

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia



**El Derecho Laboral como garantía constitucional y  
las empresas de seguridad y vigilancia privada**

(Tesis de Licenciatura)

Reyna Verónica Ruíz Equité

Guatemala, enero 2020

**El Derecho Laboral como garantía constitucional y  
las empresas de seguridad y vigilancia privada**  
(Tesis de Licenciatura)

Reyna Verónica Ruíz Equité

Guatemala, enero 2020

Para efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1º, literal h) del reglamento de colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, Reyna Verónica Ruíz Equité, elaboró la presente tesis, titulada El Derecho Laboral como garantía constitucional y las empresas de seguridad y vigilancia privada.

## **AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

Rector M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M. A. César Augusto Custodio Cobar

Secretario General EMBA. Adolfo Noguera Bosque

## **AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA**

Decano Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Vice Decana M. Sc. Andrea Torres Hidalgo

Director de Carrera M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Coordinador de Sedes M. Sc. Mario Jo Chang

Coordinador de Postgrados y

Programa de Equivalencias Integrales M.A. José Luis Samayoa Palacios

Coordinadora de Procesos académicos Licda. Gladys Jeaneth Javier Del Cid

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, diecinueve de enero de dos mil diecinueve. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **EL DERECHO LABORAL COMO GARANTÍA CONSTITUCIONAL Y LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA**, presentado por **REYNA VERÓNICA RUÍZ EQUITÉ**, 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 Tutor a la **M.Sc. ALBA LORENA ALONZO ORTIZ**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



**DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia

c.c. Archivo



Guatemala 13 de mayo 2019.

Señores Miembros

Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Universidad Panamericana

Presente

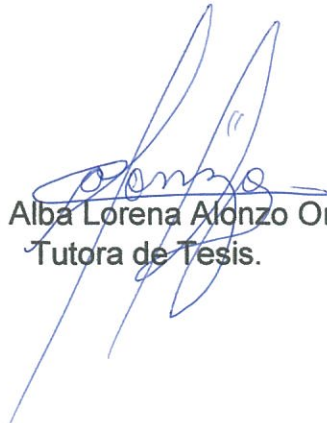
Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como **tutor** del estudiante: **Reyna Verónica Ruíz Equité**, carné: **201202474**. Al respecto se manifiesta que:

- a) Brindé acompañamiento al estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada: **El Derecho Laboral como garantía constitucional y las empresas de seguridad y vigilancia privada**.
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

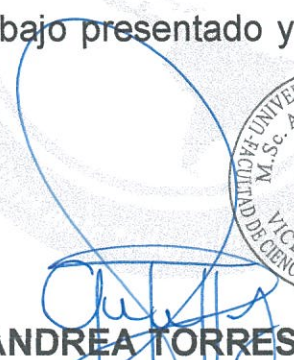
Atentamente,

  
M.Sc. Alba Lorena Alonzo Ortíz.  
Tutora de Tesis.

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, diez de junio de dos mil diecinueve. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **EL DERECHO LABORAL COMO GARANTÍA CONSTITUCIONAL Y LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA**, presentado por **REYNA VERÓNICA RUÍZ EQUITÉ**, 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 **DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.



  
**M. SC. ANDREA TORRES HIDALGO**  
Vice-decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia

Guatemala, 28 de noviembre de 2019

Señores Miembros  
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia  
Universidad Panamericana  
Presente

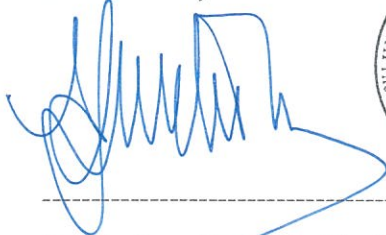
Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como **revisor** de tesis de la estudiante **Reyna Verónica Ruíz Equité** carné **201202474**, titulada **El Derecho Laboral como garantía constitucional y las empresas de seguridad y vigilancia privada**.

Al respecto me permito manifestarles que, la versión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y fondo, estableciendo que la misma constituye un estudio serio que cumple con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,



Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera



## ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

*Nombre del Estudiante:* **REYNA VERÓNICA RUÍZ EQUITÉ**

*Título de la tesis:* **EL DERECHO LABORAL COMO GARANTÍA CONSTITUCIONAL Y LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA**

**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 (la) estudiante: ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

**Segundo:** Que tengo a la vista los dictámenes del Tutor y Revisor, en donde consta que el (la) estudiante en mención ha completado satisfactoriamente los requisitos académicos y administrativos vigentes para el desarrollo de la Tesis de Licenciatura.

**Tercero:** Que tengo a la vista el documento, *declaración jurada del estudiante*, donde consta que el (la) estudiante autor de la presente tesis manifiesta, bajo juramento, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así como la aceptación de su responsabilidad como autor del contenido de su Tesis de Licenciatura.

### Por tanto,

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

Guatemala, 17 de enero de 2020.

*"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"*



**Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia



c.c. Archivo



En la ciudad de Guatemala, el cuatro de diciembre del año dos mil diecinueve, siendo las diez de la mañana con treinta minutos yo, Sebastián Vázquez Solís, Notario, me encuentro constituido en la sede central de la Universidad Panamericana, ubicada en la Diagonal treinta y cuatro, treinta y uno guión cuarenta y tres zona dieciséis, de esta ciudad, a requerimiento de la señora **REYNA VERÓNICA RUÍZ EQUITÉ**, de treinta y ocho años de edad, soltera, guatemalteca, Bachiller en Ciencias y Letras de este domicilio, quien se identifica con el Documento Personal de Identificación número dos mil trescientos cincuenta espacio setenta y siete mil seiscientos ochenta y dos espacio dos mil ciento siete (2350 77682 2107) extendido por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala. El objeto del requerimiento, es hacer constar su **DECLARACIÓN JURADA** de conformidad con las siguientes cláusulas: **PRIMERA:** Manifiesta **REYNA VERÓNICA RUÍZ EQUITÉ**, bajo solemne juramento de Ley y advertida de la pena relativa al delito de perjurio, ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDA:** Continúa manifestando bajo juramento la requirente: i) ser autora del trabajo de tesis titulado: **“El Derecho Laboral como garantía constitucional y las empresas de seguridad y vigilancia privada”**; ii) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; iii) aceptar la responsabilidad como autora del contenido de la presente tesis de licenciatura. No habiendo nada más que hacer constar, finalizo el presente instrumento en el mismo lugar y fecha de su inicio, treinta minutos después, el cual consta en una hoja de papel bond, impresa en ambos lados, que numero, sello y firmo, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes respectivas: un timbre notarial del valor de diez quetzales con serie y número AO y registro número cero

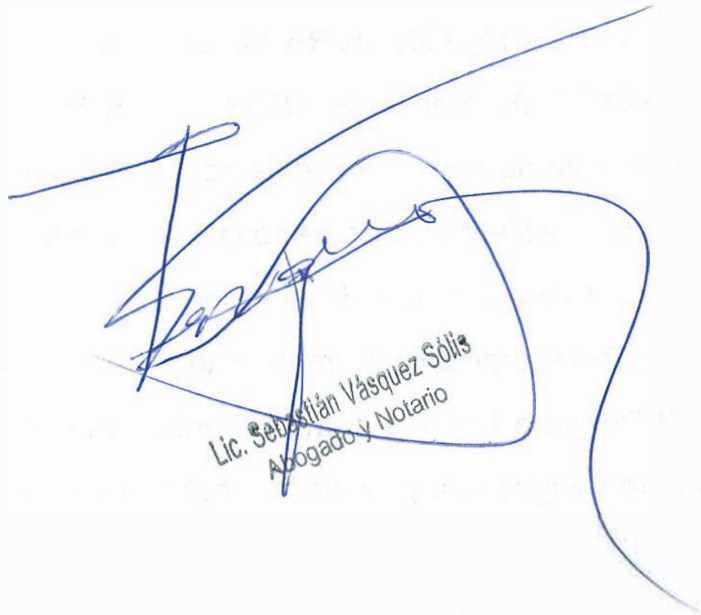


trescientos ochenta y cinco mil trescientos diez (AO-0385310) y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos de quetzal con número ocho millones ochocientos sesenta y cinco mil seiscientos once (8865611). Leo lo escrito a la requirente, quien enterada de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con el Notario que autoriza. **DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.**

f-)



**ANTE MÍ:**



Lic. Sebastián Vásquez Sóliz  
Abogado y Notario

***Nota:** para efectos legales únicamente la sustentante es responsable del contenido del presente trabajo*

## **Dedicatoria**

**A Dios:** Que en su infinita misericordia me ha dado la vida, la salud, el tiempo para desempeñarme en mis estudios, ser madre y esposa; así también tener una segunda oportunidad para seguir disfrutando en este mundo en compañía de mi familia y por permitirme terminar con éxito esta sagrada carrera que desde niña soñé.

**A mi madre:** Vicenta de Jesús Esquíte Reyes: por ser un valioso instrumento que permitió que yo naciera, por la enseñanza de valores morales y espirituales que hicieron de mí una mujer de bien, por sus oraciones elevadas al Divino Creador por mi persona y por su amor incondicional de madre.

**A mis hermanos:** Marvin Francisco, Luciano de Jesús, Ana Victoria, Sara Luz, Melvin Danilo, Lourdes Carolina, Daniel de Jesús, Cristian Jeremias y Aníbal Gudiel.

**A mis abuelos:** María Sebastiana Reyes Santos, Silvestre Equité Chacón, Feliciano Ruíz Lemus y Francisca Lima Revolorio. Q.P.D

**A mi esposo:** Edgar Amílcar Arévalo Mendoza: por su apoyo incondicional, económico, moral y espiritual, que me ha brindado durante toda una vida estudiantil, con quien estaré eternamente agradecida por haberme permitido que hiciera realidad mis sueños como profesional del Derecho.

**A mis dos hijas:** Velvet Sofía y María del Cielo Arévalo Ruíz: quienes son mis más grandes tesoros que Dios me regaló como premio a esta vida, les agradezco por ser unas niñas tan comprensivas y apoyarme en todo momento de mi vida como estudiante, gracias Sofía por trasmitirme tus conocimientos tecnológicos y a María del Cielo Por leer junto a mí muchas de las diapositivas objeto de estudio, las amo con todo mi amor.

**A todos mis compañeros de estudio:**

Por su valiosa ayuda para mi formación en las aulas de la Universidad, sin ustedes no lo hubiera logrado. En especial a Nancy Mazariegos Mario Mejía Q.P.D, a Osbaldo Herrera y a Marlys García, muchas gracias por el apoyo brindado.

**A la Universidad  
Panamericana de  
Guatemala:**

Por haberme abierto sus puertas durante toda la trayectoria del tiempo ocupado en los estudios.

Al coronel Álvaro Reyes, por haberme brindado su apoyo, Q.P.D Al Coronel Alan Platero, por su apoyo y coordinación.

Al señor Decano Doctor Enrique Sánchez Usera, por la dicha que tuve que fuese el revisor de esta tesis, Dios lo bendiga.

A todo el equipo de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, que trabajaron en conjunto para procurar mi egreso graduada como Abogada y Notaria.

**A los catedráticos:** Por su entrega y dedicación para transmitirme sus enseñanzas en mi formación profesional, que Dios los bendiga, los guarde y siempre los mantenga llenos de conocimiento y paciencia para seguir enseñando a los futuros estudiantes.

**A mis amigas y amigos:** Que siempre me han mostrado su cariño y me han brindado palabras de apoyo y de superación. En especial Wenyin Anselmo Jo Sánchez, a Mirian de Estrada, Anabella Vázquez, Nora de Muñoz, Juan Carlos Samayoa Sánchez, Sebastián Vázquez Solís, Aura Marroquín, a Esmeralda Taracena.

**A la memoria**

**De mis suegros** Víctor Manu el Arévalo y a Hilma Edelmira Mendoza Q. P. D

**A mis tíos, primos**

**Y sobrinos:** Gracias por sus palabras de aliento que me expresaron cuando más las necesitaba

**A mis cuñados:** Marco Tulio Arévalo y a Ottoniel Luna, Dios los bendiga.



# Índice

|   |     |
|---|-----|
| Resumen   | i   |
| Palabras clave  | ii  |
| Introducción  | iii |
| Empresas de seguridad y vigilancia privada  | 1   |
| El intermediario y la sub contratación laboral  | 43  |
| Aplicación responsable de las leyes laborales   | 57  |
| Análisis de resoluciones judiciales en materia laboral aplicadas a las empresas de seguridad y vigilancia privada | 78  |
| Conclusiones  | 84  |
| Referencias   | 88  |

## **Resumen**

Se realizó el presente artículo especializado en base al Derecho Laboral y su relación con los trabajadores de empresas de seguridad y vigilancia privada, donde se describió la evolución del Derecho Laboral, materia que con el transcurso del tiempo sufrió cambios; para que la clase trabajadora obtuviera derechos laborales, pasó por muchas humillaciones y castigos provocados por los empleadores; las empresas de seguridad y vigilancia privada se encuentran enmarcadas en el ámbito comercial, éstas proliferaron a partir de la firma de acuerdos de paz; y la naturaleza de las mismas se constituye en forma de sociedades anónimas, su finalidad es lucrativa.

Con relación al intermediario y la subcontratación laboral, se determinó que el intermediario es la persona que contrata en nombre propio a los trabajadores para que ejecuten un trabajo en beneficio de otra persona denominada patrono; asimismo se identificó que el intermediario figura dentro del ámbito del Derecho Mercantil. La figura del intermediario se está utilizando en una mala práctica de acuerdo a lo que regulan los artículos cinco y ochenta y uno del Código de Trabajo. Así como también el subcontrato, se identificó que pertenece al Derecho Civil, por formar parte de un contrato principal que otorga derechos reales de goce y disponibilidad de los bienes.

En cuanto a la aplicación responsable de las normas laborales, se realizó un análisis de normas laborales, la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, la Ley Reguladora de Servicios de Seguridad Privada, Convenios Internacionales ratificados en materia laboral por el Estado de Guatemala; se consideraron las normas laborales antes descritas y jurisprudencia dictadas por los órganos jurisdiccionales a favor de los trabajadores, agentes de seguridad. También se identificó que las empresas que prestan servicio de seguridad privada han violado los derechos laborales de sus trabajadores.

## **Palabras clave**

Estado. Derecho de Trabajo. Patrono. Agentes de seguridad privada. Subcontrato de trabajo.

## **Introducción**

El presente estudio temático consiste en conocer el surgimiento de la seguridad privada en Guatemala en los últimos nueve años, los antecedentes que fueron causales para que esta autoridad del orden privado formara parte del ordenamiento jurídico del Estado, a través del Congreso de la República de Guatemala y el fenómeno en esencia de este estudio, es el personal que labora en calidad de guardias de seguridad.

Se pretende analizar las empresas de seguridad y vigilancia privada, si de acuerdo a su naturaleza, están constituidas legalmente para garantizar a sus trabajadores, los derechos inherentes que establece la Constitución Política de la República de Guatemala; el Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, Convenios Internacionales y demás normas jurídicas aplicadas al Derecho Laboral.

La investigación comprende tres objetivos: El objetivo general consiste en determinar la existencia de violaciones a los derechos fundamentales de los trabajadores de seguridad y vigilancia privada, de conformidad con lo regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala; el Código de Trabajo; algunos Convenios Internacionales;

Acuerdos y Reglamentos objeto de la materia, de conformidad a la naturaleza de los entes que conforman la seguridad privada.

El primero de los objetivos específicos consiste en determinar, cuál es la postura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como responsable de atender el fiel cumplimiento de las normas laborales dentro de las instituciones que generan empleos, como las empresas de seguridad y vigilancia privada. Se pensó en este objetivo por la calidad de legitimación por el Estado que tienen las empresas de seguridad y vigilancia privada, de acuerdo a la actividad a la que se dedican que consiste en contratar a miles de personas para darles entrenamiento físico, corporal y así ponerlas a disposición de terceras personas, quienes son las que generan el verdadero empleo, sin asumir éstas, la responsabilidad directa en los derechos laborales.

El segundo objetivo específico, consiste en determinar si existen inconstitucionalidades, referentes a violaciones de los derechos laborales a los trabajadores como guardias de seguridad y en contra de la constitución y funcionamiento de las empresas de seguridad y vigilancia privada. Dicho objetivo fue planificado debido a las condiciones en las que laboran los guardias de seguridad, pues se tiene el conocimiento que esta es una actividad de alto riesgo, a la que están expuestos y porque en

su gran mayoría, son hombres y mujeres que trabajan para sostener a sus familias, que dependen de ellos de forma económica.

La importancia que el estudio tiene dentro del contexto científico, es transmitir el contenido a las personas que tengan interés de consultarlo, como una fuente de apoyo profesional y en el contexto social; es un documento elaborado con el fin de esclarecer los derechos fundamentales de los guardias de seguridad. Así también es una meta que la sustentante se ha propuesto para ayudar en la aplicación de justicia.

Los métodos que se utilizarán en la presente investigación son: el método documental y el método analítico, el primero debido a que se encuentra dirigido a la consulta de documentos que encajen de manera apropiada al objeto del presente estudio y el segundo, se utilizará realizando un análisis de las normas jurídicas aplicables al Derecho Laboral; así mismo, algunas de las miles de sentencias que el Organismo Judicial ha emitido a través de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

El presente estudio contendrá tres secciones, en la primera figuran las empresas de seguridad y privada, que describirá la evolución del Derecho de Trabajo, principios generales, sustantivos y procesales; la

segunda sección se abordará al intermediario y la subcontratación laboral en el ámbito de las empresas de seguridad privada, que abarca los conceptos de intermediario en la contratación laboral y el subcontrato, sus antecedentes y naturaleza; en la tercera sección se desarrollará el tema de aplicación responsable de las leyes laborales, siendo la fuente principal, la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, algunos Convenios Internacionales en materia laboral que se consideren apropiados dentro del tema, la Ley que Regula los Servicios de Seguridad y Vigilancia Privada; y un análisis de sentencias emitidas por Juzgados de Trabajo y Previsión Social apegadas a los derechos de los trabajadores, en calidad de guardias de seguridad.

# **El Derecho Laboral como garantía constitucional y las empresas de seguridad y vigilancia privada**

## **Empresas de seguridad y vigilancia privada**

Como primer punto se dará a conocer la definición de empresas de seguridad y vigilancia privada, los antecedentes en Guatemala, la naturaleza que las caracteriza y por ende a qué rama del Derecho pertenecen; se pretende con el presente trabajo, esclarecer los derechos fundamentales de los guardias de seguridad, como trabajadores de dichos establecimientos, para el objeto de estudio es lo más relevante a lo largo de la investigación; para darle cumplimiento a uno de los objetivos específicos que consiste en determinar si existe inconstitucionalidad en cuanto a la creación y el funcionamiento de las empresas de seguridad y vigilancia privada.

Del tema en mención se abordará la evolución del Derecho Laboral, algunos de los principios Sustantivo y procesales que para el efecto se considera de mucha importancia; porque es necesario conocer la historia de cómo se fue legalizando el Derecho Laboral, hasta llegar a ser una garantía propia de los derechos con los que cuenta cada ser humano que tenga la capacidad de elegir sus actividades laborales de manera libre e



independiente; por esta razón se pensó en investigar cómo es que se legalizan los derechos de los trabajadores dentro de las empresas de seguridad y vigilancia privada y si éstas cumplen con la aplicación de las normas laborales.

De las empresas de seguridad y vigilancia privada, se procede con una breve explicación o descripción de las mismas; indicando que son entes de carácter privado que se dedican a prestar servicios de seguridad a diferentes establecimientos comerciales, mercaderías; así también custodian bienes de valores en los diferentes trasportes y brindan seguridad a personas individuales que tienen la capacidad económica para que los resguarden, de la delincuencia y de la violencia que hoy en día existe de forma incontrolada en todo el territorio nacional de Guatemala. Para efectos de este estudio se abordará a los guardias de seguridad de forma exclusiva que regula el artículo 5 en las literales a y e) del Decreto 52-2010, que regula lo siguiente:

La literal a) indica que el servicio de seguridad privada, es la función organizada que prestan personas individuales o jurídicas para proteger a las personas, bienes, valores y patrimonio de particulares... y en la literal e) indica que agente es toda persona que presta servicios de seguridad privada como parte de las empresas autorizadas para los diferentes servicios considerados en esta normativa.

En el artículo 5 en la literal d) del Decreto antes citado define a los prestadores de servicios de seguridad privada como: “personas individuales o jurídicas, que se dedican a proporcionar servicios de seguridad, vigilancia, protección, transporte de valores, tecnología y consultoría en seguridad e investigación en el ámbito privado”. con la definición citada por la ley se entiende quiénes son los prestadores de servicios de seguridad privada y cuáles son estos servicios; cuando se refiere a personas individuales quiere decir que son las personas naturales que tengan la capacidad relativa y económica para constituir sus propias empresas prestadoras de servicios de seguridad privada y cuando hace referencia a las personas jurídicas, está indicando que son todas aquellas empresas constituidas en forma de Sociedades Anónimas, las cuales pueden ser fundadas por dos o más socios de conformidad con los requisitos que la ley regula y deben ser autorizadas por el Ministerio de Gobernación e inscritas en el Registro Mercantil General de Guatemala.

Antecedentes de las empresas de seguridad y vigilancia privada en Guatemala

Los antecedentes de la seguridad privada, tienen lugar con la firma de los Acuerdos de Paz en Guatemala, evento histórico que se realizó el día veintinueve de diciembre de mil novecientos noventa y seis, con el cual

se presume que la intención del Estado era erradicar la situación sangrienta que se estaba dando entre los ciudadanos que conformaban dos grupos rivales que eran el ejército y la guerrilla, ya no le interesaba tener una imagen y percepción de guerra por los países extranjeros. Así mismo, en cumplimiento de lo preceptuado en la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual contiene el mandato de proteger la vida como un bien jurídico tutelado, en específico los artículos uno y dos, que regulan la protección a la persona y a la familia, garantizar a los habitantes de la República, la vida, la libertad, la justicia, la paz y el desarrollo integral de la persona.

Respecto al tema se concuerda con Saavedra, quien en su ensayo *La Seguridad Privada en Guatemala*, en el caso de supervisión y control menciona lo siguiente:

Después de la firma de los acuerdos de paz en 1996, la presencia de empresas de seguridad privada en Guatemala se ha incrementado en forma significativa en relación con el ambiente de inseguridad y la demanda de protección por parte de la sociedad en general. La prestación del servicio de seguridad por el sector privado constituye un reto al papel del Estado como protagonista principal de los asuntos de salvaguardia y garante del amparo físico y patrimonial de los ciudadanos. En ausencia de un sistema legal eficiente o de una estructura regulatoria, estas actividades del sector privado plantean el tema de la legalidad, legitimidad y entrega de cuentas en la esfera de la política de seguridad. Recuperado de: <https://revistas.uexternado.edu.co./index.php/opera/article/view3964/4382>

De la cita anterior se evidencia que cuando el Estado lleva a cabo el objetivo de la firma de la paz, se confía y no se prepara con autoridades suficientes para crear las condiciones de seguridad pública para la protección de la población, perdiendo, así, el control, motivo que llevó a un punto de crisis delincencial, organizada en maras, pandillas e imitadores, y así de esta forma cometer crímenes, comenzando desde los menos dañinos, hasta los múltiples asesinatos que han perpetrado en los últimos años, de los cuales se ha tenido conocimiento por los diferentes medios de comunicación, televisión, radio, prensa escrita y por las redes sociales, a través de los teléfonos celulares y otros dispositivos; lo anterior ha generado que el Estado de Guatemala sea objeto de críticas negativas por países extranjeros, en cuanto al índice de violencia que existe a nivel de extorsiones, robos y asesinatos, propiciados por la alta violencia delincencial, situándolo como país latinoamericano con más índices de violencia.

De lo anterior, se procede analizar que el principal antecedente de las empresas de seguridad privada es la delincuencia organizada y la indiferencia del Estado al no instituir reglas de castigo severo para los grupos delincuenciales que se han organizado con el fin de cometer distintos delitos criminales, en contra de los derechos humanos de la población trabajadora y comerciante, así también al no preparar

suficientes elementos de la Policía Nacional Civil, para combatir a estos grupos delincuenciales organizados; ya que ellos son los que tienen competencia para arrestar y probar los hechos de los diferentes delitos flagrantes y así también pueden operar en conjunto con el Ministerio Público en las diferentes investigaciones, no siendo este el caso de los guardias de seguridad, porque en su defecto ellos sólo cooperan con brindar información y muchas veces pueden ser tomados como testigos de los casos que se estén ventilando en los Juzgados encargados de aplicar la justicia.

## Regularización legal de las empresas de seguridad y vigilancia privada en Guatemala

La Dirección General de Servicios de Seguridad Privada (2016), indica que en 1970, la ley que regulaba los servicios de seguridad era el Decreto 73-70, Ley de Policías Particulares y en el año de 1979, se crea el Decreto 19-79, con el objetivo de regular a la seguridad de las entidades bancarias estatales y privadas; el fin de este Decreto era la regularización legal de la seguridad, es importante hacer mención que éste contenía la regularización legal de las diferentes autoridades como la seguridad de los bancos, estatales y privada, es decir que éste regulaba a los tres grupos que componían la seguridad dentro del Estado de Guatemala, por

lo que se le denominó Ley de los Cuerpos de Seguridad de las Entidades Bancarias Estatales y Privadas.

El gobierno de Guatemala en función en el año de mil novecientos noventa y seis, se dio a la tarea de emitir el Acuerdo sobre el Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército, el 19 de septiembre del año 1996, dicho Acuerdo regula el actuar del Ejército dentro de la sociedad, asimismo propone reformas a la Constitución Política de la República de Guatemala, ante el Congreso de la Republica, referente a las garantías de la administración de justicia y a la carrera judicial; funciones y principales características de la Policía Nacional Civil; también promulga una reforma al Código Penal, indicando que se debe atender con prioridad a la persecución penal de los delitos que provoquen graves daños en la sociedad, de acuerdo a las costumbres y diferencias culturales, puesto que en el país existen muchas etnias, con el principal objetivo de garantizar los derechos humanos.

Del Acuerdo Sobre el Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército, como se mencionó con anterioridad, en el año de 1997, el Congreso de la República de Guatemala, emitió el Decreto 11-97, de nombre Ley de la Policía Nacional Civil, en la misma se encuentra regulado que toda persona para ser elemento de la Policía debe cursar

una formación académica, con el fin de capacitarlos y transmitirles la cultura de paz y el respeto a los derechos humanos, por lo que se constituyó la Academia de la Policía Nacional Civil; este es el verdadero origen de la denominación de policía de forma exclusiva a la Policía Nacional Civil, esta autoridad se distinguiría por pertenecer a las fuerzas públicas del Estado, para el servicio de seguridad de la población a nivel nacional.

Además, el gobierno en funciones de ese entonces, se comprometió por el acuerdo antes mencionado, a gestionar ante el Congreso de la República de Guatemala, una ley exclusiva para la regularización de las empresas de seguridad privada, con el afán de tener un mejor control del funcionamiento de estos establecimientos, así como del personal encargado de administrarlos y la profesionalidad con la que éstos prestarían los servicios, los cuales estarían bajo la supervisión y el control de la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada y la Policía Nacional Civil en conjunto con el Ministerio Público.

De los antecedentes antes mencionados, el Congreso de la República de Guatemala, aprobó el Decreto 52-2010, denominado Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada, el veintitrés de noviembre del año dos mil diez, fue publicado el veintidós de diciembre del mismo año y entró

en vigencia el día dos de mayo del año dos mil once. Decreto que contiene todos los requisitos y lineamientos a los cuales se deben sujetar las empresas de seguridad que existían con anterioridad y con el cual funcionarían las nuevas empresas o sociedades anónimas que se constituyan con el objeto de prestar seguridad privada. Este decreto surgió de la necesidad del Estado de tener un amplio control en el funcionamiento de las autoridades, motivo que dio origen a la individualización de las mismas; además la seguridad privada representa para el Estado una alternativa necesaria para las personas individuales o jurídicas que se vieran en la necesidad de resguardar su vida y sus bienes y que en gran manera habría una disminución de criminalidad dentro del ámbito comercial, ya que éste fue el blanco de muchos atentados violentos en los últimos cinco años.

De conformidad con los considerandos segundo, tercero y cuarto del Decreto 50-2010, la condición con la que el Estado autorizó la existencia de las empresas de seguridad y vigilancia privada fue, la designación del Ministerio de Gobernación, como el principal ente encargado de ejercer la protección y vigilancia a través de la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada, que tienen a su cargo el estricto control y registro de las empresas que funcionan como prestadores de servicios de seguridad privada; dentro de la ley se



encuentra con la denominación de Dirección, su estructura es la siguiente: Dirección General, unidad de auditoría interna, órganos direccionales, órgano de control, departamento administrativo y financiero, departamento de recursos humanos, órganos administrativos y financieros, departamento de asesoría jurídica, departamento de planificación, unidad de informática, departamento de comunicación social, órganos de apoyo técnico, secretaría general, departamento de seguridad integral, departamento de materiales y equipos, departamento de capacitación y desarrollo tecnológico y departamento de supervisión financiera.

Otra de las condiciones que el Estado les impone a través de la ley que regula la fundación de los servicios de seguridad privada es que los guardias en función dentro de los establecimientos donde presten los servicios de seguridad, no deben ejercer seguridad pública, debido que ellos laboran como autoridades del orden privado, sin embargo enfatizó que cuando sea necesario todo guardia de seguridad tiene obligación de prestarle auxilio a la Policía Nacional Civil y al Ministerio Público, cooperando con información que ayude y facilite el esclarecimiento de hechos delictivos, esta cooperación la solicita el Estado como apoyo en el afán y cumplimiento de su deber de brindar seguridad a la población

tal como lo estipula la Constitución Política de la República de Guatemala.

De conformidad con el Acuerdo Gubernativo número 417-2013, emitido por el Presidente en función de la República de Guatemala del año dos mil trece, la forma en la que deben funcionar las empresas de seguridad y vigilancia privada, es apegada a los requisitos establecidos por la Ley, deben seguir los lineamientos para contratar al personal que se dedicará a dar entrenamiento a los agentes de seguridad, el cual consiste en entrenamiento físico y mental, la postura que deben adoptar en los centros de trabajo y la utilización de las armas de fuego, con la finalidad que éstos sean respetados como autoridades y causen un alto grado de impresión a los que atente en su contra.

Documentos legales con las que operan las empresas de seguridad

Según el Ministerio de Gobernación; los establecimientos que prestan seguridad privada funcionarán con los siguientes documentos” con Licencia de Operación; por Acuerdo Gubernativo y con Acuerdo Ministerial”, autorizados por las autoridades competentes. La definición de la Licencia de Operación se encuentra estipulada en el Acuerdo Gubernativo número 417-2013, en el artículo 2 literal f, como; “

Documento extendido por la Dirección, que faculta a una persona individual o jurídica para prestar servicios de seguridad privada; la cual es personal, inalienable e intransferible”, es decir que la persona que cuente con este documento tiene la prohibición de cederlo, venderlo a terceras personas, debido al estricto control que tienen por parte de la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada, a responsabilidad que se adquiere ante las autoridades es personalísima. Recuperado de: digessp. gob.gt.

La Licencia de Operación la extiende de forma expresa la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada, es decir que las empresas que no cuenten con dicho documento, estarán operando de forma ilegal y serán canceladas de inmediato, el fundamento legal de esta licencia también se encuentra estipulado en los artículos 32 al 40, de la Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada, donde estipula los requisitos, formas de obtención y los plazos de vigencia para que las entidades operen con normalidad. Las empresas de seguridad, autorizadas por Acuerdo Ministerial, son todas aquellas que autoriza de manera directa el Ministerio de Gobernación, a solicitud de uno o más representantes de las personas jurídicas, interesadas en prestar los servicios de seguridad a quienes los soliciten.

Empresas de seguridad autorizadas por Acuerdo Gubernativo; en esta modalidad se está refiriendo a las empresas que prestan servicios de seguridad a los ministerios o instituciones públicas, por lo que deben regularse de conformidad con el Acuerdo Gubernativo número 122-2016, Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, por medio del cual se debe llevar el procedimiento legal, para que los servicios puedan ser contratados o bien para que éstos se puedan prorrogar por más tiempo si fuere el caso de un Ministerio o cualquier otra institución pública, se debe hacer la ampliación por Acuerdo gubernativo, con el fin de no dejar desprotegidas las instituciones públicas que cuenten con los servicios de seguridad privada. Argumento que han utilizado ante la Dirección General de Servicio de Seguridad Privada, las empresas que aun funcionan con estos acuerdos, porque es bien sabido que en la actualidad éstas ya no deberían de estar funcionando mediante dichos acuerdos, pues a partir que la Ley que regularía esta clase de servicios entrara en vigencia el plazo era de un año como máximo para que estas empresas funcionen bajo la Licencia de Operación.

Según el Ministerio de Gobernación, la cantidad de empresas de seguridad que funcionan en la actualidad, de acuerdo con los documentos legales antes descritos, es la siguiente: con Licencia de Operación existen trescientas setenta y dos empresas; por Acuerdo

Gubernativo diez y por Acuerdo Ministerial, treinta y tres; las cuales en su totalidad ascienden a cuatrocientas quince. Recuperado de: <https://digessp.gob.gt> empresas-de-seguridad-privada-registradas.

Guardias inscritos, para efectos de la presente investigación se encuentra un registro que el Ministerio de Gobernación publicó el día cuatro de junio de dos mil diecinueve, donde detalla la cantidad de agentes de seguridad que se encuentran laborando de forma legal dentro de los establecimientos prestadores de servicios de seguridad privada, haciendo un total de veintiocho mil ciento setenta, de los cuales para efecto de este estudio serían veintiséis mil trescientos elementos capacitados como guardias de seguridad que se dedican a la protección de bienes inmuebles, comercios y propiedades rústicas. Recuperado de: <https://mingob.gob.gt/digessp>.

No obstante la cantidad de empresas y elementos del campo de la seguridad privada que se encuentran registradas bajo las normas jurídicas; existen muchas empresas y elementos que se encuentran operando sin registro, motivo por el cual se tiene una percepción sesgada en el número elevado de los guardias de seguridad antes comparado, con la Policía Nacional Civil; por lo que se considera de mucha importancia que el Estado implemente las investigaciones de

todas las empresas de seguridad que puedan existir operando dentro del territorio de la República de Guatemala, para avanzar con la aplicación de justicia y el fortalecimiento a la seguridad y así mismo a un trato digno en las actividades de trabajo que realizan los guardias de seguridad.

### Naturaleza de las empresas de seguridad privada

Según el Decreto 52-2010, sección segunda en el artículo 18, regula a las empresas de seguridad y vigilancia privada, el cual señala que se deben constituir en forma de Sociedades Anónimas, apegadas a las normas jurídicas del país. En relación a lo establecido en el artículo 86 del Código de Comercio, regula que la Sociedad Anónima, “tiene su capital social dividido y representado por acciones; la responsabilidad de cada accionista está limitada al pago de las acciones que hubiere suscrito.” Las acciones son la cantidad de dinero en partes proporcionales que cada uno de los socios debe pagar de manera personal en relación al monto del capital social autorizado; según el artículo.18 de la ley Decreto 52-2010, las Sociedades de Seguridad Privada tienen por objeto único la prestación de uno o más servicios que la ley estipule. Su capital será mínimo de ciento cincuenta mil quetzales. El ente encargado para autorizar la constitución y el funcionamiento de estos servicios es el

Ministerio de Gobernación a través de la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada.

Con lo antes expuesto se establece que el campo al que estos entes pertenecen es al Derecho Mercantil, es importante conocer cuáles son sus obligaciones frente a los guardias de seguridad, que son los trabajadores que de forma directa y personal están a disposición de las personas que contratan sus servicios; debido que el Derecho Laboral está consagrado en la Constitución Política de la República de Guatemala, como un derecho inherente que toda persona tiene para poder acceder a las diferentes actividades laborales, por lo mismo existe una serie de condiciones y requisitos que las partes deben cumplir; es decir que los patronos o dueños de la producción laboral tienen muchas obligaciones frente a sus trabajadores, así también los trabajadores tienen el deber y la responsabilidad de llevar acabo las actividades de trabajo de acuerdo a las exigencias que hayan sido condicionadas por los empleadores y las leyes laborales.

Con relación a la inconstitucionalidad en cuanto a la creación y constitución de las empresas de seguridad y vigilancia privada, en el transcurso de este estudio, no se ha encontrado ninguna acción de inconstitucionalidad, ya que la Corte de Constitucionalidad es el Órgano

Superior, encargado de velar por los derechos humanos que enmarca la Constitución Política de la República de Guatemala y por estar el Derecho de Trabajo regulado dentro de la Constitución, se considera que la Corte de Constitucionalidad es el ente encargado de velar por los derechos de los trabajadores a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así mismo, la legalidad con la que operan las empresas de seguridad privada ante los agentes que son la esencia de estas empresas y quienes prestan los servicios de forma personal y directa; por lo tanto debe haber un estricto control sobre los derechos laborales de los agentes de seguridad.

No obstante, sí existen expedientes que contienen acciones de inconstitucionalidad en favor de las empresas de seguridad y vigilancia privada, por lo que a continuación se procede a citar algunos de los expedientes consultados; como primer caso se encuentra el expediente identificado con el número 1079-2011, donde la Cámara de Empresas de Seguridad de Guatemala y la Asociación Gremial de Compañías de Seguridad Privada, planteó inconstitucionalidad general parcial, en contra de los siguientes artículos: artículo cuatro en el párrafo tercero; artículo dieciocho; artículo diecinueve; artículo veintidós; artículo veinticuatro; artículo sesenta y siete y el artículo sesenta y ocho; por lo que todos los artículos objeto de inconstitucionalidad general parcial



contienen los lineamientos para la constitución de sociedades con carácter comercial, en este caso es con relación a las sociedades o empresas que se dediquen a la prestación de servicios de seguridad privada; la acción de inconstitucionalidad al buen criterio de los Magistrados fue declarada sin lugar, después de haber llevado a cabo un análisis basado en varios artículos Constitucionales.

El expediente identificado con el número 179-2012, contiene una inconstitucionalidad general parcial, la cual fue promovida por la Cámara de Seguridad de Guatemala, por el Presidente y Representante Legal de la Junta Directiva de dicha institución, donde figuran como motivo de inconstitucionalidad los siguientes: artículo 67, exceptuando la literal b y el artículo 68 del Decreto 52-2010, Ley que regula los Servicios de Seguridad Privada; el artículo 67, regula lo concerniente a la adecuación legal a partir que la ley en mención entre en vigencia, mientras que el artículo 68, regula el cumplimiento de los requisitos señalados por la ley para continuar prestando los servicios de seguridad; se hace la aclaración que esta acción de inconstitucionalidad fue interpuesta por los prestadores de los servicios de seguridad privada que se encontraban constituidos antes que entrara en vigencia el Decreto 52-2010.

Los fundamentos de derecho en los cuales se basaron para plantear la acción de inconstitucionalidad general parcial, fueron los siguientes artículos: uno, dos, cuatro, doce, quince, cuarenta y tres y cuarenta y cuatro, de la Constitución Política de la República de Guatemala; en este sentido los empresarios argumentaron que el Estado de Guatemala pretendía desconocer la posición jurídica de las empresas de seguridad privada, constituidas por ley anterior al Decreto 52-2010, indicaron que se está violentando el deber del Estado de proteger a la persona y la familia, así también de garantizarles a los habitantes la justicia, la paz y el desarrollo integral, puesto que el origen de las normas objetadas es porque el Estado está cayendo en injusticia al pretender eliminar las empresas de seguridad privada.

Entre estas dos acciones de inconstitucionalidad general parcial, interpuestas por la Gremial de las empresas de seguridad privada, existe una contradicción, porque en la primera de ellas manifestaron que el Estado se estaba atribuyendo que los agentes de seguridad debían contribuir a contrarrestar la delincuencia junto con la Policía Nacional Civil, por lo que fue objeto de interposición de inconstitucionalidad el artículo 4, en el último párrafo, de la Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada; en esa ocasión, la Gremial exigía que la seguridad privada no podía ser utilizada para contrarrestar la violencia ni podía

contribuir con las fuerzas de seguridad del orden público, puesto que los servicios que ellos brindarían eran de manera exclusiva del orden privado; de la contradicción que existe se observa que lo que pretendían era evitar el principio de irretroactividad de las leyes y el control que el Estado ejercería sobre dichas instituciones.

De la segunda acción de inconstitucionalidad, el Congreso de la República de Guatemala, indicó que dicha inconstitucionalidad no procedía, dado el caso que las facultades de dicho organismo son crear, modificar, restringir o derogar las normas y disposiciones de cumplimiento de forma universal, así como para algunos sectores seleccionados de la población, de conformidad al tiempo en el que se profesen; del artículo sesenta y siete que fue objeto de denuncia de inconstitucionalidad, se indica que éste insta algunas de las exigencias especiales para todo el personal que tenga interés de facilitar servicios de seguridad privada, cumpla los requisitos de conformidad a lo estipulado en la ley a partir que se haya publicado.

Que de ninguna manera el Estado de Guatemala ha pretendido ocultar la situación jurídica de las empresas de seguridad privada, constituidas antes de la creación de la presente ley impugnada, por lo mismo, no procede la retroactividad de acatamientos de los requisitos con los que

habían cumplido, puesto que el Congreso de la República de Guatemala, se encuentra en sus facultades de emitir las legislaciones de forma general sin hacer distinción alguna. Respecto al artículo sesenta y ocho el Órgano Legislativo, indicó que no es objeto de inconstitucionalidad, por lo que requirió que se declare sin lugar la inconstitucionalidad general parcial planteada.

Los lineamientos, directrices para la autorización de personas individuales que deseen prestar los servicios de seguridad privada y los requisitos que se encuentran estipulados en los artículos, quince y treinta del Decreto 52-2010, donde establece que las empresas o sociedades que presten los servicios de seguridad y vigilancia, serán constituidas bajo la denominación de sociedades anónimas, así como el procedimiento para su constitución, modificación de las mismas, la fusión, transmisión, adquisición de acciones, exclusión y las causas de disolución de dichas sociedades, es decir que para la constitución de estos establecimientos se debe estar ante el procedimiento que regula el Código de Comercio Decreto 2-70 del Congreso de la República de Guatemala, para constituir sociedades anónimas, por lo que se debe hacer todo un trámite ante el Registro Mercantil General de Guatemala, y así operar de forma legal ante el Estado.

## Evolución del derecho al trabajo

Se ha tomado en consideración plasmar una breve historia del Derecho Laboral dentro del presente estudio como evidencia que el derecho de trabajo es una disciplina adquirida que ha ido evolucionando con el pasar del tiempo, que ha tenido como objeto principal a los trabajadores. El Estado es el llamado a tutelar los derechos de los trabajadores a través de la justicia jurisdiccional, impartida por los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, en consecuencia que hoy en día está prohibido por las leyes, que los ciudadanos de un Estado hagan justicia por su propia mano; también por ser los trabajadores la parte más débil, por el hecho que cuando se está en calidad de trabajador no se cuenta con muchas ventajas, por la dependencia económica para poder sobrevivir del producto de la relación laboral, como es el caso en Guatemala y en muchos países del mundo, pues la fuerza económica la tienen los empleadores por ser los dueños en su mayoría que producen el trabajo de acuerdo a las actividades agrícolas, industriales y comerciales a las que se dediquen.

Según el autor Fernández (2011), han existido cuatro etapas en la historia del derecho laboral para alcanzar la protección de los trabajadores por parte del Estado, a través de la legislación del

ordenamiento jurídico, las etapas a las que el autor hace mención son las siguientes: Etapa de la clientela y artesanos; etapa de la represión; etapa de la tolerancia y etapa de la legalización, mismas que se desarrollaran a continuación.

La clientela y artesanos: en esta etapa el trabajo era llevado a cabo por los artesanos, quienes habitaban pequeñas ciudades creadas por los feudales, organizadas con sus propios trabajadores y consumidores, las cuales con el pasar del tiempo se unificaron y formaron asociaciones a las que denominaron agrupaciones, formadas por directores de talleres donde existían varias categorías de trabajadores: maestros, oficiales, compañeros y principiantes, estos grupos eran cerrados y las personas que querían trabajar debían unirse a dicho sistema como aprendices. El fin de la unión en gremios fue con la finalidad de brindarse apoyo cuando alguien sufriese algún accidente de trabajo o bien enfermedades. En la actualidad este sistema se ve reflejado en las diferentes organizaciones profesionales que existen en Guatemala, verbigracia el Colegio de Médicos y Cirujanos de Guatemala; el Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, entre otros.

## Etapa de la represión

Según la historia narrada por Machicado (2010), en Francia existió en el Reinado de Luis XVI un ministro de finanzas de nombre Anne Robert Jacques Turgot, quien elaboró un edicto al cual se le denominó Edicto de Turgot, en el mismo se hizo la observación de la gravedad en la cual estaba cayendo la economía y se le atribuyó al sistema gremial; el objeto del edicto era desaparecer el sistema de los gremios, pero a éste no se le prestó ninguna importancia, quedando sin éxito. Posterior a dicho edicto, tuvo lugar la Revolución Francesa y con ésta el surgimiento de la Ley Chapelier 1791, que tenía por objeto regular que ninguna persona podría prohibir ni limitar la libertad económica de forma individual, es decir que con esta ley se dio paso a la libertad para que toda persona pudiera ejercer sus derechos de forma individual para dedicarse a desempeñar cualquier actividad económica de carácter lícito, dejando sin efecto a las agrupaciones que se constituían como gremios.

Así mismo, a la Ley Chapelier se le consideraba de mucha importancia para la sociedad de aquel entonces, porque contenía las prohibiciones para formar grupos cerrados y de ese modo disolverlos, pero luego se convirtió en un obstáculo cuando muchas de las personas de la clase trabajadora se quisieron organizar para formar grupos instituidos de

trabajo acorde a sus actividades laborales; con el objetivo de luchar por alcanzar mejoras, aplicadas a sus derechos humanos, propios del trabajo que realizaban, es decir que estos grupos laborales de carácter colectivo ya no iban a ser gremios cerrados como eran en épocas anteriores, pues en este caso se pretendía buscar las mejoras para todos los trabajadores, la intención era aumentar los salarios, regular las jornadas laborales, así también las condiciones de vida de los trabajadores. Esta etapa fue la más difícil que tuvieron que afrontar los trabajadores para lograr sus objetivos que eran, la formación de las coaliciones o sindicatos, debido a que todos estos intentos eran regulados en la Ley Chapelier, como delitos que eran castigados penalizados de conformidad con las leyes penales de aquel entonces.

De acuerdo con Franco, C. (2006), de la revolución industrial, con la aparición de maquinaria, se empezó una nueva forma en las relaciones con miras a mejorar la economía. Esta fue una época muy importante porque dejó fuera del margen laboral a todos los gremios, quedando los proveedores de trabajo denominados por el autor como dueños del capital, frente a una gran cantidad de trabajadores que pactaban las actividades de trabajo en una forma desemejante, lo que significaba que los hombres, mujeres y niños eran sometidos a trabajos extenuantes, con largas jornadas laborales; hasta este momento se evidencia que no existía



la debida protección para los trabajadores, así como lo considerable que muchos de ellos podían realizar en dicha actividad laboral.

### Etapa de tolerancia

Según Fernández, a este período se le denomina etapa de tolerancia, porque el Estado mostró indiferencia, ya no castigó a los grupos de trabajadores que se organizaban para exigir el reconocimiento de sus derechos dentro de la legislación o normas jurídicas, al encontrarse los trabajadores organizados con esta situación de indiferencia, se dieron cuenta que la forma en la que serían escuchados era provocando desorden en la vía pública y sólo con esa estrategia lograron que el Estado les prestara atención especial ordenando crear normativas que contuvieran estipulados los derechos de los trabajadores de manera individual, lo que se convirtió en un exitoso logro alcanzado por los trabajadores.

### Etapa de la legalización

En la etapa de legalización se ejecuta la orden del Estado, la cual consistía en que todos los Estados debían contar con el ordenamiento jurídico que normara el derecho de trabajo, conocido en ese entonces

como Derecho Social, es decir que los gobernantes tuvieron a bien reconocer el esfuerzo y tendencia colectiva laboral; según Fernández, dicho movimiento legislativo se dividió en dos períodos: el reconocimiento a nivel de las leyes ordinarias que contendrían los derechos de los trabajadores y el periodo donde el derecho de trabajo se plasmaría en la Constitución Política de cada uno de los Estados, reconociéndolo en su más alta expresión, por encontrarse éste consagrado dentro de los pasajes constitucionales.

De acuerdo con Fernández (2011), la primera Constitución en normar los derechos de los trabajadores fue la Constitución de México, en el año de 1917, la del segundo lugar fue la Constitución de Weimar de Alemania, en el año de 1919, en Guatemala la Constitución Política de la República de Guatemala en el año de 1945. De las etapas que se debió pasar, para obtener el reconocimiento del trabajo como un derecho social se confirma que todas las personas de la clase trabajadora afrontaron grandes atropellos provocados hacia su persona para lograr colocar el trabajo como un derecho tutelar ante las legislaciones jurídicas; aun así el Derecho Laboral reconocido como una disciplina jurídica, no era suficiente porque a pesar de lo normado dentro de la ley los trabajadores seguían siendo objeto de malos tratos por los patronos.

En Guatemala, en la época de la Colonia, los conquistadores cometían abusos físicos contra los trabajadores indígenas, indicando que era tal el tormento, que se llegó a dudar si en realidad éstos eran personas humanas, porque debían cumplir con todo lo que les pedían que hicieran para satisfacción de los conquistadores. En mil ochocientos setenta y uno se llevó a cabo la Reforma Liberal, conocida como Revolución Liberal, acontecimiento que le dio origen al ordenamiento jurídico laboral guatemalteco, disciplina que apareció establecida en el Código Civil del año mil ochocientos setenta y siete en el apartado de los contratos, fue la primera norma jurídica en la que se encontró legislado todo lo concerniente al derecho de trabajo; por estar este dentro del libro que regulaba los contratos, se origina en el Código de Trabajo como una relación contractual entre patrono y trabajador.

El principio que el Código Civil de ese entonces regulaba con relación al trabajo, consistía que en caso de duda se estaría ante lo que dijera el patrono, principio que ponía a los trabajadores en una desventaja porque cualquier situación jurídica laboral debía ser afrontada por los trabajadores; con el pasar del tiempo fueron surgiendo leyes en las cuales se regulaba parte del derecho al trabajo y al respecto hubo una sucesión de leyes de las cuales Fernández cita muchas de ellas, pero para este estudio se tomarán algunas de las que se consideran más importantes a

modo de ilustración y son las siguientes: Decreto 254 de 1894, contenía saludables disposiciones pero no fue aplicada para su cumplimiento; ley protectora sobre accidentes de trabajo Decreto 699 del año 1906; ley del trabajo de 1926, primer conjunto sistematizado de contenido y aplicación general, siendo esta ley una de las principales, en ella se regulaban los principios tutelares como la protección al salario, jornadas de ocho horas diarias; cuarenta y ocho horas a la semana; Código de Trabajo Decreto 330 de 1947; Código de Trabajo Decreto 1441 de 1961 y las primeras reformas de éste en 1992.

Aun así la primera ley que figura en la lista no fue aplicada, porque se consideraba que tenía muchas condiciones que favorecía a los trabajadores y de aplicarse causaría considerables desventajas para los patronos, porque ya no podían obtener los beneficios de producción de las actividades del trabajo, dado el caso que en ese entonces los trabajadores no tenían mayor protección por la razón que el Derecho Laboral, no se encontraba definido de forma clara que el trabajo sería un derecho tutelar de los trabajadores, siendo la causa que se utilizaba el principio que ante la duda se tenía por cierto todo lo que el patrono decía o afirmaba, en contra de sus empleados, cuando de la relación de trabajo surgían ciertos conflictos, basados en el principio antes mencionado que fue legislado con el fin de proteger a los empleadores, fue muy difícil

aceptar las nuevas normas laborales, que con el tiempo cobraron importancia y fuerza de aplicación en favor de los trabajadores.

Aunque aún siguen los trabajadores teniendo dificultades en cuanto a sus derechos laborales ante los patronos, se comprueba que el derecho al trabajo ha ido avanzando en favor a los trabajadores, debido a las constantes reformas que el Congreso de la República de Guatemala ha llevado a cabo y una prueba es el Decreto 64-92, que contiene las reformas al Código de Trabajo, éste fue emitido durante la función del gobierno de Serrano Elías, su principal objeto fue el reconocimiento del derecho al trabajo constituido como conjunto de normas de carácter sencillas, dinámicas, claras y carentes de formalismos, que consiste en administrar justicia en forma rápida y cumplida, en concordancia con los principios de sencillez, de celeridad; en lo que respecta al régimen económico y social estará fundado en los principios de justicia, lo que indica que todo trabajo debe ser remunerado de manera equitativa y debe ser objeto de constantes supervisiones de los salarios y de las condiciones de trabajo de conformidad con las estrategias de las normas legales y de las instituciones que el Estado ha creado para ese fin.

Así mismo, a lo largo de la historia, muchas personas padecieron y dejaron sus vidas en los esfuerzos por lograr un trato digno por parte de los empleadores y obtener la tutelaridad del Estado; de allí surge la idea

que el Derecho Laboral, es un derecho adquirido y denominado Derecho de Trabajo, el cual sienta sus bases jurídicas en las legislaciones a nivel mundial. En la actualidad se cuenta con un sistema laboral mucho mejor pero sin duda alguna aún falta perfeccionarlo para lograr que a través de éste toda la población trabajadora disfrute de una vida digna y saludable; porque la relación laboral ya no es una obligación sino que es un acto de voluntad, donde se acuerda un salario a cambio de un servicio de calidad que satisface las órdenes de los patronos y el pago de esta satisfacción llena las necesidades de los trabajadores, así también de las familias que dependen de los medios económicos de los trabajadores.

Para ahondar en el tema se procede a dar una breve explicación de lo que significa el Derecho Laboral, a manera general. Es una rama del Derecho que fue surgiendo de la necesidad que se venía dando dentro de la sociedad trabajadora, debido a los malos tratos que los empleadores les provocaban a sus empleados, pues éstos no contaban con instituciones jurídicas que los protegieran y les hicieran valer sus derechos como personas humanas, por esta razón fue que surgieron normas jurídicas, instituciones y principios que se aplicarían a dicha disciplina. Después de haber hilvanado la historia de cómo fue evolucionando el Derecho Laboral es oportuno aportar algunas de las definiciones con las cuales

esta disciplina ha contado a lo largo del tiempo en el que se ha reconocido como derecho de los trabajadores individuales y colectivos.

El Derecho Laboral es una ciencia que se ha venido perfeccionando a través de principios, instituciones y normas jurídicas codificadas, para atender todo lo concerniente al trabajo, caracterizando al Derecho Laboral, como una ciencia autónoma dentro del marco jurídico. A este respecto Franco C. (2008), da la siguiente definición del Derecho del Trabajo, indicando que en la doctrina se define de la siguiente manera:

Derecho del Trabajo: es el conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre si y las relaciones de estas con el Estado.

De la definición antes citada, se determina que es el Estado el que está compelido a velar por los derechos fundamentales de los trabajadores dentro del territorio nacional de Guatemala, no importando la actividad laboral a la que éstos se dediquen, debido al derecho de igualdad con el que cuenta todo trabajador y porque también en gran manera con el trabajo se contribuye a la economía nacional de los Estados.

De acuerdo con López M.(1984), indica que el Derecho Laboral es de carácter autónomo debido a que éste reúne las características de una ciencia extensa del derecho, que consiste en un conjunto de normas jurídicas, que regulan la actividad laboral, independiente de los servicios o relación de trabajo que lleven a cabo; entendiéndose la actividad laboral como la relación entre patronos y los trabajadores, que surge de la necesidad que se tiene de llevar a cabo ciertas actividades económicas en las cuales es indispensable la ayuda humana para perfeccionarlas y así darle cumplimiento a la labor que representa en la industria y el comercio.

Según el Código de Trabajo, Decreto 1441, emitido por el Congreso de la República de Guatemala, que regula todo lo concerniente al trabajo y los procedimientos que se deben cumplir dentro de una relación laboral, de acuerdo a los preceptos constitucionales que regulan el derecho de trabajo, encontrándose en éste las siguientes definiciones legales de patrono y trabajador, en el artículo dos define la figura de patrono indicando que “es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo” y en el artículo tres regula quién es el trabajador, estableciendo que “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”. Estas definiciones son la base para dar a conocer cómo se denomina a las partes en el ámbito jurídico dentro de un proceso laboral, así también se puede individualizar de la manera correcta cuando de dicha relación laboral surjan conflictos que deben ser resueltos por la vía judicial.

En el artículo 18 del Código de Trabajo, se encuentra la definición legal de lo que se conoce como contrato de trabajo, el cual lo regula de la siguiente manera: “vínculo económico jurídico por el cual un trabajador queda obligado a prestar al patrono sus servicios personales o ejecutarle una obra, de forma personal, bajo la dependencia y dirección inmediata a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.” De la definición del contrato individual de trabajo, se hace la observancia que sí es una relación de carácter personal, ya que existe entre trabajadores y patronos en la cual los trabajadores estarán sujetos al control y vigilancia de forma subordinada por sus patronos o representantes de éstos.

En cuanto a la retribución a la que hace mención que los trabajadores tienen derecho a percibir por el trabajo realizado, no se está de acuerdo con lo estipulado porque la moneda nacional es la legal que se debe pagar de forma directa al trabajador, exceptuando cuando los trabajos sean de naturaleza agrícola y con el consentimiento de los trabajadores,

se les puede pagar hasta un treinta por ciento en especie, lo que significa que el patrono le puede pagar a sus trabajadores hasta un treinta por ciento de su salario con productos agrícolas, puesto que la ley prohíbe que los patronos vendan productos de consumo de forma directa a sus trabajadores a precios más altos que los del mercado; todo esto por el principio de protección que existe para el salario y así evitar el aprovechamiento de ganancias ilícitas para los patronos que vendan productos a sus trabajadores.

### Principios del derecho de trabajo

En consecuencia se procede a dar una definición a manera de explicar lo que se entiende por principios dentro de la ciencia del Derecho Laboral; los principios son los pilares fundamentales que sostienen al derecho de trabajo, por ende son las bases fundamentales que le dan soporte, sirven para que los trabajadores puedan hacer uso de la justicia apegada a la ciencia del derecho; para efectos de este estudio se hará mención sólo de algunos principios considerados como los más importantes; comenzando con los principios generales que algunos autores mencionan dentro de la disciplina del derecho de trabajo, al respecto Chicas H. (2009), indica que los principios generales son “lineamientos que surgen de la recta razón y la costumbre, que se originan de las leyes de la naturaleza”, por

ende es necesario hacer mención de los principios rectores que forman parte del derecho de trabajo como una disciplina formal que se ha reconocido dentro del ordenamiento jurídico, con el objeto de proteger los derechos de los trabajadores, para que reciban un trato como personas sujetas de derechos en las actividades laborales que desempeñen.

En el caso del Derecho Laboral, con base en los artículos 15 y 326 del Código de Trabajo, se encuentra la facultad que se tiene de hacer uso de los principios generales del Derecho, por lo que se procede a hacer un análisis del artículo 326, que preceptúa la supletoriedad de la leyes, siendo las siguientes: el Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial, siempre que no contraríen el texto y los principios procesales contenidos en el Código de Trabajo, a este respecto la fuente principal para aplicar en la relación de trabajo en orden jerárquico es la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, que son las normas fundamentales en las cuales se encuentran legislados los principios aplicables a la ciencia del Derecho Laboral.

No obstante en el artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial, en las literales c y d; permite la aplicación de forma excepcional de los principios generales del derecho, siempre que no sean perjudiciales o contrarios a los derechos reclamados por los trabajadores, indica que

cuando los pasajes de ley sean oscuros se debe estar a los principios generales del derecho; quiere decir que cuando las leyes se contradigan o no sean entendibles dentro del proceso, se debe estar a dichos principios, por ende sólo aplican en el proceso laboral y como es común en este proceso cabe mencionar el Código Procesal Civil y Mercantil, que es una ley supletoria con la cual se cumplen muchos parámetros del proceso judicial laboral.

Por lo tanto, en cuanto al tema de los principios generales del derecho se considera que éstos no encajan en el ámbito del Derecho Laboral, pues es el caso que el Derecho de Trabajo fue creado por las constantes luchas y contiendas que surgían entre la población víctima de los malos tratos y que aspiraba a formalizar una relación de trabajo donde los patronos los consideraran como personas dignas de respeto y derechos humanos; en consecuencia el Derecho Laboral, no nace de la recta razón ni de la costumbre, sino como producto de los constantes abusos y muchos conflictos de carácter social, que surgían en una época primitiva donde era una obligación y un deber de forma imperativa que las personas tenían que cumplir con los servicios de trabajo sin obtener ningún beneficio a cambio; también predominaba la figura de la esclavitud donde la gente era objeto de compra venta con el fin de llevar acabo toda

clase de actividades laborales que los amamos les ordenaban y sin obtener nada a cambio para su progreso personal.

### Principio de tutelaridad

Este es un principio fundamental en las actividades de los trabajadores, siendo el principal objetivo la protección especial por parte del Estado frente a los abusos y malos tratos que los empleadores acostumbraban someter a los trabajadores, sin tener una pizca de consideración hacia la persona humana como trabajadora, pues lo único que les interesaba era el resultado exitoso de la producción de los frutos del trabajo que los trabajadores lograban después de las extenuantes jornadas laboradas, hoy en día este principio cumple una importante función dentro del proceso laboral, puesto que se está a favor de lo que el trabajador manifieste cuando el patrono no pueda comprobar lo contrario o bien que éste no se presente a juicio a dilucidar los medios de prueba.

La Constitución Política de la República de Guatemala, según el artículo 103, el cual hace referencia a la tutelaridad de las leyes de trabajo, leyes que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, las cuales tienen el carácter de conciliatorias y tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes,

entendiéndose que los trabajadores deben desempeñar sus actividades laborales con dedicación y los patronos deben guardar un respeto por los empleados, así también deben cumplir pagando cada uno de los servicios obtenidos de los trabajadores de una forma justa y equitativa, para que exista la armonía y la conciliación entre ellos.

Así mismo, la Constitución Política de la República de Guatemala, es la norma jerárquica que debe regir ante cualquier otra ley, tanto en las nacionales así como en las internacionales que se hayan aceptado y ratificado por Guatemala, en el ámbito de la disciplina laboral, el mandato constitucional es una norma imperativa que nadie puede quebrantar porque el objeto es fortalecer los derechos de los trabajadores y por medio de la cual el Estado tiene un control directo, sin embargo, todavía existe cierto abuso provocado por muchos empleadores en contra de sus trabajadores ya que para ellos hacer todo lo que la ley les ordena les representa algunas pérdidas, así también muchos trabajadores sufren lo que en la actualidad se le denomina mobbing, que es un tipo de acoso laboral, que hace que los trabajadores se sientan con una carga emocional y desarrollen un alto grado de stress que no se sientan a gusto con la actividad laboral que desempeñan.

## Principio de norma más favorable

Dicho principio consiste en la aplicación de la norma o leyes más favorables cuando hubiese varias normas de aplicación a un caso generado por los conflictos de trabajo, se debe elegir a una que contenga los preceptos que más le favorezcan al trabajador, para resolver las situaciones de carácter jurídico procesal. Como se puede observar, el principio de la norma más favorable y el principio que indica que ante la duda se favorece al trabajador, tienen similitudes porque siempre están a favor del trabajador, siempre y cuando surjan conflictos laborales que generen la estrategia del beneficio de la duda y son de aplicabilidad exclusiva del Derecho Procesal del Trabajo.

## Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales

El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, consiste en que el trabajador no puede disponer por sí mismo la renuncia a los derechos otorgados por las normas laborales en su favor, en caso que renuncie, ésta será nula. La Constitución Política de la República de Guatemala, regula el principio de la irrenunciabilidad a los derechos laborales de toda persona trabajadora en el artículo 106, “por lo que ningún acuerdo escrito o verbal será aceptable que indique renuncia,

tergiversación, disminución o limitación de los derechos mínimos a favor de los trabajadores.” Cuando hace referencia a derechos mínimos, son todos los que la ley regula y los derechos máximos son aquellos que los trabajadores obtienen por voluntad de los patronos, los cuales se convierten en irrenunciables.

### Principio de obligatoriedad o imperativo

El principio de obligatoriedad es de aplicación en el derecho de trabajo, cuando a los trabajadores se les haya despedido de forma directa e injustificada, porque en esta ocasión, el patrono está en su debida obligación de presentar todos los medios de prueba y cuando él no cuente con los mismos para demostrar que hubo una causa mayor que ameritara el despido del trabajador, es sujeto de una sanción y la otra causa es la rebeldía que regula el Código de Trabajo que consiste en la no comparecencia de la parte demandada a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y en caso que fuese una falta del trabajador, éste será sancionado de acuerdo a la falta laboral.

Ahora bien, se mencionarán las funciones fundamentales que los principios tienen dentro del proceso laboral y para este efecto es oportuno citar al autor.



Álvarez (2012), quien afirma:

Que los principios cumplen tres funciones: a) Informadora, ya que inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico. b) Normativa, ya que actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de ley, como elemento integrador de la analogía. Por ende son medios de integrar el derecho. Y, c) Interpretadora, operan como criterio orientador del juez o del interprete. (p. 175)

Se determina que los principios son de carácter fundamental en toda disciplina jurídica, porque sientan las bases en la que se fundamentan los jueces para poder dictar una justa resolución sin caer en error en la práctica judicial, he aquí, la importancia de tomar en cuenta la aplicación propia de los principios originarios del Derecho Laboral, como una rama autónoma o propia, derivada de la ciencia del derecho, así mismo, estas funciones son complementarias con la supletoriedad de las leyes, a las que hace referencia el artículo trescientos veintiséis del Código de Trabajo.

Con base en la literal f) del considerando quinto del Código de Trabajo, el cual regula que “El derecho de trabajo es hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores.” se explica que el Derecho Laboral es democrático porque en la actualidad son los trabajadores quienes poseen la fuerza y la decisión para hacer valer sus derechos, como personas trabajadoras ante los órganos jurisdiccionales, siempre y cuando, éstos hayan sido

quebrantados por los empleadores, infringiendo las leyes laborales. Con lo antes mencionado en la historia así como la creación de los principios propios de la materia de trabajo, se deja claro lo mucho que la sociedad se esforzó para alcanzar estar bajo el abrigo del Estado y que éste reconociera al trabajo como fuente de ingresos y desarrollo, no sólo para las personas individuales sino que también para poder alcanzar el cumplimiento de los bienes públicos que están al alcance de toda la población de un Estado.

## **El intermediario y la subcontratación laboral**

Ante la figura del intermediario y la subcontratación laboral, lo que se pretende determinar es la función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como ente encargado de velar por los derechos esenciales de los trabajadores, delimitados a las empresas de seguridad y vigilancia privada, en el entendido que estas dos figuras son las que utilizan con más frecuencia en estas instituciones, por lo cual se procede a estudiar lo que significa intermediario en el Derecho Laboral. Por ende, es una figura jurídica, donde una persona contrata al trabajador en su nombre para ponerla a disposición de los servicios laborales de una tercera persona a quién se le denomina patrono, quien tendrá la entera obligación y la responsabilidad de responder por los derechos de los

trabajadores que estén bajo su dirección. A este respecto, en el Código de Trabajo, en el artículo 5 se encuentra la definición legal de intermediario.

El artículo 5 regula lo siguiente:

Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono; este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.

De la definición legal antes transcrita se determina que al intermediario en una relación laboral se le denomina tercero, porque éste no tiene ninguna responsabilidad para con los trabajadores, sino que dispone de sus habilidades para obtener una ventaja económica en el contrato laboral, y se presume que en el ámbito de las empresas de seguridad privada, esta figura crea una confusión entre los trabajadores, debido a que no tienen el conocimiento de un jefe inmediato como el principal obligado que responda por sus derechos que se derivan de la actividad laboral que brindan en calidad de guardias de seguridad.

A modo de brindar una mejor comprensión, se expone que en el campo del Derecho Mercantil, el intermediario es una figura típica que se conoce como persona dedicada a la distribución de bienes y productos,

por lo que al intermediario se le da una denominación de comerciante; la verdadera esencia de la actividad de éste, es lucrativa, por lo tanto genera las ganancias económicas del intercambio que hace de las mercaderías y productos debido al costo que éstas tienen en el mercado.

Según el artículo 81 del Código de Trabajo, cuando una o varias empresas contrataren trabajadores para prestar sus servicios a otra empresa, esta última será responsable frente a los trabajadores; este artículo fue redactado por el legislador con el objeto de proteger a los trabajadores de un posible aprovechamiento de los empleadores y de la negación de los beneficios a los cuales tienen pleno derecho. En consecuencia, se presume que la figura del intermediario está siendo utilizada en detrimento de la ley, al respecto de los derechos de los trabajadores, porque con esta modalidad los jefes o patronos se liberan de las responsabilidades y obligaciones que le corresponden frente a los trabajadores que laboren dentro de las empresas, sin que formen parte de las mismas.

### Subcontratación laboral

Con relación a la subcontratación, que es otra de las modalidades que hoy en día se ha puesto en práctica por muchas empresas que se dedican a prestar servicio de distinta índole en el mercado facilitando la mano de

obra para las diferentes empresas que son fuente de trabajo y que de alguna manera éstas no quieren contraer obligaciones de forma personal y directa para con sus trabajadores, en encontrando la modalidad de la subcontratación como una salida a toda responsabilidad que contrae una relación laboral mediante un contrato de trabajo regulado en el Decreto 1441.

### Antecedentes del subcontrato

Según Echeverría (2010), el subcontrato tiene su origen a partir del siglo diecinueve, con la aparición de la figura de los intermediarios denominada como enganchadores o reclutadores de trabajadores, para laborar en la industria dedicada a la producción de sal; cuando los trabajadores se encontraban en el lugar de trabajo, los intermediarios que los habían abordado desaparecían de la industria de la sal, por lo que éstos quedaban a disposición de una tercera persona, es decir que la disciplina del Derecho Laboral, ha estado en constantes cambios, se espera que la figura del subcontrato a estas alturas del siglo veintiuno, ya no debería ser utilizada por las empresas que se dedican a contratar personal para luego darlos en calidad de trabajadores a distintas empresas y sociedades, donde los trabajadores prestan los servicios laborales para una persona quien los desconoce cómo sus empleados,

porque el empleador tiene un arreglo directo con el dueño del establecimiento que los entrenó para que desempeñaran determinado trabajo.

### Características y elementos del subcontrato

Se puede afirmar que el subcontrato, depende de un contrato principal que lo cataloga accesorio, donde se transmiten derechos y obligaciones, éste no puede regular o contener otras obligaciones que no se encuentren en el primer instrumento que le dio origen, por lo mismo se presume que el subcontrato contiene las siguientes características: es de tracto sucesivo, consensual, bilateral, oneroso, todas estas características son de cumplimiento, en el caso de la característica de este documento es entre la empresa de seguridad y los empresarios o comerciantes que son los subcontratistas donde los guardias han consentido ser parte de este negocio, quedando éstos a disposición como cosa mueble a ser trasladado a prestar el servicio de seguridad a los lugares que le sean asignados por la empresa para la cual laboran.

### Naturaleza del subcontrato

Según lo analizado y por las características, la figura del subcontrato, es de naturaleza civil, por lo tanto se considera que son obligaciones que nada tienen que ver con las obligaciones que el intermediario tiene en el

caso del Derecho de Trabajo, porque el intermediario en el Derecho Civil, es el principal debido al contrato que él celebra con el dueño de la obra que tiene por objeto a ejecutar, esta actividad no se considera parte del tema subcontrato, porque el patrono en este caso sería el dueño de la obra que tienen una relación contractual con quien se comprometió a realizarla, el adquirente de la obligación no la puede ejecutar por sí mismo por lo que contrata a distintos trabajadores para dar cumplimiento a la obligación a la que él se comprometió, logrando con esto la disminución del trabajo para su persona, pero no la obligación de entregar la cosa en perfecto estado, y de encontrarse ésta con algún vicio o error él es quien debe responder ante el dueño de la obra y no los trabajadores que lo ayudaron a darle cumplimiento.

Como antes se mencionó, el subcontrato es de naturaleza Civil y por tener el Derecho Mercantil una relación muy estrecha con el Derecho Civil, está siendo muy utilizada en la actualidad por las empresas comerciales mercantilistas en donde le llaman outsourcing, de acuerdo al giro comercial o negocio al que se dediquen. En los últimos años la figura de la subcontratación ha tenido mucha demanda, porque es una forma en la que los patronos se libran de muchas obligaciones a los derechos de los trabajadores, se cree que las autoridades de trabajo no se

han pronunciado al respecto, motivo que favorece a los empresarios subcontratantes.

### Elementos del subcontrato dentro de la empresa de seguridad

Los elementos de la subcontratación son los siguientes, el primer elemento es el empresario; el segundo el contratado que es la persona que va hacer entrenada para guardia de seguridad y un tercer elemento es el subcontratante, dueño del establecimiento para el cual el agente se pondrá a disposición, para la custodia de los bienes; con la separación de los elementos, se determina que sí es un negocio jurídico el que se celebra entre empresarios y que tiene el carácter mercantil.

De conformidad con el Código Civil, Decreto Ley 106, estipula acerca del subcontrato en el artículo 1892, se entiende que el subcontrato es todo título traslativo de dominio de goce y disfrute de una cosa, en este caso sería el contrato de arrendamiento que hace mención de subarrendamiento y se entiende que es el goce y disfrute y la disponibilidad del bien que se haya subarrendado. Dentro del Código de Trabajo, en ningún apartado hace mención de la figura del subcontrato como tal, por lo que se comprende que éste es un título traslativo de dominio de derechos, que les permite el uso y disfrute de una cosa según



el Código Civil, con base en el artículo 26 en el tercer párrafo del Código de Trabajo, regula que, el contrato a plazo fijo y para obra determinada tendrán carácter de excepción, por lo tanto estos pueden celebrarse de acuerdo a la naturaleza del trabajo que puede ser accidental, temporal de acuerdo al servicio que se va a prestar o de la obra que se va ejecutar.

El subcontrato y las consecuencias que produce en el ámbito laboral

Management. (2019), en la legislación mexicana que regula el derecho de trabajo, en la actualidad ha tenido varias propuestas de reformas las cuales han sido aceptadas y puestas en marcha; las autoridades que velan por el Derecho de Trabajo de aquel país, han caído en la cuenta a través de un análisis acerca de las características del subcontrato al cual le denominan *outsourcing* y lamentan mucho no haberlo incluido dentro de dichas reformas, porque aseguran que esta es una forma nueva en el área del Derecho Laboral, que está siendo utilizada para evitar pagar impuestos y prestaciones sociales o laborales. El director de relaciones institucionales y gobierno del grupo de mano de obra de México, consideró que el desafío es eliminar los mecanismos ilegales con los que aún se opera, como ofrecer al empleador la posibilidad de reducir costos; indicando que debe haber un mayor control y verificación por las

empresas contratantes para que los contratistas no utilicen a los trabajadores como una estrategia fiscal.

A este respecto Argueta, (2008), expone que el fin de la subcontratación es ocultar al sujeto responsable del empleo, indicando que esto se puede denominar como fraude laboral perverso, por que en muchas industrias, en especial las que se dedican a los textiles, cierran sus puertas sin pagarles a los trabajadores y que hay gran posibilidad que en cada cierre de estas empresas exista una que de forma oculta haya estado operando bajo la figura de la subcontratación, indicando que de esta forma existe un irrespeto a las garantías sociales mínimas de la producción del trabajo, asegurando que todos estos fenómenos deterioran el bienestar de los trabajadores y de sus familias. Por lo que es una forma de disminuir la protección social y es un fraude legal que tiene el principal objetivo de evadir la aplicación de las leyes laborales; el autor afirma que es “un desafío enorme para la organización sindical es, si estas desean hacer efectivas las garantías sociales que las leyes internacionales y nacionales establecen para la protección de los trabajadores”

Celes O. (2012), indica que las prerrogativas de la subcontratación laboral, dentro de las empresas son muchas, puesto que existen suficientes estudios que se han llevado a cabo en diferentes países, los

cuales han concordado que el propósito de esta modalidad es encontrar el abaratamiento de los costos de la mano de obra para aumentar la tasa de ganancias del capital. Se sostiene la idea que este es un acto maligno porque oculta las relaciones laborales que traslada deberes y externaliza costos, que entre sus fines existe la posibilidad de debilitar o destruir los movimientos sindicales o incluso cuando se emplea dentro del área, es el Estado el encargado de garantizar el control político de la masa laboral. La subcontratación laboral en América Latina, se ha vuelto inseparable de las políticas empresariales, porque se ha puesto un especial esmero, como un enérgico elemento en el transcurso de desregularización y pérdida de derechos laborales, que esto lleva a la inseguridad, quiebra de la igualdad individual y colectiva de la actividad laboral, encontrando que los cambios legislativos son los principales para facilitar la generalización de este fenómeno.

En consecuencia los autores antes citados coinciden en que la figura de la subcontratación no es parte dentro de las leyes laborales, por su naturaleza, elementos y características que son las cualidades para dejarlo fuera del derecho al trabajo. En Guatemala, no existe esta figura dentro de las normas laborales, sin embargo en este tema si existen servicios que no sólo las empresas de seguridad prestan utilizando contratos laborales consolidados entre el personal trabajador para

ponerlos a disposición de otras empresas, quienes son los subcontratantes de los servicios; acto que se podría calificar de ilegal ante las autoridades de trabajo.

### Garantías constitucionales en materia del derecho al trabajo

Las garantías constitucionales en materia laboral, tienen el carácter de protección de los derechos fundamentales para los trabajadores, puesto que la Constitución Política de la República de Guatemala, es la norma suprema inspirada para proteger y asegurar las garantías de las condiciones de vida de la sociedad y el Estado es el principal llamado a proteger y velar porque no se violenten los derechos humanos de los trabajadores. El principal fundamento de las garantías constitucionales en cuanto al derecho de trabajo de forma individual, se encuentra establecido en el artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que regula lo siguiente “los derechos inherentes a la persona humana no se pueden disminuir, restringir o tergiversar”. El objeto principal del precepto constitucional, es dar a conocer que el ser humano es sujeto de derechos tutelados por las leyes y por el Estado, aun cuando no se encuentren especificados dentro de sus normas, se les debe guardar una considerable protección y velar porque nadie sea sujeto de

violaciones a sus derechos, en especial al tema que se ocupa en este estudio que es el ámbito de trabajo.

Se interpreta el segundo párrafo del artículo 44 constitucional como válido y de aplicación para resguardar las garantías constitucionales de los trabajadores de las sociedades o empresas de seguridad y vigilancia privada, puesto que los trabajadores son objeto de violación a sus derechos humanos en el marco de las empresas de seguridad y vigilancia privada, “serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza”. Por tal razón, se tomó este párrafo constitucional como principal fuente en el tema de investigación en cuanto a los derechos humanos fundamentales de los trabajadores que laboran en calidad de guardias de seguridad y vigilancia privada, porque no deben aplicarse al caso, leyes que disminuyan los privilegios de los trabajadores.

Las garantías constitucionales se pueden definir de la siguiente forma, como todos los derechos inherentes a las personas humanas y el principal responsable, obligado a velar y a proteger los derechos humanos es el Estado, bajo los principios de justicia, seguridad y paz, para lograr el fin que es el bien común, así también el desarrollo integral de la persona mediante el aumento de la economía nacional. Los trabajadores que

brindan los servicios de seguridad y vigilancia privada, como parte del Estado, se tiene entendido que están bajo la tutela y protección del mismo, por lo tanto deben ser tratados como personas que gozan de los derechos y garantías que la Constitución Política de la Republica preceptúa en condiciones de igualdad.

El Organismo Ejecutivo es el que tiene la responsabilidad de proteger a la clase trabajadora a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual se encuentra dividido en varias dependencias que son las que llevan a cabo en su totalidad las funciones del ámbito laboral; el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es una institución creada por el Estado y su principal objetivo es el auxilio para darle cumplimiento al mandato constitucional a que el Estado está comprometido y por ser el Derecho Laboral de carácter social, se crea esta Institución para cumplir con el fin de proteger los derechos de los trabajadores en su máxima expresión. La ley del Organismo Ejecutivo, Decreto 114-97 en el artículo 40 regula la función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, indicando que le corresponde hacer que se cumpla el régimen concerniente al trabajo, así como la formación técnica y profesional y en el Reglamento del Ministerio de Trabajo, también se estipulan las funciones de éste y su estructura, siendo el Departamento de Inspectoría, el que está a cargo de velar por la seguridad de los trabajadores.

Así mismo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, aún no se ha pronunciado al respecto de la subcontratación laboral, habiendo en la actualidad una considerable cantidad no sólo de empresas de seguridad y vigilancia privada que utilizan esta nueva forma de crear empleos, sino también de muchas empresas más que se dedican a prestar diferentes servicios laborales, se supone que para las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no están ocultas las razones por las que se implementó esta nueva forma de adquirir los servicios de los trabajadores.

Por lo tanto, dentro de muchas empresas laborales y en el caso de las empresas de seguridad y vigilancia privada el mismo Decreto 52-2010, en el artículo 43 regula “que los prestadores de servicios de seguridad privada podrán subcontratar sólo a personas que gocen de autorización y licencia de operación extendida por la Dirección General de Asuntos de Seguridad y Vigilancia Privada”. En este artículo no se está figurando a la subcontratación del personal que va a prestar los servicios de seguridad, es decir a los trabajadores en calidad de guardias, sino que se está refiriendo a las empresas que se encuentren funcionando de conformidad con la ley y autorizadas por la Dirección General de los Asuntos de Seguridad y Vigilancia Privada, no obstante es una manera de no dirigirse propiamente a los guardias como trabajadores, por lo que

se considera está siendo tomado como una figura normal dentro de las empresas subcontratantes y de esta forma evitan sospechas del Ministerio de Trabajo, de la relación laboral que existe, lo cual contraría a la Constitución Política de la Republica y las demás leyes que regulan el derecho al trabajo.

### **Aplicación responsable de las leyes laborales**

En este apartado se pretende determinar la existencia de violación a los derechos fundamentales de los trabajadores quienes laboran como guardias de seguridad en las empresas de seguridad y vigilancia privada; derechos que establece la Constitución Política de la República de Guatemala y las demás leyes de carácter laboral tales, como el Código de Trabajo, Decreto 1414; Ley que Regula los Servicios de Seguridad y Vigilancia Privada, Decreto 52-2010 y algunos de los Convenios Internacionales en materia laboral, que se consideren que pueden formar parte dentro de la presente investigación.

#### Constitución Política de la República de Guatemala

La norma constitucional regula a la familia, la cual es sujeto de garantizarle una protección social y económica, por constituir esta un valor fundamental para el Estado; a este respecto los preceptos



constitucionales establecen que el Estado debe proteger a la familia y velar porque las condiciones de vida de ésta sean dignas; al referirse a condiciones dignas, se toma en cuenta el trabajo, por lo tanto el Estado debe proveer facilidad de empleos, velar porque los derechos laborales sean aplicados de conformidad con las leyes que contemplan las directrices del trabajo, con el objetivo que los ciudadanos no padezcan grandes necesidades económicas que los obligue a infringir las leyes del ordenamiento jurídico; a emigrar a otro país; en otro de los casos son víctimas de empresas desconocidas donde muchos trabajadores son estafados, engañados y en consecuencia los empresarios se aprovechen de la necesidad que tienen los trabajadores de poder sobrevivir junto a sus familias por lo que se cree que estas son unas de las causas por las que se ven obligados a recibir tratos desiguales y salarios injustos.

En tal virtud se establece que el Estado está obligado a crear políticas y fuentes de trabajo, sin discriminación por edades, sexo y experiencia, por ende debe promover la salud nutricional, centros educativos donde toda la población reciba educación eficiente, con el objetivo de un mejor desarrollo económico para que nadie de los que conforman la población del Estado sufra hambre por no tener acceso a un trabajo digno o bien por ser objeto de malos tratos y no se les hagan los pagos correspondientes a sus prestaciones que la leyes laborales regulan.

En la actualidad existe una práctica que va en contra de la Constitución Política de la República de Guatemala, que consiste en la experiencia en el desempeño de las actividades laborales, verbigracia cuando un joven que está saliendo de sus estudios de nivel medio no puede tener la experiencia que muchos empleadores requieren para su quehacer empresarial, por tal razón muchos jóvenes pasan meses sin poder ser parte de la sociedad trabajadora y en el caso de las personas mayores que pasan de los treinta y cinco años, en la mayoría de los casos ya no son tomadas en cuenta para formar parte de las actividades laborales dentro de las empresas, no obstante el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe ser organizado conforme a los principios de justicia social; al respecto se considera que existe una indiferencia por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pues en el país existen muchas personas que no han alcanzado un grado de estudio académico que les permita tener un trabajo estable y muchos jóvenes que carecen de experiencia laboral, así mismo personas que pasan la edad aceptada para la actividad laboral.

#### Código de Trabajo Decreto 1441

El Código de Trabajo preceptúa todo lo relacionado con los derechos de los trabajadores, como la principal norma general que se deriva de la Constitución Política de la República de Guatemala, con el fin de

regular a todos los trabajadores del orden privado, debido a que en Guatemala, los trabajadores del orden público se rigen por la Ley del Servicio Civil Decreto 17-48, los empleados del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por la Ley Orgánica de dicha Institución, Decreto 295 y los Empleados del Congreso de la Republica por la Ley del Servicio Civil, para el Organismo Legislativo Decreto 36-2016. Al hacer un análisis referente a estas leyes se puede llegar a percibir que si existe en el ámbito laboral una gran desigualdad dentro del ordenamiento jurídico aplicable a los trabajadores, evidenciando que en estas condiciones no existe el principio de igualdad laboral, porque se está dividiendo las condiciones de acuerdo a la clase trabajadora.

Los trabajadores de seguridad y vigilancia privada, se rigen de forma especial por la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, este último regula en el cuarto considerando en su literal a) que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, lo que obedece al artículo 103 constitucional; en la literal b) establece que el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías, el cual tiene concordancia con el artículo 102 constitucional; en la literal d) indica el derecho del trabajo es realista y objetivo; es realista porque estudia al trabajador de manera individual, acorde con su realidad social; es objetivo porque se deben resolver los inconvenientes que como

consecuencia del trabajo se originen de conformidad con el criterio social a través de los órganos jurisdiccionales y con base en los hechos reales de la relación de trabajo.

Según el Código de Trabajo en el artículo 10, regula lo concerniente a la discriminación, indicando que se prohíbe evitar por cualquier medio a los trabajadores, el ejercicio de sus derechos constitucionales y en los artículos 12, 14 y 22 del mismo cuerpo legal y el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regulan, que son nulos de pleno derecho todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que establece la Constitución, el Código de Trabajo y todas las demás leyes laborales, aun cuando estas prohibiciones se expongan en el reglamento interior de trabajo, contratos de trabajo, pactos o convenios, por el hecho que los reglamentos de trabajo, contratos y pactos de trabajo tienen carácter de ley.

En este sentido se observa que no hay otras leyes que tengan la potestad de establecer nuevas reglas a las que ya están reguladas tales como: la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y los Convenios Internacionales en materia Laboral, ratificados y aceptados por el Estado de Guatemala, por contener regulados los

derechos humanos de los trabajadores, los cuales fueron adquiridos con el pasar del tiempo, según el relato de los extractos de la historia que fueron consultados para soporte del presente trabajo de investigación. Conforme a todo lo regulado jurídicamente para hacer efectivo el cumplimiento de los derechos de los trabajadores; en la actualidad aún existe algún grado de abuso de los derechos laborales que la clase trabajadora afronta siempre que debe acudir a sus diferentes actividades laborales ante los patronos.

De acuerdo al artículo 14 del Código de Trabajo, sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar a todas las empresas de cualquier naturaleza que sean existentes o que en el futuro se establezcan en Guatemala, este artículo en particular, tiene relación con el artículo 101 constitucional. Según el artículo 15 del mismo cuerpo legal, los casos que no contemple éste, los reglamentos y de más leyes con respecto al trabajo, se deben resolver aplicando los principios del Derecho de Trabajo, de conformidad con la equidad, la costumbre o el uso local que se consideren en armonía y así de igual forma con los principios y leyes pertenecientes al derecho común; en el artículo 20 del Decreto 1441, se establece lo referente al contrato individual de trabajo que regula lo siguiente, el contrato individual de trabajo tiene fuerza coercitiva porque éste obliga a cada una de las partes que figuran dentro de una relación de trabajo.

Así también, los empleadores y trabajadores que sean parte de una relación de trabajo deben responder de todos los efectos y resultados que de los contratos se deriven de conformidad con las leyes, en concreto las partes que pactan un contrato de trabajo deben cumplir con lo regulado en las leyes laborales vigentes y emanadas por el Estado; a este respecto el artículo 22 del Código de Trabajo, regula que, “en todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidas por lo menos las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores, la Constitución Política, este Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes de trabajo”. En este artículo se esclarece lo concerniente a los derechos de los trabajadores del área laboral en el ámbito privado. Encontrándose la clasificación de los contratos individuales de trabajo establecida en el Artículo 25 del mismo cuerpo legal antes citado, el cual se citará de manera textual para saber ante que contrato de trabajo se está en una actividad laboral y la clasificación es la siguiente:

#### Artículo 25:

El contrato individual de trabajo puede ser a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación; b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra y c) Para obra determinada.

La cita textual que se consignó tiene el propósito de dejar una buena aclaración con respecto a lo que se debe entender por contratos individuales de trabajo, siendo este artículo el más específico en cuanto a la clasificación de los contratos de trabajo, indicando el tiempo en el cual se debe aplicar determinado contrato o bien que se entienda cuál es la naturaleza del mismo, el tiempo que debe durar la relación laboral entre el trabajador y el patrono, ambos deben respetar lo pactado en dicho contrato, obligándose a cumplir las promesas que éste contempla; el patrono debe cuidarse de no violentar los derechos de los trabajadores y el trabajador debe procurar hacer de buena manera las actividades laborales para cumplir con su obligación de buen trabajador y ser respetuoso de todos los bienes del patrono, que éste ha puesto bajo su confianza para que ambos puedan ser mutuamente beneficiados de dicha actividad de trabajo.

Formas en las cuales pueden celebrarse los contratos de trabajo y para el efecto se cita el artículo 27 del Código de Trabajo, el cual regula las clases de contrato individual de trabajo que pueden celebrarse de acuerdo a las siguientes actividades: a) agrícola o ganadera b) servicios domésticos c) trabajos accidentales o temporales d) para obra determinada. Dicho artículo es bien específico al determinar la forma de

los contratos laborales y son los únicos que se deben celebrar en cualquier ámbito en materia de trabajo.

El Código de Trabajo en los artículos 28 y 30, estipula lo siguiente con respecto al contrato individual de trabajo estableciendo que éste debe ser escrito y reproducido en tres ejemplares para distribuirlo entre las partes, es decir patrono y trabajador, una de estas copias el patrono está obligado a remitirla al Departamento Administrativo de Trabajo. El objetivo de celebrar el contrato de trabajo y reproducirlo de la forma que señalan los artículos antes citados, es para dejar constancia y tener un medio de prueba del inicio de la relación laboral, el cual favorece al patrono porque le sirve como principal medio de prueba cuando de la relación de trabajo surjan conflictos laborales.

Con base en el artículo 29 del Código de Trabajo, en la literal h) se establece la modalidad del pago o remuneración del salario para los trabajadores como parte esencial dentro del contrato, en el mismo se puede acordar de seis maneras que serían las siguientes: “por unidad de tiempo, por unidad de obra, de alguna otra manera, la forma, período y lugar de pago”. Se considera que el salario es la parte más importante que se debe acordar dentro de un contrato de acuerdo a la labor que el trabajador realizará y es un derecho muy importante y tutelado por las



leyes de trabajo a favor de los trabajadores, dado que de él depende el sustento de la familia, pero en especial el de los menores que éste tenga bajo su tutela o de la patria potestad ya que para el Estado el interés del niño supera en todo derecho, de lo que se entiende que los niños son valorados y apreciados como la fuente de esperanza para llevar a cabo grandes actividades progresivas en el desarrollo de la nación.

En el capítulo cuarto, en el artículo 57 del Código de Trabajo, se encuentra estipulada la definición legal del reglamento interior de trabajo, entendiéndose como un lineamiento con carácter de ley que debe elaborar el patrono cuando tenga en su empresa diez o más trabajadores, éste debe estar apegado a lo establecido en el Código de Trabajo, con el objeto de desempeñar las actividades laborales en armonía entre sí; el reglamento interior tiene status de ley, es decir que patrono y trabajador están obligados a darle cumplimiento, ante el incumplimiento de este reglamento, da derecho a denunciarlo ante las autoridades encargadas de hacer que se cumpla lo establecido en las leyes y normas laborales.

#### Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada Decreto 52-2010

En los considerandos de la ley en mención se establece que debe concordar con las disposiciones constitucionales, la legislación ordinaria y los acuerdos de paz; que la ley identificada como Ley que Regula los

Servicios de Seguridad Privada, Decreto 52-2010, debe aplicarse en forma exclusiva a las empresas de seguridad y vigilancia privada, sin que violente las disposiciones constitucionales y las demás leyes; como es bien sabido que el presente estudio está enfocado a los derechos constitucionales laborales para determinar si las empresas de seguridad están cumpliendo con reconocer de forma estricta de conformidad con las leyes de trabajo estos derechos de sus trabajadores, debido que la ley en mención contiene muchas exigencias en lo que respecta a las actividades laborales de los agentes de seguridad, quienes son los que prestan los servicios de forma personal.

Como lo indica el tercero, y en el último considerando y el artículo 1, el espíritu de la ley es la regulación legal de los servicios de seguridad privada y regula a las personas individuales o jurídicas, transportes de valores, vigilancia, tecnología y consultoría e investigación. La naturaleza del Decreto 52-2010, es de orden público, lo que significa que fue autorizado por el Estado para que presten los servicios de seguridad y vigilancia privada con la población que los necesite y así también cualquiera de los ciudadanos pueda formar parte de estas sociedades o bien fundar sus propias empresas.

En el artículo 45, se encuentran estipuladas las características o requisitos que los agentes deben poseer siendo las siguientes; deben contar con el sexto grado de educación primaria o en su defecto haber cursado el cuarto año de primaria, el sentido común nos indica que estos años de escolaridad no son de suficiente preparación para desempeñar un cargo donde se requiere una gran responsabilidad y a la vez es de tan alta peligrosidad, esto hace que muchos de los agentes se encuentren desprevenidos y en el momento menos pensado sean víctimas de atracos en los cuales se presume que lo primero que les roban es el arma de fuego, porque los agente no han desarrollado suficientes habilidades por ser personas en su mayoría iletradas que emigran del interior de la República en busca de mejoras.

El artículo 71 regula de manera lacónica que los trabajadores conservan sus derechos laborales en consecuencia de las leyes que existían antes que el Decreto 52-2010, entrara en vigencia, se considera que no es lo correcto porque esta es una norma exclusiva de las empresas de seguridad, por lo tanto debería contener una amplia explicación en relación a la organización de sus trabajadores y hacer mención de cada uno de los derechos del trabajo, que se encuentran legislados, puesto que no todo el personal trabajador tiene la cultura de leer y menos las normas jurídicas, esto en relación al grado de estudio académico que les exigen

dichas empresas para desempeñar las actividades de trabajo, en calidad de guardias de seguridad, en este caso no se está de acuerdo a lo que regula el artículo 3 de la Ley del Organismo Judicial 2-89, pues se considera que este artículo se aplica en especial a los abogados y conoedores de la ley.

Así mismo, el artículo 17 del Decreto 52-2010, estipula los siguiente “las empresas prestadoras de los servicios de seguridad deben contratar a su personal trabajador con relación de dependencia, otorgándoles todas prestaciones laborales de conformidad con la Constitución Política de la Republica”, haciendo un análisis en relación al artículo 71 de esta norma no es clara en la regularización de los derechos laborales.

### Derecho Internacional en materia laboral

El órgano superior en materia laboral a nivel internacional es la Organización Internacional del Trabajo, la cual rige a todos los Estados que son parte, por haber aceptado y ratificado los convenios en materia laboral que contienen la observación de los derechos humanos que deben ser tutelados por parte de los Estados que los haya aceptado. Guatemala, es parte de dicha organización, por lo tanto está comprometida al fiel cumplimiento de los convenios en materia de trabajo, por parte de los

empleadores. Respecto al tema, se analizarán algunos de los convenios que se consideran necesarios, para determinar si están siendo considerados en las empresas de seguridad privada de acuerdo a la muchedumbre de trabajadores que operan dentro de las mismas.

Convenio número veintinueve, Convenio sobre el trabajo forzoso (1930), se encuentra la definición legal del trabajo forzoso, que indica “que es todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”. Del concepto que proporciona este convenio sobre trabajo forzoso, no encuadran los agentes de seguridad privada, sin embargo, desde un punto de vista lógico, los agentes de seguridad podrían ser objeto de la figura de trabajo forzoso, porque es obligatorio que ellos permanezcan en los puestos de trabajo en extenuantes jornadas de trabajo sin tener los beneficios de los días de asueto, vacaciones o descansos semanales y están bajo la dependencia y supervisión de los encargados denominados supervisores que los monitorean y trasladan a los diferentes puestos o lugares en donde llevaran a cabo la vigilancia, custodia de los diferentes bienes o servicios para los que los solicitan.

Las jornadas laborales cuando los trabajadores se encuentren sometidos al régimen de trabajo forzoso, deben tomarse en consideración de conformidad con el principio de igualdad, es decir el horario laboral

normal y cuando así no fuere, estas horas que se laboren fuera del horario normal se deben remunerar de conformidad con los porcentajes que se aplican a las horas extraordinarias que consiste en un cincuenta por ciento y cuando se trabajare en un horario extraordinario, la jornada no debe superar más de doce horas diarias. Se prevé que en la actualidad nadie puede utilizar los servicios, las fuerzas de trabajo de forma desproporcionada e inhumana, lo que llama la atención en el ámbito laboral dentro de las empresas de seguridad privada en la modalidad con la que prestan los servicios de seguridad y vigilancia privada, porque en este sentido se proyecta una figura de trabajo forzoso.

Convenio número ciento cinco, Sobre la Abolición del Trabajo Forzoso de (1957), al cual están sujetos todos aquellos Estados miembros que lo han ratificado y obligándose a erradicar por completo el trabajo forzoso, dado el caso que esta figura sea confundida con la esclavitud, misma que en la actualidad está prohibida por las leyes de trabajo, la Organización Internacional de Trabajo es la entidad que se encarga de la vigilancia y el fiel cumplimiento que cada uno de los Estados parte deben a las normas laborales y así evitar violentar los derechos humanos de los trabajadores, por lo tanto en Guatemala, ha desaparecido la figura del trabajo forzoso.

Convenio ciento once, Convenio Sobre la Discriminación, Empleo y Ocupación de (1958), este convenio está orientado en el principio de la libertad individual que tienen todas aquellas personas que trabajan bajo la subordinación y la dirección de los empleadores; lo que quiere decir que están en toda libertad de ejercer sus derechos humanos laborales, sin excepción de raza, sexo y religión, es una facultad que la ley les brinda con el fin de evitar que se les limiten sus derechos como personas, es decir que el campo del derecho de trabajo puede ser desempeñado por cualquier persona con capacidad legal y de ejercicio como uno de los requisitos indispensables para ejercer estos derechos; el artículo 1 en la literal a) del Convenio Sobre la Discriminación, Empleo y Ocupación, regula las siguientes causas consideradas como discriminación en el ámbito del trabajo indicando que son las siguientes, ” Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional o urgencia social que tengan por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

Por lo tanto, todo trabajador que tenga las características que se encuentran citadas en el párrafo anterior y que sean víctimas de discriminación, tiene el derecho y la plena libertad para denunciar ante los Juzgados de Trabajo, que son los encargados de aplicar justicia y

hacer que se cumplan las leyes y reglamentos propios de la materia, cumpliendo con la aplicación del principio de igualdad de derechos y de trato digno que todo trabajador debe recibir.

Convenio número cien, Igualdad de Remuneración de (1951), este convenio, es de mucha importancia porque en materia laboral no se debe menospreciar las actividades laborales que muchas mujeres realizan, pues éstas también gozan del derecho de igualdad y por lo tanto merecen un pago digno y acorde con el salario de los hombres y a las actividades que éstas realizan. Este convenio fue tomado en cuenta, debido a que en el campo de los servicios de seguridad privada, laboran muchas mujeres en calidad de agentes de seguridad y el Estado a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante las dependencias encargadas de inspección general de trabajo debe estar al tanto que a ninguna mujer se le vulneren sus derechos a recibir un salario digno, acorde a la relación laboral pactada en los diferentes establecimientos de trabajo y por ende se les deben reconocer todas sus prestaciones dinerarias que la ley laboral regula.

Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (1998), uno de sus postulados se refiere a la justicia social, indicando que este principio es importante para garantizar una paz universal y permanente, el objetivo



principal se entiende que es erradicar la pobreza que existe entre la mayor parte de la población que sobrevive con una cantidad mínima de dinero, el cual obtienen como salario que es insuficiente para vivir de manera digna; que por tal razón la Organización Internacional de Trabajo debe movilizar el conjunto de medios de acción de carácter normativo como elementos de cooperación técnica y de investigación en todos los ámbitos de su competencia, siendo el empleo uno de sus ámbitos y las condiciones de trabajo para lograr obtener a nivel global un desarrollo económico social.

El Convenio número noventa y cinco, Sobre la Protección del Salario de (1949), su principal objetivo, es la protección del salario y al respecto en el artículo I estipula la definición de salario y es la siguiente:

La 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.

De la definición antes transcrita se entiende que el salario para la Organización Internacional de Trabajo, es un derecho inherente a los trabajadores y por lo tanto ningún patrono puede disponer del mismo, sin el consentimiento del trabajador, al decir sin el consentimiento del

trabajador se está refiriendo que en algunos casos el Código de Trabajo, estipula que el patrono puede pagar hasta un treinta por ciento en especie y es aplicable para los trabajadores en el campo de la explotación agrícola; de lo contrario todo trabajador tiene el derecho a recibir el pago íntegro como consecuencia de haber realizado y desempeñado una actividad laboral, el presente convenio es de aplicación general para todos los Estados parte que lo hayan ratificado y surte efecto para todos los trabajadores cualquiera que sea la relación de trabajo y de dependencia. Todas las disposiciones respecto al salario que este convenio establece son de aplicación en el Derecho Laboral vigente en Guatemala.

El salario se encuentra regulado dentro del Código de Trabajo, Decreto 1441, en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el artículo 102 en las literales b, c y e, que preceptúan la igualdad, la proporcionalidad y la protección del salario, determinándose que éste es un derecho inherente de los trabajadores porque se encuentra regulado dentro de la normativa jurídica nacional e internacional, donde el Estado se compromete y se obliga a velar para que el derecho a recibir un salario íntegro no sea violentado, aun cuando el trabajador tenga la calidad de deudor y se le pretenda embargar, por consiguiente, éste debe ser pagado

de conformidad al principio de proporcionalidad, cuando se refiere a la proporcionalidad.

### Antinomias de las leyes laborales

Las antinomias en las leyes laborales son consideradas como la oposición entre dos o más leyes que regulan una misma situación jurídica, donde por orden jerárquico se debe aplicar en materia laboral la que mejor favorezca al trabajador. El Código de Trabajo establece en el artículo 16 al respecto que “en caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, se deben aplicar las primeras”. Debido a que los derechos de los trabajadores son tutelares en todo lo que los favorezca, se hará un análisis de las siguientes normas: Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, los Convenios Internacionales de la Organización de Trabajo, Ley que Regula los Servicios de Seguridad y Vigilancia Privada. Definición de acuerdo al Diccionario Español Jurídico que indica “antinomia es contradicción real entre dos principios o leyes o entre dos pasajes de una misma ley” recuperado de: <https://dej.rae.es>.

De acuerdo al análisis de las leyes laborales no se encontraron artículos que se puedan interpretar contradictorios, tan sólo el artículo 4 del Decreto, 52-2010, se encuentra que fue objeto de una acción de

inconstitucionalidad por la junta directiva de las empresas de seguridad privada, pues en su momento comprendieron de forma errónea dicho artículo, siendo el caso que el Legislador quiso dar a entender que los guardias de seguridad privada estarían obligados a brindar auxilio a la Policía Nacional Civil y al Ministerio Público, cooperando con información que facilite la identificación y prevención de hechos delictivos que por alguna razón ellos tengan conocimiento.

Es decir, que los guardias de seguridad, no pueden atribuirse la persecución de hechos delictivos y menos de hacer justicia por sí mismos ni aun en situaciones de peligro, por lo tanto ellos no pueden arrestar a nadie porque no tienen esa potestad autorizada por el Estado; sin embargo si la Policía Nacional Civil o bien el Ministerio Público, les solicita ayuda para poder arrestar a presuntos delincuentes hasta en ese momento sí lo pueden hacer en reverencia a lo estipulado por la ley. En cuanto a las antinomias y los derechos laborales, el Decreto 52-2010, no da ninguna explicación en cuanto a los derechos de trabajo, por lo que de una forma lacónica refiere éstos a las leyes laborales, por lo que en este aspecto se cataloga como una ley en blanco.

## **Análisis de resoluciones judiciales en materia laboral aplicadas a las empresas de seguridad y vigilancia privada.**

Se ha tomado en consideración, citar sentencias emitidas por los tribunales jurisdiccionales en materia laboral, así como sentencias en materia de amparo por la Corte Suprema de Justicia, con el fin de determinar si las empresas de seguridad y vigilancia privada están cumpliendo con la aplicación de los derechos de trabajo que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y los Convenios Internacionales, preceptúan a favor de los trabajadores.

El primero de los casos consultados es el expediente identificado con el número 147-2009, Juicio Ordinario Laboral del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, Económico Coactivo de Quetzaltenango. La parte demandante expuso que, fue despedida de forma directa e injustificada y por lo tanto no se le realizó el pago de sus prestaciones laborales correspondientes al tiempo que trabajó. Quien fue despedido, faltándole siete días para que se completara un año de la relación laboral. En la sentencia se tomó por cierto todo lo que el trabajador expuso; al no comparecer la parte demandada a dilucidar el caso mediante los medios de prueba que la ley le faculta, por lo que fue declarado en actitud de rebeldía y el Juzgado dictó la sentencia,

condenándolo al pago que por ley le corresponde al trabajador, así también, al pago de las costas procesales, bajo la pena que si no lo hace efectivo en el tiempo establecido, será procesado de acuerdo a la ley penal.

Otro de los expedientes objeto de análisis y consulta, fue el expediente laboral identificado con el número 3313-2015 de fecha 15/07/2015 en Juicio Ordinario Laboral, en el cual se dicta sentencia a favor de la parte demandante, quien solicitó que se le hiciera efectivo el pago de sus prestaciones laborales ante el Juzgado Décimo de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, por haber sido despedido de manera directa e injustificada. La parte demandada no compareció al juicio oral; según lo indicó el autor, la relación laboral con la entidad prestadora de servicios de seguridad privada, duró dos años y cuatro meses; que la jornada de trabajo era de veinticuatro horas por veinticuatro horas de descanso, que devengó un salario de dos mil quinientos treinta quetzales, incluyendo los últimos seis meses. La parte demandada no compareció y fue declarada en rebeldía por lo que el juzgador dictó sentencia, ordenando el pago reclamado por el trabajador, más el pago de daños y perjuicios que consisten en los salarios que el trabajador ha dejado de percibir por el tiempo máximo de doce meses, en calidad de indemnización.

Dentro del juicio ordinario laboral, identificado con el número 01173 de fecha 27 de diciembre de 2017, oficial 1° Juzgado Octavo de Trabajo y Previsión Social, de la Ciudad de Guatemala, en la misma forma en los casos antes citados, la parte demandada no compareció al juicio, por lo que el Juzgador apegado a lo que establece el Código de Trabajo, en relación a la rebeldía, procedió a dictar sentencia a favor del guardia de seguridad privada, condenando a la parte demandada al pago de las prestaciones laborales que por ley le corresponde al demandante.

Expediente identificado con el número 1541-2016 que contiene una acción de amparo, ante la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio de fecha 25 de abril de 2017, reclamando el auto de sentencia emitida el 19 de agosto de 2016, en dicha acción de amparo el postulante indicaba que no se le dio oportunidad de ejercer su derecho de defensa dentro del Juicio Ordinario Laboral, en el Juzgado Octavo de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Guatemala, que a la primera audiencia él no se presentó pero, sí envió excusa médica, lo que dio lugar a reprogramar la audiencia y a que se modificara la demanda por la parte autora; el día de la nueva audiencia, el ahora postulante del amparo, nuevamente no compareció a juicio y por las características del Derecho Laboral, el juzgador ya no aceptó la nueva excusa y procedió a dictar sentencia declarando la rebeldía y el pago de las prestaciones

laborales, así también, los salarios que el guardia dejó de percibir durante todo el tiempo que estuvo sin empleo y que demoró la sentencia.

Por lo tanto, la sentencia fue objeto de recurso de apelación, donde manifestaba que la sentencia emitida por el Juez de Primera Instancia, no era coherente en cuanto al salario que el trabajador estaba devengando, debido que éste ya comprendía las prestaciones de ley y que el juzgador no consideró su justificación por enfermedad para la segunda audiencia, en consecuencia el memorial del recurso de apelación fue declarado sin lugar y por lo tanto se ve motivado a promover acción de amparo, mismo que no fue procedente en virtud que no existían agravios que ameritara acudir al Proceso de Amparo Ordinario Laboral.

En el Juicio Ordinario Laboral, identificado en el expediente número 01173-2014-06253, oficial 1° la parte demandante expone que laboró como agente de seguridad por un año y tres meses con dieciocho días, laborando en una jornada de trabajo considerada mixta, que asciende a ciento veinte horas a la semana, que su salario promedio en los últimos seis meses fue de dos mil quinientos quetzales, que interpone la presente demanda para solicitar del juzgador que por medio de él se le sean pagadas sus prestaciones laborales, indemnizaciones por despido injustificado, el pago de las horas extraordinaria. La parte demandada no compareció a juicio, por lo tanto fue declarada en estado de rebeldía y el



juzgador dicta la sentencia a favor del trabajador, exceptuando el pago de horas extraordinario, bonificaciones e incentivos.

Juicio Ordinario Laboral identificado en el expediente 01173-2014-05244 de fecha 30 de julio de 2015, el demandante expuso, que trabajó por siete años como guardia de seguridad para la empresa ahora demandada, manifestó que él fue despedido de forma directa e injustificada, que las jornadas de trabajo comprendían los turnos de veinticuatro horas, por veinticuatro horas de descanso, que su salario mensual correspondía a dos mil quetzales. Los medios de prueba que se solicitaron a la parte demandada no se diligenciaron por la no comparecencia, motivo por el cual fue condenada al pago de lo reclamado por el trabajador.

En los casos antes citados para objeto de sustento, en el presente estudio de investigación, las partes demandadas no acudieron a juicio a dilucidar los medios de prueba y a exhibir los libros en donde deben llevar el registro de los trabajadores; según lo consultado en el archivo del Centro Nacional de Análisis y Documentación Judicial, ubicado en el cuarto nivel de los Juzgados Laborales, zona diez de Guatemala, existen miles de demandas interpuestas por guardias de seguridad, la mayor parte de éstas por despidos indirectos e injustificados y en la mayoría de los

casos las partes demandadas no comparecen a juicio, motivo por el cual los Jueces dictan las sentencias declarando la rebeldía.

## **Conclusiones**

Con relación al objetivo general de la presente investigación el cual consistía en determinar la existencia de violación a los derechos fundamentales de los trabajadores de las empresas de seguridad y vigilancia privada. Se concluye que sí existe violación a los derechos fundamentales de los trabajadores, que son tutelados por el conjunto de normas jurídicas laborales, objeto de estudio, siendo los siguientes: El derecho de la igualdad de horarios de trabajo, porque son sometidos a extensas jornadas de trabajo que superan hasta noventa y seis horas laboradas a la semana, no se les reconoce horas extraordinarias, ni gozan del descanso semanal que la ley establece; el derecho al pago de sus prestaciones laborales, cuando se les despide de forma injustificada; la protección al salario, por la razón que se les hacen descuentos por uniformes, calzado, municiones; el derecho a la estabilidad del lugar donde prestan los servicios, debido a que están en constante rotación.

En lo que respecta al salario que muchos de los guardias perciben se concluyó que éste no es proporcionado a la actividad laboral que realizan, misma que es considerada de alta peligrosidad; por ende, se razona que cada guardia debería contar con un salario que supere al mínimo y con derecho a recibir todas las prestaciones de ley, que éste no

sea objeto de descuentos por uniformes, pues los mismos son devueltos a la Empresa o Sociedad Anónima, al momento que ya no se encuentren laborando para las mismas.

De conformidad con lo analizado en algunas de las muchas resoluciones judiciales que existen en materia de demandas laborales, por despido injustificado, se concluye que el Derecho de Trabajo, se rige por los principios procesales de sencillez y tutelaridad del trabajador, que las autoridades judiciales siempre deben aplicar la ley más favorable a los trabajadores y en consecuencia del análisis hecho a las sentencias que los juzgadores del ramo laboral dictaminaron, se afirma que sí está aplicando la justicia y equidad en cuanto a los derechos de los trabajadores; que los empresarios en su mayoría no se apersonan a los Juzgados Laborales, acto que los hace caer en rebeldía y asumir sus responsabilidades ante quienes fueron sus empleados.

El primero de los objetivos específicos, que consistía en determinar la postura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como responsable de atender el fiel cumplimiento de las normas laborales, dentro de las instituciones que generan empleos, como las empresas de seguridad y vigilancia privada; se concluyó que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con respecto a la figura del intermediario, no tienen ninguna

objeción puesto que el intermediario se encuentra regulado en el Código de Trabajo, pero según lo analizado esta figura está siendo interpretada en el ámbito de las empresas de seguridad privada de manera errónea pues en este caso nada tiene que ver con los derechos de los trabajadores que laboran en calidad de guardias de seguridad.

Respecto a la subcontratación, es una figura jurídica que se encuentra regulada en el artículo 43 de la Ley que Regula a los Servicios de Seguridad Privada, tampoco se encontraron indicios en los que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se haya pronunciado, debido a que dicho artículo no se está refiriendo de forma directa a los trabajadores como guardias de seguridad, sino que al negocio jurídico que existe entre empresarios.

El segundo objetivo específico, consistió en determinar si existen inconstitucionalidades, referentes a violaciones de los derechos laborales a los trabajadores como guardias de seguridad y en contra de la constitución y funcionamiento de las empresas de seguridad y vigilancia privada. Se concluyó que no existen acciones de inconstitucionalidad en contra de dichas empresas porque son entes que el Estado autorizó, con el argumento que esta autoridad ayudaría para mantener el bien común así como el resguardo de los bienes públicos y privados, sin embargo

existen acciones de amparo interpuestas por parte de los empleadores, en contra de lo resuelto por los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

Así también se determinó que no sólo fueron los Acuerdos de Paz, el origen de la autoridad del orden privado, sino que también fue la delincuencia organizada, circunstancia que fue aprovechada para que los empresarios de la seguridad privada solicitaran al Estado la autorización para poder funcionar como autoridad, lo que confirma que el Estado mostró una actitud neutra ante la obligación de cumplir con los derechos sociales, tales como la seguridad pública, al no capacitar y reclutar a suficientes elementos para que funcionen en calidad de Policía Nacional Civil, que es la autoridad competente para remitir al orden y conducir a los órganos jurisdiccionales a toda persona que encuentre cometiendo delito de forma flagrante.

## Referencias

### Libros

Álvarez, M. (2012). *Introducción al estudio de la teoría general del proceso*. Guatemala: [s.e.]

Argeta, A. (2008). *Unión guatemalteca de trabajadores, el Disfraz de la Relación de Trabajo en Guatemala*. Reproducción con el esfuerzo económico de Organizaciones Sindicales

Celis, O. (2012). *Primera Edición La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*. Colombia: Secretario Ejecutivo de CLACSO.

Chicas, R. (2009). *Introducción al Estudio del Derecho Procesal Del trabajo*. Guatemala: Editorial Litografía Orión.

Echeverría, M. (2010). *Historia inconclusa de la subcontratación*. Chile: Editorial Departamento de Estudios Dirección del Trabajo Agustinas Santiago de Chile.

Echeverría, M. (2006). *Los riesgos laborales de la subcontratación*. Chile: Editorial Departamento de Estudios Dirección del Trabajo Agustinas Santiago de Chile.

Fernández, L. (2011). *Derecho Laboral Guatemalteco*. Guatemala: Editorial Oscar de León Palacios.

Franco, C. (2006). *Derecho Sustantivo Individual del Trabajo*. Guatemala: Editorial Fénix

Franco, C. (2008). *Manual del Derecho Procesal del Trabajo*. Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix

López, M. (1984). *Introducción al Estudio del Derecho Procesal del Trabajo*. Guatemala: Editorial Universitaria de Guatemala.

## **Electrónicas**

Machicado (2010). *Historia del Derecho laboral* Recuperado de: [https://www.google.com/search?q=Machicado+\(2010\)%2C+istoria+del+derecho+laboral&aqs=chrome](https://www.google.com/search?q=Machicado+(2010)%2C+istoria+del+derecho+laboral&aqs=chrome).

Management. (2019). *Outsourcing no fue incluido en las reformas laborales*. Recuperado de: <https://m.dineroenimagen.com/management/outsourcing-no-fue-incluido-en-la-reforma-laboral/109360/>



Memoria virtual Acuerdo *Sobre el fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército (1996)*. Recuperado de: <http://memoriavirtualguatemala.org:8080/xmlui/bitstream/handle/>

Gaceta de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. *Expediente 147-2009 16/09/2009 – Juicio Ordinario Laboral. Servicios de Seguridad Profesional Privada, Sociedad Anónima*. Recuperado de: [ww2.oj.gb.gt/esj\\_judicial/pdfs/gaceta%20de%20Trabajo/](http://ww2.oj.gb.gt/esj_judicial/pdfs/gaceta%20de%20Trabajo/)

Diccionario Español Jurídico, *antinomia*. Recuperado de: <https://dej.rae.es>.

Dideco. (2017). *Prorroga al contrato administrativo*. Recuperado de: <http://infopublica.mineduc.gob.gt/mineduc/images/2/2f>

Digessp. (2011). *Expedientes acumulados*. Recuperado de: <http://digessp.gob.gt/wp-content/uploads/2016/04/EXPEDIENTES-ACUMULADOS-1079-2011-2858-2011-2859-2011-2860-2011-2861-.pdf><https://dej.rae.es>

Digessp. (2016). *Expediente-179-2012*. Recuperado de: <https://digessp.gob.gt/wp-content/uploads>

Digessp. (2016). *Expediente1230-2013*. Recuperado de: pdf: <http://digessp.gob.gt/wpcontent/uploads/2016/04>

Digessp.(2016).*historia-de-la-direccion-general-de-servicios-de-seguridad-privada*. Recuperado de: <http://digessp.gob.gt/digessp/>.

Saavedra, B. (2014). *La seguridad privada en Guatemala*. Recuperado de: <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/opera/view/3964/43>  
82

## **Materiales Legales**

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

Peralta, E. (1963). *Decreto Ley 106, Código Civil*. Editorial Piedra Santa.

Asamblea General de las Naciones Unidas. *Convenios de la Organización Internacional de Trabajo* (1930) El Trabajo Forzoso número 29.

Asamblea General de las Naciones Unidas. *Convenios de la Organización Internacional de Trabajo* (1957) La Abolición del Trabajo Forzoso 105.

Asamblea General de las Naciones Unidas. *Convenios de la Organización Internacional de Trabajo* (1958) La Discriminación, Empleo y Ocupación 111.

Asamblea General de las Naciones Unidas. *Convenios de la Organización Internacional de Trabajo* (1951) La Igualdad de Remuneración 100.

Asamblea General de las Naciones Unidas. *Convenio de la Organización Internacional de Trabajo* (1949). Sobre la protección del salario 95.

Asamblea General de las Naciones Unidas. *Declaración de la Organización Internacional de Trabajo* (1998) Los principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Congreso de la República de Guatemala. (1961), Decreto 1441, *Codigo de Trabajo*. Editorial Tipografía Nacional.

Congreso de la República de Guatemala. (2010), *Decreto 52-2010, Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada*. Editorial Librería Jurídica.

Congreso de la República de Guatemala (1989) *Decreto 2-89, Ley del Organismo Judicial*. Editorial Librería Jurídica.

Congreso de la República de Guatemala. (1968), *Decreto 1748, Ley del servicio Civil*. Editorial Ayala Jiménez Sucesores.

Congreso de la República de Guatemala. (2016), Decreto 36-2016, Ley del servicio Civil del Organismo Legislativo. Editorial Librería Jurídica.

Congreso de la República de Guatemala. (1946), Decreto 295, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Editorial Librería Jurídica.

Presidente de la República de Guatemala Otto Fernando Pérez Molina (2013), *Acuerdo Gubernativo número 417-2013*

*Juicio Ordinario Laboral.* Expediente 3313-2015 del 15 de febrero de 2015

*Juicio Ordinario Laboral.* Expediente 01173-2017 del 11 de diciembre de 2017

*Acción de Amparo.* Expediente 1541-2016 del 25 de abril de 2017

*Juicio Ordinario Laboral.* Expediente 01173-2014-06253 del 21 de agosto de 2015

*Juicio Ordinario Laboral.* Expediente 01173-2014- 05244 del 30 de julio de 2015