontramos la tendencia de definir como trabajador a todo integrante de la clase trabajadora, a criterio de contenido económico-social, que podría aceptarse dentro de ese contexto, pero no desde un enfoque puramente jurídico. (Fernández, 2007:154)

El artículo 3 del Código de Trabajo establece: trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Por lo cual se debe considerar, que es trabajador, todo aquel que a cambio de un servicio prestado, espera una retribución o salario, comprendido dentro de las cláusulas de un contrato, aun cuando el patrono o empleador quiera darle carácter civil o mercantil.

Actualmente, las empresas de seguridad privada, al contratar a su personal de seguridad privada o de vigilancia, evitan tener una relación patronal con sus trabajadores o agentes de seguridad privada, por ello es más fácil para estas empresas, crear una relación de servicios profesionales, para evitar un contacto de tipo laboral. Sin embargo como ya se mencionó, todas las empresas prestadoras de servicios de seguridad, están obligadas a conceder a sus agentes los derechos y garantías mínimas que las leyes establecen.

Contrato de servicios profesionales

Se desarrolla este tema, debido a que actualmente las empresas de seguridad privada como Wackenhut de Guatemala, Sociedad Anónima, disfrazan sus contratos, para simular una contratación laboral con sus agentes de seguridad o de vigilancia.

Definición de Contrato

Usualmente, contrato es el acuerdo celebrado entre dos o más personas o partes, sobre un punto en particular o común. Este acuerdo conlleva a la realización de algún tipo de negociación celebrado entre las partes.

“Según Aubry y Rau, citado por Cabanellas, es el acuerdo de dos o más personas sobre un objeto de interés jurídico; y el contrato constituye una especie de particular convención, cuyo carácter propio consiste en ser productor de obligaciones”. (2000:92)

Por su parte el artículo 1517 del Código Civil, define el contrato así: Hay contrato cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir obligaciones.

El artículo 1518 del Código civil establece que: los contratos se perfeccionan por el simple consentimiento de las partes. Excepto cuando la ley establece determinada formalidad como requisito esencial para su validez.

Se llega de esta manera a la concepción moderna del contrato. En este sentido, DIEZ-PICAZO, afirma que contrato es todo acuerdo de voluntades por medio del cual los interesados se obligan. El contrato así concebido se convertirá en la institución central, en la piedra angular, no solo del Derecho Civil, sino de todo el ordenamiento jurídico. (Aguilar, 2002:30)

Por lo consiguiente, se entiende que de forma general, el contrato es un acuerdo de voluntades, este contrato puede ser de tipo laboral, civil o

mercantil. En cuanto a lo laboral se refiere, las empresas de seguridad privada, están obligadas a celebrar contratos laborales con sus agentes de seguridad, puesto que se puede leer en el artículo 30 numeral 1, de la ley que regula los servicios de seguridad privada, que establece lo siguiente:

Las empresas están obligadas a presentar nómina detallada de todo el personal operativo y administrativo, ajuntando: fotocopia o reproducción fiel de las cédulas de vecindad o documento personal de identificación, certificación de estudios, certificación de nacimiento, documentos que acrediten que poseen las calidades y cualidades necesarias para desempeñar el puesto para el que es contratado.

Este artículo, revela de manera clara y sencilla, que el contrato que deben celebrar las empresas de seguridad privada con sus empleados es de naturaleza laboral, en ningún momento puede exigirse un contrato de otra clase, en virtud que esta ley también tutela el derecho de los agentes de seguridad privada.

Contrato de servicios profesionales

El contrato de servicios profesionales, se refiere al contrato celebrado entre una parte contratante (que no tiene calidad de patrono) y otra parte que, en este contrato, es una persona que ejerce una profesión liberal.

“Profesión Liberal: Aquella que constituye el ejercicio de una de las carreras seguidas en los centros universitarios o en altas escuelas

especiales, por lo general de actividad y trabajo tan solo intelectual”.
(Cabanellas, 2000:323)

El artículo 2027 del código civil, indica: Los profesionales que presten sus servicios y los que los soliciten, son libres de contratar sobre honorarios y condiciones de pago.

En la legislación guatemalteca no existe una definición de profesional, y existe una confusión entre una persona que ejerce un oficio y el profesional que ostenta un título universitario, que le faculta para ejercer su profesión, con la calidad, la pericia y el respaldo jurídico, y que según la ley todos los profesionales universitarios deben pertenecer a un colegio o gremio de profesionales.

Para determinar las calidades, el artículo 2 del código de comercio de Guatemala, regula: son comerciantes quienes ejercen en nombre propio y con fines de lucro, cualesquiera actividades que se refieren a lo siguiente: 1°. La industria dirigida a la producción o transformación de bienes y a la prestación de servicios. 2°. La intermediación en la circulación de bienes y a la prestación de servicios. 3°. La Banca, seguros y fianzas. 4°. Las auxiliares de las anteriores.

A su vez, el artículo 9 establece: no son comerciantes: 1°. Los que ejercen una profesión liberal. 2°. Los que desarrollen actividades agrícolas, pecuarias o similares en cuanto se refiere al cultivo y transformación de los productos de su propia empresa. 3°. Los

artesanos que sólo trabajen por encargo o que no tengan almacén o tienda para el expendio de sus productos.

El contrato de servicios profesionales, nace directamente de una relación profesional, es decir que, quien contrate los servicios profesionales de una persona, debe entender que este último debe ser profesional universitario.

Por lo consiguiente, los contratos que celebren las empresas de seguridad, deben ser de índole laboral, ya que los agentes de seguridad no son profesionales colegiados, pues algunos de estos empleados, son personas que tienen estudios académicos de nivel diversificado o básico, mientras que la mayoría solo son estudiantes del nivel primario. Por lo tanto, solo puede existir una relación de carácter puramente profesional entre el cliente que contrata los servicios y el profesional colegido que acepta la negociación.

Características

El contrato de servicios profesionales es un contrato bilateral, porque genera obligaciones para ambas partes contratantes; oneroso, porque origina provechos y gravámenes recíprocos; conmutativo, porque las prestaciones son ciertas y conocidas desde la celebración del contrato; principal, porque su existencia y validez no dependen de la existencia y validez de otro contrato o de una obligación existente; consensual en oposición al formal, en virtud de que la ley no exige una forma

determinada para su validez, y es *intuitio personae* en atención al profesional.

Elementos del contrato de prestación de servicios profesionales

Así como existen elementos del contrato individual de trabajo, también los hay para el contrato de servicios profesionales, estableciéndose en este el elemento personal que incluye al profesional y el cliente o contratante; y el elemento real o material, que se refiere al contrato que incluye los servicios profesionales prestados y el pago de los honorarios o emolumentos.

Elementos personales

Estos elementos se refieren a los sujetos que intervienen en la relación laboral, tales como el profesional y el cliente o la persona que contrata los servicios de un profesional.

El profesional

Se puede decir que, profesional es todo aquel que cuenta con un título universitario y que en la mayoría de los casos cuentan con una colegiación profesional, cuya profesión se convierte en su medio habitual de vida.

Según el artículo 2033 del Decreto 106 Código Civil: profesional es el que está obligado a prestar sus servicios profesionales con toda dedicación y diligencia, siendo responsable de los daños y perjuicios

que cause por dolo, culpa o ignorancia inexcusable o por la divulgación de los secretos profesionales.

En cuanto a los sujetos que surgen en el contrato de servicios de seguridad privada, es notorio que no puede darse la categoría de profesional a la persona que presta estos servicios, ya que la figura del profesional se encamina a una persona que ejerce una profesión liberal, entendiéndose un profesional universitario.

El cliente o contratante

Es la persona o entidad que requiere los servicios de un profesional a cambio de un emolumento que se conoce también con el nombre de honorarios. El cliente o contratante, se sirve de los servicios del profesional en cuanto a la negociación celebrada entre ambos, lo cual manifiesta que la contratación de los servicios debe ser del conocimiento del profesional contratado.

Esto aplica para las personas individuales o jurídicas que contratan los servicios de seguridad privada, toda vez que las empresas de seguridad privada, son las encargadas de brindar la prestación del servicio que el cliente necesite. Por lo cual, no se puede decir que el cliente es la empresa que contrata a un agente de seguridad o vigilancia, más bien la empresa es la prestadora de servicio, y su cliente es la institución que le contrata y a quien se le proporciona el servicio de seguridad a

través de un elemento o vigilante, que previamente fue contratado por la empresa de seguridad.

Elementos reales

Los elementos reales surgen para establecer las obligaciones del profesional y el cliente, tales como la clase de prestación de servicio a que se compromete el profesional y la forma de pago de los honorarios a que se compromete el cliente o contratista, por la prestación de los servicios adquiridos. Este elemento constituye la obligación de hacer o no hacer.

La prestación del servicio

Es el fin que debe cumplir la persona individual o jurídica encargada de prestarlos. En el caso de las empresas de seguridad privada, se puede decir que es la empresa la prestadora del servicio de seguridad privada, la que emplea agentes de seguridad para llevar a cabo la prestación de ese servicio, lo que incluye, el personal de seguridad así como los implementos necesarios para cumplir su objetivo.

Honorarios, pago, o emolumento

Los honorario pactados entre el profesional y el cliente, se pagan en algunos casos de acuerdo a lo establecido en el arancel respectivo, o en cuanto a lo que las partes establezcan de forma voluntaria, pero en ningún caso los honorarios pueden convertirse en salario, en virtud que siempre que la relación sea de tipo profesional, el pago o emolumento

representa la prestación del servicio establecido y el precio estipulado en el contrato respectivo.

El artículo 2027 del Código Civil regula: los profesionales que presten servicios y los que los soliciten, son libres para contratar sobre honorarios y condiciones de pago.

Además regula en el artículo 2029: el profesional tiene derecho, además de la retribución, a que se le paguen los gastos que haya hecho con motivo de los servicios prestados, justificándolos y comprobándolos debidamente.

Por lo tanto, esta figura se encuadra en cuanto a la relación de la empresa prestadora de servicios de seguridad y el cliente o interesado en recibir esa prestación de servicio. No puede ser esta una relación entre patrono y trabajador, ya que la empresa de seguridad privada, está obligada a llenar todos los requisitos del contrato individual de trabajo, y no puede permitírsele a estas empresas simular una relación contractual de servicios profesionales en virtud que la misma Ley que Regula la Seguridad Privada, establece en el artículo 32 literal 1, que estas empresas están obligadas a presentar reglamentos interiores de trabajo, manuales o instructivos operativos aplicables a cada una de las modalidades de los servicios, así como los documentos que acrediten el cumplimiento de las obligaciones en materia laboral.

Por ello, es indispensable, que los agentes de seguridad privada, estén anuentes a las disposiciones normativas, ya que la misma ley en materia de seguridad protege los intereses de los trabajadores, por lo que, estos puede exigir que se respeten sus derechos laborales y se les muestre respeto y dignificación en su relación laboral.

Diferencias con el contrato individual de trabajo

En el contrato de servicios profesionales, no existe relación de tipo laboral entre el profesional y la persona a quien le presta sus servicios. El contratante o cliente negocia y acuerda un valor o cantidad a pagar por los servicios que espera que le sean prestados. No existe subordinación, no hay dependencia continuada, generalmente el servicio es o no prestado en las instalaciones del contratante, bajo la responsabilidad del profesional contratado.

En este contrato, una de las partes tiene la calidad de profesional universitario, como puede ser: un medico, un abogado, un notario, un arquitecto, un ingeniero, entre otros profesionales. El profesional está obligado a prestar sus servicios con toda dedicación y diligencia y con arreglo a las prescripciones de la ciencia o arte de que se trate, siendo responsable de los daños y perjuicios que cause por dolo, culpa o ignorancia inexcusable, o por la divulgación de los secretos de su cliente.

Si la persona que contrató los servicios no está conforme con su desarrollo o con los actos o conducta del profesional, puede rescindir el contrato pagando el trabajo y los gastos efectuados, cantidad que fijará el juez, si hubiere desacuerdo entre las partes.

Al concluir el contrato o el servicio prestado el profesional únicamente tiene derecho a que se le paguen los honorarios acordados más los gastos incurridos y no recibe prestaciones laborales de ningún tipo.

Por el contrario, en el contrato individual de trabajo el patrono o propietario del negocio contrata personal para que labore en la empresa, a cambio de pagarles un sueldo, salario o pago en forma diaria, semanal, quincenal o mensual, teniendo un pago estipulado de antemano a cambio del trabajo a efectuar, quienes a la vez debe estar a completamente a disposición del patrono.

El contrato individual de trabajo es una forma contractual que surge entre patrono y trabajador; el patrono por ser la parte económicamente fuerte de la relación laboral, es el que decide el valor que desea pagar por la actividad laboral que contrata. Al terminar dicha relación laboral, el trabajador tiene derecho a las prestaciones que estipula el Código de Trabajo.

Con base en lo que se expuso se puede determinar que la relación jurídica que existe entre las empresas de seguridad privada y su personal de vigilancia, es una relación laboral pura y simple, pues no

puede existir una relación de servicios profesionales, en virtud que los agentes de seguridad, son personas que dependen directamente de su empleador, y su único medio de subsistencia es el salario que devengan de la empresa que les contrato.

La simulación del contrato de individual de trabajo por empresas de seguridad privada

La simulación es disfrazar la relación de trabajo y negar la calidad del trabajador, significa crearle una apariencia distinta de la que en verdad se tiene, con el fin de anular, impedir o atenuar la protección de los derechos irrenunciables que brinda la ley.

La simulación, proviene de la voz latina “*simulare*” que significa fingir o hacer aparecer lo que no es cierto, comprendiendo de este modo dos ideas diferentes con un tronco común: el engaño, que puede consistir en una mera ficción con la que se pretende burlar a los terceros haciéndoles creer en la existencia de algo que no tiene entidad, o bien en un disfraz que oculta la realidad mostrando cosa diferente de la que es. La simulación siempre que se produce una disociación de apariencia y realidad con fin de engaño, también la simulación puede perfectamente ser trasladado al campo de los contratos donde se denomina contrato simulado a aquel que tiene una apariencia distinta a la realidad, sea porque no existe en absoluto, o bien porque el realmente efectuado es distinto del que aparece al exterior. Entre la forma externa, ritualidades y demás circunstancias que rodean la celebración de un contrato, y su esencia íntima hay un contraste notable: el contrato que dada sus características y estructura aparece como serio y eficaz, es en el fondo ficticio o constituye una máscara para disfrazar otra negociación completamente diferente, provocando en el público una idea equivocada sobre la realidad del acto. (Aguilar, 2002:259)

La simulación, es un acto que surge en el momento de exteriorizar la voluntad de las partes, se disimula un acuerdo distinto para no celebrar ningún contrato. La simulación entonces, encubre el carácter jurídico del negocio que se declara, dándole la apariencia de otro de distinta naturaleza, ocultándose el verdadero carácter, aprovechando la buena fe y la confianza que surgen en las relaciones jurídicas.

De acuerdo a Ferrara, citado por Aguilar, indica, que la simulación representa una divergencia entre la voluntad interna y la declarada, pero a diferencia de los anteriores vicios, viene provocada por un acuerdo de ambas partes contratantes que se denomina acuerdo simulatorio, por el que deciden emitir su consentimiento que no corresponde a lo realmente querido. Dicho acuerdo no se manifiesta al exterior, creándose con ello una apariencia de contrato. Existen, así, dos declaraciones: la simulada, que es la que se exterioriza, y la disimulada, que puede consistir en el acuerdo de no celebrar ningún contrato, o en celebrar otro diferente al manifestado o con otras condiciones. (2002:156)

El artículo 1251 del Código Civil establece como elementos de validez del negocio jurídico: la capacidad legal de las partes, el consentimiento que no adolezca de vicio y el objeto lícito.

El artículo 1,285 del mismo cuerpo normativo, regula: la simulación es absoluta cuando la declaración de voluntad nada tiene de real, y es relativa, cuando a un negocio jurídico se le da una falsa apariencia que oculta su verdadero carácter.

De Castro citado por Aguilar, indica que la simulación negocial existe cuando se oculta bajo la apariencia de un negocio jurídico normal otro propósito negocial; ya sea este contrario a la existencia misma y (simulación absoluta), ya sea el propio de otro tipo de negocio (simulación relativa). (2002:157)

El negocio jurídico simulado constituye una quiebra de la verdad. Es una declaración engañosa que produce efectos diversos al ostensiblemente indicado, con la intención de violar derechos de terceros o disposiciones legales. Para poder determinar si existe simulación, deben darse las circunstancias siguientes: a) un acuerdo de voluntades con el fin de engañar; b) debe de aparentarse un negocio diferente al querido por las partes; c) contradicción entre la voluntad interna y la declarada.

“El empleo disfrazado ocurre cuando una o ambas partes estructuran una relación con la intención de disfrazar dicha relación para evadir las obligaciones legales. Esto es fraude, y debe ser inaceptable en todas jurisdicciones”. (Organización Internacional de Trabajo, 2006:05)

La simulación, es un disfraz que algunas empresas de seguridad privada como Wackenhut de Guatemala, Sociedad Anónima, utilizan, para ocultar el verdadero carácter del contrato individual de trabajo, toda vez que, disfraza el contrato laboral como un contrato civil de servicios profesionales para evadir el cumplimiento de su obligación patronal.

La simulación en el derecho de trabajo

En el acto de simulación, el simulador persigue un objetivo específico de engañar a determinada o determinadas personas, encubriendo la verdadera naturaleza jurídica del negocio del negocio que se declara,

dándole otra apariencia. En el negocio jurídico, se encubre la relación de trabajo, por medio de las relaciones jurídicas de naturaleza civil o mercantil. El acto de simulación en la relación de trabajo se produce desde el inicio de la relación laboral patrón-obrero; el contrato individual de trabajo se presenta encubierto en este caso, con el nombre de contrato de servicios profesionales, lo que hace referencia a una contratación de naturaleza civil.

“En él se menciona que el encubrimiento más radical consiste en hacer aparecer una relación de trabajo con el aspecto de una relación de naturaleza diferente, sea civil, comercial, cooperativa, de base familiar o cualquiera otra”. (Organización Internacional de Trabajo, 2003:27)

La organización internacional del trabajo ha efectuado estudios en países alrededor del mundo y señala la forma de disfrazar la relación de trabajo, por arreglos contractuales de usos muy frecuentes que incluyen una amplia variedad de contratos civiles y comerciales que nos hacen creer que se está realizando un trabajo en forma profesional independiente.

Elementos de la Simulación

Las partes de la simulación integran el primer elemento, se entiende por parte o partes, todo aquel sujeto que participa en un acto o negocio jurídico simulado. Por ejemplo en un contrato traslativo de dominio podrá ser el enajenante el simulado o fingido (aquella persona que

declara enajenar y no lo hace) así como también el adquirente simulado (es aquel que declara adquirir pero no adquiere la cosa en realidad) y los terceros como segundo elemento, son los interesados en los efectos de la simulación como por ejemplo el subadquiriente o causahabiente que participan en el contrato simulado.

El contrato de servicios profesionales como simulación del contrato individual de trabajo por empresas de seguridad privada

En Guatemala, es común que muchas empresas de seguridad privada o instituciones del Estado, utilicen el contratos de servicios profesionales como una modalidad de contratación, una típica relación de trabajo que con dicha práctica se menoscaban y vulneran los derechos de los agentes de seguridad, se usa esta modalidad de contratación con el objeto de no pagar prestaciones laborales como: vacaciones, indemnización, daños y perjuicios, así como el pago de cuotas patronales al seguro social. Es usual, que estos contratos incorporen una cláusula, la cual indica que el contrato será rescindido por mutuo consentimiento o darse por terminada la relación laboral sin responsabilidad patronal alguna, en el momento que lo decida el patrono; al hacerse bajo la modalidad de servicios profesionales, se trata de desvirtuar la figura contractual laboral, haciéndole ver como

una figura eminentemente civil, regido principalmente por la autonomía de la voluntad y de la libre contratación.

Regulación legal de las empresas de seguridad privada

El primer considerando del Decreto 52-2010 Ley de Servicios de Seguridad Privada, señala que de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, el Estado se organiza para proteger a la persona y a la familia siendo su deber garantizar a los habitantes de la República, la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona, por lo que es esencial emitir el ordenamiento jurídico que permita autorizar, controlar y fiscalizar la prestación de servicios de seguridad privada y su funcionamiento.

Al efecto, la Ley de Servicios de Seguridad Privada Decreto 52-2010 regula el funcionamiento de los prestadores de servicios, propicia el combate del Estado a los grupos armados ilegales y a los cuerpos de seguridad al margen de la ley, en beneficio de los derechos humanos y del derecho personal colectivo a la seguridad.

Esta ley, regula las actividades de las personas individuales o jurídicas que se dediquen a la prestación de servicios de: protección, transporte de valores, vigilancia, tecnología y consultoría en seguridad, investigación en al ámbito privado, mecanismos de control y fiscalización.

El artículo 3 de la Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada, establece: las personas individuales y las personas jurídicas que presten servicios de seguridad privada se registrarán en su orden, por la Constitución Política de la República de Guatemala, los tratados sobre derechos humanos vigentes en el país, la presente ley y sus reglamentos.

En cuanto a la naturaleza de la ley, se estipula, que la misma es de orden público, y que las organizaciones privadas de seguridad deben de tener la visión social de proteger la vida, bienes, valores y patrimonio de los particulares e instituciones. La regulación de estas actividades ayudará a mejorar la vida de la sociedad guatemalteca, al conjugar los esfuerzos de la seguridad pública con la seguridad privada.

Actualmente, existen ciento cuarenta y un empresas de seguridad privada constituidas mediante Acuerdo Ministerial, e inscritas en la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada de Guatemala, tales como Bienesegur-Multicontrol; Servicios de Seguridad Profesional Privada Sociedad Anónima; Wackenhut de Guatemala, Sociedad Anónima; Protección, Vigilancia y Seguridad, Sociedad Anónima; Compañía Profesional de Seguridad Cóndor, Sociedad Anónima; Seguridad y Vigilancia El Ébano, Sociedad Anónima; Seguridad Agrícola Motagua, Sociedad Anónima; etcétera.

A pesar que, existe regulación legal, de la constitución de las empresas de seguridad privada, así como la forma de contratación de los agentes de seguridad privada, esta no es lo suficientemente coactiva para detener la simulación de los contratos que estas empresas celebran al momento de contratar a personas que les sirven como agentes para llevar a cabo su cometido. Puesto que, para simular una relación laboral, la mayoría de empresas de seguridad, utiliza el contrato de servicios profesionales, de modo que, la relación existente entre el prestador de servicio y el contratante, no refleje la existencia de subordinación, dependencia continuada y una jornada de trabajo. Hecho que nuevamente es falso, toda vez, que el agente quien es denominado el profesional, está ligado bajo dependencia directa de otra persona, la cual vela por el desempeño de sus funciones y al cual está obligado a rendir informes sobre su desempeño.

La simulación de contratos laborales por la empresa Wackenhut de Guatemala, Sociedad Anónima

Wackenhut de Guatemala nace en el año de mil novecientos ochenta, inicio sus servicios de vigilancia con dos oficiales y ha crecido grandemente, incluso actualmente forma un estado de fuerza de cinco mil doscientos agentes de seguridad empleados por esta empresa. Los servicios de seguridad basados en agentes de vigilancia representan la mayor experiencia de Wackenhut. Actualmente a Wackenhut de

Guatemala, Sociedad Anónima, se le conoce por su nombre comercial Group 4 Securicor G4S, y se ha convertido en una empresa muy conocida por la prestación de servicios de seguridad que brinda a instituciones públicas o privadas.

<http://portal.G4S/wackenhutdeguatemala,s.a./html>. Recuperado:10.2.2013)

Esta empresa ofrece vigilancia y protección permanente para responder a toda situación de emergencia que pueda surgir. Dentro de los servicios principales que ofrece, incluye el servicio de vigilancia. Sin embargo, a pesar de ser una empresa exitosa, ha incurrido en la mala práctica de contratar a su personal de vigilancia por medio de contratos civiles.

Como se menciona con anterioridad, esta empresa utiliza el contrato de servicios profesionales, para contratar a su personal de vigilancia, esto es, para no tener una relación jurídica laboral con sus trabajadores, y para evadir el control de los inspectores de trabajo encargados de controlar estos aspectos y no pagar prestaciones laborales a sus trabajadores.

No obstante, el artículo 106, de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece en su parte conducente:...serán nulas *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en

otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

Es evidente, que esta empresa simula la relación laboral de sus empleados al utilizar el contrato de servicios profesionales. Esto porque en Guatemala, existen leyes que sancionan a estas empresas, pero es común que no suceda, puesto que, son los empleados quienes deben denunciar a estos empresarios, sin embargo, por desconocer sus derechos, deberes y obligaciones, no lo hacen, y esto permite que las empresas como Wackenhut de Guatemala, Sociedad Anónima, los explote. Sucede además porque las instituciones como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, encargado verificar el cumplimiento de las leyes laborales, a través de la Inspección General de Trabajo no es eficiente para controlar un sin número de empresas.

Al respecto, el artículo 58 del mismo cuerpo legal, en el numeral 3, literal h, establece como infracción muy grave: el incumplimiento de las obligaciones patronales y la inobservancia de los derechos laborales legalmente establecidos en el país.

El artículo 18 del Código de Trabajo regula: contrato individual de trabajo sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico

jurídico mediante que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o 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. El cuarto párrafo del mismo artículo indica La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no lo hacen perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este código.

Existe simulación de la relación de trabajo cuando el patrono celebra con un trabajador un contrato distinto al contrato individual de trabajo para aparentar que les une una relación distinta a la laboral. Por eso se dice que la existencia de una relación de trabajo depende de si se han satisfecho o no ciertas condiciones objetivas. Por lo tanto, es importante que los trabajadores comprendan que es factible sancionar a empresas como Wackenhut de Guatemala, Sociedad Anónima, que utiliza otra forma de contratación e incumple con sus obligaciones patronales.

Existen ya varias demandas en contra de la empresa Wackenhut de Guatemala, Sociedad Anónima, la cuales tienen impacto positivo a favor de la justicia y en beneficio de los trabajadores, tal es el caso del Ordinario Laboral 1088-2011-256, Oficial 1ro, de fecha dieciséis de

febrero de dos mil doce, en el cual comparecen tres trabajadores a reclamar el pago de sus prestaciones laborales mínimas, no obstante, la empresa, interpone una excepción de incompetencia, al establecer que a la parte actora, se le contrato para realizar trabajos de ASESORÍA Y CONSULTORÍA EN MATERIA DE SEGURIDAD, encuadrando esta figura en un contrato de tipo civil. Sin embargo, la cuestión de competencia no procede en virtud, que existe una relación laboral.

En año dos mil doce, de acuerdo al Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral, se reportan un mil cuatrocientos siete demandas en contra de la empresa Wackenhut de Guatemala, Sociedad Anónima, lo cual manifiesta la inconformidad de los trabajadores en cuanto a la falta de pago de sus prestaciones o derechos laborales. Es bueno saber que la mayoría de sentencias que los juzgados de trabajo han conocido, las han resuelto favorablemente para los trabajadores, en virtud que consideran que la relación de trabajo se basa en la primacía de la realidad.

Por lo tanto, la Inspección General de Trabajo debe frenar la simulación de contrato laboral en la etapa administrativa, cumpliendo sus obligaciones y facultades, mismas que están reguladas en el artículo 281 del Código de Trabajo en sus literales a, e, j, l y m, los cuales puntualmente indican: a) Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun de la

noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el artículo 278;

e) Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado; asimismo, podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;

j) Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad;

l) Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector o trabajador social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta haciendo constar que no se cumplió, procediendo a hacer la denuncia correspondiente ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato.

m) Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y

trabajadores y estos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación de las leyes laborales y será sancionada por la Inspección general de Trabajo como lo establece el inciso g) del artículo 272 de este código.

Aunque las funciones de la Inspección de Trabajo están indicadas en el Código de Trabajo, no se cumple con las mismas. Esto permite a los empleadores incurrir en incumplimiento en cuanto a las obligaciones patronales, además se permite que los contratos de naturaleza laboral, sean disfrazados como contratos de carácter civil, específicamente al utilizar la figura del contrato de servicios profesionales.

El disfraz es la habilidad o el ingenio de crear una ropa o una vestimenta, como una máscara, para distraer la atención de la verdad. Las personas se disfrazan, normalmente, para interpretar un personaje ficticio dentro de una actividad artística, social o religiosa, como se hace en el carnaval, en las fiestas o en algunas ceremonias. En este caso la intención es la entretención de los demás. (Argueta, 2008:17)

La simulación de los contratos laborales, se permite por varias circunstancias, por ejemplo, generalmente los trabajadores desconocen sus derechos laborales, así como la forma de contratación adecuada, además, la mayoría de empleados no distinguen una figura civil de una mercantil, y tampoco conocen una relación laboral, y en último caso, los empleadores, al conocer de la necesidad de los trabajadores,

aprovechan esa deficiencia económica para utilizar un disfraz laboral, a efecto de no cumplir con sus obligaciones patronales.

Por otra parte Argueta expresa

Para aplicar las leyes y principios de trabajo basta con verificar si la forma o modo de trabajar se realiza en las condiciones establecidas que enumera el artículo 18 del Código de Trabajo. Esta ley responde al principio de primacía de la realidad. En su contenido legal se toma en cuenta los hechos, la realidad en que se trabaja y no los documentos o las manifestaciones de voluntad del empleador y del trabajador. (2008:34)

Por lo consiguiente, es importante que los trabajadores sepan que si existe un contrato de naturaleza civil o mercantil, la relación entre el contratante y contratista es puramente una relación de tipo contractual, siempre y cuando no exista dependencia continuada, dirección inmediata y un horario de trabajo fijo, ya que si se reúnen estas últimas características se debe entender que la relación es de tipo laboral, pues se cumple con todas las condiciones del contrato de trabajo.

El artículo 274 del Código de Trabajo de Guatemala establece: el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

La simulación de contratos laborales, surge en virtud que las empresas de seguridad privada como Wackenhut de Guatemala, Sociedad Anónima, no son inspeccionadas adecuadamente por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través la Inspección General de Trabajo. Lo cual conlleva a los agentes, a reclamar sus derechos laborales ante los tribunales de justicia laboral, siendo esta instancia la que establece que existe simulación laboral, esto podría verificarse de manera temprana si la Inspección General de Trabajo realizara la labor para lo cual ha sido creada.

Es importante, que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, implemente un sistema de vigilancia y monitoreo en las empresas de seguridad, ya que empresas como *G4S*, no son sancionadas administrativamente, únicamente son sancionados en su patrimonio, cuando existe una denuncia de tipo laboral, lo que permite que estas empresas infrinjan la ley, al simular contratos de trabajo. Además, lamentablemente muchos de los agentes de seguridad son personas que no cuentan con seguro social, o seguro de riesgos y menos con un lugar digno para ejercer su labor.

Este Ministerio cuenta también con la Inspección General de Trabajo del citado MTPS, cuyo cuerpo de inspectores y trabajadores sociales debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que

norman las condiciones de trabajo y previsión social vigentes en el país, o que se puedan emitir en el futuro.

Sin embargo, esta entidad argumenta que no tiene capacidad instalada para cumplir a cabalidad con su función, en principio por limitaciones de carácter presupuestario, Según el procurador de los derechos humanos de Guatemala en su informe de labores del año dos mil once detalla que solamente existen cincuenta y tres inspectores para todo el país para supervisar un aproximado de diez mil empresas.

La mayoría de las personas que trabajan como agentes de seguridad, ni siquiera reciben como pago un valor equivalente al salario mínimo sin mencionar las prestaciones mínimas, y además, se les exige que por el trabajo realizado o la prestación del servicio, emitir facturas.

La simulación debe ser detectada por la Inspección General de Trabajo, ya que este ente es responsable de velar por que se cumplan los derechos de los trabajadores y quien debe reclamar a las empresas de seguridad privada que cumplan con los mismos y así evitarle al trabajador los gastos que implica acudir a los tribunales de justicia a reclamar sus derechos laborales.

La simulación debe erradicarse, pues el derecho del trabajo existe para que el trabajador goce de un trabajo estable que le garantice un salario digno, ya que el derecho de trabajo es un derecho social que se constituye con un mínimo de garantías irrenunciables para el

trabajador y que se encuentran protegidas por la Constitución Política de la República de Guatemala, garantizándole la dignificación económica y moral, de su familia y todos los que dependen económicamente de él, por ello, no debe permitir que el sujeto patronal afecte sus derechos laborales al utilizar otra forma de contratación.

El derecho del trabajo es una institución que no permite que los trabajadores se conviertan en comerciantes o profesionales liberales sin serlo. Al contrario, el derecho de trabajo, surge en defensa del trabajador, por lo tanto, todo agente de seguridad es un trabajador más; esto significa que aunque se utilicen otras figuras para disimular la relación patrono-trabajador, la legislación en materia laboral siempre resolverá a favor de los trabajadores dándoles la calidad que merecen tener, y actuara en defensa de sus derechos y garantías mínimas.

Conclusiones

En la actualidad, en Guatemala existen registradas ciento cuarenta y un empresas de seguridad privada constituidas legalmente y registradas en la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada a cargo del Ministerio de Gobernación, con un número estimado en cincuenta mil agentes, quienes prestan sus servicios de seguridad privada a empresas, sociedades mercantiles, personas particulares y/o jurídicas. Arriesgando su vida y su integridad y muchos de ellos solo reciben a cambio una remuneración mínima, sin derecho a pago y goce de sus prestaciones labores.

Se logró establecer, que en Guatemala, empresas de seguridad como Wackenhut de Guatemala, Sociedad Anónima, contrata a sus agentes bajo la figura de servicios profesionales, porque no existe una socialización sobre los derechos de los trabajadores, además porque las entidades encargadas de velar por estos derecho no accionan en su favor, por diferentes circunstancias, entre ellas por limitaciones financieras, falta de personal de supervisión, entre otras.

Se determinó también, que la Inspección General de Trabajo, debido a sus limitaciones de recursos personales, económicos y financieros, supervisa e inspecciona muy pocas veces a las empresas de seguridad privada. Por lo tanto, esta entidad, tampoco ha emitido sanciones por las infracciones en el pago de prestaciones laborales a los agentes de

seguridad privada. Siendo, los tribunales de justicia, en materia laboral, quienes generalmente tutelan los derechos de los agentes de seguridad, respetando los principios del derecho de trabajo, cuyas resoluciones son declaradas con lugar en contra de estas empresas, obligándoles al pago de las prestaciones laborales mínimas.

Referencias

Aguilar, V. (2002). *El negocio jurídico*. Segunda edición. Editorial F. de León Impresos, S.A.

Allocat, A. (1989). *Derecho colectivo laboral*. Tercera edición. Buenos Aires Argentina. Editorial Proteo.

Argueta, A. (2004). *Derecho sustantivo individual de trabajo, manual de preparación para examen técnico profesional*. Guatemala C.A. Editorial: Universitaria

Argueta, A. (2008). *El disfraz en la relación de trabajo en Guatemala*. Guatemala C.A. Editorial: Adolfo Laca Palomo y Silvia Trujillo Bennett

Bayón, G, y Pérez, E. (1980). *Manual de derecho del trabajo*. Volúmenes I y II. 8ª. Ed. Madrid, España.

Cabanellas, G. (2000). *Diccionario jurídico elemental*. Guatemala. Editorial Heliasta S.R.L.

Chicas, R. (2007). *Introducción al derecho procesal del trabajo*. Octava edición. Guatemala, C.A. Editorial Orión.

Fernández, L. (2007). *Derecho laboral guatemalteco*. Segunda edición. Guatemala, C.A. Editorial: Inversiones educativas/IUS-ediciones.

López, M. (2007). *Derecho de trabajo guatemalteco*. Segunda edición. Guatemala, C.A. Editorial IUS-ediciones.

Organización Internacional del Trabajo. (2003). *El ámbito de la relación de trabajo. Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra, Suiza.

Organización Internacional del Trabajo.(2006). *Informe V (2A) La Relación de Trabajo, 95ava. Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza*

Juzgado de Trabajo y Previsión Social. *Resolución del Ordinario Laboral 1088-2011-256, Oficial 1ro, 16-2012*. Guatemala. C.A.

Internet

Whackenhut de Guatemala, S.A. Recuperado: 10.2.2013

[http://portal,G4S/wackenhutdeguatemala,s.a.html](http://portal.G4S/wackenhutdeguatemala,s.a.html)

Leyes

Asamblea Nacional Constituyente. (1985). Constitución Política de la República de Guatemala.

Congreso de la República de Guatemala. (1989). Código de Trabajo. Decreto 1441.

Jefe del Gobierno de la República de Guatemala. (1963). Código Civil. Decreto Ley 106.

Congreso de la República de Guatemala. (2010). Ley que regula los Servicios de Seguridad Privada. Decreto número 52-2010.