

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



**LA VULNERACIÓN DEL DERECHO DE TRABAJO DEBIDO
A LA APLICACIÓN DE LA PRUEBA DE POLÍGRAFO EN EL
PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL**

LILIAN DEL ROSARIO GUERRA SANTOS

GUATEMALA, JUNIO DE 2014

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

**LA VULNERACIÓN DEL DERECHO DE TRABAJO DEBIDO
A LA APLICACIÓN DE LA PRUEBA DE POLÍGRAFO EN EL
PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL**



LILIAN DEL ROSARIO GUERRA SANTOS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, junio de 2014

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

DECANO: MSc. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Mario Roberto Méndez Álvarez
VOCAL V: Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO: Lic. Luis Fernando López Díaz

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

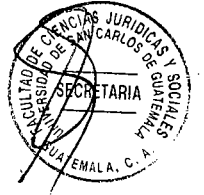
Presidente: Lic. Álvaro Hugo Salguero Lemus
Vocal: Lic. Moisés Raúl de León Catalán
Secretaria: Licda. Dilia Augustina Estrada García

Segunda Fase:

Presidenta: Licda. Eloisa Mazariegos Herrera
Vocal: Lic. José Antonio Meléndez Sandoval
Secretaria: Licda. Ángela Paniagua Gómez

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

Licda. Elia Sussel Herrera Castañeda
3ra avenida 14-43 zona 1 Ciudad de Guatemala
Teléfono:5802-3851



Guatemala, 10 de octubre de 2013

Doctor
Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencia Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Doctor Mejía Orellana:

Tengo el honor de dirigirle la presente, para referirme al oficio emitido por la Jefatura de la Unidad de Asesoría de Tesis, de fecha 02 de noviembre de 2012, por el cual se me nombró **ASESORA DE TESIS** de la estudiante **LILIAN DEL ROSARIO GUERRA SANTOS**, quien se identifica con el número de carné 200210607.

La estudiante desarrolló el trabajo de tesis intitulado **“LA VULNERACIÓN DEL DERECHO DE TRABAJO DEBIDO A LA APLICACIÓN DE LA PRUEBA DE POLÍGRAFO EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL”**, el cual contiene un amplio y riguroso contenido científico y técnico en materia social, humanística y jurídica laboral respecto a los derechos y obligaciones que surgen de la relación laboral, y como éstos son vulnerados por parte del patrono al establecer la prueba poligráfica como requisito indispensable para la contratación de su personal.

Es importante hacer notar que durante la elaboración del trabajo de tesis, la autora aceptó las sugerencias que le realicé, empleó como base la bibliografía adecuada para fundamentar sus argumentos y manifestó su capacidad de investigación, utilizando un lenguaje altamente técnico en la redacción de cada uno de capítulos, aplicando la lectura comprensiva, la búsqueda bibliográfica y la entrevista, como técnicas de investigación y los métodos inductivo y deductivo; obteniendo un certero análisis del tema, lo cual se refleja en las conclusiones y recomendaciones, que a mi criterio son congruentes con el contenido desarrollado, logrando como contribución científica, crear una fuente de información de fácil comprensión para quienes en el futuro pudieran interesarse en su estudio.

Licda. Elia Sussel Herrera Castañeda
3ra avenida 14-43 zona 1 Ciudad de Guatemala
Teléfono:5802-3851



Debido a lo expuesto con base en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, y habiendo efectuado la correspondiente revisión de contenido científico, estilo, fondo y forma, y por considerar que cumple con las características técnicas y legales exigidas, opino que el trabajo satisface los requisitos necesarios para su aprobación, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a la investigación intitulada **“LA VULNERACIÓN DEL DERECHO DE TRABAJO DEBIDO A LA APLICACIÓN DE LA PRUEBA DE POLÍGRAFO EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL”** y en consecuencia solicito continúe su trámite hasta ser sometido al examen público correspondiente.

Finalmente declaro de manera expresa, no ser pariente de la bachiller, dentro de los grados de ley según la Ley del Organismo Judicial.

Sin otro particular, me suscribo de usted atentamente;


Licda. Elia Sussel Herrera Castañeda
COLEGIADA Y NOTARIA
Colegiado Activo 9420



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 23 de mayo de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante LILIAN DEL ROSARIO GUERRA SANTOS, titulado LA VULNERACIÓN DEL DERECHO DE TRABAJO DEBIDO A LA APLICACIÓN DE LA PRUEBA DE POLÍGRAFO EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs.

Rosario





DEDICATORIA

- A DIOS:** Luz de mi vida.
- A LA VIRGEN MARÍA:** Por iluminar mi camino y acompañarme en cada momento.
- A MIS PADRES:** Alberto Eduardo Guerra Castillo y Etelvina Santos de Guerra. Como un pequeño reconocimiento a tantos esfuerzos y sacrificios para alcanzar una de mis metas, este triunfo es también de ustedes.
- A MIS HERMANAS:** Ethel Clariza y Andrea Lucía. Por su amor, apoyo, compañía y confianza en todo momento.
- A MI SOBRINO:** Esteban Alberto. Por ser alegría para nuestra familia.
- A MI CUÑADO** Elías Antonio. Porque sé que desde el cielo también está celebrando con nosotros.
- A MIS TÍOS Y PRIMOS:** Por su cariño y aprecio.
- A MIS PADRINOS** Por ser profesionales con carreras intachables, y ser ejemplos a seguir.
- A MIS AMIGOS:** Por el cariño que siempre me han demostrado.
- A MI CASA DE ESTUDIOS:** Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
- A:** Todas las personas que colaboraron en la realización de mi trabajo de tesis, mi agradecimiento.

ÍNDICE



Pág.

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral	1
1.1. Derecho de Trabajo	1
1.1.1. Historia del derecho laboral.....	4
1.1.2. Definición de trabajo.....	12
1.1.3. Naturaleza jurídica	12
1.1.4. Principios que inspiran el derecho laboral.....	14
1.1.4.1. Tutelaridad.....	15
1.1.4.2. Libre contratación	16
1.1.4.3. Libre elección de trabajo.....	17
1.1.4.4. Igualdad	18
1.1.4.5. Dignidad.....	19
1.1.4.6. Justicia social.....	20
1.1.5. Sujetos del derecho laboral	20
1.1.5.1. Patrono	20
1.1.5.2. Trabajador	21
1.1.5.3. Intermediarios	22
1.1.5.4. Representantes del patrono.....	23
1.2. Derechos y obligaciones que surgen de la relación laboral.....	24
1.2.1. Obligaciones del patrono.....	26
1.2.2. Obligaciones del trabajador.....	31
1.3. Derecho humano al trabajo	33
1.4. Leyes que regulan el derecho humano al trabajo.....	35
1.5. Falta de regulación de la prueba de polígrafo en la legislación guatemalteca..	35



CAPÍTULO II

	Pág.
2. Métodos y pruebas que aplica el sector patronal en el proceso de selección de personal	37
2.1. La entrevista de trabajo	39
2.2. Finalidades de la entrevista de trabajo	41
2.3. Las pruebas psicológicas y sicométricas	42
2.4. Las pruebas de conocimiento	45
2.5. Las pruebas médicas	46
2.6. Las pruebas grafológicas	47
2.7. Carencia de antecedentes penales y policíacos	49

CAPÍTULO III

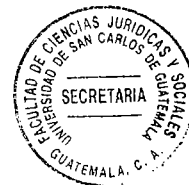
3. Prueba de polígrafo	51
3.1. Partes que componen el polígrafo	55
3.1.1. Neumógrafos	56
3.1.2. Brazaletes	56
3.1.3. Dedales o galvanómetro	57
3.1.4. Equipo informático	57
3.2. Desarrollo de la prueba del polígrafo	58
3.2.1. Entrevista previa o pre test	59
3.2.2. Prueba de polígrafo	59
3.2.3. Entrevista después de la prueba y análisis de los resultados	60
3.3. Usos del polígrafo en Guatemala	61

CAPÍTULO IV

4. La afectación a los principios e instituciones del derecho laboral, debido al uso del examen poligráfico	63
4.1. Derechos que vulnera la aplicación del polígrafo en el proceso de selección de personal	65
4.1.1. Derecho al trabajo	65



4.1.2. Derecho a la seguridad	67
4.1.3. Derecho a la dignidad	68
4.1.4. Derecho a la intimidad.....	69
4.2. Las garantías y derechos de los trabajadores en el marco del ordenamiento jurídico vigente.....	70
4.2.1. Constitución Política de la República de Guatemala	71
4.2.2. Código de Trabajo.....	73
4.2.3. Tratados y convenios internacionales en materia de derechos laborales.....	74
4.2.3.1. Declaración Universal de Derechos Humanos	74
4.2.3.2. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.....	75
4.2.3.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	77
4.2.3.4. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	78
4.2.3.5. Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes	79
4.2.3.6. Convención Americana para Prevenir y Sancionar la Tortura .	80
4.2.3.7. Convenio 122 de la Organización Internacional del Trabajo ...	80
4.3. Criterio patronal con relación a la aplicación de la prueba poligráfica	81
4.4. Criterio social con relación a la aplicación de la prueba poligráfica	83
CONCLUSIONES	87
RECOMENDACIONES.....	89
ANEXOS	91
BIBLIOGRAFÍA.....	97



INTRODUCCIÓN

La aplicación de la prueba poligráfica dentro del proceso de selección de personal es un tema de actualidad, que afecta a los aspirantes a ocupar un puesto de trabajo y que aunque la literatura solo lo aborda de manera formal, resaltando los beneficios explícitos e implícitos para las empresas e instituciones que lo aplican, es necesario contraponerlo y estudiarlo desde la perspectiva de la experiencia vivida por quienes lo han experimentado siendo este el motivo que inspiró el presente trabajo.

Aunque entre las empresas según sus fines, existan algunas diferencias por aptitudes competitivas, alcance de mercadeo, antigüedad o capital, todas coinciden en que su correcto funcionamiento depende del recurso humano, debiendo elegir al individuo adecuado para el cargo adecuado por lo que tradicionalmente existe un proceso de selección de personal que se ha ido perfeccionando con el transcurrir de los años, durante el que se aplican entrevistas y diferentes tipos de pruebas, pero últimamente se ha optado por complementar el proceso, con la aplicación de la también llamada máquina de la verdad, atribuyéndole un peso considerable para la toma de la decisión final.

El polígrafo puede describirse como un aparato capaz de detectar alteraciones del organismo cuando se responde a alguna interrogante, pero ¿su uso será correcto en el proceso de selección de personal? es por eso que la hipótesis que se planteó en el presente trabajo de tesis es la siguiente: la aplicación de esta prueba durante el proceso de selección de personal, utilizada para determinar el grado de honorabilidad, credibilidad y aptitudes de un trabajador previo a su contratación, limita, restringe y puede en algunos casos vulnerar el derecho que tiene toda persona de optar a un trabajo digno, lo cual se demuestra al analizar derechos que amparan al trabajador y el procedimiento que se sigue para aplicar esta prueba, aunado a que en Guatemala no existen leyes que regulen ningún aspecto relacionado a la aplicación de esta prueba.

Como objetivo general, se pretendió determinar de qué manera se vulnera el derecho



humano al trabajo con la aplicación de la prueba poligráfica, y específicamente a) establecer las normas legales que se ven transgredidas, b) determinar los motivos que obligan al trabajador a someterse a las pruebas que el patrono establezca, c) enumerar los tipos de evaluaciones que aplican los empleadores, d) determinar en qué consisten cada una de las etapas en que se desarrollan la evaluación y e) conocer el criterio patronal y social respecto a las ventajas y desventajas de la aplicación de esta prueba; lo cual se logró desarrollar mediante la información recabada.

Según lo expuesto para una mejor comprensión, el desarrollo de la investigación se presenta en cuatro capítulos de la siguiente manera: En el capítulo I denominado derecho laboral, se abordan aspectos teóricos y doctrinarios sobre el derecho al trabajo; derechos y obligaciones que surgen de la relación laboral; leyes que la regulan; y la falta de regulación de la prueba en la legislación guatemalteca; en el capítulo II se esbozan temas referentes a los métodos y pruebas que aplica el sector patronal en el proceso de selección; en el capítulo III se desarrolla directamente el tema del polígrafo y su uso en Guatemala; y, finalmente en el capítulo IV, se realizó una parte conclusiva, enfocada a la afectación de los principios e instituciones del derecho laboral, enumerando los derechos que vulnera su aplicación y el criterio patronal y social respecto a este tema.

En el presente trabajo de tesis se aplicaron los métodos de investigación inductivo y deductivo ya que el tema fue recopilado de diferentes fuentes informativas y entre las principales técnicas aplicadas se encuentran la técnica de lectura comprensiva, búsqueda bibliográfica documental y las entrevistas.

Para finalizar, se hace constar que se redactaron una serie de conclusiones que enmarcan los resultados de la investigación y un conjunto de recomendaciones que se plantean como aporte a los lectores del trabajo de tesis.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

El conocimiento del derecho laboral es fundamental para todas las personas, especialmente para los trabajadores, ya que de esta manera estarán en mayor posibilidad de ejercer sus derechos y deberes contenidos en normas jurídicas y exigir el cumplimiento efectivo de las garantías que de él se desprenden, asimismo debe ser analizado por los patronos y representantes para evitar cometer arbitrariedades con el personal a su cargo, por este motivo el conocimiento de dicha normativa no puede quedar destinada única y exclusivamente a los jurisconsultos, tratadistas, jueces o autoridades administrativas de trabajo.

El estudio del derecho laboral no puede quedarse en una simple lectura del Código de Trabajo, se debe saber interpretar adecuadamente y atenderse también los reglamentos, convenios y tratados internacionales que regulan la prestación de servicios mediante un contrato laboral, de ahí la importancia de iniciar este trabajo de tesis, desarrollando conceptos generales acerca de esta materia.

1.1. Derecho de trabajo

A través de la historia el derecho de trabajo ha atravesado distintas etapas y ha ido evolucionando de conformidad a las diferentes políticas económicas, sociales y culturales de cada país, de esa cuenta es que se han esbozado diversas definiciones



doctrinarias, así Macchiavello señala que el “Derecho del trabajo tiene por objeto regular con principios propios, las relaciones jurídicas individuales y colectivas que emanan y se generan por el desarrollo de actividades laborales retribuidas, subordinadas y privadas”.¹

Otros autores ponen énfasis en el carácter proteccionista que esta disciplina presenta. Héctor Escribar Mandiola lo define como “el conjunto de doctrinas o teorías, normas e instituciones cuyo fin es la reivindicación y protección de los intereses y derechos del trabajador y de las clases sociales económicamente débiles”.²

De las definiciones anteriores se deduce que una de las bases del derecho de trabajo es la protección de los intereses de los trabajadores, por encontrarse éstos en una posición de desigualdad y desventaja ante sus patronos como una regla universal.

En Guatemala también existen importantes tratadistas que han aportado, en sus definiciones, interesantes características del derecho de trabajo, como por ejemplo, el Doctor César Landelino Franco López, para quien significa: “Conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado”.³

¹ Macchiavello, Guido. **Derecho del trabajo**. Pág. 45.

² Escribar Mandiola, Héctor, **Tratado de derecho del trabajo**. Tomo I. Pág. 17.

³ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 20.



El Licenciado Luis Fernández Molina, con relación al tema dice: "El Derecho Laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es, en última instancia, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician del vínculo laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones."⁴

Queda claro que así como los autores citados, otra gran cantidad exaltan en sus enunciados los principios, fundamentos o condiciones básicas del derecho de trabajo, destacando los principios de tutelaridad hacia los trabajadores y el de igualdad, así como el contenido que abarca esta definición, ya que no solo incluye al trabajador en solitario sino también a los patronos, a las asociaciones de trabajadores legalmente constituidas y reconocidas, además de los derechos y obligaciones que cada sujeto tiene dentro de la relación laboral.

Por lo indicado, el derecho laboral es una rama del derecho público cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación, generalmente en dinero.

⁴ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 3.



1.1.1. Historia del derecho laboral

No es posible establecer cómo era el derecho de trabajo en la antigüedad, debido a que no existía el trabajo como tal, inspirado en principios tutelares como se conoce en la actualidad; esta época puede identificarse como prehistoria laboral. Los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada cultura en forma aislada y ha sido poca su incidencia intercultural, salvo instituciones determinadas como la esclavitud, que coincidentemente se repiten en casi todas las civilizaciones antiguas, en las que los amos o patronos sometían a los trabajadores a condiciones de esfuerzo físico y mental excesivo, horarios injustos, peligros, enfermedades profesionales, falta de descanso y remuneración ínfima.

Doctrinariamente la historia del derecho laboral en Guatemala se encuentra clasificada en las siguientes etapas:

- Época pre-colonial
- Época colonial
- Época independiente

a. Época pre-colonial

Durante la época de la conquista, los españoles encontraron que los indígenas practicaban la esclavitud, para aprovechamiento de la fuerza humana en el trabajo, sin ninguna clasificación de grupos, era únicamente una lucha entre el más fuerte y el más



débil. No existía el trabajo asalariado; por consiguiente no pudo darse un derecho laboral ni reglamentación que reconociera derechos y garantías del trabajador o que atenuara la obligación de prestar su actividad laboral gratuitamente y contra su voluntad; o que estableciera límites para las personas que ejercieran el poder, por lo tanto era imposible que en esta época existiera el derecho laboral o leyes laborales.

b. Época colonial

El gobierno español organizó el trabajo en esta colonia, de dos maneras:

- En el campo:

Reglamentándolo por medio de las leyes de indias, las cuales constituyeron un gran esfuerzo por proteger a los indígenas de los múltiples abusos de sus conquistadores. Estas leyes estaban dedicadas a los indígenas que trabajaban gratuitamente en las fincas de los españoles y sus descendientes y que tributaban para la corona, obligados legalmente, por las instituciones del repartimiento y la encomienda.

- En la ciudad:

Organizándolos en gremios, mediante agrupación de trabajadores de un determinado oficio, como maestros, oficiales y aprendices. En este sistema los conocimientos se transmitían de maestro a aprendiz y las herramientas eran el punto de apoyo básico del sistema productivo. Este método constituye una manera de controlar la actividad de los hombres, evitando la protesta contra el régimen colonial; para prevenir que se



organizaran y lucharan, restringiendo la libertad de trabajo; era éste un instrumento político antes que una regulación de índole laboral.

c. Época independiente

Como en el resto de América, la legislación de indias no tuvo en Guatemala ningún sustituto después de 1821 y el trabajador sobre todo indígena, quedó en el más absoluto desamparo. Al alcanzar la independencia no se emite ninguna legislación dedicada a proteger a los trabajadores, tampoco se les aplica ninguna otra reglamentación, los trabajadores permanecen abandonados hasta 1871, en que la revolución liberal emitió un Código Civil y este se aplica a las relaciones laborales.

El Código Civil de 1871 estaba inspirado en la legislación española, por consiguiente las primeras normas de carácter laboral que existieron en Guatemala, fueron de índole liberal, y todos los vicios que se manifestaron en la realidad europea, por haber dejado a las partes en completa libertad para contratar sus servicios, se reprodujeron en Guatemala, pero en forma mucho más grave, no sólo por la diversidad del medio sino por haber sido favorecidas por las dictaduras que la han gobernado.

El contrato de trabajo se estimó como una variedad del arrendamiento, y se definió como el convenio en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra su servicio de trabajo personal, durante un tiempo determinado y por cierta renta convenida.



De 1871 en adelante se dicta un cúmulo de leyes, reglamentos y circulares que contienen distintas modalidades esclavistas de trabajo, que aseguran la mano de obra gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados de caminos, obras públicas, agricultura, etc.

En la década de 1920 a 1930 se constituye la primera etapa del sindicalismo, siendo una interesante etapa en la historia del movimiento obrero guatemalteco, comprendiendo los gobiernos de Carlos Herrera (1920-21), del General José María Orellana (1921-26) y del General Lázaro Chacón (1926-30).

En el año de 1931 con llegada al poder del General Jorge Ubico; se inicia el desmoronamiento del movimiento sindical guatemalteco por espacio de catorce años, durante esta época las palabras sindicato, huelga y derechos laborales desaparecen volviendo a imperar el trabajo forzado y salarios bajos. El período revolucionario comprende 10 años, del 30 de junio de 1944 con la caída del gobierno de Ubico, al 27 de junio de 1954, cuando es derrocado por el presidente Jacobo Árbenz Guzmán.

La revolución de 1944 benefició directamente al pueblo, ya que, por primera vez en la historia política de Guatemala las masas desposeídas conocen la justicia social, a través de una efectiva protección y defensa de los intereses de la clase trabajadora; por la seguridad social para los trabajadores urbanos y sus familias; por la tierra y asistencia técnica y crediticia que recibieron los campesinos y trabajadores rurales en provecho suyo y sus familias.



El derecho del trabajo creado por la revolución, está contenido en las siguientes leyes.

a. La Constitución de la República de Guatemala (entra en vigor el 15 de marzo de 1945)

Fue decretada por la Asamblea Nacional Constituyente el 11 de marzo de 1945, en el contexto de la denominada revolución de octubre de 1944, que se orientaba a derrocar la dictadura del General Jorge Ubico, quien había gobernado de 1931 a 1944.

“Esta fue contenida en 212 artículos, y 11 disposiciones transitorias, albergando grandes innovaciones en materia social, producto del clima internacional imperante luego del final de la segunda guerra mundial. Así esta Constitución se promulga el 11 de marzo de 1945 y tiene vigencia hasta el año 1954, rigiendo durante los gobiernos de Juan José Arévalo Bermejo y Jacobo Árbenz Guzmán, este último interrumpido por la denominada contrarrevolución de 1954”⁵

“La influencia que recibiría en materia constitucional al formular sus distintas instituciones y derechos, se pueden ubicar en las Constituciones de: España, en 1931, México en 1937, Cuba en 1940 (del tipo semi parlamentarista) y la reformas de la Constitución de Costa Rica. El constitucionalismo social encuentra plena acogida en la Constitución de 1945, cuando el estado se organiza en el principio de la división de poderes, quedando estructurado así; Organismo Legislativo, Organismo Ejecutivo y

⁵ Pereira Alberto y Marcelo Richter. **Derecho constitucional**. Pág. 95.



Organismo Judicial”.⁶

Dentro de las principales regulaciones contenidas en esta Constitución, se pueden señalar las garantías sociales, puesto que traza los principales matices sobre los cuales debería desarrollarse el derecho laboral guatemalteco estableciéndolo como una garantía social, preceptuando en el Artículo 55 El trabajo es un derecho del individuo y una obligación social. La vagancia es punible.

b. Decreto 64 del Congreso de la República (9 de abril de 1945)

El Decreto regula el sometimiento de los conflictos de carácter económico, los procedimientos de conciliación y arbitraje obligatorios y prohibía el derecho de huelga, en tanto no se ponía en vigencia el Código de Trabajo; aunque la constitucionalidad de tal derecho era discutible ya que en 1945 se declaraban como derechos constitucionales.

c. Ley Provisional de Sindicalización (26 de marzo de 1946)

La Ley Provisional de Sindicalización reglamentó el precepto constitucional que se refería a la organización, funcionamiento y registro de sindicatos, en tanto se ponía en vigor el Código de Trabajo, en materia de asociaciones profesionales es el antecedente

⁶ Pereira Alberto y Marcelo Richter. **Ob. Cit.** Pág. 96 y 97.



inmediato del código mencionado, que en términos generales recogió los mismos principios en cuanto a la libertad sindical.

d. Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala

En Guatemala el ordenamiento jurídico en materia laboral se encuentra regulado en el Código de Trabajo, "Decreto Legislativo 330, emitido por el Congreso de la República durante el gobierno del Doctor Juan José Arévalo el 8 de febrero de 1947, publicado el día 20 del mismo mes, el cual cobró vigencia el 1 de mayo de ese mismo año, en conmemoración al Día Internacional del Trabajo. Recoge y desarrolla los principios y lineamientos contenidos en la Constitución de 1945 sobre materia laboral, e incorpora muchos más.

Se le creyó novedoso, pero muchas de sus instituciones ya estaban en práctica en países de Europa Central. Este se inspiró en la legislación mexicana y en el Código de Trabajo de Costa Rica.

Este hecho constituyó indiscutiblemente el precedente más importante en el derecho laboral guatemalteco. A través de los años, muchas han sido las reformas que ha sufrido, siendo las más amplias las contenidas en el Decreto Presidencial 570 del 28 de febrero de 1956 y la reforma contenida en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala del 29 de abril de 1961, que constituyó prácticamente una



sustitución total del Código de Trabajo, razón por la cual se identifica a este cuerpo normativo con ese número de Decreto.⁷

El Código de Trabajo contiene normas especiales que determinan las clases de contratos los roles entre patronos y el personal que tiene bajo su mando, tiene el fin de contribuir a la paz social, a fomentar la productividad y el desarrollo social. Asimismo es el encargado de establecer las normas para el desarrollo de la persona que labora, y abarca todo tipo de especialidades profesionales y oficios.⁸

e. Decretos 526, 623 y 915, emitidos por el Congreso de la República de Guatemala de 1947 a 1953

Estos Decretos introducen reformas al Código de Trabajo en beneficio de los trabajadores.

f. Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala

Entra en vigor el 16 de agosto de 1961. Contiene reformas al código anterior y es el que identifica actualmente al Código de Trabajo vigente en Guatemala.

⁷ Escobar, Carlos. **Código de trabajo. Decreto número 1441.** Blog de Derecho. <http://derechoguatemala.blogspot.com/2008/09/el-decreto-legislativo-330-codigo-de.html>.

⁸ Villalobos, Daniel. **El código de trabajo y la importancia de su conocimiento.** <http://www.tecoloco.com.gt/blog/el-codigo-de-trabajo-y-la-importancia-de-su-conocimiento.aspx#cont>



1.1.2. Definición de trabajo

El concepto de trabajo al que presta atención el derecho laboral, es la actividad lícita, realizada por un ser humano a favor de otro, que consiste en un esfuerzo físico o intelectual, que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia, actividad que lo dignifica ante la sociedad y le permite una existencia decorosa.

El trabajo es un bien de todos, que debe estar disponible para todos los que cuenten con la capacidad suficiente para realizarlo. Una sociedad donde el derecho al trabajo sea negado, y donde las medidas de política económica no permitan a los trabajadores alcanzar niveles satisfactorios de ocupación, no puede conseguir su legitimación ética ni la justa paz social.

1.1.3. Naturaleza jurídica

Dos posiciones antagónicas se han discutido en la doctrina para determinar la naturaleza del derecho del trabajo o derecho laboral, ya que entre los tratadistas se discute si esta rama del derecho pertenece al orden público o es de orden privado.

Unos opinan, que para saber si la norma es de derecho público, hay que analizar la relación jurídica existente, pudiendo ser de subordinación o de igualdad y otros afirman que este carácter se determina atendiendo a los sujetos que integren la relación laboral,



dependiendo si se refiere a personas individuales o si en la relación interviene el Estado.

Otros estudiosos del derecho tratan de solucionar el dilema ideando un tercer género de normas jurídicas, proponiendo un derecho en que concurren tanto normas públicas como normas privadas, lo que constituye una respuesta errónea a la problemática planteada.

Otra corriente más aceptada es la que afirma que el derecho laboral pertenece al derecho público, manifestada en el enunciado del Licenciado Mario de la Cueva "la voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni alterarla, ni modificarla. Solo puede renunciarse a los derechos privados, que no afecten directamente el interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de terceros"⁹.

De lo anterior se desprende, según el Doctor Cesar Landelino Franco López, que "el fundamento para considerar el derecho de trabajo de naturaleza pública radica en la imperatividad que caracteriza las normas laborales y su forzoso cumplimiento, pues únicamente el patrono puede renunciar al cumplimiento de dichas normas, pero cuando supera las garantías mínimas y ello beneficie a los trabajadores y sea por eso congruente con el bienestar general que persigue el derecho de trabajo".¹⁰

⁹ De la Cueva Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. Pág. 1992.

¹⁰ Franco López César Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 81.



Es importante hacer mención que el Código de Trabajo vigente, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el cuarto considerando literal e), expresamente ubica al derecho laboral dentro del derecho público; al preceptuar lo siguiente: “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

1.1.4. Principios que inspiran el derecho laboral

El derecho laboral fue formulado con el fin específico de regular las relaciones entre patronos y trabajadores, no obstante, para que el vínculo económico jurídico que nace de esta relación se desarrolle de manera justa, es necesario que se rija por una serie de principios básicos.

Los principios del derecho del trabajo son ideas o lineamientos fundamentales de la organización jurídico-laboral que surgen del orden normativo, dándole sentido a cada una de las disposiciones que lo componen, resultando indispensables para aplicar sus normas. Estos son dictados de la razón, admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones y adaptados a la realidad guatemalteca para que puedan regir las relaciones laborales.

El Código de Trabajo guatemalteco les ha denominado características ideológicas, y en él se enumeran gran cantidad de principios; en este trabajo de tesis se hace referencia a los principios que por su contenido y naturaleza se relacionan directamente con el



tema, específicamente a la contratación de personal que se da, basada en el resultado de las pruebas poligráficas.

1.1.4.1. Tutelaridad

El doctor César Landelino Franco López define la tutelaridad diciendo: “Este principio se enuncia diciendo que el Derecho de Trabajo es tutelar a la clase obrera, precisamente porque trata de compensar la concebida desigualdad económica existente entre patronos y trabajadores, lo que se logra a través de otorgarles a la parte más desfavorecida, una protección jurídica de carácter preferente. Como se sabe, el trabajador está en una situación de desventaja en relación con el patrono, esta desventaja se puede percibir en la mayoría de los casos, en el plano cultural, pero fundamentalmente en el plano económico, de tal manera que el Derecho de Trabajo trata a través de la ley, estas desigualdades y la forma de lograrlo es precisamente protegiendo de modo preferente al trabajador que es la parte más débil de la relación laboral¹¹.

El autor aludido también indica: “Con relación al principio tutelar de los trabajadores, no ha faltado quien afirme que viola el principio de igualdad que establece que todos los ciudadanos somos iguales ante la ley; esto no es del todo cierto, puesto que en el Derecho Laboral, para poder cumplir con la garantía de igualdad, es indispensable tutelar a la parte más débil, es decir, que el derecho de trabajo, en este caso, no puede ver únicamente igual a todas las personas como manda el principio de igualdad, sino

¹¹ Franco López, César Landelino. *Ob. Cit.* Pág. 48.



que tiene que ir más a fondo en las relaciones jurídicas y establecer si estas personas son empleadores o vendedores de fuerza de trabajo. Esta condición particular de cada uno, hace que no puedan actuar en igualdad de condiciones y por lo tanto para igualarlos ante la ley se debe tutelar a una de las partes y en este caso a la más débil que es el trabajador.”¹²

Puede afirmarse que el principio tiene por finalidad proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana, equilibra las diferencias entre trabajador y patrono, evita que quienes se desempeñan bajo la dirección y dependencia de otros sean víctimas de abusos que ofendan su seguridad, dignidad e intimidad, en virtud del poder diferente al negociar el contrato laboral y el desequilibrio jurídico y económico existente entre ellos.

1.1.4.2. Libre contratación

La libre contratación o libertad de contratación es un principio derivado de la libertad individual y la autonomía de la voluntad, que opera en todas las ramas del derecho y consiste en la facultad que tiene toda persona para decidir celebrar contratos y con quién hacerlo, así como determinar el contenido de los mismos. Por consiguiente, las personas son libres para negociar la celebración de sus contratos, las condiciones, limitaciones, modalidades, formalidades, plazos y demás particularidades que regirán la relación jurídica.

¹² Franco López, César Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 49.



En el ámbito laboral, tanto el trabajador como el patrono tienen libertad para celebrar el contrato, siempre que el mismo se encuentre sujeto a las garantías mínimas existentes que deben regir, respetando los derechos de los trabajadores y restringiendo de esta manera la libertad de contratar a través de disposiciones que regulan los derechos de los trabajadores, mismos que no pueden ser disminuidos en ninguna forma.

La restricción de este derecho con respecto al contrato de trabajo, tiene como objeto impedir que el trabajador comprometa su salud, su vida, su personalidad moral o intelectual y su dignidad, asimismo hacer que el patrono respete al trabajador, otorgándole una retribución justa a la labor que este realice.

El principio de la libre contratación laboral se manifiesta cuando en el contrato de trabajo existe un acuerdo de voluntades, en el cual se discuten las bases contractuales (condiciones de trabajo) de individuo a individuo, colocadas ambas partes de la relación jurídica en un plano de igualdad y tomando en consideración las garantías mínimas de trabajo.

1.1.4.3. Libre elección de trabajo

El principio de libre elección de trabajo representa la facultad que cada individuo posee, para prestar un servicio personal o ejecutar una obra, ejercida bajo su absoluta voluntad, sin ningún tipo de coacción y sujeto únicamente a la dirección del patrono. La fundamentación jurídica de este principio se encuentra en el Artículo 102, literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala, "Son derechos sociales mínimos



que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.”

De igual manera, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el Artículo 23 establece “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” esto significa que cada hombre es libre para escoger el trabajo que le acomode que quiera y pueda realizar, de acuerdo con sus aptitudes, gustos, preferencias o aspiraciones, por lo consiguiente, es una decisión personal que existe previo a la contratación laboral, continúa durante la prestación de sus servicios y persiste cuando el trabajador decide cesar el contrato.

1.1.4.4. Igualdad

Los principios de libertad y de igualdad están íntimamente ligados, la igualdad sin la libertad no puede existir, doctrinariamente igualdad significa que todas las personas deben tener las mismas oportunidades y derechos, siempre que se ejerzan en libertad y bajo las mismas condiciones.

Este principio tiene su fundamento jurídico en el Artículo 102 inciso c) de la Constitución Política de la República de Guatemala, “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:... c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de



condiciones, eficiencia y antigüedad.” Significa que las normas procesales **no** establecen privilegios, ventajas ni beneficios de ninguna especie a favor de las partes, con perjuicio de la otra, por el contrario, las oportunidades y las posibilidades de actuar dentro de la relación laboral son comunes y producen o pueden producir los mismos efectos.

1.1.4.5. Dignidad

La palabra dignidad hace referencia al valor inherente al ser humano, en cuanto ser racional, dotado de libertad y poder creador, debido a que las personas pueden modelar y mejorar sus vidas mediante la toma de decisiones y el ejercicio de su libertad. La dignidad se basa en el reconocimiento de la persona de ser merecedora de respeto¹³.

El Artículo 4 de la Carta Magna, establece que: “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades.”

El Artículo 61 inciso c) del Código de Trabajo establece como una obligación del patrono “guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra”. Los dos Artículos hacen referencia al respeto a la dignidad que deben guardarse entre patronos y trabajadores.

¹³ Wikipedia.



1.1.4.6. Justicia social

Este principio consiste en dar a cada cual lo que le corresponde, a fin de lograr el bien común. Se vincula con la protección de la dignidad del trabajador como persona humana, plasmada esencialmente en el principio protectorio y, en el plano colectivo, con la libertad sindical¹⁴.

1.1.5. Sujetos del derecho laboral

Los principales sujetos dentro de la relación laboral son el trabajador y el patrono. El trabajador debe realizar su función por cuenta propia, pero el patrono puede delegar sus funciones o su representación en sujetos auxiliares entre ellos los intermediarios y los representantes patronales.

1.1.5.1. Patrono

El Artículo 2 del Código de Trabajo define al patrono como “toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

Es importante desglosar la definición que la normativa laboral brinda; en primer lugar debe hacerse notar que el patrono es una persona, entendiéndose tanto las personas físicas o de existencia visible, como las jurídicas, que no tienen signos característicos

¹⁴ Barahona Marlon. **La jurisprudencia y el precedente en materia laboral**. Pág. 22.



de humanidad pero son entes susceptibles de adquirir derechos y contraer obligaciones. La segunda característica a analizar es que tienen a su servicio una o más personas físicas o trabajadores, que ponen a su disposición su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración o salario. Por último esta relación económica-jurídica queda regulada por un contrato de trabajo, por medio del cual se establecen normas generales para patronos y trabajadores, basado en los principios propios del derecho laboral.

1.1.5.2. Trabajador

El Artículo 3 del Código de Trabajo define al trabajador como “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”.

El concepto de trabajador es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada, obviamente para un patrono. Los alcances del término trabajador pueden desglosarse de la siguiente manera:

a. Persona Natural

Se refiere a que el trabajador solo puede ser una persona natural, porque el derecho del trabajo protege al trabajador como ser humano y especialmente por la energía personal que aporta en el desarrollo de sus funciones.



b. Servicios personales

El trabajo debe ser prestado de manera personal, estando estipulado tácitamente en el Artículo 3 del Código de Trabajo y es corroborado por la disposición contenida en el Artículo 85 de la misma normativa legal, que preceptúa que el contrato de trabajo termina con la muerte del trabajador.

c. Servicios Intelectuales o materiales

Debido a que las labores o funciones realizadas pueden ser de índole intelectual o material.

d. Bajo dependencia o subordinación

La prestación de servicios se efectúa por cuenta ajena, es decir, el producto de los mismos no pertenece a quien los realiza sino a aquel por cuya cuenta lo hace, en este caso el patrono.

1.1.5.3. Intermediarios

El Código de Trabajo en el Artículo 5, define a los intermediarios como "toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se



refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del Código de Trabajo, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables. No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue por contrato de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios”.

En el caso de la relación de trabajo, la persona que interviene lo hace cumpliendo ciertas actividades que le son delegadas por un patrono, nunca a nombre propio, ni recibiendo los beneficios directos del trabajo desarrollado; si así fuera, se estaría frente a la figura de un patrono. Evidentemente, el intermediario lo puede ser únicamente respecto al patrono y no del trabajador.

1.1.5.4. Representantes del patrono

El Artículo 4 del Código de Trabajo define al representante del patrono como “las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél. Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo”.

Son también llamados trabajadores de dirección, ya que por su cargo y por las funciones que presta, tiene una gran responsabilidad dentro de la estructura



administrativa de la empresa, en cuanto poseen mando y jerarquía frente a los demás empleados.

1.2. Derechos y obligaciones que surgen de la relación laboral.

El licenciado Luis Fernández Molina afirma que: “Del contrato de trabajo dimanar para las partes una variedad de derechos y obligaciones, que exceden el esquema simple de trabajo-salario, es cierto que en esa fórmula se enmarcan las principales obligaciones, pero el fenómeno laboral es tan extenso y rico en cuanto a la interacción humana que se asimila a la relación de otros presupuestos y obligaciones. No todos son de contenido económico ni tampoco son fáciles de medir o fiscalizar, ello no afecta su validez y vigencia”.¹⁵

“Entre el trabajador y el empleador existe un vínculo de carácter jurídico. En virtud del mismo las partes adquieren derechos y se imponen obligaciones. Los derechos derivados del contrato pueden exigirse, pero también pueden observarse las obligaciones que aquel impone y si bien el acto de contratación es libre, una vez entablado el vínculo jurídico, las partes deben atenerse a sus lineamientos”.¹⁶

Si a todo derecho corresponde una obligación y viceversa, en la medida que sean más los derechos de los trabajadores, proporcionalmente mayores deben ser las obligaciones en cuanto a su empleador. Es importante hacer mención que tanto los

¹⁵ Fernández Molina, Luis. *Ob Cit.* Pág. 103.

¹⁶ *Ibid.* Pág. 103.



trabajadores como los encargados del manejo de personal, deben conocerse ampliamente, de tal manera que puedan evitarse arbitrariedades o vulneraciones a los derechos de las partes.

El análisis de las respectivas obligaciones y deberes tiene importancia para definir los alcances de la relación laboral, en cuanto a determinar si el incumplimiento de las respectivas obligaciones afecta o no el vínculo contractual entre las partes. Los Artículos 61, 62, 63 y 64 del Código de Trabajo, contienen una exposición de los respectivos derechos y obligaciones tanto de patronos como de trabajadores, pero suelen ser muy generales, poco prácticos y omiten abordar otros aspectos obligacionales.

De manera general puede indicarse que al empleador suele asignarse el derecho básico de dirigir la empresa, esto implica el poder de mando sobre los demás integrantes; usualmente ese poder encuentra limitaciones constitucionales y legales, que hacen que el mismo no pueda ser utilizado de manera arbitraria o por pura discrecionalidad. Puede decirse que las decisiones del empleador deben obedecer a la racionalidad de sus funciones económicas y sociales.

Por otra parte, el empleador debe respetar los derechos de los trabajadores y garantizarles trabajo decente y condiciones de salud y seguridad en su desempeño.



Los trabajadores tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas, mentales e intelectuales, que garantice condiciones de seguridad, salud y bienestar adecuadas y a cambio tiene la obligación de realizar las labores asignadas de manera eficiente, respetando y cumpliendo normas legales generales y específicas de la empresa.

1.2.1. Obligaciones del patrono

El Artículo 61 del Código de Trabajo preceptúa que además de las contenidas en otros artículos, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, algunas de las obligaciones de los patronos son las siguientes:

a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener estos datos:

- Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias; y
- Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido dicho año. Las autoridades



administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera. Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico;

b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad, respecto de quienes no estén en ese caso;

c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia;

e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;



f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;

g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;

h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario;

i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado a la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;



j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;

k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;

l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;

m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan que tomen de las presas, estanque, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo se les autorice a mantener; que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposiciones en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que haya



en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía;

n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y

ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:

- Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres días.
- Cuando contrajera matrimonio, cinco días.
- Por nacimiento de hijo, dos días.
- Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
- Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
- Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del comité ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salarios a los miembros del referido comité ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las



atribuciones de su cargo. En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

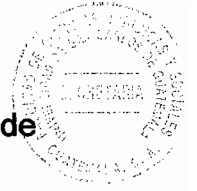
1.2.2. Obligaciones del trabajador

El Artículo 63 del Código de Trabajo, enumera una serie de obligaciones que el trabajador debe observar en la realización de su trabajo, entre ellas las siguientes:

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo;
- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;



- f)** Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;
- g)** Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña; así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;
- h)** Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan; e
- i)** Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez a requerimiento de estos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.



Es importante aclarar que cada una de las partes dentro de la relación laboral goza de derechos pero también de obligaciones que deben cumplir recíprocamente.

1.3. Derecho humano al trabajo

En el ámbito de los derechos humanos, el derecho al trabajo cobró mayor fuerza al contemplarse dentro de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el Artículo 23 numeral 1) lo siguiente: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”. Tal reconocimiento fue un esfuerzo de síntesis y negociación ya que en él se incorporan aportes liberales y socialistas.

Hoy día, nuevas coyunturas políticas han pretendido permitir a corrientes neoliberales propugnar sobre la libertad de contratación y ponerle fin al derecho del trabajo argumentando razones de inversión y productividad, afortunadamente tal emancipación no es posible ya que constitucionalmente eso sería violatorio a su espíritu personalista, para ello el Doctor Sergio Fernando Morales Alvarado dice que “Guatemala, influenciada por el liberalismo social, reconoció en la constitución de 1945 los derechos sociales, entre ellos, el derecho al trabajo, la que establecía en el Artículo 55: El trabajo es un derecho del individuo y una obligación social”.¹⁷

¹⁷ Morales Alvarado, Sergio Fernando. **Derecho colectivo de trabajo**. Pág. 11.



El mismo concepto se expone en la Carta Magna en el Artículo 101, al postular que **“El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”**.

Además hay que hacer mención que no solo dentro del derecho interno se encuentra la regulación del derecho laboral, por su parte organismos internacionales como las Naciones Unidas han realizado un reñido esfuerzo para elaborar tratados, los cuales han sido aceptados en países de Latinoamérica, incluyendo Guatemala, dentro de ese marco se cita lo que norma el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y culturales, que en el Artículo 6 preceptúa: **“Los Estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”**.

Como se acotó anteriormente, el derecho de trabajo ha pasado por distintas etapas para ser elevado a un derecho inherente a la persona humana, tal reconocimiento no se logró en un período corto. Tal reivindicación de esa dignidad, definitivamente necesita de un poder democrático fértil, socialmente solidario que pueda abrigar y comprender las necesidades sociales. No se trata de rupturas sino de la búsqueda de la armonía y fraternidad humana.

Hoy día, puede decirse con propiedad que el trabajo y los derechos humanos deben ir íntimamente unidos como una pareja perfecta, de tal manera que las esferas de cada una de ellas no sean ajenas una de la otra.



1.4. Leyes que regulan el derecho humano al trabajo

Existen leyes que regulan derechos y obligaciones entre patronos y trabajadores, las cuales de manera general se enumeran a continuación:

- Constitución Política de la República de Guatemala,
- Código de Trabajo,
- Ley de Servicio Civil,
- Reglamentos,
- Convenios y tratados internacionales en materia de derechos humanos,
- Convenios y tratados internacionales en materia laboral.

1.5. Falta de regulación de la prueba de polígrafo en la legislación guatemalteca

Es importante hacer notar que la normativa legal guatemalteca, no preceptúa nada con relación legalidad de la aplicación de la prueba de polígrafo en ninguna rama del derecho, especialmente en el ámbito laboral, razón por la que el criterio respecto a si es legal o ilegal, justa o injusta, se ha diversificado.

Al respecto Randolph Castellanos, Abogado Laboralista, señaló que “El Código de Trabajo establece que todo trabajador debe someterse a exámenes médicos, pero que las demás pruebas no están prohibidas. Existe libertad de contratación, así los empleadores pueden hacer cualquier prueba para contratar personal, pueden hacer lo que la ley no prohíbe”. Contrariamente, el Licenciado Marco Vinicio Hernández,



Defensor del Trabajador de la Oficina del Procurador de Derechos Humanos (PDH), expresó que “estas medidas violan el derecho de los trabajadores, al restringir el acceso a un empleo”. Por otra parte, la Licenciada Yolanda Pérez, ex presidenta del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, comentó que “La prueba de polígrafo es lesiva al derecho de todo ciudadano a optar por un empleo, viola el Artículo 101 de la Constitución Política de la República”, indicó también que “la prueba del polígrafo no está prohibida y que a la fecha no existe un estudio que indique si viola o no algún derecho constitucional”.¹⁸

Como puede notarse, al no existir una norma legal que regule la aplicación o prohibición de este procedimiento, el mismo se ha empleado sin ninguna restricción, muchas veces debido al desconocimiento por parte de los guatemaltecos, acerca de los beneficios y nivel de protección que brinda el Código de Trabajo.

¹⁸ C. Acuña/B Barreto. **Requisitos: Antecedentes penales, policíacos, y prueba del polígrafo.**
<http://www.elperiodico.com.gt/es/20070328/actualidad/38161>



CAPÍTULO II

2. Métodos y pruebas que aplica el sector patronal en el proceso de selección de personal

“La Selección de Personal es el procedimiento ordenado y secuencial, cuyo objetivo es cubrir los puestos de trabajo de las organizaciones laborales. Un dicho popular afirma que: selección es la elección del individuo adecuado para el cargo adecuado. En el sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados los más indicados, para ocupar las posiciones existentes en la empresa, tratando de mantener y aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización.

Según Blanco Cohen la Selección consiste esencialmente en comparar las aptitudes y posibilidades del candidato con las exigencias del puesto. Entonces, en la selección de personal subyace el concepto de equilibrio entre las exigencias del puesto, las potencialidades y características de la persona”.¹⁹

Debe entenderse que el proceso de búsqueda y selección de personal es la etapa por medio de la cual el departamento de recursos humanos de las diferentes instituciones u organizaciones determinarán que tan bien se adapte el individuo al puesto de trabajo para el cual se busque llenar una vacante, ayuda a conocer a las personas con las que se quiere trabajar y con quienes van a compartir jornadas de trabajo.

¹⁹ Pisco, María Atalaya. **Nuevos enfoques en la selección de personal**. Pág. 137 y 138.



Actualmente y derivado de la globalización, el mundo comercial se mueve a pasos agigantados y cada vez adquiere más complejidad, por ello se vuelve más exigente. Los cambios producidos a partir de décadas anteriores afectó la forma de vida; el impacto de los adelantos tecnológicos en las empresas y su afán por responder a las exigencias del mercado, ya que procuran acrecentar su competitividad, acorde a las normas internacionales de certificación que les permita exportar, comercializar y ser más competitivos y así obtener mayores ganancias ofreciendo productos o servicios de mayor calidad.

Sin temor a equivocarse el factor que determina el éxito o fracaso de una institución laboral es el recurso humano. Entre las empresas existen diferencias, por ejemplo el tipo de servicio que ofrecen, las aptitudes competitivas, el alcance de mercadeo, su antigüedad, su capital, entre otras; pero el funcionamiento de éstas, está en las manos de sus integrantes.

Teniendo en cuenta esto, es muy claro que el proceso de selección de personal resulta clave porque de este proceso, se obtendrá el personal mejor calificado para colaborar al buen funcionamiento de la institución.

Existen muchos métodos comunes que se han ido perfeccionando y evolucionando con los años y que son utilizados para seleccionar a los trabajadores, por lo que se enumeran algunos de los más importantes y comunes en la realidad laboral guatemalteca.



2.1. La entrevista de trabajo

La entrevista es el primer paso del proceso de selección de personal para elegir a la persona indicada que ocupará el puesto que se encuentra vacante en una empresa. Es un momento importante, al cual solo asisten las personas que han sido previamente seleccionadas por medio de diferentes actividades realizadas por el departamento de Recursos Humanos o mediante convocatorias en medios de difusión. Sin embargo el éxito de una entrevista no garantiza que la persona será contratada.

El Fondo Social Europeo, con relación a la entrevista laboral, indica que "la selección del personal de una empresa suele tener las siguientes fases:

a. Análisis de las necesidades y determinación del perfil

Es necesario evaluar el trabajo específico que realizará la persona que será contratada y conforme a esas necesidades debe cumplir con ciertas características físicas, sociales, emocionales, psicológicas e intelectuales.

b. Envío de Curriculum Vitae

La necesidad de personal se da a conocer en medios de comunicación o directamente a las personas consideradas idóneas y los posibles candidatos dan a conocer sus aptitudes por medio de un resumen de su vida llamado curriculum vitae.



c. Preselección de candidatos

La empresa con base en la currícula recibida clasifica a las personas cuyos datos llenen los requisitos y perfiles requeridos.

d. Entrevista con los candidatos/as preseleccionados

Se cita a las personas seleccionadas y se les entrevista con relación a los datos incluidos en su hoja de vida o datos que considere importantes. Una entrevista no es un interrogatorio, es un diálogo en el que tanto el entrevistador como el entrevistado expondrán sus puntos de vista y se darán a conocer como profesionales con diferentes aspiraciones y motivaciones y en el que el entrevistador comprobará la veracidad de la información manifestada en el currículum, para asegurarse que la persona es confiable y tiene las competencias necesarias.

e. Realización de pruebas y/o test psicotécnicos u otras evaluaciones que se consideren importantes

En esta etapa es el patrono o la empresa contratante la que decide el tipo de pruebas que desea realizar a los aspirantes, puede aplicar pruebas psicológicas, psicométricas, de conocimientos o habilidades específicas, entre otras, con el objeto de medir aspectos propios de la personalidad de los aspirantes.



f. Evaluación y decisión final por parte de la empresa

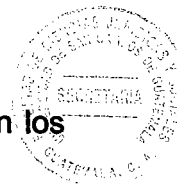
Hay que tener presente que no siempre se llevan a cabo todas las fases del proceso, algunas veces se accede a la entrevista al haber enviado un currículum de forma espontánea, que no responde a una necesidad manifestada en un anuncio, de manera que éste queda archivado en un banco de datos donde se realiza una selección en el momento que se necesite contratar a la persona que ocupará un puesto vacante, o porque el candidato sea citado directamente a la entrevista, mediante la recomendación de un empleado que labore actualmente en la empresa y que conozca los requerimientos del puesto vacante y del área a la que se refiera²⁰.

2.2. Finalidades de la entrevista de trabajo

El fin de someter a las personas a una entrevista previa a obtener una plaza laboral es conocer físicamente al individuo que posiblemente obtenga la plaza vacante y así poder:

- Conocer personalmente al candidato.
- Profundizar en la información que se tiene de la persona candidata.
- Comprobar si el estilo de vida del candidato (actitud, motivaciones, personalidad, habilidades, experiencia, etc.) coincide con lo que la empresa espera.

²⁰ Doop Consultores. Fondo Social Europeo. **La entrevista de selección.** Pág. 5.



Según el Fondo Social Europeo, “la entrevista es una conversación preparada con los siguientes contenidos:

- El entrevistador presenta una oportunidad de trabajo y el entorno del puesto vacante, así como la función a cubrir dentro de la empresa.
- El entrevistador evalúa las posibilidades del candidato/a para desarrollar un trabajo concreto y su desarrollo dentro de la empresa.
- El candidato defiende y describe con la profundidad que requiera el entrevistador su currículum vitae.
- Por último, se analiza la actitud y aptitud del candidato respecto a su adaptación e integración en la cultura de la empresa.²¹

2.3. Las pruebas psicológicas y sicométricas

Las pruebas psicológicas y sicométricas, al igual que la entrevista de trabajo, sirven para identificar determinadas competencias en las personas que aspiran a un puesto. Por lo general, se usan para determinar entre varios postulantes cual de todos es el más apto para adecuarse al puesto de trabajo.

Estas pruebas se califican por medio de escalas estandarizadas las cuales sirven para comparar los resultados con pruebas realizadas con anterioridad por otras personas, hacen que los resultados sean cuantificables y pueden compararse en gráficas o en tablas comparativas.

²¹ Doop Consultores. Fondo Social Europeo. **Ob. Cit.** Pág 6.



También sirven al empleador para conocer las capacidades y deficiencias de los candidatos y para determinar o predecir el comportamiento que estos podrían tener si llegan a ser contratados, además, es posible conocer el grado de satisfacción profesional y personal de la persona, ya que impacta en el desempeño laboral.

Las pruebas psicológicas o sicométricas pueden dividirse, de acuerdo con la dimensión de la personalidad que se desee evaluar:

a. Pruebas de inteligencia

Son utilizadas para medir el coeficiente intelectual, la capacidad de análisis, síntesis y razonamiento abstracto, numérico y verbal del candidato.

La mayoría de estas pruebas se llevan a cabo en un tiempo específico, por lo que es común que quienes las realizan no logren contestar las preguntas en su totalidad. La prueba más utilizada es el **Test de Raven**, este consiste en presentar una serie de figuras una vez por un corto tiempo, luego esconderlas y mostrarlas de nuevo eliminando una de las figuras para que el candidato encuentre la pieza que hace falta; para encontrar la respuesta correcta el candidato deberá utilizar sus habilidades de percepción, razonamiento y observación. Esta es una prueba de inteligencia no verbal, se basa en matrices de calidad progresiva cuya complejidad es ascendente. En esta prueba se evalúan qué tanta lógica posee la persona y cuanto la utiliza.



b. Prueba de aptitudes

Evalúa aptitudes en los candidatos tales como la capacidad de liderazgo, manejo de personal, toma de decisiones, agilidad, dominio de idiomas y el nivel de compatibilidad que tienen los candidatos con las características del puesto a ocupar. La que más se utiliza es la **Prueba de Cleaver**. Consiste en otorgarle al candidato una lista de adjetivos para que marque de acuerdo con su grado de identificación a los mismos. En esta prueba se evalúa la capacidad del candidato para mantener la calma en momentos de presión.

c. Pruebas de personalidad

Analiza los rasgos sobresalientes de la actitud de la persona, tales como sociabilidad, autoconfianza, estabilidad psicoemocional, etc. Además, se pueden descartar trastornos psiquiátricos que impedirían llevar a cabo las tareas del puesto a ocupar. Dentro de éstas, la más utilizada es el **Psicoanálisis**, es efectuado por profesionales de la psicología, ya que en casi todas las empresas se cuenta con personal específico para realizar esta prueba; se desarrolla por medio de charlas personales de psicólogos con los candidatos, en los cuales hablan de sus aspiraciones, de su familia, de sus ideales y se descubre la estabilidad emocional y mental del candidato.



2.4. Las pruebas de conocimiento

Según Valeria Masson, estas pruebas son “instrumentos para evaluar con objetividad los conocimientos y habilidades adquiridos mediante el estudio, práctica o ejercicio. Buscan medir el grado de conocimientos exigidos por el cargo o el grado de habilidad para ejecutar ciertas tareas.

Clasificación

a. En cuanto a la manera en que se aplican:

- **Orales:** preguntas que tienen como objetivo obtener respuestas específicas.
- **Escritas:** aplicadas mediante preguntas y respuestas escritas.
- **De realización:** Llevada a cabo mediante la ejecución de un trabajo de manera uniforme y en un tiempo determinado (taquigrafía, diseño).

b. En cuanto al área de conocimientos abarcados:

- **Generales:** Estas miden la cultura y conocimientos generales.
- **Específicas:** Estas pruebas evalúan conocimientos técnicos relacionados con el puesto a ocupar.²²

²² Masson, Valeria. **Selección de personal y reclutamiento de personas.** <http://www.mailxmail.com/cursos-seleccion-personal-reclutamiento-personas/pruebas-conocimiento-capacidad>



Las principales características de las pruebas de conocimiento son la validez y la precisión, ya que resultan verídicas y exactas, pues miden con objetividad si el candidato es capaz de ejecutar el trabajo que le será asignado, independientemente de lo que él pueda manifestar en su currículum o verbalmente.

2.5. Las pruebas médicas

Regularmente, son de los últimos pasos en el proceso de selección, ya que tiene un costo monetario para la empresa. Esta se aplica para verificar y hacer constar que la salud del candidato le permitirá realizar las actividades del puesto, la mayoría de las veces se realiza cuando se tiene seguridad de que se contratará a la persona.

Muchas veces las evaluaciones de esfuerzo y exámenes médicos permiten detectar el uso de drogas o el consumo excesivo de licor. Actualmente, en algunas empresas se exige la prueba del VIH (SIDA), aunque esta tiene algunas implicaciones importantes ya que se considera una vulneración a la dignidad de las personas.

Durante el examen médico se realiza una prueba de capacidad física, considerada necesaria para evaluar la salud del candidato y para informar sobre el nivel de esfuerzo físico que éste puede realizar en puestos potencialmente peligrosos como bodegueros, cargadores o choferes. Algunas veces el objetivo es garantizar una salud estable de los empleados, por los costos que esto implica para la Empresa, permisos, suspensiones y el pago de prestaciones.



2.6. Las pruebas grafológicas

Estas se basan en la estadística, ya que han ido evolucionando y hoy se utilizan casi en el 90% de los casos en los procesos de selección de personal. Cada vez son más las empresas que la emplean; por eso cuando se publica una oferta de trabajo y se pide a los candidatos una carta de presentación manuscrita y firmada junto a su curriculum vitae, no es para ver su buena o mala caligrafía, sino para que un grafólogo analice la escritura y emita un informe al respecto.

Permite conocer las cualidades, competencias, actitudes y aptitudes de los candidatos para determinar si son adecuados para cubrir el puesto vacante. Los análisis grafológicos aportan información que es difícil obtener a través de las otras pruebas y resulta útil para los profesionales de recursos humanos, sobre todo cuando se van a llevar a cabo entrevistas personales con los candidatos.

Es normal que las empresas lleven a cabo una selección de candidatos en la cual pueden descartar a los que por lo observado en su currículum, no cuenten con las cualidades ni la preparación académica necesaria para desarrollar las labores del puesto, posteriormente se solicita a los grafólogos que elaboren un informe, en el cual se manifiesten los factores positivos y negativos como resultado de la evaluación realizada de los candidatos elegibles.



El informe grafológico aporta datos sobre el equilibrio emocional de los candidatos y los aspectos que forman su carácter y permite saber si son o no adecuados para cubrir el puesto de trabajo.

Algunos aspectos destacados en el análisis grafológico que conviene indicar en el informe que se realiza, son el tipo de relaciones interpersonales que establecerán con sus compañeros de trabajo, jefes y superiores, si su fuerte es el trabajo individual o el de equipo, bajo qué estilo de dirección funciona mejor, de qué forma afronta los problemas y los cambios y si tiene inquietud por aprender y progresar profesionalmente. El análisis grafológico observa, entre otros, los siguientes elementos de la escritura y la manera de trazarla:

- **La forma.** Muestra, por ejemplo, si la persona es introvertida o extrovertida.
- **El tamaño.** Si es muy grande, puede significar que la persona necesita reafirmarse, aunque toda interpretación debe realizarse en el contexto adecuado.
- **La dirección de letras, palabras y frases.** Se relaciona con el estado de ánimo.
- **La distribución espacial del texto dentro de la página.** La armonía de los elementos indica, por ejemplo, la capacidad de organización.
- **Los espacios en blanco.** Entre las palabras, las líneas y los márgenes muestran el interés por el orden y la disponibilidad a aceptar o rechazar las normas.
- **La presión de la escritura.** Indica el grado de determinación y de compromiso.

El análisis de estos aspectos es de utilidad en la selección de personal, pero también en otros procesos relacionados con los recursos humanos tales como la promoción profesional o la reubicación en otros puestos de trabajo.



2.7. Carencia de antecedentes penales y policíacos

En Guatemala los antecedentes penales y policíacos son un requisito indispensable para la contratación de un trabajador, especialmente para cargos importantes, ya que estos demuestran si a lo largo de la vida de las personas han surgido problemas legales, vandalismo o similares y también indican si es confiable; estos dan una referencia de la rectitud y dignidad ciudadana, los cuales son indispensables en una empresa.

a. Antecedentes Penales

En Guatemala, el lugar oficial autorizado para emitir esta constancia es el Centro de Documentación Penal y Jurídica de Guatemala, ubicado en la 3ra. Av., 2 calle 5-44, zona 9, Ciudad de Guatemala. Existen también juzgados que están autorizados a extender este documento. Los requisitos indispensables para obtenerlos son: 1) Presentar Documento Personal de Identificación –DPI- en buen estado, y 2) Presentar la boleta extendida por una entidad bancaria, en la cual consta haber cancelado la tarifa correspondiente.

b. Antecedentes Policiacos

Existen Comisarias de la Policía Nacional Civil ubicadas en todo el país, que están autorizadas para extender la constancia de carencia de antecedentes policíacos, siendo indispensable presentar la siguiente documentación: 1) Documento Personal de



Identificación -DPI-, 2) Boleta de pago debidamente cancelada en el banco, y 3) Mostrar el boleto de ornato del año en curso.

c. Prueba de polígrafo

Para abordar el tema de la prueba poligráfica, es necesario conocer en qué consiste el término Polígrafo pues significa literalmente: “muchos trazos”. Consiste en un dispositivo científico, que registra y monitorea cambios en las pulsaciones y movimientos sanguíneos del individuo; anteriormente se le conocía como “Detector de Mentiras” y utilizaba agujas físicas que trazaban marcas en un papel especial, muy parecido al dispositivo que mide los movimientos telúricos en las instituciones meteorológicas y de sismología; actualmente este aparato ha evolucionado, hasta el punto que es manejado mediante un software informático conectado a diversos dispositivos colocados en diferentes partes del cuerpo de los evaluados, capaces de medir los movimientos internos de la caja torácica, cambios y respuestas en piel y pulso cardíaco.



CAPÍTULO III

3. Prueba de polígrafo

El polígrafo es también llamado detector de mentiras o máquina de la verdad y consiste en un instrumento de medición, utilizado para el registro de respuestas fisiológicas ante la estimulación emocional. Generalmente registra las variaciones de la presión arterial, el ritmo cardíaco, la frecuencia respiratoria y la respuesta galvánica o de la piel, que se generan ante determinadas preguntas que se le realizan al sujeto sometido a la prueba.²³

El polígrafo es un aparato capaz de detectar alteraciones del organismo cuando se responde a alguna interrogante. Para ello, su operador, el poligrafista, realiza una diversidad de preguntas al interrogado, quien deberá responder a las mismas de manera afirmativa o negativa.

“Según los especialistas, la prueba poligráfica parte del principio básico de que la mentira, por sí misma, no causa reacción psicofisiológica alguna. Mentir bajo ciertas circunstancias es lo que va a provocar que dichas reacciones surjan y que por lo tanto puedan ser detectadas, estos especialistas, le atribuyen una efectividad de 95%, no duele ni hay complicación física, el único riesgo es ser descubierto en la mentira.”²⁴

²³ Wikipedia

²⁴ Verity. Consultores de seguridad y poligrafía, et. al. todo sobre polígrafo. www.vpmsecurity.com.



Dentro de sus antecedentes históricos se encuentra que en la antigüedad, “los chinos hacían la prueba del arroz para descubrir a los fabricantes de mentiras. La prueba consistía en hacer al sospechoso masticar un puñado de harina de arroz, que después debía escupir sobre una hoja de un árbol considerado sagrado, si el arroz estaba seco se consideraba que el sospechoso mentía. Los beduinos árabes aplicaban a los supuestos mentirosos la prueba de la daga, en la que el sospechoso debía lamer la hoja previamente calentada en una hoguera, si su lengua se quemaba era prueba de que había mentido”.²⁵

Posteriormente, a finales del siglo 19 fue confeccionado por un italiano de apellido Patrizi, un dispositivo denominado guante volumétrico y estaba hecho sobre la base de un derivado del látex extraído de Malasia. El artefacto encajaba perfectamente en la mano y era cerrado a la altura de la muñeca. Luego era llenado de aire y conectado mediante un tubo a un medidor de los cambios de presión sanguínea en las venas de la extremidad.²⁶

El polígrafo, como se conoce actualmente, se considera que fue inventado en 1938 por Leonard Keeler, del Departamento de Policía de Berkeley (California), quien creó el primer polígrafo de tres canales que imprimía sus resultados en papel. Este tipo de polígrafo es comúnmente conocido por su uso como supuesto detector de mentiras sin

²⁵ Cojón Guzmán, Laura Idania. **La afectación a los principios e instituciones del derecho laboral, debido al uso del examen poligráfico.** Pág. 72 y 73.

²⁶ *Ibíd.* Pág. 73.



validación científica alguna, pese a su poca credibilidad en la cultura popular y algunas entidades estatales y privadas.²⁷

Los instrumentos utilizados en el procedimiento han evolucionado juntamente con la tecnología, ya que en la actualidad con el desarrollo de las ciencias, aparecieron instrumentos computarizados que revolucionaron la técnica de las evaluaciones poligráficas ya que los resultados son revelados mediante sensores específicos que quedan plasmados en registros informáticos y posteriormente descifrados por una persona que previamente ha sido capacitada para analizar las alteraciones fisiológicas registradas por el instrumento, llegando a una conclusión acerca de la veracidad del evaluado.

En la actualidad la evaluación poligráfica tiene una duración aproximada entre 90 y 120 minutos, dependiendo fundamentalmente, y en cada caso concreto, del evaluado, el evaluador y de la técnica a aplicar.

Durante el proceso de la prueba las únicas personas que pueden estar presentes son el poligrafista y el individuo examinado. La prueba completa se desarrolla en un plazo aproximado de dos horas y debe tener lugar en un pequeño despacho convenientemente acondicionado.²⁸

²⁷ Wikipedia

²⁸ Verity-Confianza y Veracidad. ¿Que es la poligrafía?. http://www.poligrafiaprofesional.com/grupo_verity.php



El polígrafo tiene su uso más amplio en los organismos de inteligencia y de policía, donde se ha utilizado para determinar si una persona miente o no principalmente en aspectos criminalísticos, pese a ello, algunas empresas lo aplican dentro de su proceso de selección y admisión de trabajadores para evaluar a las personas que pretende contratar, esto con el objeto de obtener información del personal de nuevo ingreso, sobre:

- Honestidad;
- Perfil básico de personalidad;
- Capacidad para trabajar bajo presión;
- Antecedentes personales;
- Antecedentes laborales;
- Actividades delictivas;
- Hábitos Personales (Consumo de alcohol y/o drogas);
- Antecedentes penales;
- Antecedentes de tránsito;
- Antecedentes crediticios;
- Motivos reales por lo que desea ingresar a la empresa solicitante;
- Competencia laboral desleal o ilícita;
- Desvió de compras y ventas;
- Bajas fingidas por enfermedad o accidente.
- Situación familiar
- Preferencia sexual (en algunos casos)



De igual manera, los patronos de algunas empresas evalúan al personal que tienen a su servicio con el objeto de saber si a pesar del tiempo que tienen laborando con ellos, son confiables, si se apegan a las reglas institucionales, asimismo los motivos por los cuales permanecen en sus puestos y otros aspectos específicos que les interese conocer.

Esta prueba también es utilizada cuando ocurre algún suceso delictivo dentro de las empresas, con el propósito de determinar si el presunto sospechoso participó ó no en la actividad ilícita de la cual se le acusa.

La utilización del polígrafo tiene validez siempre y cuando exista una autorización escrita por parte de la persona, de lo contrario no será considerada legal, de modo que los hechos concluidos de esta prueba, no podrían ser utilizados en contra del trabajador, y no será válida como motivo para no contratar al candidato.

3.1. Partes que componen el Polígrafo

Este aparato está compuesto por varias partes o sensores, dirigidos a medir las respuestas físicas del organismo al ser sometido a preguntas específicas, entre ellas pueden mencionarse los neumógrafos, brazaletes, dedales o galvanómetros y el equipo informático especializado.



3.1.1. Neumógrafos

Aparato electrónico que registra y amplía los movimientos de inhalación y exhalación de aire en los pulmones²⁹. El neumógrafo tiene como función estudiar aspectos de la ventilación pulmonar, obtiene resultados basándose en la respiración de una persona y midiendo los movimientos pulmonares de manera externa mediante las pulsaciones respiratorias. Los mecanismos de la respiración cambian el diámetro del torso, cambios que son detectados por los sensores.

3.1.2. Brazaletes

Los brazaletes en la prueba poligráfica se utilizan para medir la presión arterial, al igual que el instrumento médico, este se afianza a una vena y mide las pulsaciones cardiacas, dichas pulsaciones son medidas en su ritmo normal y se monitorean durante todo el interrogatorio, cambian su ritmo en 3 milésimas de segundo, cuando un estímulo corporal se percibe de manera irregular.

El brazalete, se coloca normalmente en el brazo izquierdo, pues es en este punto en donde los estímulos cardiacos son percibidos con mayor fuerza, este debe ser ajustado de una manera estrecha para detectar la onda de presión del latido junto con incrementos en la presión arterial.

²⁹ Wikipedia



3.1.3. Dedales o galvanómetro

Los dedales o galvanómetros son utilizados en la prueba poligráfica para medir la actividad galvánica que genera el cuerpo, al generar estímulos nerviosos. Estos son ubicados en las puntas de los dedos y conectados al polígrafo.

El funcionamiento de estos depende de la humedad y de la transpiración percibida en las manos del entrevistado, midiendo la resistencia electro dérmica, se determina si la persona se tensiona al responder una pregunta y si surge la necesidad de mentir, la señal se demuestra mediante una onda de pulso. Cuando una persona miente, el cuerpo generalmente activa sistemas que mueven la sangre fuera de las extremidades, incluyendo los dedos, y mueve la sangre hacia los músculos principales.

3.1.4. Equipo informático

Consiste en una computadora tipo laptop, equipada con programas y accesorios específicos. En el comercio existen empresas dedicadas al suministro de estos implementos, entre ellos promocionan el LX4000 SW y LX5000 SW, como los más populares polígrafos computarizados o detectores de mentiras, capaces de analizar y grabar de forma simultánea, múltiples variables fisiológicas mientras el entrevistado responde una serie de preguntas en un cuestionario estructurado y específico.

El software permite que el examinador si lo desea, registre en audio y video, una sesión de polígrafo sobre la pantalla real y se sincroniza con la gráfica del polígrafo, la



grabación se puede ver cuántas veces lo desee. Los resultados de la grabación son arrojados por los parámetros de medición que son respiración abdominal y torácica, actividad electro dermal, pulso, volumen sanguíneo y ritmo cardiaco.

Las gráficas generadas durante el examen son luego interpretadas por el examinador e impresas, utilizando para ello las múltiples herramientas de software que el equipo trae incluido.

3.2. Desarrollo de la prueba del polígrafo

De acuerdo con la periodista Claudia Acuña, “Alrededor de una hora permanece una persona frente al polígrafo. Nerviosismo, temor o angustia podría sentir quien se somete a esta prueba. Ya sea para conseguir un empleo o porque puede estar involucrado en algún hecho ilícito, durante ese tiempo le bombardearán con diversas preguntas para verificar el contenido de la hoja de vida. Además, se pretende identificar si la persona pertenece a alguna pandilla, sindicatos o agrupación, si ha sustraído algún objeto de sus trabajos anteriores. No siempre se hacen preguntas sobre el credo o la preferencia sexual. Dependerá de la empresa que solicita el servicio”.³⁰ La prueba poligráfica se desarrolla básicamente en tres etapas: primero la entrevista previa o pre test, posteriormente la prueba poligráfica como tal y finalmente el análisis de los resultados.

³⁰ Acuña, Claudia. **La hora de la verdad: prueba del polígrafo.**



3.2.1. Entrevista previa o pre test

Inicialmente se realiza una entrevista previa o pre test, en la que examinador y examinado analizan los aspectos a evaluar, así como las preguntas que se formularán durante esta fase y se le cuestionará al entrevistado sus motivaciones para obtener el puesto para el cual aplica.

Durante esta fase también se explicará porqué la empresa o institución desea realizar esta prueba y se mostrarán las partes del polígrafo y se explica la función de cada una, seguidamente el poligrafista procede a solicitar datos generales de identificación del evaluado y los aspectos propios que se van a evaluar, realizadas en forma de pregunta.

3.2.2. Prueba de polígrafo

Durante esta etapa se desarrolla la prueba, el evaluado es conectado al polígrafo mediante sensores que miden sus reacciones psico-fisiológicas que quedarán registradas.

El evaluado es interrogado mediante preguntas a las cuales debe responder si o no. Las preguntas según el interés de la empresa, pueden variar pero las más comunes podrán ser, como ejemplo, las siguientes: Alguna vez ha participado usted en conflictos laborales como paros o huelgas?, ¿Alguna vez ha consumido usted algún tipo de droga como marihuana o cocaína o alguna otra substancia ilegal?, ¿Ha robado usted alguna vez algo de valor mayor a cien quetzales?, ¿Ha interpuesto usted alguna



demanda laboral? De las respuestas de estas preguntas básicas se derivan otras y al finalizar la entrevista se recalca de nuevo en las preguntas básicas para asegurarse que las respuestas son verídicas, la mayoría de las veces estas preguntas guían otra serie de preguntas de carácter personal referentes a la sexualidad y asuntos familiares o laborales y en este momento se miden las reacciones psicofisiológicas.

- **Cardiacas** El polígrafo registra la presión sanguínea y el ritmo del pulso del sujeto. Esta energía es suministrada por los latidos del corazón, los cuales se perciben por medio del pulso.
- **Galvánica** Esta se toma a través de pequeñas laminillas que se colocan sobre la piel y de esta manera conducen corrientes eléctricas de baja intensidad, en algunas ocasiones imperceptibles al ser humano que se produce en el organismo y se grafica inmediatamente en la pantalla de la computadora.
- **Neumológica** Por medio de los Neumógrafos que captan los movimientos de los pulmones en la respiración al expandirse o contraerse, y se registra en la parte superior de la gráfica.

3.2.3. Entrevista después de la prueba y análisis de los resultados

Tras la toma de datos y finalización de la fase presencial del examen, los dispositivos son retirados del cuerpo del evaluado y en algunas ocasiones el poligrafista le indica si los resultados registrados son positivos o negativos, pero sin dar mayor detalle, posteriormente los expertos analizan los gráficos obtenidos y emiten un informe. Dicho



informe es enviado a la empresa que lo solicitó para análisis y aplicación de los interesados.

3.3. Usos del polígrafo en Guatemala

Como ya se indicó la prueba poligráfica tiene varias aplicaciones sin embargo enfocado al tema abordado en el presente trabajo de tesis, puede indicarse que hoy día el examen poligráfico se ha convertido en un mecanismo o estrategia que utilizan los empleadores para seleccionar y evaluar a sus empleados, sin tomar en consideración que dicha prueba no es una garantía de certeza con respecto a la honradez del sujeto que la realiza o que la misma atenta contra la dignidad laboral.

Tuvia Amsel, experto israelí en el uso del detector de mentiras y de delitos de cuello blanco, visitó en el año 2007 Guatemala, para impartir conferencias a estudiantes de derecho de la Universidad Francisco Marroquín. Indicó que existe el mito de que el polígrafo puede ser manipulado, sin embargo, esto no es así, “El técnico debe estar preparado para saber utilizarlo”, cualquiera puede comprar un equipo, pero si no sabe cómo hacer la prueba e interpretarla, no sirve”. Amsel agregó que el problema del polígrafo no es la prueba, sino la técnica que se usa y la profesionalización del técnico. “Necesita saber cómo relajar a la persona, quien desde un inicio sabe que lo acusan de algo, por lo que se mantendrá nervioso, que es normal; debe conocer reacciones



psicofisiológicas y saber cómo realizar la entrevista, ya que el tono en que se hace una pregunta puede contaminar el resultado”³¹.

En Guatemala esta prueba se ha popularizado, logrando crear controversia entre los que opinan que es un instrumento de utilidad para conocer a las personas que se pretende contratar en un proceso de selección de personal y los que opinan que con su aplicación se transgrede la dignidad de los evaluados ,Los detractores del polígrafo describen que el resultado depende del temor, las experiencias vividas y las contradicciones o confesiones espontáneas que inspira, ya que la presión y el estrés experimentado hacen que parezca un interrogatorio ilegal en ausencia de abogado.

³¹ Acuña, Claudia. Ob. Cit.

CAPÍTULO IV



4. La afectación a los principios e instituciones del derecho laboral, debido al uso del examen poligráfico

Durante los primeros años de la década pasada, diversas empresas del sector privado, específicamente aquellas cuya actividad comercial estaba relacionada con la banca, la seguridad y el transporte de valores, empezó a utilizar la prueba del polígrafo como un requisito para la contratación de su personal. Dicha prueba perseguía que las empresas se aseguraran de la honorabilidad y honradez de sus trabajadores, así como los valores que reúne la axiología.

Hoy en día la mayoría de los departamentos de recursos humanos de las empresas del sector privado como algunas entidades del sector público, han establecido la prueba del polígrafo como un requisito obligatorio para la admisión de los aspirantes a distintas plazas, aunque éstas no tengan ninguna relación con el manejo de valores o estén vinculadas con cargos de confianza del patrono.

Ante tal requisito, se han establecido diversos criterios sobre la legalidad o ilegalidad de dicha prueba, asimismo sobre si vulnera o no los principios propios del derecho laboral, ya que muchos encuentran que la misma es intimidatoria, humillante y conculca el derecho constitucional al trabajo; sin embargo, al revisar la legislación laboral vigente de Guatemala, ésta no regula taxativamente la prohibición o autorización para realizar tal procedimiento previo a la contratación del personal.



Sin embargo, la doctrina moderna indica que tal violación es inexistente al tener la autorización por escrito del solicitante del empleo, no obstante, tal consentimiento se considera una coacción, ya que es obvio que ante la necesidad de emplearse, el interesado no tiene opción a pronunciar su negativa, puesto que constituiría la finalización a la participación dentro del proceso de selección y como consecuencia no tendría posibilidad de obtener el trabajo solicitado.

Por tal razón se hace importante abordar esta problemática, ya que existen otro tipo de pruebas durante el proceso de selección de personal que determinan con mayor precisión y objetividad las aptitudes, destrezas, habilidades y conocimientos que una persona posee para desarrollar su labor de forma eficiente, siendo injusto para el aspirante que a pesar de contar con capacidad suficiente para el desempeño de un trabajo, no se le contrate por el resultado revelado en la prueba poligráfica, en la cual influyen factores como la pericia del examinador, el estado anímico y de salud de la persona evaluada, entre otros.

Es por ello que ante la generalización de la prueba de polígrafo, como un requisito indispensable a favor del patrono para contratar a un trabajador, el Estado debe cumplir su función constitucional de proteger a la persona y evitar que tal práctica sea desigual, discriminatoria y violatoria al derecho humano al trabajo.



4.1. Derechos que vulnera la aplicación del polígrafo en el proceso de selección de personal

Puede definirse la palabra derecho como “el orden normativo e institucional de la conducta humana en sociedad inspirado en postulados de justicia y certeza jurídica, cuya base son las relaciones sociales existentes que determinan su contenido y carácter en un lugar y momento dado. En otras palabras, son conductas dirigidas a la observancia de normas que regulan la convivencia social y permiten resolver los conflictos intersubjetivos.”³² Existen derechos que son inherentes a la persona, por el simple hecho de serlo, los cuales le garantizan una vida digna. Es de hacer notar que existen derechos que se ven vulnerados en la aplicación de la prueba poligráfica entre los que puede mencionarse el derecho al trabajo, a la seguridad, a la dignidad y a la intimidad, los cuales están reconocidos en la legislación nacional e internacional.

4.1.1. Derecho al trabajo

La Constitución Política de la República de Guatemala, preceptúa en el Artículo 101 que: “El Trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral de un país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

Esto quiere decir que todo ser humano tiene derecho a elegir libremente su trabajo y a realizarlo respetando las normas laborales. Anteriormente se definió el trabajo como “toda actividad lícita, realizada por un ser humano a favor de otro, que consiste en un

³² Wikipedia



esfuerzo físico o intelectual, que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia, lo cual lo dignifica ante la sociedad y le permite una existencia decorosa”.

Gracias al trabajo, el ser humano puede participar en todos los ámbitos de la vida, social, económica y espiritual y al sentirse útil, se motiva para prepararse cada día más, tanto para la conservación del mismo, como para su desarrollo y búsqueda de mejores oportunidades, lo cual implica asumir nuevas responsabilidades.

Sin embargo en la realidad laboral, no es suficiente únicamente el deseo de superación y ánimo de trabajar de las personas, ya que para que los patronos contraten a los trabajadores, estos deben demostrar que cuentan con las capacidades físicas, intelectuales, psicológicas, morales y éticas necesarias para desempeñar el puesto, lo cual puede medirse con métodos sencillos como los abordados en el capítulo dos del presente trabajo de tesis; sin embargo empresas y entidades públicas y privadas han encontrado en la prueba de polígrafo, la herramienta para detectar la confiabilidad de los candidatos, no siendo justo basar la decisión únicamente en esta prueba, ya que existen factores que pueden interferir en el resultado brindado.

Por ejemplo, una persona que por olvido no haya entregado un objeto o dinero en efectivo de una compra realizada... aunque sea de una cantidad ínfima, al estar siendo sometido a las preguntas de rigor como ¿Alguna vez usted se ha apropiado de algo que no es suyo? o ¿Usted alguna vez ha robado?, inevitablemente su mente recordará el dinero o el objeto pendiente de entregar y aunque esté consciente que no es un robo o




una apropiación indebida y responda que no, el resultado puede verse afectado. La misma situación puede ocurrir con una persona que no acostumbra ingerir bebidas alcohólicas y que haya sido invitado a un evento social, en el cual bebe unos sorbos de licor y días después se somete a esta prueba, al ser cuestionado sobre si ingiere bebidas alcohólicas, su mente recordará la bebida que tomó en esa oportunidad y aunque sepa que no es una persona que tenga problemas de alcoholismo y responda que no, la inseguridad puede hacer que el resultado también se vea afectado. Así pueden mencionarse preguntas poco objetivas relacionadas a la vida laboral, social y familiar de los evaluados, que por diferentes circunstancias pueden brindar una impresión errónea y ser causales para que la empresa contratante lo considere poco confiable o poco adecuado para realizar el trabajo al que aspira y así negarle la oportunidad laboral.

4.1.2. Derecho a la seguridad

Los ciudadanos tienen la facultad para exigir al Estado que adopte medidas tendientes a generar condiciones propicias para una convivencia pacífica exenta de todo riesgo o peligro, basándose en lo estipulado en el Artículo 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala, donde se le asigna al Estado el deber de garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.

El derecho a la seguridad de los guatemaltecos sometidos a la prueba de polígrafo para obtener una oportunidad de trabajo, se ve transgredida, ya que en la legislación laboral



guatemalteca no existe ninguna norma que regule la prohibición o autorización para su realización, por lo que su aplicación es libre siempre que se cuente con la autorización expresa del evaluado; es necesario recalcar que esta persona no tiene opción a negarse ya que automáticamente constituiría su exclusión del proceso de selección de personal y ante la necesidad de conseguir una oportunidad laboral accede a ser evaluado. Posteriormente durante la prueba el evaluado se ve prácticamente obligado a brindar datos personalísimos referentes a su vida laboral, familiar, gustos y preferencias, aunque estos datos no tengan ninguna relación con el trabajo para el cual está aplicando.

4.1.3. Derecho a la dignidad

La dignidad es un atributo de toda persona humana por el hecho de ser tal, es el respeto del individuo, a sí mismo, a sus convicciones e ideales. Si se enfoca la dignidad en el ámbito laboral, se puede indicar que equivale a poder optar a tener un buen trabajo, adecuado a las capacidades físicas e intelectuales, con una remuneración justa, un adecuado horario, desempeñado en un ambiente agradable y gozando de las prestaciones y beneficios correspondientes al trabajo realizado.

Todo trabajador como ser humano tiene derecho al respeto de su dignidad, la cual se quebranta al imponer la prueba poligráfica como requisito obligatorio para concluir el proceso de selección de personal. Como quedó indicado, el consentimiento que el trabajador otorga para que le realicen la prueba se ve coaccionada por la necesidad que tiene de conseguir trabajo y desde este momento se denigra al trabajador, sin



embargo esta transgresión continúa y se hace más evidente durante el transcurso de la prueba, pues el evaluado es cuestionado sobre su vida y experiencias personales, sociales, familiares y laborales pudiendo en muchos casos, sentir temor de proporcionar datos personales a extraños y exponerse a situaciones que pueden ser vergonzosas, penosas, tristes, dolorosas o humillantes, haciéndole revivir episodios desagradables de su vida.

De igual manera es importante mencionar que el trabajador se ve sometido a una carga emocional, antes de la evaluación, ya que espera obtener resultados que alcancen los estándares que requiere su futuro patrono; asimismo durante la prueba al ser cuestionado con preguntas ajenas al desempeño laboral, siendo muchas veces tratado como delincuente y posteriormente al esperar que el resultado haya sido aceptable, pudiéndose dar el caso que el patrono no tome en cuenta al trabajador por el resultado de la prueba, causando en el aspirante la sensación de decepción y frustración, así como arrepentimiento por haber contado situaciones de su vida y miedo por el manejo que pueda dársele a dichos datos, lo cual da como consecuencia que su dignidad sea afectada.

4.1.4. Derecho a la intimidad

La intimidad es sinónimo de privacidad, significa la preservación del sujeto y sus actos del resto de seres humanos y el resguardo de su vida respecto a los demás. Toda persona tiene derecho al respeto de su intimidad.



Durante el desarrollo de la prueba, el evaluado brinda datos personales o íntimos, mismos que quedan plasmados en documentos y luego son evaluados por el examinador, quien determina si la persona es confiable o no, sin embargo se entiende que estos datos son absolutamente confidenciales, y no pueden ser brindados a terceras personas, por haber sido proporcionados con el único y exclusivo fin de obtener el trabajo deseado.

Las personas que se dedican a practicar la prueba de polígrafo, deben tener cuidado en el resguardo de la información y la debida confidencialidad, evitando la difusión y comercialización de datos.

4.2. Las garantías y derechos de los trabajadores en el marco del ordenamiento jurídico vigente

El interés por el respeto de los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores y la necesidad de regularizar las relaciones laborales, ha hecho necesaria la creación de leyes, en las cuales se ha ido incorporando el pensamiento social, garantizando así el cumplimiento de los principios y garantías laborales. La codificación de normas y disposiciones se ha traducido en los Códigos del Trabajo, ya dictados o por dictarse en los diversos países.

En Guatemala existen leyes que regulan las relaciones laborales, como la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Convenios y Tratados en Derechos Humanos, en las cuales se establecen normas tendientes a garantizar el



debido respeto entre patronos y trabajadores, estas normas tienden a ser tutelares al trabajador, como queda demostrado en el Artículo 106 de la Carta Magna, "... En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.", principio que doctrinariamente se conoce como *induvio pro operario*.

4.2.1. Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala, es la ley suprema que rige al país. Es la ley de mayor jerarquía dentro del Estado en la que se establece en primer lugar, el fin para el que se organiza el mismo; se reconocen los derechos y las garantías de los habitantes (derechos humanos); se instaura la estructura y forma de funcionamiento de sus organismos y diversas instituciones; y se instituyen las garantías y mecanismos para hacer valer los derechos establecidos y los medios de defensa de orden constitucional.³³

En ella se establecen normas generales, cuyo fin es organizar jurídica y políticamente al Estado, afirmando la primacía de la persona como génesis primario y fundamental de los valores de la sociedad. Regula el trabajo como un derecho humano social y establece en el Título II, Capítulo II, Sección Octava, específicamente en el Artículo 101, que "...es un derecho de la persona y una obligación social" y en los Artículos siguientes que conforman la Sección, se encuentran regulados aspectos como el derecho que tienen cada persona de elegir un trabajo digno, a un salario justo, a

³³ Pereira Alberto y Marcelo Ritchter. **Ob. Cit.** Pág. 132.



jornadas ordinarias adecuadas, así también al goce de vacaciones, prestaciones, bonificaciones e indemnizaciones, protección a mujeres niños y discapacitados trabajadores, de igual manera el derecho de los trabajadores a sindicalizarse, a manifestar las inconformidades por medio de la huelga (o paro en caso de patronos), preceptuando también que el goce de estos derechos es irrenunciable para los trabajadores.

La Carta Magna regula el trabajo de manera general, sin hacer mención de las pruebas o requisitos que el trabajador debe cumplir en el proceso de selección de personal, por lo que deja en total libertad, tanto al trabajador para elegir libremente el trabajo que desea desempeñar, como al patrono para elegir a la persona que desea contratar y las evaluaciones y requisitos que exija a los aspirantes. De esta cuenta podría indicarse que la parte contratante puede implementar la prueba poligráfica como requisito indispensable para la contratación ya que según el Artículo 5 constitucional "Toda persona tiene derecho a hacer lo que la ley no le prohíba...", vale aclarar que este derecho tiene un límite moral y consiste en el respeto que debe tenerse a las demás personas; principio ético que tiene base jurídica en el Artículo 4 de la misma ley, donde se estipula lo siguiente: "...ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre si." Por esto se considera que, negar una oportunidad laboral basándose en el resultado de esta prueba, constituye una violación al derecho al trabajo, seguridad y dignidad.

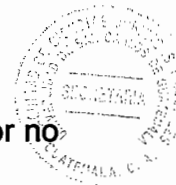


4.2.2. Código de Trabajo

El Código de Trabajo reúne las normas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores y de ninguna manera hace mención a la aplicación de pruebas poligráficas en las relaciones laborales, al contrario, en cada uno de sus artículos regula de manera clara los derechos y obligaciones que mutuamente contraen los patronos y los trabajadores en las relaciones laborales.

Es importante hacer mención que en la parte considerativa se encuentran establecidos los principios en los que se basa el derecho laboral, adaptados a la realidad guatemalteca, pudiendo mencionar los siguientes: tutelaridad, garantías mínimas, irrenunciabilidad, necesidad, imperatividad, realismo, objetividad, democracia y conciliación, así como los principios de igualdad, estabilidad y continuidad contemplados en los Artículos 14, 26 y 82 c) del Código de Trabajo, respectivamente, entre otros, los que son base para la aplicación del derecho laboral y se considera que la aplicación de pruebas que sometan a los trabajadores al menoscabo de su dignidad, contradice lo que idealmente plantean estos principios.

Cabe mencionar que el Artículo 81 del Código de Trabajo preceptúa que en todo contrato por tiempo indeterminado existe un período de prueba el cual es de dos meses, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor, tiempo durante el cual cualquiera de ellos puede ponerle término al contrato por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna. En consecuencia se puede asegurar que es innecesaria la prueba poligráfica, ya que si el



patrono durante los dos meses del período de prueba se da cuenta que el trabajador no posee las capacidades que indicó o comprueba que la persona contratada no es la idónea para la realización de un trabajo determinado, puede proceder a prescindir de sus servicios, despidiéndolo sin incurrir en ninguna responsabilidad.

4.2.3. Tratados y convenios internacionales en materia de derechos laborales

Es importante recordar que en materia de derechos humanos, los convenios ratificados por el Estado guatemalteco tienen preeminencia sobre el derecho interno, siempre que no entren en contradicción con el mismo, y siendo que la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 44 estipula que “Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana”, por lo que a continuación se referirán algunas normativas legales que coadyuvan a fundamentar el presente trabajo de investigación.

4.2.3.1. Declaración Universal de Derechos Humanos

El 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó y proclamó la Declaración Universal de Derechos Humanos; tras este acto histórico, la Asamblea pidió a todos los países miembros que publicaran el texto de la Declaración y dispusieran que fuera distribuido, expuesto, leído y comentado en las escuelas y otros establecimientos de enseñanza, sin distinción fundada en la condición política de los países o de los territorios.



Se compone de un preámbulo y 30 Artículos, que recogen derechos de carácter civil, político, social, económico y cultural. Citando textualmente el preámbulo se encuentra “...la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana. Considerando que el desconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos ha originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad...”

Sin embargo, en el ámbito laboral que donde se encuadra el tema de la presente tesis, el Artículo 23, numeral 1) indica “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”, normativa que busca garantizar el derecho de toda persona a elegir libremente el trabajo que desee desempeñar y no ser vulnerado en sus derechos al intentar optar a una oportunidad laboral así como en su desempeño.

4.2.3.2. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo

La **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles. Su Constitución, sancionada en 1919, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944.³⁴

³⁴ Wikipedia



La Constitución de la Organización Internacional de Trabajo, es la norma que establece el funcionamiento y la organización de dicha entidad.

El preámbulo de este texto enmarca los principios axiológicos que los legisladores quisieron plasmar y que deben regir toda relación laboral, al indicar “Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social. Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones... Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países”

Esta exposición muestra la importancia de establecer condiciones justas de trabajo para todas las personas que desempeñen sus labores basados en una relación laboral y es necesario recordar que muchas veces, para que esta relación inicie, la persona aspirante debe pasar por un proceso de selección y a veces de oposición, debiendo someterse a las pruebas que el patrono elija, siempre que estas no menoscaben su dignidad humana, cumpliendo así con lo anteriormente mencionado: justicia social, paz y armonía universales.

4.2.3.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales



Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (de siglas DESC) son derechos humanos socioeconómicos, por ejemplo el derecho a la alimentación, derecho a la educación, derecho a la vivienda, entre otros, también incluye el derecho humano al trabajo y a la libre elección de empleo.

Específicamente el Artículo 6 de dicha normativa legal preceptúa aspectos referentes al derecho al trabajo al indicar que comprende el derecho que toda persona tiene de contar con la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y que el Estado debe tomar las medidas adecuadas para garantizar este derecho.

De igual manera el Artículo 7 en lo conducente establece que el Estado debe asegurar que el trabajador goce de condiciones equitativas y satisfactorias que le aseguren a) Una remuneración equitativa, b) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias; c) La seguridad e higiene en el trabajo; d) Igualdad de oportunidad para todos de ser promovidos, d) El descanso y el disfrute del tiempo libre.

La normativa es suficientemente clara al indicar que el Estado de Guatemala como parte del pacto, está obligado a garantizar a toda persona su derecho al trabajo y a la elección libre de éste, velando por que no sea objeto de vejámenes en la búsqueda de empleo y durante el desarrollo del mismo.



4.2.3.4. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Derechos Civiles y Políticos, son derechos humanos que protegen las libertades individuales de represión por parte del poder, sea de los gobiernos o de cualquier otro agente político. Entre los derechos civiles y políticos se pueden mencionar el derecho a la vida, a la seguridad, a la igualdad, dignidad entre otros.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos hace mención en el preámbulo que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia y de sus derechos iguales e inalienables, reconociendo que estos derechos se derivan de la dignidad inherente a la persona humana.

El Artículo 7 del Pacto indica “Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. En particular, nadie será sometido sin su libre consentimiento a experimentos médicos o científicos.”, lo cual se relaciona directamente con lo tratado en capítulos anteriores, al abordar el uso del polígrafo en el proceso de selección de personal, ya que es evidente que cuando una persona es sometida a este tipo de pruebas, está siendo objeto de un trato cruel y degradante; asimismo es evidente que este es un procedimiento científico que se realiza con el supuesto consentimiento del evaluado, sin embargo, este consentimiento se ve coaccionado por la necesidad que tiene la persona de obtener el empleo, pues seguramente no aceptaría someterse a esta evaluación si no existiera algún beneficio a cambio, no obstante estas pruebas se realizan sin que la ley regule algo al respecto.




Los Artículos 17 y 19 preceptúan: “Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada... ni de ataques ilegales a su honra y reputación...” y “Nadie podrá ser molestado a causa de sus opiniones...” sin embargo durante la realización de la referida prueba, el evaluado es sometido a una serie de preguntas sobre su vida privada, familia, amigos, costumbres, creencias y opiniones y el evaluador adquiere la facultad de juzgar sus capacidades o de opinar si la persona es confiable o no, basándose en la información obtenida, lo cual a todas luces es injusto y arbitrario.

4.2.3.5. Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes

El Artículo 1 de la Convención define la tortura como “todo acto por el cual se inflija intencionadamente a una persona dolores o sufrimientos graves, ya sean físicos o mentales, con el fin de obtener de ella o de un tercero información o una confesión, de castigarla por un acto que haya cometido, o se sospeche que ha cometido, o de intimidar o coaccionar a esa persona o a otras, o por cualquier razón basada en cualquier tipo de discriminación, cuando dichos dolores o sufrimientos sean aplicados por un funcionario público u otra persona en el ejercicio de funciones públicas, a instigación suya, o con su consentimiento o aquiescencia.

Es necesario aclarar que la prueba poligráfica es aplicada tanto en el sector público como en empresas privadas, sin embargo, el Estado de Guatemala no cuenta con leyes que regulen este procedimiento, quedando el evaluador en libertad de aplicarla a su disposición y al existir tal indiferencia, esta prueba se ha popularizado cada día más,



llegando a ser denigrante para el evaluado que se tenga que indagar tanto en aspectos propios de su vida para poder obtener el trabajo solicitado, pues significa que lo indicado en su hoja de vida y lo que él pueda manifestar carece de credibilidad.

4.2.3.6. Convención Americana para Prevenir y Sancionar la Tortura

La Convención reafirma que todo acto de tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes constituyen una ofensa a la dignidad humana y una negación de los principios consagrados en la Carta de la Organización de los Estados Americanos y en la Carta de las Naciones Unidas también son violatorios de los derechos humanos y libertades fundamentales proclamados en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Si se considera que la prueba poligráfica es ofensiva a la dignidad de las personas puede indicarse que transgrede la presente convención.

4.2.3.7. Convenio 122 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-

El Convenio 122 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la política del empleo establece que su objeto es estimular el crecimiento y desarrollo económico, elevar el nivel de vida, satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo, siendo de vital importancia que el Estado implemente una política activa a manera de fomentar el empleo productivo, libremente elegido y se garantice la existencia de trabajo para todas las personas disponibles que lo busquen y

sobre todo que haya libertad para escogerlo y el trabajador tenga todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el que le convenga.



Este convenio agrega también que dicha política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico de cada país, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y demás objetivos económicos y sociales, empleando métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales.

4.3. Criterio patronal con relación a la aplicación de la prueba poligráfica

La elección y contratación de un empleado es sin duda uno de los grandes eventos de una empresa, pues al contratar al trabajador adecuado se ve el premio en productividad, en buenas relaciones generales y en un impacto positivo en toda la organización.

Los patronos buscan a la persona más calificada para ocupar el puesto, verifican la currícula que los aspirantes presentan, cartas, estudios realizados, experiencia laboral, y capacitaciones, situación que puede corroborarse fácilmente con las constancias físicas, también para comprobar si el aspirante tiene o ha tenido conflictos con la ley o ha incurrido en actividades delictivas, el patrono puede solicitar constancia de antecedentes penales y policíacos, pueden también asegurarse que la persona a contratar cuenta con características morales y éticas, estas actitudes personales únicamente pueden comprobarse al conocerla a fondo conviviendo con ella.



Los patronos en la protección de sus intereses, tratan de asegurarse que la persona a contratar es la ideal, tanto en capacidades como en aptitudes, ética, honradez y honorabilidad, ante esta situación optan por aplicar la prueba poligráfica, tratando de determinar la veracidad de la documentación que ampara su hoja de vida y la veracidad de sus respuestas durante la entrevista,.

Las empresas dedicadas a la prestación de un servicio de pruebas poligráficas argumentan que en los procesos de selección de personal es sumamente útil, (según ellos) habiéndose establecido según entrevistas, que más del 70% de los candidatos oculta o distorsiona algún dato relevante sobre su persona, su historial o sus intenciones por lo que estas empresas justifican los beneficios de contratar sus servicios como garantía a aquellas empresas o instituciones que quieren fortalecer sus recursos humanos con trabajadores honestos.

Razón válida para empresas e instituciones que optan por utilizar los servicios de empresas evaluadoras para que a través de la prueba poligráfica, puedan investigar aspectos como los siguientes:

- Su participación en delitos (con antecedentes penales) o vínculos con personas que estén participando en actividades ilícitas y que formen parte de su entorno social, cultural o económico.
- Hábitos que pueden ser nocivos para la empresa, como consumo de drogas o cualquier tipo de estupefacientes.



- Capacidad y adecuado manejo de información restringida o confidencial para la empresa.
- Responsabilidad en el uso y manejo de recursos financieros, materiales y humanos,
- Propensión a cometer fraudes, falsificaciones o bien omisión de información que represente pérdidas para la empresa,
- Antecedentes o problemas laborales anteriores, etc.

Al entrevistar a una persona dedicada a la selección de personal en una empresa del sector privado, indica que la entidad para la que labora establece la prueba poligráfica como requisito para la contratación del Recurso Humano a fin de poder contar con personal idóneo a cada puesto de trabajo. Si la conclusión indica que la persona no es confiable, ésta es excluida del proceso de selección.

4.4. Criterio social con relación a la aplicación de la prueba poligráfica

La prueba del polígrafo se ha generalizado en las contrataciones, pese a que expertos opinan que constituye un mecanismo de discriminación para acceder al trabajo.

Puede asegurarse que es como declarar contra sí mismo, pues se obliga al futuro trabajador a declarar cuestiones íntimas, coaccionado por la necesidad de conseguir un trabajo, aunado a que debe afirmar que se somete a la prueba voluntariamente, pues de no hacerlo no podrá obtener la oportunidad laboral solicitada.



Esta prueba constituye un tormento para los evaluados desde el momento de ingresar al sitio de evaluación además de tener que confesar su vida ante un desconocido, quien toma nota de todas las respuestas y continúa cuando el poligrafista le indica al evaluado que debe sentarse sobre una silla de amplio respaldo, con sensores de movimiento en el asiento, y seguidamente sujeta un cable alrededor del pecho y otro un poco más abajo; conecta otro sensor en la punta del dedo índice y un brazaletes del tensiómetro al brazo, todos conectados también a una computadora que registra las respuestas a estímulos. Esta situación es bastante indignante para una persona que únicamente desea trabajar, no obstante, este es solo el inicio de la prueba, pues en seguida comienzan las preguntas como: ¿Tiene intenciones de mentir en esta prueba?, ¿alguna vez robó?, ¿dónde ha trabajado?, ¿ha consumido o consume drogas?, ¿ha estado involucrado en actos ilícitos?, ¿porta usted alguna arma?, ¿ha matado a alguien?, ¿ha abusado sexualmente de alguien?, ¿ha pertenecido a un sindicato?, ¿ha participado en conflictos laborales?, entre otras preguntas.

Además es importante señalar que durante la prueba le indican que debe tratar de relajarse, pero que no puede moverse. Ahora bien, ¿cómo es posible relajarse en esa situación?, ¿Cómo es posible que le pidan a una persona no debe moverse durante más de una hora?, ¿qué confianza puede inspirar un desconocido?, ¿Qué resguardo se le da a la información proporcionada? Al finalizar la prueba es común que los evaluados comiencen a dudar de sus propias respuestas.

Al entrevistar a personas que se han sometido a la prueba de polígrafo afirmaron que no se habrían sometido a este tipo de evaluación si no constituyera un requisito



indispensable para ser contratado, asimismo describen su experiencia manifestando que antes, durante y después del tiempo que dura la prueba, experimentaron sentimientos de nerviosismo, ansiedad, angustia, inquietud, náusea y mareos, esto a pesar de saber que habían dicho la verdad. De igual manera al ser cuestionados con relación a su opinión acerca de este procedimiento, las respuestas fueron varias, por lo que se copiaran literalmente las más interesantes pues confirman lo manifestado en los capítulos anteriores:

- **“No debería ser necesaria, hay cosas que la empresa no necesita saber”**

Lo importante de esta opinión es que las condiciones físicas, familiares, gustos y preferencias no interfieren en la calidad de trabajo.

- **“No es objetiva pues se basa en las emociones y toda persona que está en contra de su voluntad en un lugar, no expresa sus sentimientos en forma positiva”**

Lo cual es totalmente acertado pues como se ha venido mencionando el consentimiento está coaccionado por ser una condición obligatoria para obtener un trabajo.

- **“Considero que esta prueba no debería condicionar la contratación de una persona en una institución ya que hay cierta información que no es relevante en el ámbito laboral”**

Condicionar la contratación de un trabajador al resultado revelado por la prueba poligráfica es injusto y vulnera el derecho humano al trabajo, ya que hay factores externos que pueden hacer variar los resultados.



- **“Es denigrante, pues los evaluados son tratados como delincuentes, en mi caso la prueba se basó en si tenía conocidos o familiares involucrados en pandillas o grupos delincuenciales, y si consumía drogas o alcohol y no en mis capacidades y aptitudes”**

Esto demuestra que esta prueba le da más importancia a indagar sobre la vida privada de las personas sin darle atención y valor a la experiencia, conocimiento y aptitud.

- **“No demuestra las aptitudes reales que una persona tiene para realizar un trabajo”**

En algunas ocasiones las preguntas son imprudentes o inadecuadas y no revelan un resultado objetivo.

De las respuestas anteriores puede concluirse que las personas sometidas al procedimiento poligráfico lo describen como una experiencia desagradable y poco objetiva, ya que en ella intervienen factores externos como el estado de ánimo con el que se encuentren en ese momento y experiencia del poligrafista, en algunas ocasiones las preguntas pueden ser inadecuadas o resultar ofensivas para los evaluados quienes definitivamente condicionan su voluntad a la necesidad de obtener empleo.



CONCLUSIONES

1. El derecho de trabajo ha evolucionado a través de la historia, sin embargo, a pesar de existir una gran gama de leyes laborales, ninguna regula alguna cuestión respecto a la prueba poligráfica por lo que su aplicación al ser libre, ha sido incluida en los procesos de selección de personal, siendo en algunas ocasiones un requisito indispensable previo a la contratación de un empleado.
2. La aplicación de la prueba de polígrafo en el proceso de selección de personal vulnera el derecho humano al trabajo, seguridad, dignidad e intimidad; problemática ante la cual el Estado se muestra indiferente, pues este procedimiento se ha generalizado, faltando al deber constitucional de velar por la seguridad de las personas y de garantizar el trabajo como medio de subsistencia.
3. Esta prueba se realiza contando con el consentimiento escrito del evaluado, otorgarlo de manera voluntaria, pero en la mayoría de los casos la voluntad se ve coaccionada por la necesidad que tiene la persona para obtener un trabajo pues es entendido que de no aceptar someterse a este procedimiento, el trabajo no le será otorgado.

4. En los procesos de selección de personal, se utilizan pruebas que aplicadas correctamente revelan aspectos importantes referentes a las capacidades de los evaluados, además, el derecho laboral contempla un período de prueba; durante el cual, el patrono puede despedir al trabajador sin ninguna responsabilidad si descubre que ha mentado respecto a sus capacidades o si no es apto para el puesto, no siendo necesaria la aplicación de la prueba poligráfica.

5. Personas que apoyan la aplicación de esta prueba le atribuyen un 95% de efectividad; sin embargo el resultado de este procedimiento depende en ocasiones de la pericia del evaluador, de la situación física y emocional del evaluado, lo que muchas veces provoca que el resultado se vea afectado.



RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Congreso de la República de Guatemala emita una ley específica que regule el uso del polígrafo en las relaciones laborales, específicamente en el proceso de selección de personal, esto con el fin de proteger a los trabajadores de violaciones a sus derechos.
2. El Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe garantizar a los trabajadores el respeto a sus derechos y a su dignidad, para ello debe establecer métodos generales y reglamentarios para la selección de personal velando por que éstos no vulneren la dignidad de los aspirantes a un empleo.
3. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, incluya dentro de sus políticas, la capacitación y sensibilización de patronos y trabajadores en materia de derechos laborales, haciendo énfasis en que las pruebas que se aplican para seleccionar al personal, deben realizarse de manera voluntaria, sin que el consentimiento se vea coaccionado a la obtención de un empleo.



4. **El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe realizar inspecciones constantes en los departamentos de recursos humanos de las empresas del sector público y privado, velando por que el personal tenga suficiente preparación y conocimiento en la aplicación de métodos para la selección de personal, para que de esta manera no sea necesario someter a los aspirantes a la máquina de la verdad.**

5. **Es necesario que el Estado a través del Ministerio de Gobernación, tenga estricto control de las empresas que se dediquen a la realización de pruebas poligráficas, así como de los técnicos poligrafistas, ya que su pericia o experiencia es fundamental para el buen resultado debiendo exigirles conocimientos de derechos humanos y laborales.**



ANEXOS



C

C



Modelo de encuesta dirigida a trabajadores

La presente encuesta se realiza con fines educativos

EDAD _____

PROFESIÓN: _____

TIPO DE EMPRESA EN LA QUE LABORA _____

1. ¿Se ha sometido usted a la prueba de polígrafo como requisito en un proceso de selección de personal?
(marque X) SI _____ NO _____

2. ¿El consentimiento para la realización de esa prueba fue voluntario?
(marque X) SI _____ NO _____

3. ¿Se sometería a esa prueba si no fuera un requisito indispensable para optar al trabajo solicitado?
(marque X) SI _____ NO _____

4. Qué tipo de preguntas le realizaron?

5. Le realizaron alguna pregunta personal en la cual se haya sentido incómodo al responder? (índique cuál)

6. ¿Cómo se sintió previo a la realización de la prueba?

7. ¿Cómo se sintió durante la prueba?



8. ¿Qué sentimientos experimentó al finalizar la prueba?

9. ¿Cuánto tiempo duró la prueba?

10. Obtuvo el trabajo para el cual tuvo que someterse a la prueba poligráfica?
(marque X) SI _____ NO _____

11. Considera que el resultado de la prueba influyó para que le otorgaran o le negaran el trabajo solicitado?
(marque X) SI _____ NO _____

12. Escriba brevemente una opinión con relación a la prueba de polígrafo aplicada en los procesos de selección de personal.



Modelo de encuesta dirigida a trabajadores

La presente encuesta se realiza con fines educativos

Puesto que desempeña en la empresa: _____

Profesión: _____

1. La empresa para la que usted trabaja ¿qué tipos de pruebas realiza en el proceso de selección de personal?

2. La empresa para la que usted labora establece la prueba poligráfica como requisito para las personas que deseen obtener una oportunidad laboral?

(Marque X) SI _____ NO _____

3. Cuando el resultado de la prueba poligráfica indica que la persona evaluada no es confiable, es excluida del proceso de selección de personal?

(Marque X) SI _____ NO _____

4. Cuáles considera usted que son los motivos principales para que la parte patronal solicite a sus futuros empleados someterse a la prueba de polígrafo?



5. De 1 al 100, que porcentaje de confiabilidad considera usted que tiene la prueba poligráfica?

6. Escriba brevemente una opinión con relación a la prueba de polígrafo aplicada en los procesos de selección de personal



BIBLIOGRAFÍA

ACUÑA, Claudia. **La hora de la verdad: prueba de polígrafo.** El Periódico. (Guatemala 29 de marzo de 2007).

ACUÑA, Claudia, B. Barreto. **Requisitos: Antecedentes penales, policiacos, y prueba del polígrafo.** El Periódico (Guatemala 28 de marzo de 2007).

BARAHONA, Marlon. **La jurisprudencia y el precedente en materia laboral.** Corte de Constitucionalidad. <http://www.cc.gob.gt/ijc/Documentos/JC%5CNov2011%5CJurisprudenciaLaboral.pdf>.

Buenas Tareas. **Antecedentes históricos del polígrafo.** agosto 2010, <http://www.buenastareas.com/ensayos/Historia-Del-Poligrafo/561887.html> (20 de octubre de 2012).

CECCATO, Daniela. **La máquina de la verdad o polígrafo.** Publicación 22. Junio 2006. <http://www.reportajes.org/sociedad/la-maquina-de-la-verdad-o-poligrafo/> (28 de febrero de 2013).

COJÓN GUZMÁN, Laura Idania. **La afectación a los principios e instituciones del derecho laboral debido al uso del examen poligráfico.** Tesis de grado. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. 2006.

Curso de Poligrafía. **¿Es válida la prueba de polígrafo realizada a un trabajador?** <http://www.gerencie.com/es-valida-la-prueba-de-poligrafo-realizada-a-un-trabajador.html> (23 de mayo de 2013).

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de trabajo.** México: Editorial Porrúa. 1994.

Doop Consultores. **La entrevista de selección.** Fondo Social Europeo. Tomo 3. Junta de Andalucía, Consejería de Apoyo y Desarrollo Tecnológico.

ESCOBAR, Carlos. **Código de Trabajo Decreto número 1441.** 14 de septiembre de 2008. <http://derechoguatemala.blogspot.com/2008/09/el-decreto-legislativo-330-cdigo-de.html> (20 de octubre de 2012).



ESCRIBAR MANDIOLA, Héctor. **Tratado de derecho del trabajo**. Tomo I. Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Facultad de Derecho. Universidad de Chile. Chile: 1967.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Inversiones Educativas. Guatemala: 2004.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. 2da. Edición. Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix. 2010.

J. Rafael, Alfonzo-Guzmán, **Naturaleza jurídica del derecho del trabajo**. <http://saqgiza.blogspot.com/2009/03/naturaleza-juridica-del-derechodel.html> (2 de agosto de 2012).

MACHIAVELLO, Guido. **Derecho del trabajo. teoría jurídica y análisis de las actuales normas chilenas**. Chile: Editorial Fondo de la Cultura Económica. 1986.

MASSON, Valeria. **Selección de personal y reclutamiento de personas**. <http://www.mailxmail.com/curso-seleccion-personal-reclutamientopersonas/pruebas-conocimiento-capacidad> (3 de septiembre de 2012).

MORALES ALVARADO, Sergio Fernando. **Derecho colectivo de trabajo**. <http://www.sisman.utm.edu.ec/libros/FACULTAD%20DE%20INGENIER%20C3%8DA%20AGRON%20C3%93MICA/CARRERA%20DE%20INGENIER%20C3%8DA%20AGRON%20C3%93MICA/06/derecho%20laboral/9.5.DERCOLTRABAJO1.pdf>. (3 de noviembre 2012).

PEREIRA, Alberto y Marcelo Richter. **Derecho constitucional**. 1ra Edición. Guatemala: Ediciones de Pereira. 2004.

PISCO, María Atalaya. **Nuevos enfoques en selección de personal**. Revista de Investigación en Psicología. Volumen 4. Número 2. Perú: Diciembre 2001.

Te Interesa Saber.com. **La historia del polígrafo**. *Publicación 19 de Junio de 2011*, <http://www.teinteresasaber.com/2011/06/la-historia-del-poligrafo.html> (15 de noviembre de 2012).



VEGA FÚNEZ, Martínez. **El polígrafo, ¿Máquina de la verdad?**. Publicación 16 de febrero de 2006. <http://www.sappiens.net/sappiens/comunidades/psicarti.nsf/EI%20pol%C3%ADgrafo%20%C2%BFM%C3%A1quina%20de%20la%20verdad/70F6D7C7292AB720C125711700594427?opendocument> (12 de marzo de 2013).

VEGA FÚNEZ, Martínez. **El polígrafo**. <http://gandia.nueva-acropolis.es/pagina.asp?art=4743> (27 de abril 2013).

Verity-Confianza y Veracidad. **¿Qué es la poligrafía?**. http://www.poligrafiaprofesional.com/grupo_verity.php (10 de marzo de 2013).

Verity. **Consultores de seguridad y poligrafía. et. al. Todo sobre polígrafo**. 20/01/03, www.vpm-security.com.

VILLALOBOS, Daniel. **El Código de Trabajo y la importancia de su conocimiento**. 6 de octubre de 2011, <http://www.tecoloco.com.gt/blog/el-codigo-de-trabajo-y-la-importancia-de-su-conocimiento.aspx#cont> (9 de septiembre de 2012).

WIKIPEDIA. La enciclopedia Libre.

Legislación:

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

Declaración Universal de Derechos Humanos. Organización de Naciones Unidas, 1948.

Convenio 122 de la Organización Internacional de Trabajo. Ginebra, 48ª reunión CIT (09 julio 1964).

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Organización de Naciones Unidas, 1976.



Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Organización de Naciones Unidas, 1976.

Convención Contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanas o Degradantes. Organización de Naciones Unidas, 1984.

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y su enmienda (1997). Organización Internacional del Trabajo, 1944.

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1971.