

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

“NATURALEZA JURÍDICA DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL EXISTENTE ENTRE EL AGENTE DE
SEGURIDAD PRIVADA Y LA EMPRESA DE SEGURIDAD. ANÁLISIS JURÍDICO CASOS”

TESIS DE GRADO

MARCO AURELIO PAYERAS PÉREZ

CARNET 12459-08

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, DICIEMBRE DE 2017
CAMPUS CENTRAL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

“NATURALEZA JURÍDICA DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL EXISTENTE ENTRE EL AGENTE DE
SEGURIDAD PRIVADA Y LA EMPRESA DE SEGURIDAD. ANÁLISIS JURÍDICO CASOS”

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

POR
MARCO AURELIO PAYERAS PÉREZ

PREVIO A CONFERÍRSELE
LOS TÍTULOS DE ABOGADO Y NOTARIO Y EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADO EN CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, DICIEMBRE DE 2017
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.

VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO

VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO

VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS

SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

DECANO: DR. ROLANDO ESCOBAR MENALDO

VICEDECANA: MGTR. HELENA CAROLINA MACHADO CARBALLO

SECRETARIO: LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ

DIRECTOR DE CARRERA: MGTR. JUAN FRANCISCO GOLOM NOVA

DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. ANA BELEN PUERTAS CORRO

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN
LIC. BRAULIA SANDRA EUGENIA MAZARIEGOS HERRERA

TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN
LIC. MONICA LORENA DONIS CRUZ

SANDRA EUGENIA MAZARIEGOS HERRERA
ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, 24 de noviembre de 2016

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Ciudad

Estimados Consejeros;

Respetuosamente me dirijo a ustedes para hacer de su conocimiento que he asesorado el trabajo de tesis elaborado por **Marco Aurelio Payeras Perez** titulado **Naturaleza Jurídica de la relación contractual existente entre el agente de seguridad privada y la empresa de seguridad. Análisis Jurídico casos**

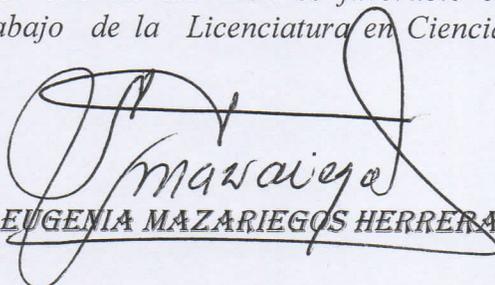
El trabajo elaborado por el bachiller Payeras Pérez está técnicamente elaborado, la bibliografía y legislación nacional que consultó es la adecuada al trabajo realizado.

Inicia su trabajo de tesis conceptualizando para una mejor comprensión lo que es el contrato de trabajo, los elementos del mismo, el contrato de aprendizaje sus antecedentes y delimitación legal.

Posteriormente, tomando en consideración la supremacía de la Constitución en cuanto a la protección de los derechos sociales mínimos que consagra la misma, y si los mismos son cumplidos por las empresas de seguridad.

Analiza los casos en los cuales se evidencia el objeto de su investigación, concluyendo en sus recomendaciones que es necesario que el Estado brinde mayor protección a los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas de seguridad privada.

En consecuencia, la misma llena todos los requisitos reglamentarios y constituye un aporte a la bibliografía existente, por ello mi dictamen es favorable en relación al contenido de la investigación del trabajo de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales de merito.



LICENCIADA SANDRA EUGENIA MAZARIEGOS HERRERA

Licda. Mónica L. Donis Cruz
Abogada y Notaria

Guatemala, 15 Febrero 2017.

Señores
Miembros del Consejo
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Ciudad

Honorables Miembros del Consejo:

Me dirijo a ustedes con el objeto de hacer de su conocimiento que, en cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona, procedí a realizar la **Revisión de Fondo y de Forma** a que se refiere el Instructivo de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, del trabajo de tesis titulado **“NATURALEZA JURÍDICA DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL EXISTENTE ENTRE EL AGENTE DE SEGURIDAD PRIVADA Y LA EMPRESA DE SEGURIDAD. ANÁLISIS JURÍDICO CASOS.”** elaborado por el estudiante **MARCO AURELIO PAYERAS PÉREZ**.

Luego de efectuada la revisión, se sugirieron varias correcciones al autor de la Tesis, quien cumplió con presentar las mismas dentro del plazo establecido en el Instructivo de Tesis de esa Facultad. En tal virtud, considero que el contenido de la tesis en referencia se encuentra estructurada conforme los requerimientos y regulaciones existentes de la Universidad Rafael Landívar para el efecto.

Por lo expuesto, emito a favor del trabajo de tesis investigado y elaborado por Marco Aurelio Payeras Pérez de conformidad con los requisitos reglamentarios, **DICTAMEN FAVORABLE SOBRE LA PERTINENCIA DE EMITIR LA ORDEN DE IMPRESIÓN**, a efecto de que se continúen con los procedimientos establecidos por esa Universidad, toda vez que el presente trabajo es apto como tesis para que al autor del mismo se le confiera el Grado Académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Habiendo cumplido con el encargo encomendado por esa Facultad, me suscribo con muestras de mi consideración y respeto.

Atentamente,



Licda. Mónica Lorena Donis Cruz

Teléfono: (502) 52067800
E-mail: mldonis@hotmail.com



Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado del estudiante MARCO AURELIO PAYERAS PÉREZ, Carnet 12459-08 en la carrera LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, del Campus Central, que consta en el Acta No. 07432-2017 de fecha 15 de febrero de 2017, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

“NATURALEZA JURÍDICA DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL EXISTENTE ENTRE EL AGENTE DE SEGURIDAD PRIVADA Y LA EMPRESA DE SEGURIDAD. ANÁLISIS JURÍDICO CASOS”

Previo a conferírsele los títulos de ABOGADO Y NOTARIO y el grado académico de LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 4 días del mes de diciembre del año 2017.



**LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ, SECRETARIO
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Universidad Rafael Landívar**

DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTOS

A DIOS: Por guiarme y protegerme en cada momento de mi vida y por haberme dado a los padres indicados para una correcta formación.

A MIS PADRES: Por darme la vida, por ser esa luz que ilumina mi camino en momentos de oscuridad. Por todo su esfuerzo y dedicación por sacarme adelante.

A MI ESPOSA: Por ser quien me insta a seguir adelante y por su apoyo incondicional.

A MI HERMANA: Por ser un ejemplo a seguir y estar de forma incondicional en cada momento de mi vida

Responsabilidad: el autor es el único responsable del contenido y conclusiones del presente trabajo.

INDICE

INTRODUCCIÓN	V
CAPITULO I	1
SERVICIOS DE SEGURIDAD PRIVADA Y AGENTES DE SEGURIDAD	1
1.1. Servicios de seguridad privada	1
1.2. Clasificación de los servicios de seguridad privada	2
1.2.1. Personas individuales prestadoras de servicios de seguridad privada	3
1.2.2. Personas jurídicas prestadoras de servicios de seguridad privada	4
1.3.- Requisitos para ostentar calidad de prestador de servicios de seguridad	5
1.4. Dirección General de Servicios de Seguridad Privada	8
1.5.- Obligaciones de los prestadores de servicios de seguridad privada	9
1.6.- Personal	10
CAPITULO II	16
CONTRATO DE TRABAJO	16
2.1.- Definición.	16
2.2. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo.	18
2.3.- Antecedentes históricos.	21
2.4.- Características	24
2.5.- Elementos subjetivos del contrato de trabajo.	25
2.6.- Clasificación del contrato de trabajo.	26
2.7. Requisitos del contrato de trabajo.	27
2.8. Elementos generales y específicos del contrato de trabajo	28
2.9.- Relación Laboral	31
2.10.- Formas de terminar la relación laboral	32
2.11.- Causas justas que facultan al trabajador para dar por terminada la relación laboral.	34
2.12.- Causas justas que facultan al patrono para dar por terminado la relación laboral sin responsabilidad de su parte. (Despido directo y justificado)	35
2.13.- Jornadas de trabajo.	37
2.14. Prestaciones laborales.	40

CAPITULO III	44
CONTRATO DE APRENDIZAJE	44
3.1.- Antecedentes históricos	44
3.2. Definición	47
3.3.- Definición Doctrinaria	48
3.4-Los sujetos que intervienen en el Contrato de Aprendizaje	49
3.4.1- El aprendiz	49
3.4.2- El maestro	49
3.5.- Naturaleza del contrato de Aprendizaje.	50
3.6.-Forma y Plazo del contrato de aprendizaje.	50
3.7.- Remuneración del Contrato de Aprendizaje	51
3.8.- Obligaciones del empleador	52
3.9.- Causas de justificación de la terminación de relación laboral en el contrato de aprendizaje sin responsabilidad de la parte patronal	52
3.10.- Diferencias entre un contrato de aprendizaje y un contrato de trabajo:	53
CAPITULO IV	54
CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES	54
4.1. Antecedentes Históricos	54
4.2. Generalidades y definición	55
4.3 Características:	57
4.4. Elementos:	58
4.4.1. Elementos personales:	58
4.4.2 Elementos Reales:	59
4.4.3. Elementos Formales:	59
4.5. Principios Rectores	60
4.5.1. Principio de Autonomía de la voluntad	60
4.5.2. Principio del Consensualismo	61
4.5.3. Principio de Libertad Contractual	62
4.5.4. Principio de fuerza obligatoria de los contratos o pacta sunt servanda	62
4.5.5. Principio de efecto relativo de los contratos	63
4.5.6. Principio de buena fe contractual	63
4.6. Formas de Terminación	65

4.7. Obligaciones de los contratantes	65
4.8. Efectos	66
CAPITULO V	66
ESTUDIO DE CASOS Y ANALISIS JURISPRUDENCIAL DE CUATRO CASOS TRAMITADOS ANTE LOS DIFERENTES JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA. PRESENTACION Y DISCUSION DE CASOS.	66
VI.- CONCLUSIONES.	76
VII.- RECOMENDACIONES	77
VIII.- REFERENCIAS.	78
IX.- ANEXOS	83

RESUMEN EJECUTIVO

El decreto 52-2010, contiene la Ley que regula los Servicios de Seguridad Privada, la cual obliga a que las empresas que presten dichos servicios deben contratar al personal con apego a la legislación laboral del país. Situación que no se cumple, ya que, utilizan contratos de índole civil para evadir pasivo laboral y retrasar el proceso judicial que inicia el trabajador para reclamar el pago de prestaciones.

Los contratos utilizados para encubrir la relación laboral son: servicios profesionales y aprendizaje, los cuales no tienen rasgo característico que vincule con los derechos establecidos en el código de trabajo. En el contrato de servicios profesionales, es necesario que la persona que preste el servicio sea profesional y facture por los servicios prestados, pudiendo dar por finalizado el contrato por conveniencia de alguna de las partes o por cumplimiento del plazo establecido.

El contrato de aprendizaje por imperativo legal tiene una duración de seis meses, lleva consigo obligación de entregar un título que haga constar que el aprendiz puede desarrollar teórica y prácticamente un oficio. El contrato de trabajo genera derechos y obligaciones para patronos y trabajadores, cobertura del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y pago de prestaciones laborales.

Actualmente las empresas de seguridad privada ante una demanda laboral, interponen cuestión de incompetencia por razón de la materia, argumentado que la relación existente entre ellos y el agente es de naturaleza civil y no laboral, provocando retrasos en la administración de justicia, por lo que a detalle a continuación se analizan las mismas.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación pretende ser un instrumento de estudio y análisis de la realidad guatemalteca, referente a la contratación de agentes de seguridad por parte de los prestadores de servicios de seguridad privada, ya que, muchos de ellos son contratados de diversas formas y algunas de ellas menoscaban derechos laborales consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala, específicamente en los artículos 101 y 102.

Es por ello importante estudiar a profundidad los contratos de trabajo, aprendiz y servicios profesionales a efecto de determinar cuál de ellos se adecua a la realidad del trabajo de los agentes de seguridad. Así como evidenciar con el estudio y análisis de casos la forma en que los prestadores de servicios de seguridad privada contratan a su personal y sobre todo verificar el cumplimiento al decreto 52-2010 que contiene la Ley que regula los Servicios de Seguridad Privada.

La ley anteriormente relacionada, regula una serie de requisitos que debe cumplir una persona que desee prestar servicios de seguridad privada y en caso de no contar con la licencia de operación, regula el delito de servicio ilegal. A los agentes de seguridad privada les exige contar con una credencial que demuestra que han superado la capacitación y se encuentran preparados para desarrollar su trabajo de forma eficaz y responsablemente.

Así mismo dicha ley en el artículo 17 estipula que todos los trabajadores de dichas empresas deben ser contratados **con relación de dependencia, debiendo otorgar todas las prestaciones laborales que garantizan la Constitución Política de la República y las leyes laborales respectivas.**

En consecuencia, al finalizar la relación contractual que unía al agente con el prestador de servicios de seguridad privada, este último no cumple con el pago de las

prestaciones laborales que en derecho le corresponden al agente, por lo que, este se ve en la necesidad de promover una demanda laboral para reclamarlas.

El prestador de servicios de seguridad privada al momento de enterarse de la demanda entablada en su contra, promueve una cuestión de incompetencia, argumentado que la naturaleza de la relación contractual existente entre ellos no es de naturaleza laboral, por lo que el Juez de Trabajo, es incompetente para continuar conociendo de dicha demanda. En virtud de lo anterior, el pago de las prestaciones laborales reclamadas se demora al menos un año y medio.

Por lo que, la necesidad del estudio y análisis de la presente problemática radica en determinar la naturaleza jurídica del contrato que une al agente con el prestador de servicios de seguridad privada. Lo cual constituye el objetivo principal de la presente investigación.

En ese mismo sentido, el presente trabajo tiene como objetivos específicos: **I)** Analizar los elementos de los contratos de trabajo, aprendiz y servicios profesionales; **II)** Consecuencias de la finalización de cada uno de los contratos anteriormente indicados; **III)** Efectos temporales de la interposición de una cuestión de incompetencia dentro de un juicio oral laboral y; **IV)** Revisar si la normativa laboral, dada la naturaleza jurídica de esta relación, necesita alguna actualización que incluya de manera específica a este sector del trabajo para mejorar sus derechos.

Por lo que, para el cumplimiento efectivo de los objetivos de la presente investigación fue necesario analizar: leyes nacionales, entre las que se encuentran: la Constitución Política de la República de Guatemala; Código de Trabajo; Código Civil y La ley que regula los Servicios de Seguridad Privada.

La modalidad del presente trabajo de tesis es Estudio de Casos y Análisis Jurisprudencial, ya que, básicamente consiste en la recopilación de información, tanto conceptual como de realidad, acerca de situaciones o experiencias que involucren

decisiones judiciales. Como instrumento de investigación dentro del presente trabajo de tesis, se utilizaron juicios ordinarios laborales tramitados ante los órganos jurisdiccionales correspondientes.

Resulta de suma importancia destacar que el presente trabajo se circunscribe únicamente al análisis y estudio de procesos judiciales fenecidos con el objeto de determinar la naturaleza del contrato que vincula al agente con el prestador de servicios de seguridad privada y con ello establecer las consecuencias, que provoca las malas prácticas en relación a la contratación de personal por parte de los empresarios.

Los límites que se presentaron durante el transcurso del presente trabajo de investigación básicamente fueron dos, los cuales consistieron en la falta de bibliografía en relación al contrato de aprendiz y que la legislación que contempla el contrato de aprendiz y de servicios profesionales es muy general, no alcanza a cubrir ambas instituciones jurídicas.

Finalmente, vale la pena destacar que el beneficio de este trabajo de tesis es para todas las personas, ya que, este tipo de situaciones no son ajenas a nuestro diario vivir. El trabajo del agente de seguridad es peligroso, exponen sus vidas por proteger otras y resulta injusto no pagarles un salario mínimo y evadir el pago de las prestaciones laborales que les pudieran corresponder.

CAPITULO I

SERVICIOS DE SEGURIDAD PRIVADA Y AGENTES DE SEGURIDAD

Por medio de los artículos 2 y 3 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el Estado se compromete a garantizar entre otras cosas, la seguridad de las personas, pero debido a la ineficacia en el cumplimiento de sus deberes y fines constitucionales y a la desconfianza social que la misma ha provocado a través de la Policía Nacional Civil, el ser humano, se ha visto en la necesidad de velar por su propia cuenta, por el resguardo y protección, tanto de su vida como la de su familia y de sus bienes, acudiendo de esta cuenta a la contratación de seguridad privada, siendo importante resaltar que Guatemala, es un país con altos índices de criminalidad.

Con la firma de los acuerdos de paz se vio la necesidad de regular los servicios de seguridad privada, ya que, con ellos se haría viable el cumplimiento del acuerdo de fortalecimiento del poder civil; en consecuencia, el veintitrés de noviembre del dos mil diez, el Congreso de la República de Guatemala aprobó el Decreto 52-2010, el cual hace referencia a la Ley que regula los Servicios de Seguridad Privada, entró en vigencia el dos de mayo de dos mil once. Siendo importante mencionar que hoy en día en “Guatemala, existen 140 empresas de seguridad privada autorizadas y 68 en proceso de adecuación”.¹

1.1. Servicios de seguridad privada

La Ley que regula los Servicios de Seguridad Privada, en el artículo 5, literal a), define la seguridad privada como aquella: “función organizada que prestan personas individuales o jurídicas para proteger a las personas, bienes, valores y patrimonio de

¹Dirección General de Servicios de Seguridad Privada. Manual del curso básico de agentes de seguridad privada. Guatemala. Delgado impresos&Cia. Ltda. 2013. Pág. 35

particulares e instituciones, para garantizar el normal desarrollo de las actividades lícitas llevadas a cabo en el ámbito privado y público”².

De lo anterior se puede establecer que seguridad privada, constituye todo servicio prestado por cualquier persona individual o jurídica, la cual tiene ánimo de lucro y consiste en la: protección de bienes o personas, escolta, investigaciones privadas y vigilancia.

Según la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada: “La función principal de la seguridad privada es la provisión de servicios de protección y vigilancia complementarias y suplementarias a los particulares que puedan pagar por ella, que reduzcan al mínimo los temores de ver comprometida la integridad física de los usuarios y garanticen la preservación de sus bienes. Es una actividad que tiene que ser lucrativa para que puedan entrar en el ámbito privado pues de lo contrario se mantendría en el ámbito público, que es función del Estado.”³

Así mismo, es importante mencionar que el Estado, al fallar a sus obligaciones constitucionales, autoriza la seguridad privada con el “fin de propiciar el combate a los grupos armados ilegales y a los cuerpos de seguridad al margen de la ley, en beneficio de los derechos humanos, del derecho personal y colectivo a la seguridad, razón por la cual, se puede decir que el servicio de seguridad privada constituye un auxiliar de la función de seguridad pública”⁴.

1.2. Clasificación de los servicios de seguridad privada

Existen diversas clasificaciones referentes a los servicios de seguridad privada, para efectos académicos, se utilizará la clasificación legal contenida en la Ley que regula los Servicios de Seguridad Privada, la cual inicialmente hace referencia al ámbito personal

² Congreso de la República de Guatemala. Decreto 52-2010. Ley que regula los Servicios de Seguridad Privada.

³ Dirección General de Servicios de Seguridad Privada. Óp. Cit. Pág. 36

⁴ *Ibíd.* Pág. 5.

del servicio de seguridad privada, enfocándose desde el punto de vista de quien es el efectivo prestador del servicio de seguridad privada, atendiendo de esta forma a la persona prestadora del servicio en cuestión.

Para lo cual es necesario previamente conocer, que es un prestador de servicios de seguridad privada, lo cual se encuentra contenido en el artículo 5 inciso d) de la referida ley, indicando para el efecto que son: “las personas individuales o jurídicas que se dedica a proporcionar servicios de seguridad, vigilancia, protección, transporte de valores, tecnología y consultoría en seguridad e investigación el ámbito privada.”⁵

Por lo tanto, la ley en mención clasifica los servicios de seguridad privada desde el punto de vista de la persona que presta los mismos como: a) personas individuales a título personal y b) personas jurídicas.

1.2.1. Personas individuales prestadoras de servicios de seguridad privada

La Ley que regula los Servicios de Seguridad Privada en el artículo 15, estipula que las personas individuales a título personal, únicamente pueden prestar los servicios de: escolta e investigación privada.

Se debe destacar que la ley en cuestión, en el artículo 5, establece definiciones de término afines a la seguridad privada, pero no indica la definición propia del servicio de seguridad privada de escolta, dejando de esta cuenta un vacío legal y hasta cierto punto incertidumbre en cuanto a los alcances del mismo.

Por lo anteriormente expuesto, se puede determinar que, por servicio de seguridad privada consistente en escolta debe entenderse, como aquel: “profesional de la seguridad, pública o privada, especializado en la protección de personas, experto en combate cuerpo a cuerpo y especialista en armas blancas, armas de fuego y armas

⁵ Congreso de la República de Guatemala. Decreto 52-2010. Ley que regula los Servicios de Seguridad Privada.

convencionales y no convencionales, principalmente capacitado para minimizar cualquier situación de riesgo. Para su formación básica, debe realizar un curso y un examen de capacitación”⁶.

Por otro lado el artículo 5 literal d) de la misma ley, define el servicio de seguridad privada consistente en investigación privada, como aquella: “actividad encaminada a obtener y aportar información sobre conductas o actos estrictamente privados. Los investigadores están obligados a guardar el secreto profesional y la información obtenida no podrá ser divulgada públicamente bajo ninguna circunstancia, solo en los casos establecidos por la ley”⁷.

Derivado de lo anteriormente expuesto, se puede establecer que el escolta se enfoca en minimizar cualquier situación de riesgo mediante la utilización de armas de cualquier tipo o bien combate cuerpo a cuerpo con el fin de resguardar la vida o bien los bienes de una persona a su cargo; mientras que el servicio de seguridad privada consistente en investigación privada se enfoca en la obtención de información sobre la vida privada de las personas, pudiendo únicamente divulgar los resultados obtenidos en los casos en que la ley lo obliga.

En consecuencia, se determina que son servicios totalmente opuestos, ya que, el escolta se encarga de proteger bienes o personas; mientras que el servicio de investigación privada se encarga de obtener información privada de las personas.

1.2.2. Personas jurídicas prestadoras de servicios de seguridad privada

Las personas jurídicas pueden prestar los siguientes servicios: vigilancia privada, investigación privada, vigilancia, protección y transporte de valores, tecnología y consultoría en seguridad e investigación en el ámbito privado. Se arriba a dicha

⁶ Diccionario Lexicoon. España, 2016. <http://lexicoon.org/es/escolta>. Fecha consulta:14/03/2016.

⁷ Congreso de la República de Guatemala. Decreto 52-2010. Ley que regula los Servicios de Seguridad Privada.

conclusión en virtud que la ley que regula los servicios de seguridad privada no estipula prohibición alguna para las personas jurídicas y únicamente limita a las personas individuales.

Para efectos del presente trabajo de investigación, únicamente se relacionara en que consiste el servicio de vigilancia privada, toda vez, que sobre este tema gira el objetivo principal de la presente investigación, por lo que es necesario conocer la definición legal del mismo. Para el efecto el artículo 5 literal d) de la Ley que regula los Servicios de Seguridad Privada indica que consiste en: “La actividad que se presta a través de un puesto de seguridad fijo o móvil, o por cualquier otro medio, con el objeto de brindar protección a personas, bienes, valores y patrimonio, en forma permanente o en sus desplazamientos”⁸.

En consecuencia, es importante resaltar que el servicio de vigilancia consiste básicamente en proteger la vida, bienes y valores de las personas que contraten dicho servicio. El cual debe ser prestado por una persona altamente calificada para a toda costa cumpla con su objetivo.

1.3.- Requisitos para ostentar calidad de prestador de servicios de seguridad

Al conocer, a que se refieren los servicios de seguridad que pueden prestar los particulares, resulta importante saber los requisitos a cumplir para una persona individual a título personal tenga la calidad de prestador de dichos servicios, los cuales se encuentran contenido en el artículo 15 de la Ley que regula los Servicios de Seguridad Privada, los cuales son: a) ser mayor de edad y b) ciudadano guatemalteco. En caso de haber pertenecido al ejército o haber ostentado la calidad de empleado público debe haber transcurrido el plazo de cuatro años a partir de la fecha de la solicitud y si utilizaran armas de fuego debe contar con la licencia respectiva.

⁸ *Loc. Cit.*

Con los requisitos anteriormente individualizados se debe presentar una solicitud ante Dirección General de Servicios de Seguridad Privada, la cual otorga una licencia de operaciones.

En los casos en la que la Ley que regula los Servicios de Seguridad Privada, estipula que para ostentar la calidad de prestador de servicios de seguridad se debe ser persona jurídica se deben cumplir con los requisitos estipulados en el artículo 18 de la referida ley, a continuación se indican los más importantes: “tener por objeto social la prestación de uno o más de los servicios de seguridad privada, contar con capital mínimo de ciento cincuenta mil quetzales, emitir acciones nominativas y contar con autorización de la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada para la constitución de sociedad anónima”⁹.

La dirección antes mencionada a su vez debe verificar los requisitos estipulados en el artículo 19 de la referida ley y una vez cumplidos todos los requisitos, la Dirección de Servicios de Seguridad Privada, debe autorizar la creación de la sociedad anónima dentro del plazo de tres meses y en caso de ser rechazada la solicitud deberá emitir la resolución respectiva, la cual deberá ser debidamente fundamentada y razonada. Lo anteriormente expuesto encuentra fundamento legal en el artículo 21 de la mencionada ley.

Otorgada la autorización de constitución de sociedad anónima, se debe presentar al Registro Mercantil de la Republica testimonio de la escritura pública adjuntándole copia de la resolución de la Dirección para proceder a su inscripción formal; la misma cuenta con el plazo de seis meses para solicitar la licencia de operaciones. De conformidad al artículo 35 de la ley anteriormente relacionada, la licencia de operación es personal, inalienable e intransferible. Es prohibida su venta, cesión, transmisión, usufructo o arrendamiento. La licencia contendrá el número de orden y registro, y el servicio de seguridad que se autoriza. Su vigencia será de tres años y podrá ser revalidada por el mismo tiempo.

⁹ *Loc. Cit.*

Es importante mencionar que si un prestador de servicios de seguridad privada brinda servicios al público en general sin contar con la licencia de operaciones respectiva infringe gravemente las leyes de nuestro país y comete el delito de servicio ilegal, el cual se encuentra regulado en el artículo 66 de la Ley que regula los Servicios de Seguridad Privada y literalmente reza: “artículo 66. Servicio ilegal. Toda persona que preste servicios de seguridad privada sin la autorización o sin la licencia de operación regulada en la presente Ley, cometerá el delito de prestación ilegal de servicios de seguridad privada y será sancionada con la pena de seis a doce años de prisión y multa de cien mil quetzales”¹⁰.

En la misma responsabilidad y sanciones, incurrirán quienes, a sabiendas, contraten empresas o personas que no estén autorizadas para prestar servicios de seguridad privada.

Los miembros del Consejo de Administración y representantes legales de personas jurídicas que incurran en el delito regulado en los párrafos anteriores, serán responsables penal y civilmente, y se les impondrán las penas ya establecidas”¹¹.

El artículo anteriormente citado es de suma importancia y debería de ser de observancia obligatoria, ya que, tanto el prestador de servicios así como el contratante incurrir en responsabilidad penal. En la práctica muchas personas prestan servicios de seguridad privada sin contar con la licencia respectiva y son contratados porque ofrecen precios muy accesibles, a diferencia de otro que si cuenta con licencia, armamento en buen estado y cumple con el pago de prestaciones laborales a los agentes.

Por lo que es de vital importancia que la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada, realice inspecciones rutinarias a efecto de sancionar a las empresas que presten servicios de forma ilegal.

¹⁰ *Loc. Cit.*

¹¹ *Loc. Cit.*

1.4. Dirección General de Servicios de Seguridad Privada

Con el objeto de controlar, vigilar y supervisar el correcto funcionamiento del servicio de seguridad privada así como el eficaz cumplimiento de las disposiciones legales referentes a las mismas, se creó a través del Decreto 52-2010 del Congreso de la República de Guatemala, la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada, la cual entra en vigencia en la República de Guatemala el día once de marzo de dos mil once.

La Dirección General de Servicios de Seguridad Privada se encuentra a cargo del Ministerio de Gobernación y tiene como fin primordial velar por el estricto cumplimiento de la Ley que regula los Servicios de Seguridad Privada. En el artículo 8 de la referida ley se encuentran reguladas las atribuciones de dicha Dirección, dentro de las más importantes se pueden mencionar: controlar y supervisar a los prestadores de servicios de seguridad privada; otorgar la autorización y licencia de operación y funcionamiento a los prestadores de servicios de seguridad privada; mantener actualizado un registro de los prestadores de servicios de seguridad privada, con información precisa y verificable sobre su estructura administrativa y de funcionamiento, personal directivo, administrativo y operativo, así como de su equipo.

Sobre la Dirección antes mencionada recae la obligación de velar por el estricto cumplimiento de la Ley que regula los Servicios de Seguridad Privada, siendo de vital importancia que funcione de forma proba, ya que, debe realizar inspecciones periódicas a efecto de que todos los prestadores de servicios se encuentren debidamente autorizados y los agentes se encuentren debidamente capacitados. Así como, denunciar a las personas que presten servicios de forma ilegal.

Actualmente, la Dirección no ha tomado el rol que le corresponde, ya que, existe un total irrespeto a la Ley que regula los Servicios de Seguridad Privada. Muchas personas sin contar con la debida autorización prestan servicios de seguridad privada y una gran cantidad de agentes sin estar debidamente capacitados desempeñan el cargo.

Resulta importante que la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada, cumpla con las funciones que la ley le impone y sin temores ni miedos realice las denuncias de los que encuentre en sus inspecciones. Probablemente la Dirección no cumple su función primordial por carecer de fondos y personal para inspeccionarlos.

1.5.- Obligaciones de los prestadores de servicios de seguridad privada

Las obligaciones de los prestadores de servicios de seguridad privada se encuentran contenidas en el artículo 30 de la Ley que regula los Servicios de Seguridad Privada y a continuación se transcribirán las más importantes: “a. remitir de manera escrita o electrónica para su registro, al inicio de las operaciones y anualmente a la Dirección, informe que contenga lo siguiente: 1. Nómina detallada de todo el personal operativo y administrativo, adjuntando: fotocopia o reproducción fiel de las cédulas de vecindad o documento personal de identificación, certificaciones de estudios, certificación de nacimiento, documentos que acrediten que poseen las calidades y cualidades necesarias para desempeñar el puesto para el que es contratado; ... b. Dotar a los agentes de seguridad privada de credencial firmada y sellada por la Dirección y el propietario o representante legal de la empresa;... e. Dotar a los agentes de seguridad del uniforme y distintivos que permitan identificarlos plenamente, autorizados por la Dirección, a sus agentes de seguridad privada, salvo a los investigadores privados; y, f. Informe pormenorizado sobre los programas y capacitación del personal al que se refieren las literales c) y h) del artículo siete de la presente Ley. Cuando se produzcan cambios en la nómina de personal, inventarios de armas, equipo y vehículos, deberán remitir a la Dirección los datos respectivos, dentro de los ocho (8) días siguientes al cambio. Cuando por cualquier circunstancia el prestador de servicios de seguridad privada cese operaciones por más de tres (3) meses, deberá dar aviso dentro de los ocho (8) días del cese de operaciones, por escrito, a la Dirección, indicando si el cese es temporal o definitivo”¹².

¹² Loc. Cit.

Aunado a lo anterior, de conformidad al artículo 31 de la referida ley, dichas empresas están obligadas a contratar y mantener vigentes: los seguros de vida colectivo para sus trabajadores, no menor a quince salarios mínimos; seguro o fianza de responsabilidad civil a favor de terceros, no menor de ciento cincuenta mil quetzales y fianza de cumplimiento ante sus clientes. Así mismo dichos seguros deben estar vigentes desde el inicio de operaciones de las empresas hasta el cese de operaciones y no podrá autorizarse empresa alguna que no cuente con ello.

Se obliga a los prestadores de servicios a contar con un seguro de vida para sus empleados, pero son contados quienes efectivamente lo cumplen y tomando en cuenta que es un trabajo sumamente peligroso al suceder un hecho delictivo y exponer la vida, las familias de los empleados de los prestadores de servicios quedan desprotegidas.

Es por ello, que es necesario que la Dirección relacionada tome el papel que la ley le confiere y vele por el estricto cumplimiento de la ley y a quien no la cumpla debe imponérsele la sanción y multa correspondiente. Así mismo, debe velar por el estricto cumplimiento y respeto de las leyes laborales del país, ya que, muchos de los prestadores de servicios no pagan salario mínimo y mucho menos las prestaciones laborales establecidas en ley.

1.6.- Personal

La Ley que regula los Servicios de Seguridad Privada, estipula en el artículo 42, los requisitos indispensables que debe reunir el personal de los prestadores de dichos servicios, los cuales son: "...a. Ser mayor de edad, no ser miembros o funcionarios en activo del Ejército de Guatemala, ministerio encargado de la seguridad, la Secretaría de Asuntos Administrativos y de Seguridad de la Presidencia de la República -SAAS-, Ministerio Público, Policía Nacional Civil, Sistema Penitenciario o cualquier institución vinculada a la seguridad o inteligencia del Estado;

b. Si con anterioridad hubiesen prestado sus servicios en el Ejército de Guatemala, la Policía Nacional Civil o cualquier institución vinculada a la seguridad o inteligencia del

Estado u otra empresa de seguridad privada, acreditar que su baja o retiro se originó por causas que no implican la comisión de delito, violación de derechos humanos o incumplimiento de sus obligaciones;

c. No haber ejercido cargos de dirección, fiscalización o control, durante los dos (2) años anteriores en la Dirección; y, d. Haber aprobado los programas de capacitación y formación diseñados por la Dirección”¹³. Los requisitos anteriormente expuestos son de carácter indispensable y la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada deben realizar inspecciones a efecto que el recurso humano de los prestadores de servicios cumplan con ellos.

La fuente generadora de ingresos de las empresas de seguridad privada son los agentes, por lo que es indispensable indicar la definición legal del mismo, la cual está estipulada en el artículo 5 literal e) de la referida Ley, los define de la siguiente manera: “toda persona que presta servicios de seguridad privada como parte de las empresas autorizadas para los diferentes servicios considerados en esta normativa. La denominación agente, en la presente Ley, no equipara ni confiere calidad alguna similar o igual a las de los agentes o miembros de los cuerpos o instituciones de seguridad o inteligencia del Estado”¹⁴.

Lo anterior, hace referencia a que los agentes de seguridad privada en ningún momento se puede equiparar a un agente de las fuerzas armadas del país, es decir, no ostentan la misma calidad y por lo tanto su campo de acción es muy reducido. Derivado de lo anterior, la figura de agente se clasifica de la siguiente manera:

Vigilantes: el artículo 45 de la ley los define de la siguiente manera: “son personas debidamente uniformadas, con identificación visible y certificada para brindar servicios de vigilancia privada en el interior de sitios, edificios, establecimientos educativos, industriales, comerciales, financieros, agropecuarios, residencias, colonias,

¹³ *Loc. Cit.*

¹⁴ *Loc. Cit.*

urbanizaciones y otros, de conformidad con el plan de seguridad elaborado por el prestador de servicios de seguridad privada, sin el uso de armas de fuego...”¹⁵.

Deben reunir además de los requisitos anteriormente expuestos: haber cursado primaria y aprobado el curso de capacitación correspondiente. Siendo la capacitación indispensable para ejecutar el trabajo.

Esta figura se diferencia de los demás, ya que, para el desarrollo de este trabajo no es necesario el uso de armas de fuego.

Guardias: el artículo 46 de la referida ley, preceptúa lo siguiente: “Son personas debidamente uniformadas, con identificación visible, y certificadas para brindar vigilancia y protección en el interior de sitios, edificios, establecimientos industriales, comerciales, financieros, agropecuarios y otros, vehículos de transporte de valores o mercancías, y protección de personas...”¹⁶.

Debiendo reunir las calidades similares a las de los vigilantes, adicionalmente debe contar con licencia para portar el arma correspondiente.

Este tipo de agente es el que comúnmente vemos en los condominios y en los bancos del sistema. Así mismo deben portar arma de fuego y estar debidamente capacitados para su uso.

Guardias para propiedades rústicas: para el efecto el artículo 47 de la citada ley regula lo siguiente: “...son personas que ejercen las funciones de vigilancia y protección de la propiedad; deberán llenar los requisitos establecidos en el artículo cuarenta y cinco de la presente Ley y tener una identificación personal visible, certificados para el desempeño de sus funciones de acuerdo con lo establecido en la presente Ley. Podrán

¹⁵ *Loc. Cit.*

¹⁶ *Loc. Cit.*

portar el equipo de defensa, las armas de fuego de uso civil o deportivas autorizadas por la Dirección General de Control de Armas y Municiones...¹⁷”

Este tipo de trabajo hace referencia a vigilar proteger una propiedad, en la cual aún no hay nada construido, es decir, únicamente el guardia se dedica a cuidar un área para evitar que esta sea invadida. Por lo general este tipo de agente utiliza escopetas para cumplir con su objetivo.

Escortas privados: el artículo 48 de la referida ley preceptúa lo siguiente: “son personas individuales o trabajadores de empresas de seguridad privada certificadas para brindar vigilancia, protección y custodia de personas. Podrán portar el equipo de defensa o armas de fuego debidamente autorizadas por la Dirección General de Control de Armas y Municiones -DIGECAM-, de acuerdo con el plan de seguridad de personas elaborado por el prestador de servicios de seguridad privada autorizado por la Dirección”¹⁸. Para ejercer este tipo de cargo debe haberse aprobado el diversificado y cumplir con los requisitos para ser vigilante.

El escolta es una figura muy conocida en nuestro país, ya que, la mayoría de personas utilizan un escolta para proteger su vida y bienes, convirtiéndose en una persona indispensable para el desarrollo diario de las labores. Ellos deben contar con capacitaciones en defensa personal y uso de armas de fuego, ya que, en cualquier momento puede ser indispensable que apliquen los conocimientos adquiridos para resguardar a las personas y sus bienes.

La Ley de Armas y Municiones estipula que los agentes de seguridad privada deben utilizar armas de uso civil o deportivo, determinando en el artículo 8 y 11, que las mismas deben ser entre otras: revólveres, escopetas, pistolas semiautomáticas y rifles.

¹⁷ *Loc. Cit.*

¹⁸ *Loc. Cit.*

Luego de conocer quienes integran el capital humano de las empresas de seguridad privada resulta procedente indicar que todos y cada uno de ellos debe pasar por cursos de capacitación tanto técnica como práctica. Dichas empresas deben contar con centros de capacitación debiendo funcionar con pensum de estudios aprobado, y con instructores, los cuales deberán ser especialistas en la materia de que se trate, certificados por la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada.

Es importante indicar que anteriormente no se requería que los agentes de seguridad privada pudieran leer y escribir, ni era necesario recibir la capacitación respectiva. Pero en la actualidad de conformidad al artículo 46 de la Ley que regula los Servicios de Seguridad Privada deben haber aprobado el ciclo básico de educación, lo cual aplica para vigilantes, guardias y guardias de propiedad rústicas, escoltas privados e investigadores privados. Así mismo el artículo 32 del reglamento de la referida ley indica que el personal de las empresas de seguridad privada debe aprobar el curso de capacitación y deberá portar la credencial que acredite tal extremo.

Los agentes que laboran para los prestadores de servicios de seguridad privada deben someterse a evaluaciones teóricas y prácticas, previo dictamen favorable la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada, extendiéndoles una credencial a efecto que se encuentren debidamente facultados para desempeñar su labor. Lo cual encuentra fundamento en los artículos 42 y 43 del Reglamento de la Ley que regula los Servicios de Seguridad Privada.

Según el artículo 17 de la Ley de Servicios de Seguridad Privada, todos los trabajadores de dichas empresas deben contratar a su personal **con relación de dependencia, debiendo otorgar todas las prestaciones laborales que garantizan la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes laborales respectivas.** (La negrilla y subrayado es propio).

Estos derechos están estipulados en los artículos 101 y 102 de la Constitución Política de la República, los cuales consagran derechos de carácter irrenunciables para los

trabajadores. Es importante mencionar la literal f) del artículo de la nuestra carta magna que literalmente estipula: “f. fijación periódica del salario mínimo de conformidad a la ley...”¹⁹. Ello en virtud que en muchos casos los agentes de seguridad no devengan el salario mínimo estipulado para cada año.

Así mismo muchos de los prestadores de servicios de seguridad privada, contratan a los agentes de seguridad privada por medio de contrato de aprendiz, servicios profesionales y una minoría por medio de un contrato de trabajo. En virtud de lo anterior, a lo largo del presente trabajo de investigación se determinará, la naturaleza jurídica de la relación contractual existente entre el prestador de servicios y el agente de seguridad privada. Detallando la forma en la que en la vida real se da.

Al momento que el prestador de servicios de seguridad privada contrata al agente bajo un contrato distinto al de trabajo, se le vulneran sus derechos de índole laboral, ya que, muy seguramente el único fin de dicha acción es el no pago de las prestaciones laborales que por ley le corresponden; y no los inscriben en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero si les hacen el descuento correspondiente, de lo cual se apropian indebidamente.

Con lo anteriormente argumentado, los prestadores de seguridad privada aumentan sus ingresos, ya que, no cumplen con sus obligaciones patronales, es decir, no pagan salario mínimo, prestaciones laborales ni otorgan vacaciones a los agentes. Por lo que de forma paulatina se está explotando nuevamente a la clase obrera del país.

Al momento de que finaliza la relación contractual existente entre el empresario y el agente de seguridad privada, este se ve en la necesidad de plantear una demanda laboral para reclamar el pago de las prestaciones que en derecho le correspondían. Pero al notificar la demanda al empresario, se opone a la demanda y promueve un incidente de cuestión de incompetencia por razón de la materia, argumentando que la relación contractual existente no era de índole laboral sino que mercantil, es decir,

¹⁹ Asamblea Nacional Constituyente. Constitución Política de la República de Guatemala. 1985.

contrato de servicios profesionales o bien argumentan que el agente ostentaba la calidad de aprendiz.

Dicha actitud procesal, provoca graves atrasos en la tramitación del proceso y; en consecuencia, el pago de las prestaciones adeudadas se atrasa aún más. En virtud de lo anteriormente expuesto, resulta de suma importancia conocer la forma en que las diferentes empresas de seguridad privada contratan a su personal y si la misma se encuentra adecuada a la ley. Con ello será factible determinar la naturaleza jurídica de la relación contractual que existe entre ellos.

CAPITULO II

CONTRATO DE TRABAJO

A lo largo de los años el hombre ha ido evolucionando, de tal forma que su necesidad de obtener dinero para sobrevivir, lo ha obligado a contratar personas para que colaboren en sus diversas actividades u ocupaciones, de ello surge la figura legal del contrato de trabajo. De la cual es importante conocer derechos y obligaciones que genera.

Se hará mención de las características del contrato de trabajo, así como de la relación laboral a efecto de determinar si la relación existente entre el agente de seguridad privada y las empresas prestadoras de dichos servicios se encuadran en una relación laboral y si la misma se perfecciona mediante la celebración de un contrato de trabajo.

2.1.- Definición.

Previo a iniciar el presente capítulo resulta importante conocer el significado de contrato y trabajo, para poder comprender la esencia del presente capítulo. Por contrato debe

entenderse como: “pacto o convenio entre partes que se obligan en materia o cosa determinada y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas”²⁰

La declaración Universal de los Derechos Humanos define trabajo como: “medio por el cual cualquier ser humano puede satisfacer sus necesidades básicas y afirmar su identidad; la forma en la que puede sustentar a su familia y vivir una existencia conforme a la igualdad humana”.²¹

El Código de Trabajo en el artículo 18, lo define como: “vínculo jurídico-económico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”²².

El autor Pérez Botija lo define como: “acuerdo expreso o tácito, por el cual una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de su retribución...”²³

El autor Alonso Olea. indica que: “el contrato de trabajo, es, en puridad, una relación jurídica, por virtud de la cual los frutos del trabajo, pasan, “*ab initio*”, desde el momento mismo de su producción, a integrar el patrimonio de persona distinta del trabajador”²⁴

De las definiciones vertidas, se puede establecer que contrato de trabajo es aquel acuerdo de voluntades que surge entre una persona llamada empleador y otra llamada trabajador. En la cual este último se compromete a prestar un servicio personal al empleador a cambio de un salario. Aunado a lo anterior, el trabajador debe estar bajo la

²⁰Ossorio Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Buenos Aires, Argentina. Editorial Heliasta S.R.L. 1979. Pág. 167.

²¹ Temas mundiales. Naciones Unidas. ¿Por qué actúa la ONU? Estados Unidos de Norteamérica. 2014. www.un.org. Fecha consulta: 14/04/2016.

²² Decreto 1441. Código de trabajo. Guatemala. 1961

²³Grisolia, Julio Armando. *Derecho del trabajo y de la seguridad social*. Decimotercera edición ampliada y actualizada. Pág. 65.

²⁴ *Ibíd.* Pág. 65

dirección del patrono, dicho contrato puede quedar plasmado de forma escrita o bien puede ser verbal. Es importante indicar que dicho contrato debe sujetarse al mínimo de garantías contenidas en el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala otorga a los trabajadores, pues en caso contrario se estarían violando derechos de los trabajadores.

“Cabe presumir que existe un contrato de trabajo entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro, y el que lo recibe a cambio de la retribución que satisface; por ello, en tales casos y aunque no medie una expresa declaración contractual verbal o escrita, se está en presencia de un comportamiento concluyente, en el orden jurídico relevante. Las condiciones en que se presta el trabajo, antes referidas, permiten distinguir esta clase de contrato de otros que le están próximos, como son el arrendamiento de servicios, el contrato de obra, la sociedad o el mandato”²⁵ De la definición legal de contrato de trabajo se pueden inferir los siguientes elementos especiales: a) prestación personal del servicio; b) subordinación y c) salario.²⁶

Resulta procedente indicar que el termino contrato de trabajo genera cierta controversia, ya que, algunos autores consideran que su nombre correcto es contrato de actividad. Dicha controversia consiste en determinar si es posible que “la relaciones jurídicas con prestaciones en las cuales predomina la actividad humana, sean reducidas a un solo género como es el contrato de trabajo.”²⁷

2.2. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo.

Previo a indicar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, se hace necesario explicar a qué se refiere la acepción naturaleza jurídica.

²⁵ Contrato de trabajo. Versión electrónica. Enciclopedia encarta. 2009. Fecha consulta: 29/8/2016.

²⁶ Fernández Molina, Luis. *Derecho laboral guatemalteco*. Guatemala, Guatemala. Editorial Oscar de León Palacios. 2006. Pág. 94

²⁷ Franco López, Cesar Landelino. *Derecho Sustantivo Individual del trabajo*. Guatemala, Guatemala. Editorial Fénix. 2006. Pág. 123

La naturaleza jurídica debe entenderse como fuente o causa de una conducta o hecho determinado, que le otorga ciertos efectos jurídicos. “Tiene qué ver con la esencia del instituto jurídico a que se refiere o la finalidad para la que fue creada la norma o ley.”²⁸

Existen diversas posturas doctrinarias en relación a la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, con la cual se determina que la naturaleza jurídica del mismo ha sido objeto de estudios minuciosos por parte de estudiosos del derecho a nivel mundial. A continuación se expondrán las posturas o teorías que más han sobresalido y finalmente se determinará la que más se ajusta a la realidad.

El contrato de trabajo es un arrendamiento: debiendo entender por arrendamiento: “contrato en el que dos partes se obligan recíprocamente, la una a conceder el uso o goce de una cosa, o a ejecutar una obra, o prestar un servicio”²⁹. Esta teoría se basa en que el trabajador entrega su fuerza de trabajo para que el empleador la aproveche, la cual actualmente no es aceptada, en virtud que de conformidad a las características del arrendamiento se establece que existe desplazamiento del bien arrendado, por lo que en el presente caso el trabajador nunca se desprende de la fuerza de trabajo.

El contrato de trabajo es una compraventa: para comprender esta teoría debe entenderse compraventa como: “acuerdo de voluntades por medio del cual una parte, denominada vendedor, transmite la propiedad de una cosa y se obliga a entregarla a cambio de un precio que pagará en dinero la otra parte, llamada comprador, que se compromete a recibirla”.³⁰

²⁸Estévez, J.L. (1956) Sobre el Concepto de “Naturaleza Jurídica”. (copia digitalizada del original) S/referencia editorial. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2057273.pdf>. Fecha consulta: 4/04/2016.

²⁹Ossorio, Manuel. Op. Cit. Pág. 65

³⁰ Contreras Ortiz, Rubén Alberto. Obligaciones y negocios jurídicos civiles. Parte especial. Guatemala, Guatemala. Universidad Rafael Landívar, Instituto de Investigaciones Jurídicas. 2008. Pág. 181

Derivado de la anterior definición se entiende que el trabajador transmite la propiedad de su fuerza de trabajo al empleador, razón por la cual esta teoría no es aceptada. Aunado a lo anterior no se estipula un precio sino que un salario. Además no hay traspaso del derecho de propiedad y si se diera se estaría regresando a la esclavitud. Debe tomarse en cuenta que la fuerza de trabajo es inherente al ser humano.

El contrato de trabajo es una sociedad entre el empleador y trabajador: entendiéndose sociedad como: “contrato por el cual dos o más personas se obligan mutuamente con una prestación de dar o hacer, con el fin de obtener alguna utilidad apreciable en dinero, la que dividirán entre ellos en la proporción de sus respectivos aportes o de lo que hubiesen pactado”³¹.

Derivado de la definición anteriormente expuesta, se determina que dicha teoría no puede ser aceptada en virtud que uno de sus socios no recibe parte del lucro sino que a cambio de su trabajo recibe un salario.

El contrato de trabajo es un mandato: para la comprensión de esta teoría debe previamente definirse mandato de la siguiente manera: “contrato que tiene lugar cuando una parte da a otra el poder, que ésta aceptan, para representarla al efecto de poder ejecutar en su nombre y por su cuenta un acto jurídico o una serie de actos de esa naturaleza”³².

Dicha teoría no es aceptada en virtud de lo siguiente: en el contrato de mandato se puede nombrar sustituto, lo cual se contrapone al carácter personalísimo del contrato de trabajo. Así mismo dicho contrato puede ser gratuito y de darse de esa forma el contrato de trabajo se estaría regresando a la esclavitud.

El derecho al trabajo es una disciplina jurídica nueva: el derecho al trabajo es derecho humano esencial y proteccionista del trabajador. Considerado como disciplina

³¹ *Ibíd.* Pág. 183

³² Ossorio, Manuel. Op. Cit. Pág. 446.

jurídica autónoma, por lo que se establece que el contrato de trabajo debe contener las características propias de este derecho.³³ Es decir para la celebración de un contrato de trabajo deben observarse los requisitos mínimos estipulados en la Constitución Política de la República de Guatemala y Código de Trabajo, así como respetar y cumplir los derechos y obligaciones ahí consagradas.

En consecuencia, de las posturas o teorías vertidas se establece que la más cercana a la realidad es la que considera que el derecho de trabajo es inminentemente humano y proteccionista del trabajador, por lo que el contrato de trabajo debe ser garante de sus derechos, beneficios y obligaciones. Lo anterior encuentra fundamento en el artículo 29 del Código de Trabajo que estipula los requisitos del contrato de trabajo escrito. Más sin embargo, es importante indicar que el contrato de trabajo es una institución con una naturaleza jurídica propia, en virtud de lo siguiente:

La naturaleza jurídica de este contrato está determinada por la subordinación y dependencia que se da en relación a quien presta el servicio y aquél que lo recibe. El elemento subordinación sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios.

2.3.- Antecedentes históricos.

El contrato de trabajo tiene su origen en dos instituciones romanas: “a) locación de obras (locatioconductiooperis) y b) el contrato de arrendamiento (locatioconductiooperarum).

Contrato de locación de obra: se origina en el trabajo de los artesanos y se perfecciona con el consentimiento de las partes. Mediante dicho contrato una parte se obliga a realizar obra determinada y otra a pagar un precio por ella.

³³Machicado, Jorge. *Derecho del trabajo*. Sucre, Bolivia. USFX Universidad San Francisco Xavier. 2010. Pág. 7

Contrato de arrendamiento de servicios: se origina en la esclavitud romana y básicamente consistía en contratar a un esclavo para que realizara algún servicio a otra persona y esta pagaba un canon al amo.”³⁴

Si se analiza a detalle la historia de la humanidad, se concluye que la sociedad se encuentra dividida en dos: los que trabajan para otros y los que adquieren esa fuerza de trabajo.

En ese orden de ideas en cinco fases se ha dividido la evolución de dicha figura legal, las cuales son: esclavitud, servidumbre, corporaciones, manufacturas y asalariado.

Régimen de esclavitud: en sus orígenes el esclavo se encontraba en total sumisión a su amo, era considerado como una cosa. Por lo que este tipo de vinculación era considerada deshonrosa. En consecuencia en esta fase no puede hablarse de un contrato de trabajo. En el transcurso del tiempo el esclavo va adquiriendo ciertos derechos, tal como adquirir su libertad. ³⁵

Régimen de servidumbre: durante este periodo hay escasez de mano de obra, lo que produjo que el hombre ya no fuera propiedad de su amo, sino que se convirtió en propietario de tierra, obligado a entregar cierta parte de su cultivo, quedándose con una mínima parte de ello. ³⁶

Cabe mencionar que durante este periodo, el hombre ya no era considerado una cosa, sino un ser humano con derecho y obligaciones. Consecuencia de ellos los señores feudales debían respetarlos y protegerlos. Por lo que aún no se ve la aparición del contrato de trabajo, ya que, no obstante que se le otorgo al hombre ciertas libertades no se le otorgo independencia. En consecuencia, desaparece la esclavitud y se transforma en servidumbre.

³⁴ *Loc. Cit.*

³⁵ Franco López, Cesar Landelino. *Óp. Cit.* Pág. 126

³⁶ *Loc. Cit.*

Régimen de las corporaciones: en este periodo las relaciones laborales sufren un ligero cambio, ya que, los sujetos de la misma son: maestro y aprendiz. A un principio únicamente existía la categoría de aprendiz pero con el transcurso del tiempo se le agregó la de compañeros. Ellos estaban únicamente sometidos al maestro, este los alimentaba, daba donde vivir y les impartía enseñanza de su oficio, hasta adquirir la categoría de maestro y cuando era difícil otorgar dicha categoría otorgaba la de compañero.³⁷

Compañeros eran los aprendices que habían completado la enseñanza y al no poder obtener el grado de maestro, trabajaban a las órdenes de un maestro. Es importante indicar que entre los sujetos anteriormente indicados no existía un contrato de trabajo, ya que, si era necesaria la voluntad de ambos para iniciar el proceso de enseñanza, muchas veces el aprendiz era menor de edad y era colocado sin consultar su opinión. De forma tímida empieza a aparecer el contrato de trabajo entre el maestro y el compañero, ya que, antes de dar inicio a dicha relación ambas partes convenían los términos de la misma.

Régimen de las manufacturas: durante esta etapa se empieza a pagar salario, pero las demás circunstancias estaban impuestas por el soberano. Es decir, el trabajador no podía discutir sus términos, tampoco tenía la opción de retirarse pues de hacerlo perdía todas las esperanzas de obtener otro empleo.³⁸

Régimen del asalariado: durante este periodo llega la Revolución Francesa y fue ella quien llevó consigo la aparición del contrato de trabajo. Se dispone reglar las relaciones obrero-patronales desde un punto de vista justo y nace la teoría del riesgo profesional para prever las consecuencias de los infortunios laborales.³⁹

Ante los abusos patronales se regla el despido directo e injustificado y el enriquecimiento sin causa. Así mismo surge el gremialismo, el cual provoca que la parte

³⁷ Loc. Cit.

³⁸Ibíd. Pág. 127

³⁹ Loc. Cit.

obrera sea la más fuerte. En consecuencia, se concluye que el contrato de trabajo nace bajo el régimen liberal y democrático que caracterizó al siglo XIX, en la que la ley estaba al servicio de los particulares, reinando hasta la actualidad tres principios básicos de la contratación: autonomía de voluntad, libertad de contratación y seguridad jurídica.⁴⁰

2.4.- Características

Las características principales del contrato de trabajo son:

Consensual: se perfecciona por el mero consentimiento de las partes.

Personal: se considera personalísimo respecto del trabajador y se sustenta en las características personales del contratado.

Carácter dependiente del trabajo: existe una subordinación técnica, jurídica y económica entre el trabajador y el empleador. Comprende la facultad de dar órdenes, con el consecuente deber del trabajador de acatarlas; de este modo queda sometido a una organización del trabajo ajena, renunciando a su independencia. Esencialmente es una vinculación jerárquica en la que el empresario, tiene potestad de organizar y dirigir el trabajo, de conformidad con los fines de la empresa, mientras que el trabajador no asume riesgos, ya que el trabajo se efectúa por cuenta ajena.

Tracto sucesivo: el cumplimiento de las obligaciones pactadas se da en etapas o acciones sucesivas, no se agota en una o determinadas prestación de servicios.

No formal: no requiere mayores requisitos, más sin embargo, el artículo 29 del Código de trabajo estipula los requisitos mínimos que este debe contener.

Oneroso: lleva implícita una prestación de contenido económico mutuo. En una parte el pago de salario y en otra la prestación de servicios. No puede ser gratuito, se estaría retrocediendo a la esclavitud.

Bilateral: hay reciprocidad en las posiciones jurídicas; los derechos y obligaciones del trabajador se corresponden con los del empleador y viceversa.

Conmutativo: hay equivalencia en las prestaciones; las ventajas para ambas partes no dependen de un acontecimiento incierto.

⁴⁰Loc. Cit.

Típico: tiene una regulación propia contemplada y que lo distinguen claramente de otros contratos.⁴¹

2.5.- Elementos subjetivos del contrato de trabajo.

Dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco se distingue a dos sujetos dentro del contrato de trabajo, por lo que se hace necesario definir patrono y trabajador.

El código de trabajo en el artículo 2, estipula que “patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”⁴²

Es importante mencionar que se puede utilizar el término patrono o empleador indistintamente, ello en virtud que la terminología que utiliza la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sustituye la palabra patrono por empleador⁴³. Aunado a lo anterior la legislación guatemalteca los utiliza indistintamente, según se puede corroborar en los artículos 102 y 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

En ese mismo orden de ideas el artículo 3 del citado cuerpo legal estipula que “trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”⁴⁴

Es importante relacionar en este apartado al intermediario, quien sin ser parte contrata a uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Por lo que el artículo 5 del citado cuerpo legal estipula su definición: “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

⁴¹Grisolia, Julio Armando. Op.Cit. Pág. 122.

⁴² Decreto 1441. Código de trabajo. Guatemala. 1961

⁴³Promover el empleo, proteger a las personas.
http://www.ilo.org/Search5/search.do?searchWhat=patronod&locale=es_ES. Suiza. 2016.
Fecha de consulta. 05/03/2016.

⁴⁴ Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441. Código de Trabajo. Guatemala. 1961

solidariamente por la gestión de aquel para con el 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”⁴⁵

2.6.- Clasificación del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo puede ser, por su duración:

Por tiempo indefinido: es decir cuando no se estipula fecha para su terminación. Se encuentra contemplado en el artículo 25 literal a) del Código de Trabajo.

A plazo fijo: se determina fecha para su terminación, o bien se ha establecido el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente da por finalizada la relación de trabajo. Encuentra fundamento en el artículo 25 literal b) del Código de Trabajo.⁴⁶

Por obra determinada: sucede cuando se pacta precio por los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que estas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea la obra realizada. Fundamentado en el artículo 25 literal c) del Código de Trabajo.⁴⁷

La clasificación anteriormente expuesta es la más común, pero cabe mencionar que la legislación laboral distingue el contrato de trabajo escrito y verbal, contrato individual y colectivo de trabajo. Por lo que a continuación se mencionara lo correspondiente a cada uno de ellos.

Por la forma de perfeccionarlos:

Contrato de trabajo escrito: consiste en que todo lo que se acuerde entre patrono y trabajador, debe quedar contenido en un documento, el cual debe contener la firma de trabajador y empleador, del mismo debe darse el aviso en la Dirección General de

⁴⁵ Loc. Cit.

⁴⁶Franco López, Cesar Landelino. Óp. Cit. Pág.153.

⁴⁷Loc. Cit.

Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por lo que constituirá prueba por sí sólo para cualquiera de las partes. Por imperativo legal el mismo debe extenderse por escrito, de conformidad a lo estipulado en el artículo 28 del Código de Trabajo.

Contrato de trabajo verbal: este ocurre cuando la relación laboral únicamente empieza por un acuerdo verbal. Sin embargo, el Código de Trabajo en el artículo 27, claramente establece que el contrato de trabajo puede ser verbal cuando se refiera a: labores agrícolas o ganaderas; servicio doméstico; trabajos temporales que no excedan de sesenta días y trabajo por obra determinada que el valor no exceda de cien quetzales. En todos esos casos el patrono debe extender una tarjeta, que deberá contener fecha de inicio de relación de trabajo, salario, vencimiento de periodo de pago y jornadas trabajadas.⁴⁸

Por su modalidad:

Contrato de trabajo individual: es un acuerdo entre el trabajador y el empleador, por el cual el primero se compromete a prestar servicios personales bajo subordinación y dependencia de un empleador, quien se compromete a pagar una remuneración por los servicios prestados.

Contrato de trabajo colectivo: “es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representantes de los trabajadores debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.”⁴⁹

2.7. Requisitos del contrato de trabajo.

De conformidad a lo estipulado con el artículo 29 del Código de trabajo, todo contrato individual de trabajo debe contener como mínimo una serie de requisitos, tales como: nombre de cada una de las partes, obligaciones de ambas partes y salario.

⁴⁸ Loc. Cit.

⁴⁹ Recomendación número 91 del año 1951. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Según lo estipula la legislación laboral guatemalteca, para que el contrato individual de trabajo existe y se perfeccione basta con que inicie la relación laboral.

Así mismo es importante mencionar que el contrato de trabajo debe extenderse en tres ejemplares, es decir uno para cada una de las partes y una copia que debe remitirse a la Dirección General de Trabajo dependencia del Ministerio de trabajo y Previsión Social. Artículo 28 del Código de Trabajo.

La parte que incumpla el contrato de trabajo antes de que inicie la relación de trabajo debe pagar los daños y perjuicios que cause al otro de conformidad a lo estipulado en el artículo 19 del Código de trabajo. De lo anteriormente expuesto queda establecido que el contrato de trabajo requiere de cierto requisitos para su validez, así mismo conlleva obligaciones y derechos recíprocos entre las parte contratantes. Así mismo en caso falte alguno de los requisitos enumerados con anterioridad siempre es imputable al patrono, según lo estipula el artículo 30 del Código de Trabajo.

2.8. Elementos generales y específicos del contrato de trabajo

Elementos generales: “son las condiciones o cualidades específicas exigidas a cada uno de aquellos elementos para que el contrato sea válido: no es suficiente, pues, la presencia de cada uno de los elementos en el momento de celebración del contrato, es necesario además que aparezcan en las condiciones exigidas por la ley.”⁵⁰ Los elementos generales del contrato de trabajo son:

Capacidad legal del patrono o empleador: puede celebrar un contrato de trabajo una persona individual (mayor de 18 años y no declarado en estado de interdicción) o una persona jurídica (persona con facultades para contratar).⁵¹

Capacidad legal del trabajador: pueden ser contratados: b.1) los menores que hayan cumplido la edad de catorce años o más (Menos de catorce años con autorización de la

⁵⁰ Valverde, Antonio Martín y otros. *Derecho de trabajo*. España. Editorial Tecno. 2007. 16ta edición. Página 480.

⁵¹Loc. Cit.

Inspección General de trabajo). b.2) Mayores de dieciocho años y no sean declarados en estado de interdicción.⁵²

Consentimiento que no adolezca de vicio: “tiene la categoría de atadura lícita, exigible y eficaz.”⁵³

Objeto lícito: no pueden contratarse sobre lo que sea contrario al orden público o a leyes prohibitivas expresas.⁵⁴

En el contrato de trabajo se dan tres elementos especiales que son:

Prestación Personal del servicio: este elemento especial del contrato de trabajo lleva consigo que una parte ejecuta los trabajos, quien puede ser una persona individual o natural y la otra se beneficia del servicio de quien ejecuta el trabajo, el beneficiario puede ser una persona individual o jurídica.⁵⁵

En la actualidad se da la modalidad de contratar empresas en vez de individuos esto para evadir las responsabilidades laborales que esta relación conlleva como los son los servicios de limpieza, seguridad, jardinería o mantenimiento o sea que la carga laboral se traslada a la empresa que se dedica a prestar este servicio.

Subordinación: este elemento es la sujeción de una persona a seguir instrucciones del empleador las cuales conllevan la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir lo que empleador le ordene siempre dentro del marco legal y que no menoscabe su dignidad y derechos mínimos que la ley establezca. Esta subordinación implica un horario, a cumplir con el Reglamento Interno de trabajo y cumplir las instrucciones para llevar a cabo la ejecución del trabajo. La subordinación se divide en dos clases:

“Subordinación Técnica: la cual se refiere a la forma en que el trabajador debe hacer su trabajo y la superioridad de conocimientos que tiene el empleador.

⁵²Franco López, Cesar Landelino. *Óp. Cit.* Pág.

⁵³ Contreras Ortiz, Rubén Alberto. *Óp. Cit.* Pág. 211

⁵⁴Valverde, Antonio Martín y Otros. *Derecho del Trabajo.* España. Editorial Tecnos. 2007. 16ta edición. Pág. 480.

⁵⁵*Loc.Cit.*

Subordinación Económica: esta se refiere a la dependencia que el trabajador tiene del salario para sobrevivir.

Subordinación Legal: Esta se refiere al compromiso que tiene el trabajador de hacer su trabajo a en beneficio del empleador y este de pagar su salario como se estableció y puntualmente.”⁵⁶

Salario: se encuentra definido en el artículo 88 del Código Trabajo y para el efecto preceptúa: “salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador, en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos”⁵⁷.

Derivado de la definición anteriormente expuesta se puede concluir que la legislación guatemalteca tiene como sinónimo sueldo o salario.

Este elemento es básico para establecer un contrato de trabajo, ya que el mismo es la retribución directa por el trabajo realizado.⁵⁸ Este debe sujetarse al salario mínimo establecido por el Ministerio de Trabajo y Previsión para cada año de trabajo, en caso contrario se genera el derecho del trabajador de reclamar reajuste salarial en vía administrativo judicial.

El autor Cesar Landelino Franco López, clasifica el salario de la siguiente manera:

Por la forma de pago:

Pago en moneda de curso legal: esta forma de pago constituye la forma de pago por regla general. Obliga al empleador a tener que hacer efectivo el pago de la retribución de forma exclusiva en dinero. Sin distinguir entre actividades agrícolas o no agrícolas.⁵⁹

⁵⁶*Loc. Cit.*

⁵⁷ Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441. Op. Cit.

⁵⁸Canessa Montejo, Miguel F. y otros. Manual de derecho del trabajo. Tomo I. Guatemala, Guatemala. Universidad Rafael Landívar, Instituto de Investigaciones Jurídicas. 2008. Pág. 200-204.

⁵⁹Franco López, Cesar Landelino. Óp. Cit. Pág. 444.

Para el efecto el artículo 90 del Código de Trabajo, claramente estipula que el salario debe pagarse en quetzales y está prohibido cancelar la totalidad del mismo en mercaderías.

Pago en especie: consiste en que se le permite al patrono la sustitución de forma parcial del pago en moneda de curso legal, hasta en un treinta por ciento. Esta forma de pago es la excepción a la regla, toda vez, que únicamente se permite en las actividades ganaderas y agrícolas.⁶⁰

Según su cálculo para retribución: Unidad de tiempo: se basa en el cálculo del salario en base a las horas de trabajo, es decir remunera de conformidad a las horas en que el trabajador se encuentre a disposición del empleador.⁶¹

Unidad de obra: es tipo de cálculo de salario encuentra fundamento en que entre más produzca el trabajador de esa forma puede aumentar su salario, sin importar el tiempo que permanezca a la orden del empleador.⁶²

2.9.- Relación Laboral

Se puede definir relación laboral, como el vínculo por medio del cual se une una persona llamada trabajador con otra persona individual o jurídica llamada patrono, a la cual el trabajador le presta sus servicios por una remuneración económica. La relación laboral es tutelar del trabajador, debido a que compensa la desigualdad del trabajador frente al patrono.

Para que pueda existir la relación laboral se debe de perfeccionar con la simple aceptación de las órdenes dadas por el patrono y que el trabajador cumple a cabalidad dichas ordenes, lo cual se encuentra establecido en el artículo 19 del Código de

⁶⁰Loc. Cit.

⁶¹Loc. Cit.

⁶²Loc. Cit.

Trabajo. Cesar Landelino Franco, la relación jurídica es: "...el hecho mismo de trabajar es decir la prestación misma de los servicios"⁶³

Mario de la Cueva, cita a Erich Molitor, debido a que este último diferencio entre contrato de trabajo y relación laboral por lo que indico: "El primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras la segunda es la prestación efectiva de un trabajo".⁶⁴ Dicho autor establece diferencias claras debido a que un contrato para su aceptación es necesario su voluntad y se le da al trabajador una remuneración por el trabajo futuro y mientras la relación laboral es la prestación de sus servicios.

2.10.- Formas de terminar la relación laboral

Las formas de terminar la relación laboral son aquellas formas por medio de las cuales alguna de las partes da por finalizada su vínculo jurídico laboral. La terminación de la relación laboral pueden ser por causas imputadas a la parte patronal o al trabajador, pero existen otras que son por causas naturales como por ejemplo la muerte del trabajador.

El artículo 78 del Código de Trabajo al respecto establece: "La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el termino de prescripción con el objeto de que pruebe la causa en que se fundó el despido...".

Entre todas las causas de la terminación de la relación laboral se debe estimar que si bien es cierto existe terminación de la relación laboral, no extinguen las obligaciones

⁶³ Franco López, Cesar Landelino. Óp. Cit. Pag. 199

⁶⁴ De la cueva, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Pág. 183.

de las partes, como por ejemplo: que se paguen todas la prestaciones que tiene derecho el trabajador.

Las formas en que puede finalizar una relación laboral son: Por voluntad de una de las partes, por mutuo consentimiento o por disposición de la ley.

Por voluntad de una de las partes: la terminación de la relación laboral puede darse por la voluntad de una de las partes, dicha terminación puede ser por renuncia, por despido directo e injustificado o justificada.

Por renuncia: es cuando un trabajador, desea terminar con la relación laboral que lo une con el patrono, presentado su carta de renuncia, muchas veces se prevé que en la carta de renuncia se establece en qué fecha es efectiva la renuncia, para que el empleador pueda contratar la persona que sustituirá a la persona que renuncia.

Por despido directo injustificado: dicha terminación de la relación laboral se da por causas que no son imputadas al trabajador y que el patrono decide prescindir de los servicios del trabajador, sin que existe una causal de despido estipulada en la ley.

Por despido directo justificado: se da la terminación de la relación laboral por el incumplimiento de alguna norma del centro de trabajo o por faltas imputadas al trabajador.

Por Mutuo Consentimiento: la terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento, se da cuando ambas partes desean terminarla y ponen fin a dicho vínculo que les une, sin responsabilidad para el empleador.

Por disposición de la ley: la terminación de la relación laboral por disposición de la ley se da por los siguientes motivos:

Por muerte del trabajador: Se da cuando el trabajador fallece, razón por la cual se da por terminada la relación laboral como lo establece el artículo 85 del Código de Trabajo en la literal a), también en dicho artículo se establece que la familia del trabajador o mejor dicho el beneficiario o los beneficiarios de dicha personas tienen derecho a la reclamación de las prestaciones a que tenía derecho el trabajador.

Por caso fortuito, insolvencia, quiebra o muerte del patrono: Cuando el patrono no tiene la capacidad económica o este fallece.

También se puede mencionar que por disposición de la ley, se da esta terminación a través de los contratos a plazo fijo o por obra determinada, porque estos tienen una fecha límite y la contra entrega del producto terminado para que finalice la relación laboral.

2.11.- Causas justas que facultan al trabajador para dar por terminada la relación laboral. (Despido indirecto)

Manuel Ossorio, define el despido indirecto como: “disolución o ruptura del vínculo o contrato de trabajo por parte de un trabajador.”⁶⁵ Derivado de la definición anteriormente vertida de determina que en este tipo de despido es promovido por el trabajador y se le imputa al patrono, el cual se encuentra regulado en el Código de Trabajo en el artículo 79.

El trabajador tiene el derecho a dar por finalizada la relación laboral cuando cumpliendo con la prestación de los servicios contratados, la parte patronal deja de cumplir con sus obligaciones, dichas causas se encuentran establecidas en el artículo 79 del Código de Trabajo, a continuación se expondrán las más frecuentes: “a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados: quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;... j) Cuando el patrono o su representante en la dirección de sus labores traslade al trabajador a un

⁶⁵ Ossorio Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Óp. Cit. Pág. 248

puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo;”⁶⁶

Los agentes de seguridad privada sufren en el desempeño de su trabajo principalmente del riesgo de que no les cancelen el salario mínimo y que en cualquier momento los trasladen a un puesto de trabajo lejano. Ante tal situación, el trabajador debe invocar alguna de las causales contenidas en el artículo citado y comunicarle al patrono un despido indirecto.

El cual surte sus efectos a partir del momento en que se le comunica al patrono y cuenta con treinta días para reclamar ante los tribunales de trabajo y previsión social el pago de sus prestaciones laborales. Así mismo si el patrono considera que el trabajador abandono su puesto de trabajo cuenta con treinta días para probar que este abandono sus labores y consecuencia de ello se libera del pago de indemnización.

Esta forma de finalizar la relación de trabajo conlleva graves consecuencias para el patrono, toda vez, que debe cancelar indemnización y los daños y perjuicios de conformidad a lo estipulado por el artículo 78 del Código de Trabajo.

2.12.- Causas justas que facultan al patrono para dar por terminado la relación laboral sin responsabilidad de su parte. (Despido directo y justificado)

Despido directo: “es aquel en el cual *el empleador* decide extinguir, de manera unilateral, la relación laboral que lo vincula al trabajador. Este tipo de despido, puede realizarse con o sin motivos asociados al desempeño del trabajador y su cumplimiento del contrato laboral”⁶⁷.

Cabe mencionar que la doctrina denomina al despido directo como despido disciplinario y para el efecto Palomeque y Álvarez de la Rosa lo definen como: “La responsabilidad

⁶⁶ Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441. Código de trabajo. 1961.

⁶⁷ Estudio Boncini. Córdoba, Argentina. <http://boncini.com.ar/index.php/listado-de-articulos/26-despidos-con-justa-e-injusta-causa>. 2015. Fecha Consulta: 28/8/2016.

contractual obliga al trabajador a prestar el trabajo pactado conforme a las órdenes del empresario en forma diligente y de buena fe. Frente al incumplimiento del trabajador... el empresario valore el comportamiento y reaccione, llegando incluso a la resolución del contrato de trabajo.”⁶⁸ De la definición anteriormente expuesta, se determina que despido disciplinario es la forma en que el empleador reacciona ante faltas cometidas por el trabajador, situación que lo lleva a iniciar el procedimiento disciplinario que culmina con la terminación del contrato de trabajo, lo cual constituye la consecuencia jurídica más severa.

Son causas justas que pueden facultar al patrono para dar por terminado la relación laboral sin responsabilidad de su parte cuando el trabajador incumpla lo estipulado en el artículo 77 del Código de Trabajo, a continuación se enumera la más importante para efecto del presente trabajo de investigación: f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborables en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes”⁶⁹.

La causa anteriormente expuesta, es de especial relevancia, ya que, el prestador de servicios de seguridad privada argumenta con frecuencia que el agente de seguridad privada dejó de asistir a su puesto de trabajo y dar por finalizada la relación laboral.

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes. Se materializa con una declaración de voluntad escrita, denominada en la doctrina como carta de despido y su finalidad radica en que por medio de ella el trabajador conozca el incumplimiento que se le imputa y se pueda defender.

⁶⁸ Palomeque López, Carlos Manuel y otros. Derecho del trabajo. España. Editorial Ceura. 2002.

⁶⁹Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441. Código de trabajo. 1961

Ante la existencia de la carta relacionada y si el patrono no puede probar la causa justa de despido seguramente será condenado al pago de indemnización, daños y perjuicios y costas procesales de conformidad a lo estipulado en el artículo 78 del Código de Trabajo.

Cabe mencionar que este tipo de despido debe ocurrir como consecuencia de una falta grave del trabajador y debiéndose darle la audiencia respectiva para que este se defienda con el fin de que ese procedimiento administrativo constituya un medio de prueba que le pueda beneficiar al patrono ante una demanda de índole laboral. Si llegare a producirse una de las causales anteriormente expuestas, seguramente finalizara la relación laboral, la cual debe ser probada dentro de un proceso ordinario laboral.

2.13.- Jornadas de trabajo.

Debe entenderse por jornada de trabajo como el tiempo efectivo en que el trabajador está a disposición del empleador. El autor Alfonso Olea señala: “que por jornada de trabajo se entiende el tiempo que cada día se dedica por el trabajador a la ejecución del trabajo”⁷⁰

Así mismo el convenio número 35 de la Organización Internacional de Trabajo, ratificado por el Estado de Guatemala, en la ciudad de Londres en el año 1926, estableció que por jornada de trabajo se entiende todo el tiempo en que el trabajador está a disposición del empleador en el lugar de trabajo.⁷¹

Para Omar Barrios, “la jornada de trabajo es la condición de trabajo que constituye el límite máximo del tiempo de trabajo efectivo que establece la ley. Se considera que la jornada de trabajo no es más que el tiempo el cual está dividido en día, semana o año,

⁷⁰ Alonso Olea. Extinción y rescisión del contrato de trabajo. Pág. 312

⁷¹ Organización Internacional del trabajo. Convenio sobre las horas de trabajo. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312146. 2016. Fecha de consulta: 05/05/2016.

en el cual el trabajador dedica tiempo a la ejecución de lo que estipula su contrato de trabajo..."⁷²

Montenegro Baca, clasifica la jornada de trabajo de la siguiente manera⁷³:

Jornada de trabajo diurna: de conformidad al artículo 116 del Código de Trabajo, es el trabajo que se ejecuta entre las seis horas y dieciocho horas de un mismo día, el cual no puede ser mayor a ocho horas diarias y cuarenta y cuatro horas a la semana. Se debe tomar en cuenta que para efectos de pago se debe tomar como si se hubiesen laborado cuarenta y cuatro horas.

Jornada de trabajo nocturna: de conformidad con el artículo 116 del Código de trabajo, es el trabajo que se ejecuta durante las dieciocho horas de un día a las seis horas del día siguiente. NO podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis horas a la semana. En esta jornada no se pueden laborar seis horas extraordinarias, ya que se estarían laborando doce horas diarias.

Jornada de trabajo mixta: estipula el artículo 117 del Código de Trabajo, es el trabajo que se ejecuta durante tiempo de jornada diurna y nocturna. Se laboran más de cuatro horas durante el periodo nocturno, no se puede laborar más de siete horas diarias y cuarenta y dos a la semana.

Jornada Ordinaria: según el artículo 116 del Código de Trabajo, es el lapso de tiempo que establece la ley con respecto al trabajo que desempeña un trabajador, es importante indicar que la ley indica los límites a la jornada.

Jornada extraordinaria: es trabajo que se ejecuta fuera de la jornada de trabajo, el cual debe ser remunerado, en la forma prevista en la ley. Es importante indicar que las

⁷² Barrios, Omar. Folleto de Derecho del trabajo laboral guatemalteco. Guatemala. 2007. Pág. 17

⁷³Montenegro baca. Condiciones Contractuales en el derecho del trabajo. Editorial Contemporánea. Barcelona. 1998.

horas que el trabajador ocupe en corregir erros imputables a él, no son consideradas como extraordinarias.

Para el efecto el artículo 121 del Código de Trabajo estipula lo siguiente: “El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los Artículos anteriores para la jornada de ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan estipulado las partes.

No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable”⁷⁴.

Para los efectos del presente trabajo de investigación es importante citar el artículo 124 del Código de Trabajo, el cual literalmente estipula lo siguiente: “...No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo:

- a) Los representantes del patrono;
- b) Los que laboren sin fiscalización superior inmediata;
- c) **Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia;** (El subrayado y la negrilla son propios)
- d) Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y
- e) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias.

⁷⁴ Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441. Código de trabajo.

El Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de este Artículo”⁷⁵.

Derivado de artículo anteriormente citado, se determina que los que ocupen puesto de vigilancia no están sujetos a las limitaciones que impone cada una de las jornadas de trabajo que la ley guatemalteca regula. Lo anteriormente expuesto encuentra fundamento en el acuerdo gubernativo trescientos cuarenta y seis (346) de la Presidencia de la República de Guatemala, en su artículo 2 literal f) sub numeral 2 que literalmente reza: “los trabajadores de vigilancia subalterna, serenos, vigías, guardianes, etc.”⁷⁶

Es por ello que en la práctica es común que los agentes de seguridad privada tengan como jornada de trabajo turnos rotativos de veinticuatro horas de trabajo por veinticuatro horas de descanso, o bien, cuarenta y ocho horas de trabajo por cuarenta y ocho horas de descanso. Lo cual está determinado por el reglamento interno o bien por disposición de cada empresa de seguridad privada.

Resulta además importante indicar que las personas que contratan los servicios de empresas de seguridad privada, prefieren turnos de veinticuatro por veinticuatro, ya que, requieren total atención del agente para la realización de su labor. Cabe mencionar que este tipo de trabajo es desgastante y es necesario que el agente se encuentre al cien por ciento cada día.

2.14. Prestaciones laborales.

Derivado de la existencia de un contrato de trabajo se genera la obligación del pago de prestaciones laborales. Por lo que previo a abordar el tema se hace necesario definir

⁷⁵ Loc. Cit.

⁷⁶ Acuerdo Gubernativo 346 de la Presidencia de la República de Guatemala. Reglamento que determina los trabajos no sujetos a las limitaciones de la jornada ordinaria de trabajo. 1961.

dicho término, para el efecto se cita lo siguiente: “Prestación laboral es lo que debe el patrono al trabajador en dinero, especie, servicios u otros beneficios, por ministerio de la ley, o por haberse pactado en convenciones colectivas o en pactos colectivos, o en el contrato de trabajo, o establecida en el reglamento interno del trabajo, en fallos arbitrales o en cualquier acto unilateral del patrono, para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación de trabajo o con motivo de la misma. Se diferencia del salario en que no es retributiva de los servicios prestados y de las indemnizaciones laborales en que no reparan perjuicios causados por el patrono”⁷⁷.

De lo anteriormente expuesto se determina que las prestaciones laborales son beneficio adicional al salario que el trabajador percibe, las cuales no son sujetas a descuentos relacionados al seguro social y tributos. Nuestra legislación contempla las siguientes prestaciones laborales irrenunciables:

Vacaciones: por vacaciones se debe entender: “cesación de actividades por varios días consecutivos, semanas o lapso mayor con fines de descanso...”⁷⁸ La legislación guatemalteca contempla que ese periodo con fines de descanso debe ser no menor a quince días. Lo cual encuentra fundamento en el artículo 130 del Código de Trabajo.

Es importante indicar: para que el trabajador tenga derecho a dicho descanso es necesario que este haya laborado para un mismo patrono como mínimo ciento cincuenta días en el año. Corresponde al patrono indicar en los siguientes sesenta días, a aquel en que se cumplió el año de servicios continuos la fecha en que el trabajador gozara de vacaciones.

De conformidad al artículo 133 del Código de Trabajo el trabajador tiene prohibido prestar sus servicios para otro empleador durante dicho periodo de descanso. Para

⁷⁷Corte Suprema de Justicia de Colombia. Sala de Casación Laboral, Sentencia de julio 18 de 1985.http://www.escolme.edu.co/almacenamiento/tecnicos_oei/leg_laboral/contenido_u4.pdf. Fecha consulta: 1/4/2016.

⁷⁸Osorio Manuel. Diccionario de. Op.Cit. Pag. 774

efectos de cálculo del salario que el trabajador debe percibir durante este periodo debe tomarse en cuenta el promedio devengado durante los últimos meses de trabajo. Dicha cantidad debe cancelarse en forma anticipada a otorgarse las vacaciones.

Dicho periodo debe gozarse sin interrupciones y no son acumulables con el fin de gozar posteriormente de un periodo mayor, únicamente se puede dividir en dos periodos en virtud de la importancia del puesto desempeñado. A solicitud de empleador o trabajador debe dejarse constancia por escrito del disfrute de las mismas, ya que, por presunción legal contenida en el artículo 137 del Código de Trabajo en caso de no existir se presume que las mismas no han sido gozadas.

Es importante indicar que ante la terminación del contrato de trabajo, el trabajador está facultado para reclamar el pago proporcional en dinero de las mismas, lo cual ante la negativa del patrono a cancelar se puede reclamar judicialmente.

Bonificación Anual para trabajadores del sector privado y público: dicha prestación se crea en la legislación guatemalteca mediante el decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala. Su objeto “es mejorar la situación económica y social del trabajador, estableciendo una remuneración anual adicional a sus sueldos y salarios que le permita complementar la satisfacción de sus necesidades y que la misma le permita al patrono su cumplimiento oportuno sin afectar el desarrollo empresarial...”⁷⁹

El artículo 1 de la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público contempla lo siguiente: “Se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador.”⁸⁰

⁷⁹Decreto 42-92 del Congreso de la república de Guatemala. Ley de bonificación Anual.

⁸⁰*Loc. Cit*

Así mismo el artículo 2 de la referida ley indica que: “La bonificación anual será equivalente al cien por ciento (100%) del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado”⁸¹.

Dicha prestación deberá ser pagada en la primera quincena del mes de julio de cada año y si la relación laboral finalizare antes de la fecha relacionada el trabajador está en el derecho de reclamarlo de forma proporcional. Cabe mencionar que en Guatemala dicha bonificación es más conocida como Bono 14.

Aguinaldo: es una prestación contenida en la Constitución política de la República de Guatemala y que está regulada en el Decreto 76-78 emitido en el Gobierno del General Lucas García, su fin primordial es sufragar los gastos extraordinarios ocasionados en las festividades navideñas y con lo cual se puedan fortalecer los vínculos familiares y sociales.

Es cancelado en el mes de diciembre a los trabajadores del sector privado y público, por lo que se le debe cancelar al trabajador el importe de un salario. Está exenta de impuestos. Algunos patronos cancelan el cien por ciento de su importe en diciembre y otros cancelan el cincuenta por ciento en la primera quincena de diciembre y el restante en la segunda quincena de enero del año siguiente, ambas formas de pago son correctas. Lo anterior encuentra fundamento en el artículo 2 de la referida ley.

Bonificación incentivo: Se encuentra regulado por el Decreto 78-89. Su objeto principal es estimular la producción de los trabajadores, mediante el pago de doscientos cincuenta quetzales adicionales al salario. Cabe mencionar que al momento que el agente de seguridad privada acude ante un órgano jurisdiccional a reclamar el pago de sus prestaciones laboral, regularmente reclama por todo el periodo laboral esta

⁸¹Loc. Cit

bonificación, por lo que usualmente el prestador de servicios de seguridad privada, nunca cumple con dicho pago así como el del salario mínimo. Para el sector público está contenido en el Acuerdo Gubernativo 66-2000.

Indemnización: se da cuando el empleador dar por finalizada una relación laboral y no cuenta con causa justa o bien no logra probar la misma dentro de un proceso judicial, debe cancelar un salario por cada año laborado al trabajador. En caso el trabajador no hubiere laborado el año este deberá pagar de forma proporcional.

Cabe mencionar, que al iniciar un proceso ordinario laboral de reclamación de prestaciones laboral y no demostrarse la causa justa del despido, el patrono debe cancelar daños y perjuicios y costas procesales al trabajador, consistentes en el pago de salarios desde el día del despido hasta el pago de las prestaciones adeudadas, hasta un máximo de doce meses. Lo anterior se encuentra contenido en el artículo 78 del Código de Trabajo.

CAPITULO III

CONTRATO DE APRENDIZAJE

A continuación se explicara en que consiste el contrato de aprendizaje, a fin de comprender si un agente de seguridad privada puede ser contratado de esta forma y la ley lo permite.

3.1.- Antecedentes históricos

Es uno de los contratos que en nuestra legislación no ha evolucionado, el trabajo de aprendizaje aún no cuenta con un salario mínimo, a pesar de las contradicciones doctrinarias que encuentra tal hecho. En forma puramente práctica, el aprendizaje

estuvo ya organizado en el Imperio Romano mediante convenio entre el padre del aprendiz y el artífice que había de enseñarle.⁸²

Durante la dominación romana, los godos (uno de los grupos germánicos orientales) que se establecieron en la Península Ibérica, daban a los aprendices un trato severo y hasta cruel. Las Leyes de Partidas regulaban el contrato de aprendizaje, y los estatutos de las viejas corporaciones de oficios fijaban obligaciones y derechos de los aprendices, limitaban el número de éstos, con las ventajas indudables que un régimen de sana y severa jerarquía presentaba para el trabajo.⁸³

El régimen forzoso del aprendizaje se mantuvo en España hasta el año de 1779, aunque atenuado por una disposición del 2 de septiembre de 1784, para ser declarado libre, finalmente el 8 de julio 1813. La libertad de trabajo proclamado en Francia en 1793, suprimió la escala gremial, y el aprendizaje dejó de existir como el primer peldaño de la organización corporativa.⁸⁴

En Guatemala durante la década de los años diez, en el siglo XX, la división del trabajo era de maestros y aprendices, lo que con el devenir histórico daría origen al contrato de aprendizaje, protegido como régimen especial en el Código de Trabajo. En los tiempos actuales según se proclama el aprendizaje está en crisis y muere, por la falta de los patronos que por la de los padres, ansiosos de que sus hijos ganen inmediatamente salarios, porque la necesidad sentida en las familias obreras de ver aumentados sus ingresos por cualquier medio posible además se afirma, las circunstancias propias de la industria moderna hacen innecesario un aprendizaje en regla. “Sostiene Moreira que se acostumbra a dividir en tres las causas de la crisis del aprendizaje son: el

⁸² López Larrave, Mario. Contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo y para obra determinada. Guatemala. Boletín de Asociación guatemalteca de Derecho de Trabajo. Editorial Fenix, 1969. Página 32.

⁸³ Loc. Cit.

⁸⁴ Loc. Cit.

desenvolvimiento creciente de la industria; la división de trabajo, y el incumplimientos de los patronos de sus obligaciones”.⁸⁵

La división de trabajo en el proceso productivo en diferentes operaciones individuales que realizan distintos grupos de trabajadores es una de las características de las fábricas modernas, y constituye el punto de partida para la creación de cadenas de montaje. Muchos de estos componentes se producen en fábricas dedicadas en exclusiva a su elaboración; dentro de cada una de estas fábricas los diferentes procesos productivos se reparten entre distintos grupos de trabajadores, cada uno especializado en una tarea concreta.⁸⁶

La principal ventaja de la división del trabajo es la mayor productividad, originada por diversos factores. El más importante se debe al considerable aumento de la eficiencia individual y colectiva a causa de la mayor calificación que permite una mejor especialización; el menor coste de formación de los trabajadores, sobre todo en lo que respecta a la reducción del tiempo; el ahorro derivado de utilizar de modo continuo la maquinaria, que de otra forma permanecería inutilizada si los trabajadores sustituyeran un proceso de fabricación por otro; y la investigación y fabricación de herramientas productivas más especializadas.

Las variadas actividades económicas eran realizadas por distintos grupos de productores. Con la creación de nuevas herramientas y técnicas productivas se generó una división entre trabajadores agrícolas y artesanos o trabajadores manuales. El crecimiento de las ciudades aceleró la especialización de los artesanos. La división del trabajo aumentó durante la edad media debido al desarrollo de los gremios y adquirió mayor importancia durante la baja edad media debido al aumento de la producción de bienes de consumo.

⁸⁵Cabanellas de Torres, Guillermo. *Tratado de Derecho Laboral, Derecho Individual de Trabajo, y Contratos Especiales de Trabajo*, Pág. 23. Editorial Heliasta. Buenos Aires, Argentina. 1989

⁸⁶ Loc. Cit.

La Revolución Industrial de finales del siglo XVIII y principios del XIX, dio lugar al moderno sistema industrial de la producción, que ha fortalecido todavía más el incremento de la división del trabajo. El incumplimiento de los patronos de sus obligaciones, se debe a que la parte patronal no se someten a las obligaciones impuestas por las leyes durante esos contratos de aprendizaje.⁸⁷

El hecho de que el aprendizaje esté en crisis no impide que en el presente tenga todavía gran importancia, ya que la nueva orientación industrial exige contar con cierto número de trabajadores calificados, técnicamente selectos. La crisis del aprendizaje es casi absoluta si éste se examina en la forma practicada en las antiguas corporaciones de oficios, donde tenía más de servidumbre personal en beneficio del maestro y menos de enseñanza técnica, pero dicha crisis está lejos de producirse si se tiene en cuenta que existe un interés social, con facetas pedagógicas, tutelares y de ordenación de trabajo, que debe ser legalmente protegido.

En general, el aprendizaje, que anteriormente se realizaba en las corporaciones de oficio, en la actualidad es un trabajo ejecutado por menores; se adapta a un proceso industrial en el que, generalmente, la enseñanza y los conocimientos se difunden y se adquieren al mismo tiempo que se ejecuta una prestación de servicios. Más aún, el aprendizaje efectivo, más que el objeto de un contrato de trabajo, cumpliendo una de las misiones del Estado: la de proveer, por medio de las escuelas profesionales, los conocimientos precisos para ejercer una profesión.

3.2. Definición

El Código de Trabajo en el título cuarto regula los contratos de trabajo especiales, es decir los que están sujetos a regímenes especiales entre ellos encontramos: el trabajo agrícola y ganadero, el trabajo de la mujer y menores de edad, trabajo a domicilio, el trabajo doméstico, el trabajo de transporte, el trabajo de aprendizaje, el trabajo en el mar y vías navegables y el régimen de los servicios del Estado y sus instituciones.

⁸⁷ Ibíd. Pág. 145

Para Guillermo Cabanellas “Son contratos especiales aquellos que por sus particularidades, se regulan, en la totalidad de su contenido o en parte de sus instituciones, en forma distinta del contrato tipo o común, regulación que obedece a las necesidades específicas del trabajador”.⁸⁸

El contrato de aprendizaje es un contrato especial dentro del derecho laboral, por medio del cual una persona se compromete a prestar sus servicios con una empresa o persona determinada a cambio de que este le enseñe un arte u oficio, una de las cualidades especiales de este contrato es en la forma y el plazo en el cual debe celebrarse. Uno de los objetivos principales del contrato de trabajo no es que el aprendiz consiga estabilidad laboral o estabilidad económica, sino que adquiera el conocimiento necesario para que en un futuro obtenga con la parte patronal que le está impartiendo los conocimientos o con otra empresa un contrato de trabajo.

3.3.- Definición Doctrinaria

En nuestra legislación no existe una definición propia de Contrato de Aprendizaje a lo que se refiere el Código de Trabajo en los artículos del 170 al 174 es a la celebración del contrato y algunas características de la relación de trabajo que se genera a través de este contrato. Eleuterio Reynoso afirma que “El derecho de aprendizaje, comprendido como aquella relación en la que un sujeto, (trabajador) se compromete a aprender un oficio o un arte, a cambio de prestar un servicio para otro sujeto (patrono), quien se compromete a suministrar adiestramiento”.⁸⁹

Para Luis Fernández Molina el contrato de aprendizaje es “El trabajo de aprendizaje es uno de los regímenes especiales del Código de Trabajo guatemalteco, consolidado desde sus inicios, aunque en la actualidad manifiesta cierto atraso con relación a la

⁸⁸Ibíd. Pág. 5.

⁸⁹ Reynoso, Eleuterio. Globalización y Derecho Laboral. Óp. Cit. Pág. 89.

regulación legal internacional”.⁹⁰ En cuanto al trabajo de aprendizaje Néstor de Buen señala que: “Es una de las formas de proteger al trabajador que, desde que se prepara para la labor que desempeñará, está ya produciendo en forma personal para la empresa que lo contrató. De forma que el patrono está percibiendo además de la prestación del servicio, ya el beneficio directo de la actividad del aprendiz”⁹¹

3.4-Los sujetos que intervienen en el Contrato de Aprendizaje

3.4.1- El aprendiz

El aprendiz, es la persona que presta sus servicios a un patrono, a cambio que este le enseñe un arte u oficio sea directamente o por medio de un tercero, y le otorgue a cambio de su trabajo una retribución económica.

Ahora bien el diccionario de la lengua española al definir aprendiz estipula: “Persona que aprende algún arte u oficio. Persona que, a efecto laborales, se halla en el primer grado de una profesión manual a oficial”.⁹²

El artículo 170 del Código de Trabajo define como de aprendiz: “...los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que este les enseñe en forma practica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les de la retribución convenida la cual puede ser inferior al salario Mínimo”⁹³.

3.4.2- El maestro

Para Mario López Larrave el concepto maestro se debe de entender como “Aquel que enseña un oficio”.⁹⁴

⁹⁰ Fernández Molina, Luis. Derecho laboral guatemalteco. Óp. Cit. Pág. 98

⁹¹ De Buen Lozano, Nestor Derecho Procesal del trabajo. Decimosexta edición actualizada. Editorial Porrúa. Mexico 2002. pág. 41

⁹² Rengifo, Bernardo y otros. Diccionario de la lengua española plus. Santa Fe de Bogotá, Colombia. 2001. Pag.321

⁹³ Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441. Óp. Cit

⁹⁴ El movimiento obrero Guatemalteco en la década de los años 20, Pag.13

Maestro es la persona que enseña un arte, profesión u oficio, y que tiene no solo la capacidad para hacerlo, sino que posee un título profesional para la enseñanza.

3.5.- Naturaleza del contrato de Aprendizaje.

La naturaleza del contrato de aprendizajes es un contrato mixto, debido a que contiene elementos relativos al trabajo y al aprendizaje, en virtud de que tanto el aprendiz se compromete a aprender como la parte patronal a enseñarle el arte, profesión u oficio. Es un contrato especial debido a que el aprendiz recibe una remuneración por su trabajo.

3.6.-Forma y Plazo del contrato de aprendizaje.

El artículo 171 del Código de Trabajo Estipula “ El contrato de aprendiz solo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o periodo de la misma. La inspección General de Trabajo debe vigilar porque todo contrato de aprendizaje dure únicamente el tiempo que a su juicio sea necesario, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo”⁹⁵.

El contrato de Aprendizaje es una excepción al artículo 27 del Código de Trabajo, debido a que en ningún caso puede ser de forma verbal como los otros contrato laborales, exigen formalismos al momento de su elaboración, así como en la finalización del mismo, puede darse una vez el aprendiz obtenga la enseñanza necesaria y que este obtenga una certificación de lo aprendido.

Un aspecto fundamental es la intervención de la Inspección General de Trabajo que debe velar por el cumplimiento de dichos contratos. Es importante indicar, que de este

⁹⁵ Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441. Código de Trabajo. Op. Cit.

contrato muchos empleadores abusan, toda vez, que se cumple el plazo del mismo y lo continúan. Afectando gravemente los intereses de los trabajadores.

En ese tipo de contrato es donde los prestadores de servicios de seguridad privada, contratan al agente de seguridad privada y lo mantiene por al menos dos años bajo este tipo de contrato y según ellos no genera prestaciones laborales.

3.7.- Remuneración del Contrato de Aprendizaje

La remuneración que se le otorga en los contratos de aprendizaje es inferior al salario mínimo vigente, debido a que las empresas o personas particulares se aprovechan de los aprendices y de lo regulado en el artículo 170 del Código de Trabajo debido a que este artículo norma que la retribución convenida puede ser inferior al salario mínimo y no ven las capacidades y necesidades de los aprendices.

Para Cesar Landelino Franco López "...La finalidad del aprendizaje es noble, tradicionalmente ha sido utilizada como una forma de encubrir la explotación a la que se somete la mano de obra barata y abundante, conformada especialmente por menores de edad, que bajo argumentos de esta siendo entrenados para el perfeccionamiento de un oficio, son empelados a cambio de precarios salarios y sometidos a actividades verdaderamente extenuantes..."⁹⁶

El motivo por el cual se encuentra regulado el contrato de aprendizaje en el Código de Trabajo es por la enseñanza que recibe el aprendiz y no por la remuneración de su trabajo. Tiene una diferencia de los otros contratos de trabajo en virtud de que la remuneración o el salario constituyen para el trabajador la base que impulsa la prestación de sus servicios, por lo que se ve la desigualdad que existe entre un trabajador normal y un aprendiz.

⁹⁶ Franco López, Cesar Landelino. Derecho Sustantivo Individual del trabajo. Óp. Cit. Pág. 638.

3.8.- Obligaciones del empleador

La obligación regulada en el artículo 172 del Código de Trabajo es que el empleador al finalizar el contrato de aprendizaje, el patrono extienda al aprendiz un certificado en que conste haber aprendido el arte, profesión u oficio, si la parte patronal se negare a entregar dicha certificación el trabajador puede avocarse a la Inspección General de Trabajo y debe solicitar a dicha Inspección que se le practique un examen de aptitud el que se debe efectuar en alguna escuela de enseñanza industrial del Estado o comité de trabajadores expertos en el arte, profesión u oficio. Si el aprendiz aprueba dicho examen el patrono no puede negarse a extender el certificado.

No obstante de lo anterior, el empleador también está obligado al pago de las prestaciones laborales que genera la relación laboral. Si bien es cierto la ley le otorga el beneficio de no pagar el salario mínimo, debe cumplir con el pago de las prestaciones correspondientes.

3.9.- Causas de justificación de la terminación de relación laboral en el contrato de aprendizaje sin responsabilidad de la parte patronal

Las causas de justificación de la terminación de los contratos pueden variar, en el contrato de aprendizaje únicamente es por lo regulado en el artículo 173 del Código de Trabajo estipula “El patrono puede despedir sin responsabilidad de su parte al aprendiz que adolezca de incapacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio de que se trate. El aprendiz puede poner término al contrato con solo un aviso previo de cinco días”⁹⁷.

En este artículo se norma únicamente y exclusivamente por qué se puede despedir a un aprendiz sin responsabilidad de la parte patronal, dicho aprendiz debe tener capacidad de aprender el arte, profesión u oficio, si no llena dicho requisito la parte

⁹⁷ Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441. Código de Trabajo.

patronal puede despedirlo, también si el trabajador o aprendiz siente que no es capaz para aprender puede dar por terminado el contrato solo mente un simple aviso a la parte patronal en un plazo previo de cinco días a la finalización del mismo.

Se diferencia con los otros contratos de trabajo en las causas de terminación debido a que el contrato de aprendiz como anteriormente se indicó por ser un contrato especial solamente puede darse por la incapacidad del aprendiz y mientras que en los demás contratos se tienen dar otras circunstancias imputadas al trabajador o bien al empleador.

3.10.- Diferencias entre un contrato de aprendizaje y un contrato de trabajo:

Una de las diferencias que se dan entre un contrato de aprendizaje y un contrato de trabajo es que en el contrato de aprendiz la única forma de perfeccionarlo es por escrito, mientras en un contrato de trabajo puede darse de forma verbal o forma escrita.

Otra de las diferencias que se dan en un contrato de aprendizaje y un contrato de trabajo es al momento de estipular el plazo o la duración de dicho contrato, debido a que en el contrato de aprendizaje únicamente puede darse a plazo fijo, mientras que en un contrato puede ser de por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada, etc.

En un contrato de aprendizaje también se diferencia de un contrato de trabajo en la remuneración debido a que en el contrato de aprendiz se paga menos del salario mínimo y no así en el contrato de trabajo.

La diferencia que también se da es en la terminación del contrato de aprendizaje sin responsabilidad del patrono se da en razón que si el aprendiz no tiene la capacidad de aprender el arte, oficio u profesión puede despedirlo el patrono y en un contrato de trabajo hay diversos motivos por los cuales pueden despedirlo.

CAPITULO IV

CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES

El contrato de servicios profesionales es una de las modalidades utilizadas por los prestadores de servicios de seguridad privada para contratar a su personal, por lo que a continuación se detallara lo relativo a dicho contrato, a fin de determinar si se adapta o no al agente de seguridad.

4.1. Antecedentes Históricos

Desde el inicio de las relaciones humanas, ha existido la necesidad de los hombres de regular la forma en que éstas se manifiestan y producen sus efectos. El mecanismo más aceptado en todos los órdenes sociales fue la estructurada a través del derecho. Durante la evolución del hombre estas diferentes formas de relación fueron mutando, desde las convenciones absolutamente formalistas hasta los vínculos enfatizados en una realidad de subordinación y dependencia, actualmente conocidos como relación laboral o de trabajo. Ésta a su vez, también ha ido cambiando motivado por los fenómenos sociales que han servido de contexto. ⁹⁸

A principios del siglo XX, se encontraron marcadas por un fuerte abuso de parte de quienes detentaban una posición social respecto del otro, en el cual ha provocado una muchos movimientos y fenómenos sociales, un ejemplo de estos abusos fueron aquellos producidos durante la época feudal y que se prolongaron hasta la revolución industrial, en la cual los trabajadores debían ocuparse en extensas jornadas de trabajo, recibiendo salarios mínimos y sin posibilidad de acceder a mejores condiciones, en especial ante la gran oferta de mano de obra proveniente de los abandonados feudos. ⁹⁹

Por lo que el Derecho del Trabajo nace para evitar, prevenir, solucionar y mejorar la situación existente de las personas referentes a los abusos sometidos, introduciendo

⁹⁸ De Buen Lozano, Néstor. **Óp. Cit.** Pág. 122

⁹⁹ *Loc.Cit.*

regulaciones a la relación de subordinación y dependencia, posicionando al trabajador en un mejor estatus para negociar, mediante el establecimiento de derechos mínimos garantizados e irrenunciables que le permitían tener una base asegurada.

A través del tiempo nace la necesidad de diferenciar una relación laboral de una civil, debido a que se confundía con una relación laboral por que se diferenció de la prestación de servicios profesionales, por lo que de esta manera, se diferencia ambas figuras contractuales, regidas por principios y normativas muy distintas, que responden a necesidades y orígenes diversos.¹⁰⁰

La diferencia que existe permitirá identificar la verdadera naturaleza que entraña a la contratación de una prestación de servicios civiles. Debido a que en sus orígenes este contrato nace ante la necesidad de regular las relaciones que emanan entre los trabajadores independientes, y quienes deseen contratar sus servicios profesionales a cambio de honorarios.

El contrato de prestación de servicios civiles se halla regulado por principios que suponen en la igualdad entre quienes contratan, este contrato se encuentra normado dentro de un sistema que reconoce el principio de la autonomía de la voluntad que faculta a todos los sujetos a obligarse como estimen pertinentes y con quien consideren oportuno, sin mayores limitaciones que aquellas que establecen las leyes, el orden público y las buenas costumbres.

4.2. Generalidades y definición

El contrato de servicios profesionales en la legislación guatemalteca, se encuentra regulado en los Artículos del 2027 al 2036 del Código Civil, sin embargo en dicho articulado no se proporciona una definición del contrato, pero se puede deducir la misma de la lectura que se realice.

¹⁰⁰Loc. Cit.

De tal cuenta que el contrato de servicios profesionales, es aquel contrato de naturaleza puramente civil mediante el cual una persona llamada profesional o profesor presta sus servicios mediante un acuerdo de voluntades a favor de otra llamada cliente, a cambio del pago de honorarios.

Según Buen Lozano “Es un convenio por virtud del cual un profesional, se obliga a prestar a una persona individual o jurídica, un servicio profesional a cambio de una retribución; al prestador del servicio le denomina indistintamente el profesor o profesional, mientras al que solicita el servicio se le denomina el cliente; a la retribución se le conoce como honorarios profesionales o simplemente honorarios.”¹⁰¹

Dentro de la contratación realizada, tal como se señala en el Código Civil, es necesario que el profesional tenga la calidad necesaria para el desempeño del servicio contratado y toda vez, sea necesario el título facultativo para el desempeño de ese servicio, quien no lo posea será responsable de las penas respectivas, en este caso se refiere a la responsabilidad penal en que se incurra y además no le será pagada la retribución, aunque ésta haya sido pactada. (Artículo 2036 del Código Civil)

Existen profesiones para cuyo ejercicio no se requiere título profesional, comúnmente lo vemos en los artistas y profesiones relacionadas; el Artículo 336 del Código Penal, establece que la persona que se atribuya título académico y ejerza funciones que solo corresponden a los profesionales se sancionará con prisión de cinco a ocho años y multa de cincuenta mil a doscientos mil quetzales.

Congruente con ello encontramos que quien tenga un título profesional universitario, para el ejercicio de tal profesión debe estar registrado en un colegio o dirección general de profesiones, tal y como lo estipula el Artículo uno de la ley de Colegiación Profesional obligatoria. La colegiación de los profesionales universitarios es obligatoria, tal precepto, lo recoge la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 89, que regula que la finalidad de la colegiación es la superación moral,

¹⁰¹ De Buen Lozano, Néstor. **Op. Cit.** Pág. 126.

científica, técnica, cultural, económica y material, de las profesiones universitarias y el control de su ejercicio.

De ello se deduce que la colegiación, es la asociación de graduados universitarios de profesiones afines, en entidades gremiales, de conformidad con las disposiciones de la ley antes citada; por lo tanto, solamente aquellos profesionales facultados, podrán celebrar un contrato de esta naturaleza y la materia sobre la que verse, deberá estar necesariamente relacionada con aquella para la que ha sido autorizado.”¹⁰²

Este tipo de contratación reúne una serie de características que lo hacen único, a diferencia del contrato de trabajo, ya que, en éste no se deben sujetar los contratantes a limitaciones que señala la ley, como el salario, tampoco existe una desigualdad entre los contratantes, por lo que no puede existir tampoco una dependencia o subordinación de ninguna de ellas, los servicios profesionales se contraponen totalmente a un contrato de trabajo o relación laboral, pero pese a estas grandes diferencias, existe recurrentemente la simulación de una relación laboral a un contrato de servicios profesionales, situación que ha sido conocida ampliamente y que dentro de este capítulo también abordaremos, ya que se pretende con dicha simulación, dejar de pagar las prestaciones laborales que se derivan de un contrato individual de trabajo.

4.3 Características:¹⁰³

a) Principal: la existencia y validez del contrato no depende de la existencia o validez de otro contrato.

b) **Bilateral:** Ambas partes se obligan recíprocamente. El profesional asume la obligación de prestar sus servicios y el cliente, la de pagar los honorarios correspondientes.

c) **Consensual:** basta el consentimiento de las partes para que el contrato se perfeccione. El cumplimiento o no de las obligaciones de cada una de las partes

¹⁰²Loc. Cit.

¹⁰³ Congreso de la República de Guatemala. Decreto Ley 106. Código Civil.1963.

intervinientes en la relación contractual, no es condición necesaria de validez del contrato.

d) **Oneroso:** Se estipulan provechos y gravámenes recíprocos, ambas partes perciben ganancias del cumplimiento del contrato.

e) **Conmutativo:** El contrato tendrá esta característica si las prestaciones de las partes son ciertas desde que se celebra el contrato, de modo que ellas pueden apreciar el beneficio o la pérdida derivada del mismo, de forma inmediata.

f) **Aleatorio:** y será aleatorio si la remuneración del profesional, mediante convenio expreso, se sujeta al resultado del asunto lo que en doctrina se denomina pacto de quotalitis, pues la prestación debida al profesional, depende de un acontecimiento incierto y futuro que determina la ganancia o pérdida.

g) **Intuitu personae:** El profesional es elegido por el cliente por sus cualidades personales, por lo cual no puede delegar su cargo y el contrato termina por muerte o incapacidad del profesional.

h) **De tracto sucesivo:** No agota la finalidad que persiguen las partes con su simple celebración, sino que es un medio para obtener los resultados que en definitiva pretenden las partes y las obligaciones que genera. ¹⁰⁴

4.4. Elementos:

Ernesto Viteri, manifiesta que son parte integral del contrato de servicios profesionales ya que de ellos se determina la forma de contractual al que se someten las partes. ¹⁰⁵

4.4.1. Elementos personales: Constituido por las personas que intervienen o participan en él, jurídicamente se les conoce como las partes y a cada una el notario les determina un término con él se le reconoce en el contrato. Las partes en el contrato de servicios profesionales son:

¹⁰⁴Viteri, Ernesto R. **Los contratos en el derecho civil guatemalteco**. Segunda Edición. Universidad Rafael Landívar, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Guatemala. 2005. Pág.29

¹⁰⁵ *Ibíd.*, Pág. 34.

El profesional y el cliente. El profesional es quien por profesión o por hábito desempeña una actividad que constituye su principal fuente de ingresos. El cliente es quien requiere con constancia los servicios profesionales de otro, el cliente puede contratar la prestación del servicio profesional, el cliente puede ser una persona individual los contrata por el mismo o bien una jurídica lo puede hacer por medio de su representante, como en la mayoría de veces que es una sociedad, o una institución que delega estas funciones en el representante legal.

4.4.2 Elementos Reales: El servicio Profesional, es el trabajo realizado y el Honorario, que es la remuneración a que el profesional tiene derecho, por la prestación del servicio al cliente. (Art. 2027, 2028 Código Civil)

4.4.3. Elementos Formales: Es consensual, opuesto a solemne o forma y se rige en consecuencia, por las normas generales de contratación (art. 1574 a 1578 Código Civil) La forma de los contratos de servicios profesionales es primordial y fundamentalmente consensual, se opone a los contratos solemnes o formales y se rige, en consecuencia, por las reglas generales de la contratación.

En ese sentido es aplicable lo dispuesto en el capítulo III del libro V del Código Civil, que se refiere a la Forma de los Contratos, especialmente lo previsto por el Artículo 1574 del referido Código, es decir, por escritura pública, por documento privado o por acta levantada ante el alcalde del lugar, por correspondencia, o verbalmente.

“Artículo 1575. El contrato cuyo valor exceda de trescientos quetzales, debe constar por escrito. Si el contrato fuere mercantil puede hacerse verbalmente si no pasa de mil quetzales. El Artículo 1578 regula: La ampliación, ratificación o modificación de un contrato debe hacerse constar en la misma forma que la ley señala para el otorgamiento del propio contrato.”¹⁰⁶

¹⁰⁶ Congreso de la República de Guatemala. Decreto Ley 106. Código Civil.1963.

4.5. Principios Rectores

El Derecho Civil se rige por una serie de principios, los cuales sirven como criterio para la interpretación de las normas. Esto implica que, cuando existen varias posibilidades de interpretación, serán los principios los que orientarán dándoles el sentido más acorde con el Derecho Civil.¹⁰⁷

En segundo lugar, se utilizan también para solucionar los conflictos ante los Tribunales de Justicia cuando no existe norma jurídica que regule el asunto sometido a su conocimiento. Por lo tanto, el análisis y comprensión de los Principios del Derecho Civil permite determinar la interpretación de las normas y la solución de las lagunas legales. Es a través de los principios que regulan cada área del Derecho que se puede entender la importancia de que las relaciones jurídicas sean regidas por el Derecho Civil o Laboral.

4.5.1. Principio de Autonomía de la voluntad

Este principio es uno de los pilares fundamentales en los que descansa el Derecho Civil. Es una doctrina de filosofía jurídica, según la cual toda obligación reposa esencialmente sobre la voluntad de las partes. Esta es a la vez, la fuente y la medida de los derechos y de las obligaciones que el contrato produce.¹⁰⁸

Decir que la voluntad es autónoma significa que ella es libre para crear los derechos y obligaciones que le plazcan. La voluntad se basta a sí misma, la doctrina lo reconoce y recoge como el telón de fondo de la mayoría de los principios del Derecho Civil, manifestándose sistemáticamente en la regulación contractual, es así como encontramos los principios de la fuerza obligatoria de los contratos, la libertad contractual, el consensualismo y la interpretación de los contratos; todos los cuales no son sino expresiones de este principio.

¹⁰⁷Loc. Cit.

¹⁰⁸ Loc. Cit.

La autonomía de la voluntad se fundamenta principalmente en la libertad y responsabilidad del ser humano. En virtud de tales atribuciones, el hombre puede obligarse y si decide hacerlo, su actuar debe producir efectos. Así, manifestando su voluntad soberana es que puede comprometerse con quien y como desee. Por lo tanto, al ser el hombre libre y soberano puede contratar como guste, reconociendo como único límite la ley, el orden público y las buenas costumbres. Es por esta razón que es posible que existan otros contratos diversos que los regulados en la ley, como es el caso del contrato de prestación de servicios profesionales.

4.5.2. Principio del Consensualismo

Como se señaló en el acápite anterior, este principio es una manifestación de la autonomía de la voluntad. Se traduce en que los contratos deberían quedar perfectos por la sola manifestación de las voluntades de los contratantes. Excepcionalmente, algunos contratos deben cumplir con solemnidades legales para su nacimiento y eficacia. Sin perjuicio de lo anterior, en mayor o menor medida, buena parte de los contratos deben contar con ciertas formalidades para tener plena eficacia, ya sea formalidades habilitantes, probatorias, convencionales o de publicidad.¹⁰⁹

Respecto al contrato de prestación de servicios civiles, como ya se ha descrito anteriormente, por no encontrarse expresamente regulado en la ley, carece de solemnidades para su constitución. Sin embargo, en ciertos casos, cuando uno de los contratantes es incapaz relativo, será necesaria la verificación de formalidades habilitantes. Además, en la práctica, la mayoría de los contratos de honorarios se escrituran con la finalidad de evitar posteriores conflictos probatorios.

¹⁰⁹Loc.Cit.

4.5.3. Principio de Libertad Contractual

Debido a que la voluntad de las partes es autónoma y libre a la hora de celebrar un contrato, ellas pueden contratar con quien deseen y bajo los términos que quieran. De esta forma, el principio de libertad contractual reconoce dos facciones: la libertad de conclusión y la libertad de configuración interna. La primera se refiere a la libertad de los individuos para celebrar o no contratos, y de hacerlo, elegir con quien.

La libertad de configuración interna se refiere a la facultad de las partes para fijar las cláusulas de conformidad con lo que deseen, reconociendo como único límite la ley, el orden público y las buenas costumbres. Sin embargo, este principio se ha visto limitado por el Legislador ante necesidades de orden económico o social, por ello en algunos casos la ley determina las cláusulas más relevantes de ciertos contratos, alejándolos de la potestad regulatoria de las partes, a este tipo de contratos se les denomina contratos dirigidos.¹¹⁰

En relación al contrato de honorarios, como se ha desarrollado ampliamente, la manifestación de este principio permite que existan contratos no regulados en la ley, siendo la voluntad de las partes la que estipula las obligaciones entre los contratantes.

4.5.4. Principio de fuerza obligatoria de los contratos o pacta sunt servanda

Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes. Esta directriz significa que los contratos deben verificarse. Si tenemos como fundamento del Derecho Civil el principio de la autonomía de la voluntad, es lógico que los contratos libremente celebrados deban ser cumplidos y observados por las partes. Los sujetos de la relación jurídica están constreñidos a llevar a cabo las obligaciones adquiridas: en caso de no

¹¹⁰Loc.Cit.

hacerlo, se ven expuestos a la resolución del contrato y al pago de las indemnizaciones que correspondan por los perjuicios ocasionados con el retardo o no cumplimiento de la obligación.

4.5.5. Principio de efecto relativo de los contratos

Este principio se refiere a que los contratos sólo generan obligaciones para los contratantes que concurren a su celebración, sin que puedan extenderse éstos a terceros. Si la voluntad es la fuente y medida de los derechos y obligaciones contractuales, ésta sólo puede forzar a aquellos que han manifestado su consentimiento para celebrar este tipo de actos jurídicos, por lo tanto, parece absurdo que pueda regir a otros.¹¹¹

El principio analizado anteriormente determina que los contratos legalmente celebrados significan una verdadera ley para los contratantes, lo cual circunscribe sus efectos sólo a ellos, sin que puedan beneficiar o perjudicar a otros.

4.5.6. Principio de buena fe contractual

La buena fe es un principio general del derecho, por lo tanto, su aplicación no sólo se limita al Derecho Civil. Se trata de un principio transversal, susceptible de ser invocado en diversas áreas jurídicas y en multiplicidad de supuestos. Es posible afirmar que la buena fe siempre evoca la idea de rectitud, corrección, honradez, la no intención de dañar y obliga a una actitud de respeto y lealtad.

Tampoco se halla definida en el Código Civil, pero sí encontramos una serie de artículos que la mencionan, cuyo entramado permite apreciar la forma en que el Legislador la consagra y resguarda, y en otros tantos casos, a contrario sensu, se condena y sanciona la mala fe, es decir la intencionalidad de las acciones, el principio de la buena fe reconoce dos facetas: La subjetiva: Se traduce en la creencia interna del

¹¹¹Loc. Cit.

sujeto de que su actuar es conforme a derecho y la objetiva que consiste en el deber de los contratantes de comportarse lealmente en sus relaciones mutuas.

La buena fe objetiva se manifiesta en todos los momentos en que se desenvuelven los contratos: en los tratos preliminares la buena fe exige que cada uno de los negociadores sea veraz en la información que entrega a su contraparte. Cuando la información se referirá tanto a los sujetos como al objeto. Durante la celebración del contrato la buena fe reclama equilibrio entre las prestaciones de los contratantes la compensación acorde al servicio que se presta.

En el momento del cumplimiento del contrato en esta última fase la ley compele a los contratantes a ejecutar el contrato de buena fe, ensanchando sus obligaciones aún a lo que no está expresado en él, a las exigencias que emanan de la naturaleza de la contratación.

Doctrinariamente se considera que la buena fe sirve de fundamento para desestimar las demandas basadas en incumplimiento parcial de poca monta; las que se construyen por un incumplimiento de contrato cuando la causal pudiera ser catalogada de inexigible; y uno de los más relevantes, la admisión de la teoría de la imprevisión.¹¹²

Y en la última fase que es la de terminación del contrato, en esta etapa se busca impedir conductas a través de las cuales una de las partes pueda perjudicar patrimonialmente a la otra.

En conclusión, el principio de la buena fe permite disminuir el poder casi absoluto que representa el dogma de la autonomía de la voluntad. De esta forma, se permite a las partes el alejamiento del tenor literal del contrato cuando la aplicación de sus cláusulas resulta injusta

¹¹²Viteri, Ernesto R. **Óp. Cit.** Pág.29

4.6. Formas de Terminación

Como todo contrato o asunto jurídico, existen formas normales de finalización de este contrato de servicios profesionales y también formas anormales, el cumplimiento del contrato es la forma normal y las anormales son:

- a) Renuncia del Profesional: (art. 2034 C.C.)
- b) Derecho de Revocar o Desistir: (art. 2035 CC)
- c) Muerte o Incapacidad del Profesional

4.7. Obligaciones de los contratantes

Los profesionales deben de prestar el servicio y avisar con la debida anticipación, según la naturaleza del servicio, cuando no pueda seguirlo prestando, quedando obligado a satisfacer los daños y perjuicios que se causen.

De la misma manera el que presta servicios profesionales sólo es responsable hacia las personas a quienes sirve, también es responsable por negligencia, impericia y dolo, sin perjuicio de las penas que merezca en caso de delito, guardar el secreto profesional.

De conformidad con el Artículo 2034, del Código Civil; cuando el profesional no pueda continuar prestando sus servicios, deberá avisar con la debida anticipación, según la naturaleza del trabajo, a la persona que lo contrató.

A su vez, el cliente tiene obligación de pagar los honorarios convenidos; el Código Civil como se indicó anteriormente dedica diez artículos a los servicios profesionales, seis de ellos regulan lo que es honorarios, si varias personas encomendaran un negocio o solicitaren servicios profesionales en un mismo asunto, serán solidariamente responsables, por el pago de los honorarios y gastos causados con tal motivo. Y los siguientes cuatro al desarrollo y terminación de los mismos.

4.8. Efectos

De acuerdo a la Ley Civil las consecuencias o efectos respecto a este tipo de contratación merecen una atención especial, el rescindir el contrato de servicios profesionales genera el pago de daños y perjuicios que de ello resultare. Efectos para el profesional que se encuentran establecidos en el Artículo 2034 del Código Civil, que lo faculta a rescindir el contrato por no poder continuar prestando sus servicios, y le da la obligación de avisar con la debida anticipación, a la persona que lo contrato, de lo contrario es el responsable de daños y perjuicios si se separare sin dar aviso y sin dejar persona competente que lo sustituya.

Los efectos para el cliente, se encuentran en el Artículo 2035 del Código Civil¹¹³, que lo faculta para rescindir el contrato al no estar conforme con su desarrollo o con los actos o conducta del profesional y lo obliga a pagar el trabajo y los gastos efectuados, de común acuerdo en el contrato o bien cantidad que fijara el juez, si hubiere desacuerdo entre las partes.

Es determinante que la norma civil no estipula un formato de las formalidades legales que debe contener este tipo de contratos por lo que se entiende que se regirá a la forma general de los contratos, ya que este tipo de contratos se da con mucha regularidad en el ámbito mercantil y estos no tienen formalidades al redactarlos.

CAPITULO V

ESTUDIO DE CASOS Y ANALISIS JURISPRUDENCIAL DE CUATRO CASOS TRAMITADOS ANTE LOS DIFERENTES JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA. PRESENTACION Y DISCUSION DE CASOS.

Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social a diario reciben cientos de demandas por despido directo e injustificado, y en algunas ocasiones por despido indirecto, en este

¹¹³ Congreso de la República de Guatemala. Decreto Ley 106. Código Civil 1963.

último caso cuando el trabajador solicita el pago de prestaciones irrenunciables, y negárseles el pago de las prestaciones laborales que en derecho les corresponden a los trabajadores, pero llama poderosamente la atención que la mayoría de ellas, están promovidas por agentes de seguridad privada en contra empresas de seguridad. Derivado de estas situaciones, regularmente se evidencia la vulneración de derechos fundamentales que la Constitución Política de la República de Guatemala y leyes de trabajo, consagran a favor de los trabajadores.

Ante estas demandas algunas empresas de seguridad privada, toman como primera actitud frente a la demanda, plantear un incidente de cuestión de incompetencia por razón de la materia. Argumentado para el efecto que la relación contractual que los unía era de naturaleza mercantil, provocando con ello atrasos en la tramitación del juicio ordinario respectivo.

Dicha actitud encuentra asidero legal en lo que para el efecto estipula el artículo 309 del Código de Trabajo, el cual literalmente reza: "...El que sea demandado o requerido para la práctica de una diligencia judicial ante un juez que estime incompetente por razón del territorio o de la materia, podrá ocurrir ante éste pidiéndole que se inhiba de conocer en el asunto y remita lo actuado al juez que corresponda. También podrá ocurrir ante el juez que considere competente, pidiéndole que dirija exhorto al otro para que se inhiba de conocer en el asunto y le remita los autos. En ambos casos debe plantear la cuestión dentro de tres días de notificado. Los conflictos de jurisdicción por razón de la materia que se susciten entre los Tribunales de Trabajo y otros tribunales de jurisdicción ordinaria o privativa, serán resueltos por la Corte Suprema de Justicia".

En consecuencia, resulta procedente efectuar análisis a cinco casos promovidos en contra de empresas de seguridad privada a efecto de examinar y analizar la actuación de las partes. Los casos que a continuación se examinarán servirán para determinar la verdadera naturaleza jurídica de la relación contractual que une al agente de seguridad privada con la empresa respectiva y como los órganos jurisdiccionales resuelven las

argucias utilizadas por dichas empresas para retrasar y evadir el pago de las prestaciones que en derecho les corresponden a los trabajadores.

Caso uno: el día veintidós de enero de dos mil catorce, se presentó una persona ante el Centro de Servicios Auxiliares para la Administración de Justicia Laboral a promover juicio ordinario laboral para la reclamación del pago de prestaciones laborales que le adeuda la entidad Wackenhut de Guatemala, Sociedad Anónima. Dicho proceso se identifica con el número de proceso un mil ciento setenta y tres guion dos mil catorce guion cero cero cuatrocientos cuarenta y tres.

Mediante la resolución de fecha veintitrés de enero de dos mil catorce, el Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social para la admisión de demandas admitió para su trámite la demanda relacionada y señaló para la comparecencia de las partes a juicio oral laboral la audiencia del día diecisiete de marzo de dos mil catorce a las diez horas con treinta minutos, designó para continuar conociendo del presente caso al Juzgado Octavo de Trabajo y Previsión Social.

La entidad demandada al ser notificada de la demanda instaurada en su contra interpuso una excepción de incompetencia por razón de la materia, argumentado que dicha demanda no tiene asidero legal ni real, debiendo el actor efectuar cualquier reclamación que pretendiere por la vía civil pero no por la vía laboral, ya que, el actor nunca ha firmado contrato individual de trabajo con la entidad demandada, ni mucho menos se perfeccionó el mismo por el solo hecho de la prestaciones de servicios, ya que, estos no fueron en el ámbito laboral sino que mercantil. Al demandante lo contrataron por su experiencia y conocimiento en materia laboral y de vigilancia.

Se emite la resolución de fecha treinta y uno de enero de dos mil catorce, y se admitió la excepción de incompetencia por razón de la materia planteada por la entidad demandada. Así mismo le confirió audiencia a la parte demandante para que se manifestara al efecto, quien al evacuarla argumento lo siguiente: el único fin de la demandada al plantear la excepción relacionada es retrasar el proceso y con ello

procura evadir su responsabilidad como patrono. Disminuyendo así los derechos que las leyes guatemaltecas otorgan a los trabajadores.

Mediante el auto de fecha diecinueve de febrero de dos mil catorce, se declarada sin lugar la referida excepción. Ello en virtud que la demandada nunca presentó el contrato de servicios profesionales correspondiente, por lo que no puede prosperar la acción planteada. Ante tal situación la entidad demandada planteó recurso de apelación. Resolviendo la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social confirma el auto apelado.

En consecuencia, es hasta el día diecinueve de marzo del año dos mil quince cuando se celebra audiencia de juicio oral laboral, en donde se le cancelan las prestaciones laborales adeudadas al ex trabajador, por convenio celebrado en la fase de conciliación.

Por lo anteriormente expuesto se puede determinar que el expediente analizado se retrasó aproximadamente un año y tres meses, debido a la excepción de incompetencia planteada por la entidad demandada, dejando desprotegido al trabajador de pago de las prestaciones laborales que le correspondían.

Ante el reiterado abuso de la cuestión de incompetencia el Juez Undécimo de Trabajo y Previsión Social, mediante auto de fecha dos de febrero de dos mil once emitido dentro del proceso identificado con el numero un mil ciento cuarenta y nueve guion dos mil once guion cero cero cero cero dos decide rechazar por frívola e improcedente la incompetencia planteada, toda vez, que dicha acción carece de fundamento legal.

Constituyendo ello una demora innecesaria en la tramitación del proceso correspondiente, perjudicando gravemente los intereses del demandante y en contravención al principio de celeridad que robustece el derecho laboral. Dicho fallo fue objeto de apelación y la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social confirmo dicho fallo. Contra el mismo se promovió acción de amparo, el cual fue

declarado improcedente. Se promovió recurso de Apelación, y al conocer la Corte de Constitucionalidad, resolvió que se le debe dar trámite a estas cuestiones o excepciones de incompetencia, sin embargo sustenta el criterio que de conformidad con lo previsto en el artículo 367 del Código de Trabajo, el auto que resuelve la incompetencia no tiene efectos suspensivos, por lo que el Juez de Trabajo puede seguir conociendo, por lo que los Juzgados de Trabajo aplican este criterio, provocando celeridad procesal y justicia pronta y cumplida.

Caso numero dos: el día veintidós de abril de dos mil catorce, una persona entablo una demanda en contra de una empresa de seguridad privada. Reclamando el pago de prestaciones irrenunciables y la indemnización por haber sido despedido. Dicha demanda se identificó con el número un mil ciento setenta y tres guion dos mil catorce guion dos mil doscientos noventa y cuatro. Fue admitida para su trámite el día veintitrés de abril de dos mil catorce y se señaló audiencia de juicio oral labora el día tres de julio de dos mil catorce.

Ante la relacionada demanda, la demandada interpuso una excepción de incompetencia por razón de la materia. Argumentado para el efecto, que la naturaleza de la relación contractual que los unía es de índole mercantil, debido a que el demandante fue contratado mediante la figura de “contrato de servicios profesionales”. Razón por la cual dicha considera que dicha excepción debe ser declarada sin lugar.

Derivado de la argumentación antes vertida y del análisis de los medios de prueba ofrecidos por la entidad demandada, la Juez Octavo de Trabajo y Previsión Social decide rechazar inlimine la excepción de incompetencia planteada y continuar conociendo del presente proceso. Dicha resolución es apelada por la entidad demandada y el recurso de apelación se otorga sin efectos suspensivos, nuevamente dicho fallo es confirmado por la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

En consecuencia, el día tres de junio de dos mil quince se celebra audiencia de juicio oral laboral y se le ofrece un convenio de pago al ex trabajador, ofreciendo el pago de cuarenta y seis mil quetzales en concepto de prestaciones laborales. Dicha cantidad será cancelada en dos pagos uno el día ocho de octubre y otro el ocho de noviembre del año dos mil quince.

Aunado a lo anterior, el demandante en dicha audiencia manifiesta que: la entidad demandada le dijo que se inscribiera como pequeño contribuyente y que debía facturar para que le fuera cancelado su salario.

Así mismo indico que sus facturas se encontraban en poder de la demandada, siendo estas aproximadamente cuarenta. Por si fuera poco lo antes expuesto indica que lo han citado de la Superintendencia de Administración tributaria –SAT-, a efecto de indicarle que se encuentra atrasados en sus pagos, cuestión que lo preocupa, ya que, no sabe el uso que le puede dar la demandada a las mismas. En el convenio de pago anteriormente relacionado la demandada se compromete a verificar y solventar la situación tributaria del ex trabajador.

Del estudio del presente caso se puede determinar que: la entidad demandada trato de evadir sus responsabilidades patronales al inscribir al demandante en el régimen de pequeño contribuyente y con ello encubrir el verdadero carácter de la relación contractual que los unía.

Así mismo, se desprende que con la utilización del criterio que sustenta la Corte de Constitucionalidad, el efecto temporal de la interposición de la cuestión de incompetencia es menos, y ello provoca celeridad procesal cumpliéndose con ello con la aplicación de justicia pronta y cumplida.

El demandante fue inscrito como pequeño contribuyente y facturaba al recibir su salario con lo cual se le demuestra que las empresas para efecto de disfrazar la verdadera naturaleza de la relación contractual que los une con los agentes de seguridad privada,

utilizan dicha mala práctica para desvirtuar la misma. Cabe mencionar que en el presente caso la entidad demandada se quedó en poder de las facturas del demandante manejándolas a su antojo, provocando atrasados en tributación al demandante.

Otro aspecto importante a tener en cuenta, es que dentro del presente proceso la demandada ofreció cancelarle al demandante por pagos uno el ocho de octubre y otro el ocho de noviembre de dos mil quince y dicho convenio se celebró el día tres de junio de dos mil quince, por lo que el pago se hará efectivo cinco meses después de haberse conciliado el caso. Situación que no es correcto, toda vez, que la demandada adeuda prestaciones irrenunciables que debió pagar al momento del despido y las demás de conformidad a lo estipula por la ley.

Caso número tres: dos trabajadores iniciaron un juicio ordinario laboral para la reclamación del pago de sus prestaciones laborales de carácter irrenunciable en contra de una empresa de seguridad. Mediante la resolución de fecha veintitrés de octubre del año dos mil trece se admite para su trámite la demanda respectiva. Identificándose la misma con el número cero un mil ciento setenta y tres guion dos mil trece guion cero cuatro mil ochocientos setenta y dos.

El día de la celebración de juicio oral laboral, la entidad demanda argumenta que ellos fueron contratados como aprendices y por lo tanto no estaban obligados a cancelar el salario mínimo. Acreditaron para el efecto la existencia del referido contrato. Lo curioso de este proceso es que los demandantes aducen que la relación laboral existe desde el día ocho de diciembre de dos mil ocho al nueve de septiembre de dos mil trece.

La ley permite que dicho contrato sea celebrado a plazo fijo y no para la eternidad, con lo cual queda demostrado que la empresa demandada infringió las leyes laborales y no obstante de ello, no les cancelo el salario mínimo a los demandantes, no fueron inscritos al instituto Guatemalteco de Seguridad social y aseguran que no se generó el derecho al pago de prestaciones laborales por la naturaleza del contrato celebrado.

Derivado de lo anterior, queda demostrado que las empresas de seguridad privada tratan a toda costa de evitar el pasivo laboral y aumentar las ganancias de los accionistas.

Se denota claramente la mala utilización de los contratos del orden civil para encubrir la naturaleza laboral de los contratos. Así mismo, dentro del proceso relacionado la parte demandada presento unos finiquitos y una carta de renuncia con lo cual parecería que ya habían cumplido con el pago de las prestaciones laborales que les correspondían a los demandantes.

Ante ello plantearon una impugnación de documentos, declarando en su momento la nulidad de los documentos relacionados y fue hasta en el mes de agosto del año dos mil dieciséis cuando se les cancela sus prestaciones laborales. Ello en virtud de haberse decretado el embargo precautorio de las cuentas de depósitos de ahorro de la entidad demandada.

Dentro de ese caso se denota que la utilización errónea y mal intencionada de este tipo de contrato provoca graves violaciones a los derechos de los agentes de seguridad privada.

Caso número cuatro: juicio ordinario laboral identificado con el número cero un mil ciento setenta y tres guion dos mil quince guion cero cero trescientos diez, promovido por un trabajador que presto servicios de seguridad privada en contra de una entidad que presta servicios de seguridad privada. La pretensión del demandante consiste en el pago de las prestaciones irrenunciables por haber sido despedido de forma directa e injustificada. El día en que se celebró la audiencia de juicio oral laboral la parte demandada reconoce la relación laboral con el demandante y en ese momento cancela las prestaciones laborales de carácter irrenunciable y negocio con el demandante el pago del cincuenta por ciento de la indemnización.

Dicho proceso tuvo una duración total de ocho meses y el trabajador obtuvo el pago de sus prestaciones laborales. Lo cual denota buena fe de la empresa de seguridad privada y sobre todo respeto a las leyes laborales del país.

Derivado del estudio y análisis de los casos anteriormente expuestos, se determina que la verdadera naturaleza jurídica de la relación que une al agente de seguridad con la empresa de seguridad privada es eminentemente laboral, lo cual encuentra sustento en lo estipulado para el efecto en el artículo 17 de la Ley que regula los Servicios de Seguridad Privada.

Debido al afán de los empresarios por aumentar sus utilidades deciden el uso de otros tipos de contratación, por ejemplo el uso del contrato de aprendiz o de servicios profesionales con el fin de evitar el pago de pasivo laboral, así como la cuota correspondiente al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Es importante resaltar que dentro de los casos expuestos en el presente apartado, los prestadores de servicios de seguridad privada infringieron la ley en los siguientes aspectos: no cumplen con el pago de salario mínimo y con afiliarse al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social ; no pagan las prestaciones laborales que le corresponden a los trabajadores en las fechas estipuladas en la ley y por si fuera poco tratan de evadir sus responsabilidades mediante la utilización de argumentos falaces como la existencia de un contrato de índole civil para lograr el no pago de indemnización y demás prestaciones estipuladas en ley.

Derivado de la investigación efectuada se determina también que los empresarios no reconocen el pago de horas extraordinarias y descansos estipulados en ley, bajo el argumento que es una jornada de turnos rotativos de veinticuatro horas de servicios por veinticuatro horas de descanso, sin importar son días festivos o asuetos laborales.

Aunado a lo anteriormente expuesto, se encuentra una falencia institucional, ya que, mediante el decreto 52-2010 se crea la Dirección General de Servicios de Seguridad

Privada y su función principal es vigilar el cumplimiento eficaz de la Ley de Servicios de Seguridad Privada, así como que los empresarios contraten a su personal con apego a las leyes laborales del país. Pero tal función no se cumple, actualmente son pocas las empresas de seguridad con los requisitos estipulados en la ley para su funcionamiento y no respetan los derechos inherentes a los trabajadores.

Cabe mencionar que no existe un mecanismo de control y sanciones efectivas que ante una violación a la ley accione y sancione al responsable. Razón por la cual los empresarios continúan utilizando argucias para aprovecharse de la clase trabajadora de este país.

Es importante resaltar que de la presente investigación se concluye que algunos agentes de seguridad privada al momento de ser contratados firman hojas en blanco, las cuales son utilizadas al sabor y antojo de los empresarios, ya que, posteriormente indican que ya cancelaron las prestaciones correspondientes y presentan el finiquito que acredita tal extremo.

En conclusión, la verdadera naturaleza de la relación existente entre el agente y el empresario es de naturaleza laboral, más sin embargo en algunas ocasiones son contratados bajo la figura de aprendiz o contrato de servicios profesionales situación que no se encuentra apegada a la ley, ni a la realidad nacional.

VI.- CONCLUSIONES.

1.- La verdadera naturaleza jurídica de la relación existente entre el agente y la empresa de seguridad privada es de índole laboral, ya que, de forma expresa lo establece en el artículo 17 de la Ley que regula los Servicios de Seguridad Privada.

2.- La utilización de otras figuras para la contratación de personal en materia de seguridad privada provoca que los agentes no cuenten con acceso al seguro social, obtengan salario inferior al mínimo y no tengan derecho al pago de prestaciones laborales.

3.- El trabajo desarrollado por el agente de seguridad privada no puede ser de índole civil, ya que, cuentan con un jefe inmediato, están sometidos a un horario y perciben un salario por lo que concurren todos los requisitos de una relación laboral.

4.- El contrato de aprendizaje debe ser celebrado a plazo fijo, tiempo en el cual el aprendiz debe ser capacitado teórica y prácticamente en un arte u oficio, debiéndose para el efecto entregarle el diploma correspondiente. Por lo que el agente de seguridad privada en caso de ser contratado bajo esta figura únicamente puede ser por el plazo de ley e improrrogable.

5.- El contrato de trabajo genera derechos y obligaciones obrero patronal, por lo que la figura del agente de seguridad privada se encuadra e esta figura.

6.- La utilización de figuras distintas al contrato de trabajo en la contratación de personal en materia de seguridad privada, concede beneficios económicos para el patrono, ya que, este al no cancelar las prestaciones laborales al trabajador en las fechas estipuladas en ley utilizan esos fondos a su antojo lo cual se ve opacado al momento que la empresa es condenada al pago de daños y perjuicios por el despido que fue objeto el agente.

7.- Internacionalmente la figura del agente de seguridad privada no está regulada, es decir, no existe convenio alguno que le proteja y resguarde sus derechos inherentes como persona y como trabajador, ya que, al momento de prestar el servicio exponen su vida a riesgos que no son recompensables y dejan desprotegidas a sus familias.

VII.- RECOMENDACIONES

1.- Crear mecanismos de control efectivos para que las empresas de seguridad privada al momento de contratar personal cumplan con las leyes laborales del país, ello debido a que la Dirección de Servicios de Seguridad Privada no cuenta con un plan de acción.

2.- Debido a la mala utilización de los contratos de aprendiz y servicios profesionales se impongan sanciones económicas y suspensión a la licencia de operaciones de las empresas de seguridad privada a efecto de crear una cultura de respeto y cumplimiento a la ley.

3.- Someter a discusión internacional la figura del agente de seguridad privada a efecto de protegerlo y respetarle sus derechos humanos y como trabajador, ya que, no existe convenio alguno que lo regule.

4.- Programar en las capacitaciones que deben aprobar los agentes de seguridad privada charlas informativas en relación a los derechos laborales que les asisten, así como no firmar hojas en blanco y mucho menos aceptar la celebración de contratos distintos al de trabajo.

5.- Exigir a la Dirección de Servicios de Seguridad Privada que cumpla con sus obligaciones, ya que, juegan un papel muy importante en materia de seguridad privada. Deben velar por el estricto cumplimiento del Decreto 52-2010 que contiene la Ley de Servicios de Seguridad Privada.

VIII.- REFERENCIAS.

8.1.- Referencias Bibliográficas:

- 1) Alonso Olea. *Extinción y rescisión del contrato de trabajo*. Editorial revista de derecho privado. Madrid, España. 1973.
- 2) Cabanellas de Torres, Guillermo. *Tratado de Derecho Laboral, Derecho Individual de Trabajo, y Contratos Especiales de Trabajo*. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina.1987.
- 3) Canessa Montejo, Miguel F. y otros. *Manual de Derecho del Trabajo*. Tomo I. Guatemala, Guatemala. Universidad Rafael Landívar, Instituto de Investigaciones Jurídicas. 2008.
- 4) Contreras Ortiz, Rubén Alberto. *Obligaciones y negocios jurídicos civiles*. Parte especial. Guatemala, Guatemala. Universidad Rafael Landívar, Instituto de Investigaciones Jurídicas. 2008.
- 5) Chicas Hernández, Raúl Antonio. *Introducción al Derecho Procesal del Trabajo*. Guatemala. Editorial Oriar, 2009
- 6) De Buen Lozano, Néstor. *Derecho Procesal del trabajo*. Decimosexta edición actualizada. Editorial Porrúa. México 2002.
- 7) De la cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Editorial Porrúa. México, 2007.
- 8) Enciclopedia Encarta 2009. Versión Electrónica. Termino consultado: Contrato de Trabajo
- 9) Fernández Molina, Luis. *Derecho laboral guatemalteco*. Guatemala, Guatemala. Editorial Oscar de León Palacios. 2006.
- 10) Franco López, Cesar Landelino. *Derecho Sustantivo Individual del trabajo*. Guatemala, Guatemala. Editorial Fénix. 2006
- 11) Grisolia, Julio Armando. *Derecho del trabajo y de la Seguridad Social*. Decimotercera edición ampliada y actualizada.

- 12)** Izaguirre Navarro, Honnell Osberto. *Compendio de Derecho del Trabajo de Guatemala*. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar IJ URL. 2014.
- 13)** López Larrave, Mario. *Contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo y para obra determinada*. Guatemala. Boletín de Asociación guatemalteca de Derecho de Trabajo. 1969.
- 14)** Machicado, Jorge. *Derecho del Trabajo*. Sucre, Bolivia. USFX Universidad San Francisco Xavier. 2010.
- 15)** Montenegro Baca. *Condiciones Contractuales en el Derecho del Trabajo*. Editorial Contemporánea. Barcelona, España. 1998.
- 16)** Ossorio Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Buenos Aires, Argentina. Editorial Heliasta S.R.L. 1979.
- 17)** Palomeque López, Carlos Manuel y otros. *Derecho del Trabajo*. España. Editorial Ceura. 2002.
- 18)** Rengifo Lozano, Bernardo y otros. *Diccionario de la Lengua Española*. Editorial Norma. Santa Fe de Bogotá, Colombia. 2006.
- 19)** Reynoso, Eleuterio. *Globalización y Derecho Laboral*. Ed. Heliasta SRL, Buenos Aires, Argentina, 2006.
- 20)** Rodríguez Mancini, Jorge. *Curso de Derecho de Trabajo*. Editorial Astrea. Buenos Aires Argentina. 1993.
- 21)** Sacalxot Valdez, Carlos Borromes. *Lecciones de Derecho Procesal Individual de Trabajo*. Quetzaltenango, Los Altos 2011.
- 22)** Valverde, Antonio Martin y otros. *Derecho de Trabajo*. España. Editorial Tecno. 2007. 16ta edición.
- 23)** Viteri, Ernesto R. *Los Contratos en el Derecho Civil guatemalteco*. Segunda Edición. Universidad Rafael Landívar, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Guatemala. 2005.
- 24)** Zamora, Francisco. *Tratado de Derecho del Trabajo*. Editorial económica. México. 1992.

8.2.- Leyes

- 1)** Acuerdo Gubernativo 66-2000. Bonificación Incentivo. Guatemala, 2000. Reformado por el decreto 37-2001.
- 2)** Acuerdo Gubernativo 346. Reglamento que determina los trabajos no sujetos a las limitaciones de la jornada ordinaria de trabajo. Guatemala, 1961.
- 3)** Asamblea Nacional Constituyente. Constitución Política de la República de Guatemala, 1985.
- 4)** Decreto Ley numero 106 emitido por el Jefe de Gobierno Enrique Peralta Azurdia. Código Civil. Guatemala, 1963.
- 5)** Decreto 17-73 del Congreso de la República de Guatemala. Código Penal. Guatemala, 1973.
- 6)** Decreto número 1441 del Congreso de la República. Código de Trabajo. Guatemala, 1961.
- 7)** Congreso de la República de Guatemala. Decreto 52-2010. Ley que regula los Servicios de Seguridad Privada. Guatemala, 2010.
- 8)** Presidencia de la República de Guatemala. Acuerdo Gubernativo 417-2013. Reglamento de la Ley que regula los Servicios de Seguridad Privada. Guatemala, 2013.
- 9)** Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala. Ley reguladora de aguinaldo. Guatemala, 1978.
- 10)** Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala. Ley reguladora de la Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público. Guatemala, 1992.
- 11)** Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala. Bonificación incentivo. Guatemala, 1989.
- 12)** Decreto 15-2009 del Congreso de la República de Guatemala. Ley de Armas y Municiones. Guatemala, 2009.

8.3.- Electrónicas

1) Corte Suprema de Justicia de Colombia. Sala de Casación Laboral, Sentencia de julio 18 de 1985. Disponible en:

http://www.escolme.edu.co/almacenamiento/tecnicos_oei/leg_laboral/contenido_u4.pdf.

Fecha consulta: 1/4/2016.

2) Diccionario Lexicoon. España, 2016.

Disponible en: <http://lexicoon.org/es/escolta>. Fecha consulta:14/03/2016.

3) Estévez, J.L. (1956) Sobre el Concepto de “Naturaleza Jurídica”. (copia digitalizada del original) S/referencia editorial. Disponible en:

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2057273.pdf>. Fecha consulta: 8/4/2016.

4) Estudio Boncini. Córdoba, Argentina. Disponible en:

<http://boncini.com.ar/index.php/listado-de-articulos/26-despidos-con-justa-e-injusta-causa>. 2015. Fecha Consulta: 28/8/2016.

5) Promover el empleo, proteger a las personas. Disponible en:

http://www.ilo.org/Search5/search.do?searchWhat=patronod&locale=es_ES. Suiza.

2016. Fecha de consulta. 05/03/2016.

6) Recomendación número 91 del año 1951. Conferencia General de la Organización Internacional del trabajo. Disponible en:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IINSTRUMENT_ID:312146. Fecha consulta: 29/9/2016.

7) Temas mundiales. Naciones Unidas. ¿Por qué actúa la ONU? Estados Unidos de Norteamérica. 2014. Disponible en: www.un.org. Fecha consulta: 1/4/2016.

8.3.- Otras:

- 1) Barrios, Omar. Folleto de Derecho del trabajo laboral guatemalteco. Guatemala. 2007.
- 2) Dirección General de Servicios de Seguridad Privada. Manual del curso básico de agentes de seguridad privada. Guatemala. Delgado impresos&Cia. Ltda. 2013.
- 3) El movimiento obrero Guatemalteco en la década de los años 20.

IX.- ANEXOS

ANEXOS

SEÑORA JUEZ OCTAVO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONÓMICA DE GUATEMALA.

Ronald Augusto Sandoval Donis, de cuarenta años de edad, casado, guatemalteco, Abogado y Notario, vecino del municipio de Guatemala, comparezco en mi calidad de Gerente Legal Dos y Representante Legal de la entidad Wackenhut de Guatemala, Sociedad Anónima, calidad que acredito con el acta de mi nombramiento de fecha diecisiete de febrero de dos mil doce, faccionada por el Notario Yefry Danilo Avila Godoy, inscrito en el Registro Mercantil, bajo el número trescientos setenta y tres mil doscientos diez (373,210), folio quinientos setenta y cuatro (574), del libro trescientos (300) de auxiliares de comercio, la cual adjunto en fotocopia legalizada, señalo como lugar para recibir notificaciones la Avenida Petapa Cuarenta y dos guion cincuenta y uno de la zona doce de la ciudad de Guatemala, atentamente comparezco a plantear EXCEPCIÓN DE INCOMPETENCIA POR RAZÓN DE LA MATERIA en contra de la demanda ordinaria laboral incoada en contra de mi representada WACKENHUT DE GUATEMALA, SOCIEDAD ANÓNIMA, la cual fundamento en los siguientes:

HECHOS:

DE LA PROCEDENCIA DE LA EXCEPCIÓN DE INCOMPETENCIA POR RAZÓN DE LA MATERIA:

De conformidad con nuestra legislación, el límite de la JURISDICCIÓN es la COMPETENCIA, o sea que todos los juzgadores tienen JURISDICCIÓN, pero no todos tienen COMPETENCIA o cuando nos referimos a incompetencia por razón de la MATERIA, es cuando el juzgador no tiene COMPETENCIA POR RAZÓN DE LA MATERIA, que se discute a juzgar y ejecutar lo juzgado o sea que las acciones o la reclamación que se efectúa es competencia de otro órgano jurisdiccional y continuar tramitando el expediente que nos ocupa en el mismo sentido no traería un análisis y posterior emisión de una opinión jurídica en una forma saludable. Establece el artículo 309 del Código de Trabajo: "El que sea demandado o requerido para la práctica de una diligencia judicial ante un juez que estime incompetente por razón del territorio o de la materia, podrá ocurrir ante éste pidiéndole que se inhiba de conocer en el asunto y remita lo actuado al juez que corresponda. También podrá ocurrir ante el juez que considere competente pidiéndole que dirija exhorto al otro para que se inhiba de conocer en el asunto y le remita los autos. En ambos casos debe plantear la cuestión dentro de tres días de notificado".

En el presente caso no es posible aplicar a mi representada las normas laborales, ya que al actor y mi representada les unió una contratación de índole mercantil, ya que el actor fue contratado para prestar sus servicios en materia de seguridad y vigilancia, al celebrar dicho contrato en el cual se reconoce como prestador de servicios a mi representada, dado a la experiencia y conocimiento que en materia de seguridad y vigilancia posee, así mismo en dicho contrato se pactó que por los servicios que el actor prestaría a mi representada, éste devengaría el pago de honorarios profesionales, por lo que en tal sentido mi representada no tiene la calidad de patrono establecida en el artículo 2 del Código de Trabajo, ni el actor la calidad de trabajador, tal y como lo establece el artículo 3 del Código de Trabajo, por lo que la presente demanda NO TIENE ASIDERO LEGAL NI REAL, debiendo el actor efectuar cualquier reclamación que pudiera tener por la VIA CIVIL pero no por la VIA LABORAL ya que el actor NUNCA FIRMO UN CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO CON MI REPRESENTADA, NI MUCHO MENOS SE PERFECCIONÓ LA MISMA POR EL SOLO HECHO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS, YA QUE ESTOS NO FUERON EN EL ÁMBITO LABORAL SI NO QUE EN EL ÁMBITO MERCANTIL. Por las razones anteriormente expuestas ofrezco probar lo antes expuesto con los siguientes medios de:

A) CONFESIÓN JUDICIAL:

1.- Que en audiencia especifica deberá prestar la parte actora, en forma personal y no por medio de apoderado, de conformidad con el pliego de posiciones que oportunamente presentaré y bajo los apercibimientos de ley.

B) RECONOCIMIENTO DE DOCUMENTOS EN CONTENIDO Y FIRMA:

1.- Del contrato civil celebrado entre el actor y mi representada, en donde el señor juez podrá establecer que los términos bajo los cuales fue contratado el actor fue de índole mercantil y no laboral como falsamente el lo expone.

C) INFORME QUE DEBERA SOLICITARSE A LA SIGUIENTE INSTITUCION:

1.- Al Instituto guatemalteco de Seguridad Social, a efecto de establecer, si la parte actora durante el tiempo que aduce laboró para mi representada, ha sido reportado como trabajadora de la misma o no.

D) PRESUNCIONES LEGALES Y HUMANAS:

Que de los hechos probados y de las pruebas aportadas se desprendan.

Por lo anteriormente expuesto a la señora Juez de la manera más atenta formulo las siguientes,

PETICIONES:

- 1.- Que se admita para su trámite el presente memorial y documento adjunto;
- 2.- Que se reconozca la personería con que actúo, de conformidad con el documento que acompaño;
- 3.- Que se tome nota del lugar señalado para recibir notificaciones;
- 4.- Que se tengan por interpuestas de mi parte la excepción *DE INCOMPETENCIA POR RAZON DE LA MATERIA en contra de la demanda incoada en contra de mi representada.*
- 5.- Que se tengan por ofrecidos los medios de prueba individualizados en el apartado respectivo;
- 6.- Que se confiere audiencia a la otra parte por el plazo legal;
- 7.- Que se suspenda el trámite del presente proceso, mientras se dilucida la incompetencia por razón de la materia planteada.
- 8.- Que se abra a prueba el presente incidente por el plazo común a las partes de ocho días.
- 9.- Que al resolver en definitiva se declare con lugar la excepción *DE INCOMPETENCIA POR RAZON DE LA MATERIA planteada en contra de la presente demanda*, ya que como ha quedado demostrado mi representada no esta obligada a cancelar a la parte actora las prestaciones laborales que reclaman, debiendo indicarle al actor que promueva su acción ante el Juez que corresponda.

Acompaño original, duplicado y tres copias del presente memorial y documento adjunto.

Guatemala, 29 enero de 2014.-

0173-2014-04079
 CENTRO DE SERVICIOS AUXILIARES DE LA
 ADMINISTRACION DE JUSTICIA LABORAL

RECORRIDO
 30 ENE 2014

Hoy a las 15 Hrs. 22 Mts.
 Usuario 7
 Sayra G.

18224



marvin geovany galicia najera
8-5031
por pago 2 mil

Ordinario Laboral
2-2011 Of. 3º.
POR ALAS HRS. MTS.
USUARIO: 001

MARVIN GEOVANY GALICIA NAJERA en contra de WACKENHUT DE GUATEMALA, SOCIEDAD ANONIMA, WACKENHUT DE VALORES, SOCIEDAD ANÓNIMA Y DUNBAR INTERNACIONAL.

SALA PRIMERA DE LA CORTE DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Guatemala, diecisiete de agosto de dos mil once.-----

En apelación y con sus antecedentes se examina el auto de fecha dos de febrero del año dos mil once, dictado por el Juzgado Undécimo de Trabajo y Previsión Social dentro del juicio ordinario laboral promovido por Marvin Geovany Galicia Najera en contra de Wackenhut de Guatemala, Sociedad Anónima, Cash Logistics, Sociedad Anónima y Dunbar Internacional.-----

RESUMEN DE LA RESOLUCIÓN RECURRIDA: "I- En cuanto a la INCOMPETENCIA POR RAZON DE LA MATERIA, por frívola se rechaza para su trámite; II- Al encontrarse firme el presente fallo señálese día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral. III- NOTIFIQUESE."-----

CONSIDERANDO: I. Que el Código de Trabajo establece en sus artículos 309. "El que sea demandado o requerido para la práctica de una diligencia judicial ante un juez que estime incompetente por razón del territorio o de la materia, podrá ocurrir ante éste pidiéndole que se inhíba de conocer en el asunto y remita lo actuado al juez que corresponda. También

podrá ocurrir ante el juez que considere..." y 372. "La sentencia de segunda instancia debe confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la sentencia de primera instancia." -----

CONSIDERANDO II. En esta instancia se le corrió audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente a efecto de que expresara los motivos de su inconformidad y al respecto no se manifestó, no habiendo elementos que legalmente puedan hacer variar lo resuelto en primer grado, procede sostener la desestimación de la cuestión de incompetencia por razón de la materia que se analiza por ajustarse a derecho y a las constancias procesales. -----

CITA LEGAL: Artículos citados y 283, 284, 285, 292, 303, 304, 307, 310, 327, 328, 342, 361, 365, 372, del Código de Trabajo; 10, 13, 135 al 143 y 148 de la Ley del Organismo Judicial. -----

POR TANTO: Esta Sala con fundamento en lo considerado y leyes citadas al resolver declara: I. Sin lugar el recurso de apelación planteado por KIMBERLY ELIZABETH SEMPE ALVARADO, en la calidad con que actúa en contra de la resolución de fecha dos de febrero del año dos mil once, dictada por el Juzgado Undécimo de Trabajo y Previsión Social; II. **CONFIRMA** el auto apelado. Notifíquese y con certificación de lo resuelto devuélvase el proceso al juzgado de origen. -----



AURA NELLY GARCÍA DE LEÓN
MAGISTRADA PRESIDENTA

CARLOS RONALDO PAIZ XULÁ
MAGISTRADO VOCAL I

NIDIA VIOLETA DOMÍNGUEZ TZUNUM
MAGISTRADA VOCAL II

CLAUDIA MARINA OCAÑA SOSA
SECRETARIA

mediante el planteamiento de la presente incompetencia, pretende también se resuelva el asunto de fondo, como lo constituye el establecer si existió relación laboral entre el Actor y la demandada; asimismo el darle trámite a la INCOMPETENCIA planteada presumiendo desde ya la forma en que al final será resuelta, constituye una demora innecesaria en la tramitación del proceso, en grave perjuicio de los intereses del Actor; y en contravención al principio de celeridad que robustece esta rama del Derecho.

FUNDAMENTO LEGAL: TERCER CONSIDERANDO inciso a) CUARTO CONSIDERANDO, 309, 310, 321, 322, 323, 324, 325, 326, 329 del Código de Trabajo, 66 inciso c) 141, 142, 143 de la Ley Del Organismo Judicial.

POR TANTO: Este Juzgado con base en lo anteriormente relacionado y normas legales aplicables al resolver DECLARA I- En cuanto a la INCOMPETENCIA POR RAZON DE LA MATERIA, por frívola se rechaza para su trámite; II- Al encontrarse firme el presente fallo señálese día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral. III-NOTIFIQUESE.--

ABOGADO FABIAN ALBERTO RAMOS BARAHONA

JUEZ

ARABELLA ELIZABETH FUENTES BRAVO

SECRETARIA

SEÑOR JUEZ OCTAVO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA

Ordinario Laboral: 01173-2014-02294. Of. 1o.

JHONNY ROLANDO MARROQUÍN LÓPEZ, de treinta años de edad, casado, guatemalteco, Abogado y Notario, vecino del municipio de Guatemala, comparezco en mi calidad de MANDATARIO ESPECIAL JUDICIAL CON REPRESENTACIÓN de la entidad **WACKENHUT DE GUATEMALA, SOCIEDAD ANONIMA**, calidad que acredito con el testimonio de la escritura pública número nueve (9), autorizada en la ciudad de Guatemala, con fecha doce de junio de dos mil doce, por el Notario Ronald Augusto Sandoval Donis, mandato que se encuentra debidamente inscrito en el Registro de Poderes del Archivo General de Protocolos al número DOSCIENTOS CINCUENTA Y UN MIL SETECIENTOS OCHENTA Y CUATRO GUIÓN E (251784-E) y en el Registro Mercantil de la República de Guatemala al número seiscientos cincuenta y un mil doscientos dieciséis (651,216), folio trescientos once (311), del libro sesenta y siete (67) de Mandatos, del cual adjunto fotocopia legalizada, señalo como lugar para recibir notificaciones la Avenida Petapa, cuarenta y dos guión cincuenta y uno de la zona doce de la ciudad de Guatemala atentamente comparezco a **INTERPONER CUESTIÓN DE INCOMPETENCIA POR RAZON DE LA MATERIA**, de conformidad con los siguientes:

HECHOS:

UNO. Con fecha treinta de julio de dos mil catorce mi representada fue notificada de la resolución de fecha veinte de junio de dos mil catorce, en la que se nos cita a las partes dentro del presente proceso para que comparezcamos a una audiencia señalada para el día seis de agosto de dos mil catorce a las once horas con treinta minutos.

DOS. Por lo anteriormente expuesto y estando en tiempo comparezco en la calidad con que actúo a INTERPONER CUESTIÓN DE INCOMPETENCIA POR RAZON DE LA MATERIA, esto debido a que el demandante ELMER JOSSUE RIVERA TOJ mantuvo con mi representada una relación de carácter meramente mercantil, lo que es posible establecer al examinar el contrato de prestación de servicios por medio del cual se concretizo la relación mercantil existente entre el demandante y mi representada, documento que presentare en su momento procesal oportuno para su reconocimiento, todo lo anteriormente expuesto denota la ausencia de una relación de carácter laboral entre mi representada y la demandante, es por ello que deviene procedente declarar CON LUGAR la presente CUESTIÓN DE INCOMPETENCIA POR RAZON DE LA MATERIA, solicitando además al señor Juez que suspenda el trámite del presente proceso mientras se dilucida la cuestión que por medio del presente memorial interpongo.

FUNDAMENTO DE DERECHO:

Establece el artículo TRESCIENTOS NUEVE (309) DEL CÓDIGO DE TRABAJO que: *"El que sea demandado o requerido para la práctica de una diligencia judicial ante un juez que estime incompetente por razón del territorio de la materia, podrá ocurrir ante éste pidiéndole que se inhiba de conocer en el asunto y remita lo actuado al juez que corresponda. También podrá ocurrir ante el juez que considere competente, pidiéndole que dirija exhorto al otro para que se inhiba de conocer en el asunto y le remita los autos. En ambos casos debe plantear la cuestión dentro de tres días de notificado..."*

MEDIOS DE PRUEBA:



I. **CONFESIÓN JUDICIAL:** Que deberá prestar: ELMER JOSSUE RIVERA TOJ, en forma personal y no por medio de apoderado, el día y hora señalados por el Juzgador al tenor del pliego de posiciones que adjuntare en su momento procesal oportuno.

II. **INFORME QUE DEBERA SOLICITARSE A LA SIGUIENTE INSTITUCION:** Al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, a efecto de establecer, si el demandante ELMER JOSSUE RIVERA TOJ durante el tiempo que aduce laboro para mi representada, ha sido reportado como trabajador de la misma o no, con lo anterior se probará que el actor no fue reportado como trabajadora de mi representada por que no ostentaba dicha calidad.

III. **PRESUNCIONES LEGALES Y HUMANAS:** Que de los hechos probados se deriven.

PETICIONES:

I. DE TRÁMITE:

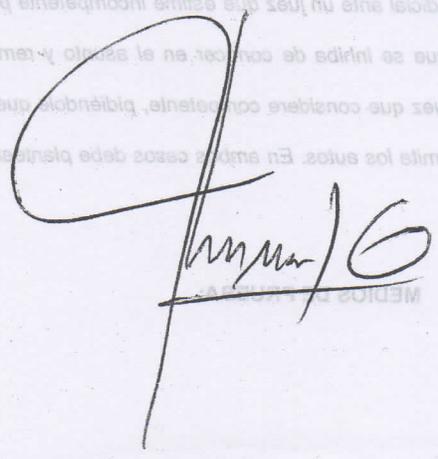
- A. Que se incorpore el presente memorial y documento adjunto al expediente respectivo,
- B. Que se tenga por acreditada la calidad con la que actúo y se tome nota del lugar señalado para recibir notificaciones,
- C. Que por las razones expuestas se tenga por interpuesta en la calidad con que actúo **CUESTIÓN DE INCOMPETENCIA POR RAZON DE LA MATERIA,**
- D. Que se tengan por ofrecidos los medios de prueba relacionados en el apartado respectivo,
- E. Que se confiera audiencia a la parte contraria por el plazo de ley,
- F. Que por tratarse de una cuestión de competencia se suspenda el trámite del presente proceso, mientras se dilucida la cuestión planteada.
- G. Que se abra a prueba el presente incidente por el plazo legal de ocho días.

II. DE FONDO:

Que al resolver se declare I) Con lugar la **CUESTIÓN DE INCOMPETENCIA POR RAZON DE LA MATERIA.** Y en **CONSECUENCIA:** II. Se resuelva lo que en derecho corresponde rechazando el trámite de la demanda en relación y ordenando a la parte actora promover su acción ante un Juez competente.

Acompañó del presente memorial y documento adjunto: **UN DUPLICADO Y TRES COPIAS.**

Ciudad de Guatemala, treinta y uno de julio de dos mil catorce.



01173-2014-33749
CENTRO DE SERVICIOS AUXILIARES DE LA
ADMINISTRACION DE JUSTICIA LABORAL
RECEBIDO
04 AGO 2014
Hoy a las 15 Hrs. 28 Mts.
Usuario 7



ORDINARIO LABORAL 01173-2014-02294 OFICIAL 1º.

JUZGADO OCTAVO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

Guatemala, cinco de agosto de dos mil catorce.-----

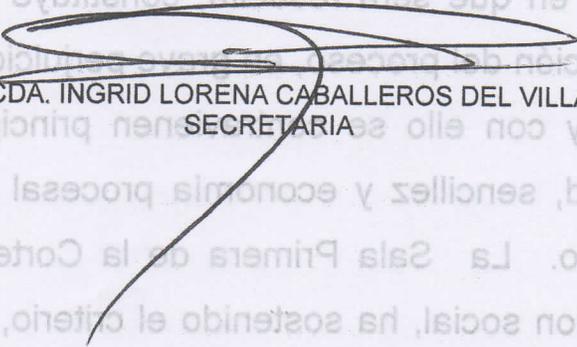
I) A sus antecedentes el memorial identificado con el número treinta y tres mil setecientos cuarenta y nueve del registro del Juzgado. II) Se tiene a la vista para resolver la **INCOMPETENCIA POR RAZON DE LA MATERIA** interpuesta por la parte demandada, se hace el estudio de las actuaciones y-----

CONSIDERANDO: Que los jueces tiene la facultad para rechazar de plano los recursos o incidentes notoriamente frívolos e improcedentes. En el presente caso la parte demandada pretende con la presente incompetencia que se resuelva sobre el fondo del asunto, estableciendo si existió o no una relación laboral entre actor y demandado; así mismo el darle tramite a la incompetencia planteada presumiendo desde ya la forma en que será resuelta, constituye una demora innecesaria en la tramitación del proceso, en grave perjuicio de los intereses del demandante, y con ello se contravienen principios procesales como el de celeridad, sencillez y economía procesal que consolida esta rama del derecho. La Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y prevision social, ha sostenido el criterio, de cuando se rechaza por frívola la incompetencia, es porque evidentemente de los hechos se deriva que, su único fin es dilatar y entorpecer el proceso, y como consecuencia vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores. Por lo que procede resolver lo que en derecho corresponde.-----

FUNDAMENTO DE DERECHO: Artículos 1, 4, 5, 12, 26, 28, 29, 44, 101, 102, 103, 106 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala; 309, 310, 321, 328 del Código de Trabajo; 66, 141, 142, 143 de la Ley del Organismo Judicial.

POR TANTO: Este juzgado con base en lo considerado, leyes citadas al resolver **DECLARA: I) RECHAZAR IN LIMINE la INCOMPETENCIA POR RAZON DE LA MATERIA** planteada por la parte demandada. **II) Al estar firme el presente fallo, continúese con el trámite del presente proceso. III) NOTIFÍQUESE.**


LICDA. SANDRA EUGENIA MAZARIEGOS HERRERA
JUEZ OCTAVO DE TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL


LICDA. INGRID LORENA CABALLEROS DEL VILLAR
SECRETARIA