

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

**DISCRIMINACIÓN LABORAL Y VIOLACIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS
TRABAJADORES GUATEMALTECOS AL SOMETERLOS A LA PRUEBA PERICIAL
DEL POLÍGRAFO**

JOSUÉ LUIS JOLOMNÁ PU

GUATEMALA, MAYO DE 2015

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

**DISCRIMINACIÓN LABORAL Y VIOLACIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS DE
LOS TRABAJADORES GUATEMALTECOS AL SOMETERLOS A LA PRUEBA
PERICIAL DEL POLÍGRAFO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JOSUÉ LUIS JOLOMNÁ PU

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, mayo de 2015

**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 I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Mario Roberto Méndez Alvarez
VOCAL V: Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO: Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

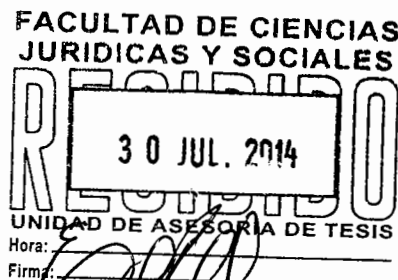
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

Licda. Rosario Gil Perez
Abogada y Notaria
Colegiada 3058



Guatemala 30 de julio del año 2014

Dr. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Distinguido Doctor Mejía Orellana:

Según nombramiento recaído en mi persona de fecha veinticuatro de junio del año dos mil catorce, asesoré la tesis del bachiller Josué Luis Jolomná Pu, con carné estudiantil 200311928 quien desarrolló el trabajo de tesis que se denomina: **“ANÁLISIS JURÍDICO LEGAL A LA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EVIDENTE QUE SE COMETE A LOS FUTUROS TRABAJADORES AL MOMENTO DE SOMETERLOS A UN EXAMEN DE PERITAJE DEL POLÍGRAFO”**, le doy a conocer:

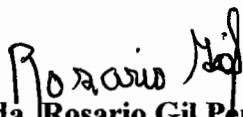
- a) La tesis determina un contenido científico y técnico, que señala con bastante claridad lo fundamental de analizar jurídicamente la discriminación actual al trabajador guatemalteco.
- b) El sustentante desarrolló ampliamente los capítulos de su tesis, empleando distintos métodos y técnicas de investigación y para el efecto se basó en bibliografía de actualidad y en la normativa vigente en la sociedad guatemalteca, habiendo sido utilizada la siguiente metodología: método inductivo, el cual es determinante en establecer las violaciones a los derechos humanos de los trabajadores; método deductivo, con el cual se indicaron sus características; y el analítico, indicó la discriminación laboral.
- c) Las técnicas de investigación utilizadas durante el desarrollo de la tesis fueron la documental y fichas bibliográficas, las cuales fueron bastante útiles para la recolección de documentos bibliográficos de actualidad que se relacionan con el tema que se investigó.
- d) El sustentante se encargó de redactar su trabajo de tesis bajo los lineamientos estipulados y de conformidad con las anotaciones, modificaciones y sugerencias, para concluir en un informe final con aseveraciones certeras y valederas que permitieron redactar con un vocabulario acorde a la definición de una introducción, desarrollo de capítulos, conclusiones y recomendaciones fundamentadas, redacción y citas bibliográficas correctas.
- e) Las correcciones indicadas se realizaron durante la asesoría de la tesis y permitieron determinar los objetivos generales y específicos de la misma. También, la hipótesis que se presentó y formuló fue comprobada al dar a conocer los fundamentos jurídicos que informan las violaciones a los derechos humanos de los trabajadores guatemaltecos.

Licda. Rosario Gil Perez
Abogada y Notaria
Colegiada 3058



La tesis reúne los requisitos legales del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Muy atentamente.


Licda. Rosario Gil Perez
Asesora de Tesis
Col. 3058

Lic. ROSARIO GIL PEREZ
Abogado y Notario



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 30 de julio de 2014.

Atentamente, pase a el LICENCIADO CARLOS ENRIQUE AGUIRRE RAMOS, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de el estudiante JOSUÉ LUIS JOLOMNÁ PU, intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO LEGAL A LA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EVIDENTE QUE SE COMETE A LOS FUTUROS TRABAJADORES AL MOMENTO DE SOMETERLOS A UN EXAMEN DE PERITAJE DEL POLÍGRAFO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".



DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
BAMO/iy.

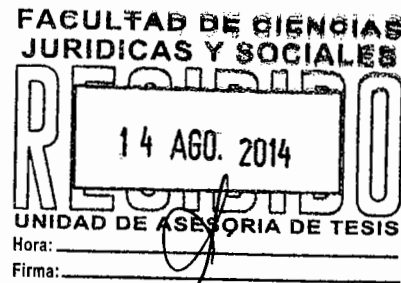




CARLOS ENRIQUE AGUIRRE RAMOS
ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala 13 de agosto del año 2014

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



Distinguido Doctor:

Hago de su conocimiento que de conformidad con el oficio emitido de fecha treinta de julio del año dos mil catorce se me nombró revisor del bachiller Josué Luis Jolomná Pú de su tesis intitulada: **“ANÁLISIS JURÍDICO LEGAL A LA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EVIDENTE QUE SE COMETE A LOS FUTUROS TRABAJADORES AL MOMENTO DE SOMETERLOS A UN EXAMEN DE PERITAJE DEL POLÍGRAFO”**. Para el efecto me permito señalar los siguientes aspectos:

- a) La tesis constituye una contribución científica y durante el desarrollo de la misma se utilizó apropiadamente información científica relacionada con el tema que investigó, a través de la recolección de datos doctrinarios y jurídicos recabados y después de dar lectura detenidamente a la misma puedo indicar que se adapta perfectamente a los lineamientos exigidos.
- b) Para desarrollar la tesis se utilizó la metodología acorde y las técnicas necesarias para fijar claramente los puntos teóricos esenciales, aptos, básicos y acordes a la realidad actual guatemalteca, para así señalar la importancia de estudiar jurídica y doctrinariamente el tema investigado, siendo los métodos empleados: histórico, descriptivo, analítico y sintético. Las técnicas documental y de fichas bibliográficas utilizadas, permitieron llevar un orden cronológico y coherente del trabajo relacionado.
- c) En cuanto a la redacción, vocabulario empleado, desarrollo de los capítulos, conclusiones y recomendaciones, es claro que determinan ampliamente la importancia de analizar las discriminación al trabajador guatemalteco al someterlo a peritajes.
- d) El tema de la tesis es de bastante interés para profesionales, estudiantes y ciudadanía en general ya que abarca la realidad nacional dentro del marco jurídico, señalando a su vez la necesidad de cumplir con los objetivos generales, específicos y colaterales, así como también presenta la comprobación de la hipótesis formulada relativa a señalar la prueba pericial del polígrafo.
- e) El bachiller estuvo de acuerdo en llevar a cabo las sugerencias indicadas, siempre bajo el respeto de su posición ideológica. Se modificó el título de la tesis quedando de la siguiente manera: **“DISCRIMINACIÓN LABORAL Y VIOLACIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS TRABAJADORES GUATEMALTECOS AL SOMETERLOS A LA PRUEBA PERICIAL DEL POLÍGRAFO”**.

CARLOS ENRIQUE AGUIRRE RAMOS
ABOGADO Y NOTARIO



Doy a conocer que el trabajo de tesis del sustentante cumple de manera eficaz con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que **DICTAMINO FAVORABLEMENTE** para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.

Carlos Enrique Aguirre Ramos
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Carlos Enrique Aguirre Ramos
Revisor de Tesis
Colegiado 3426



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 19 de enero de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JOSUÉ LUIS JOLOMNÁ PU, titulado DISCRIMINACIÓN LABORAL Y VIOLACIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS TRABAJADORES GUATEMALTECOS AL SOMETERLOS A LA PRUEBA PERICIAL DEL POLÍGRAFO. 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/sr/s.

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 SECRETARIA
 GUATEMALA, C. A.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
 DECANO

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 DECANATO
 GUATEMALA, C. A.





DEDICATORIA

A MI PADRE CELESTIAL: Gracias padre celestial por permitirme vivir este momento tan especial y por haberme acompañado durante todo el largo camino de mis estudios a ti sea la honra y la gloria.

A MIS PADRES: Gracias madre por su incasable perseverancia para hacer de mi un hombre de valores a ti madre te dedico mi graduación, gracias padre por haberme ayudado durante todos estos años.

A MIS HERMANOS: José Luis Jolomna Pu, Aura Marina Gómez de Barrios, Carmen Burgos, porque siempre han estado conmigo.

A MI AMADA ESPOSA: Beberly Paola Galdamez Calel de Jolomná, gracias amor lo logramos.

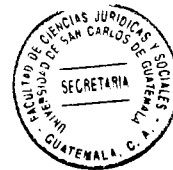
A MIS HIJOS: Josué Daniel Jolomná Galdamez, Beberly Daniel Jolomná Galdámez, por ser mi aliento de vida gracias mis amores.

A MIS AMIGOS: Con mucho cariño y especialmente a mi amiga Hilda Magaly Vásquez Rodas que en paz descanse.



A MI UNIVERSIDAD:

A la gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Derecho laboral.....	1
1.1. Definiciones.....	1
1.2. Naturaleza jurídica.....	2
1.3. Importancia.....	6
1.4. Interpretación.....	7
1.5. Contenido.....	12
1.6. Características.....	14
CAPÍTULO II	
2. Fuentes del derecho de trabajo.....	17
2.1. La Constitución Política de la República de Guatemala como fuente del derecho del trabajo.....	18
2.2. Artículos 101 y 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala como fuente del derecho de trabajo.....	22
2.3. Los convenios internacionales de trabajo.....	31
2.4. Las leyes.....	32
2.5. Las convenciones colectivas de trabajo.....	32
2.6. El uso local y la costumbre.....	32



Pág.

2.7. Doctrina.....	33
2.8. Reglamentos interiores de trabajo.....	34
2.9. Principios generales de derecho.....	34

CAPÍTULO III

3. El trabajo.....	37
3.1. Definición doctrinaria y legal de trabajo.....	37
3.2. Características del trabajo subordinado.....	38
3.3. División laboral.....	41
3.4. Diversas concepciones de trabajo.....	42

CAPÍTULO IV

4. Discriminación laboral.....	57
4.1. Conceptualización de discriminación.....	57
4.2. Definición de discriminación laboral.....	59
4.3. Aspectos conceptuales.....	59
4.4. Discriminación en la relación de trabajo.....	63
4.5. Problemas que genera la discriminación laboral.....	65



CAPÍTULO V

Pág.

5. Estudio de la discriminación laboral y la violación a los derechos humanos de los empleados al ser sometidos a la prueba pericial del polígrafo en Guatemala.....	69
5.1. Obligaciones estatales.....	70
5.2. Disponibilidad en el trabajo.....	75
5.3. Accesibilidad al trabajo.....	76
5.4. Aceptabilidad y calidad en el trabajo.....	77
5.5. Estabilidad en el trabajo.....	78
5.6. El polígrafo.....	79
5.7. La discriminación laboral y la violación a los derechos humanos de los trabajadores de Guatemala al someterlos a la prueba pericial del polígrafo.....	80
CONCLUSIONES.....	87
RECOMENDACIONES.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	91



INTRODUCCIÓN

El tema de tesis elegido señala la importancia de dar a conocer la discriminación laboral y la violación a los derechos humanos de los trabajadores guatemaltecos al someterlos a la prueba pericial del polígrafo. La discriminación ha consistido en una actitud constante en la historia del ser humano y puede ser observada desde el comienzo de la historia hasta la actualidad como una actitud cotidiana y hasta casi normal dentro de la sociedad guatemalteca, a pesar de la reglamentación jurídica que la limita y le impone sanciones.

Los objetivos señalaron que es de interés conocer las acciones discriminatorias que más se han producido en el ámbito de trabajo en la sociedad guatemalteca, pensando en la forma de controlar esas actuaciones relacionadas con el sometimiento del trabajador a la prueba del polígrafo.

El derecho al trabajo supone el derecho de toda persona a elegir o aceptar libremente la clase y la forma de trabajo de conformidad con las posibilidades físicas e intelectuales, sus necesidades materiales y espirituales y las circunstancias naturales y sociales que les rodean.

El denominado polígrafo o detector de mentiras o máquina de la verdad es un tipo particular de instrumento de medición empleado para el registro de respuestas fisiológicas. Por lo general, registra las variaciones de la presión arterial, el ritmo cardíaco, la frecuencia respiratoria y la respuesta galvánica o conductancia de la piel



que se genera ante determinadas preguntas que lleva a cabo el sujeto sometido a la prueba y el mismo es discriminatorio para los trabajadores guatemaltecos al ser sometidos a su prueba.

El trabajo de tesis fue dividido en cuatro capítulos: el primer capítulo, señala el derecho laboral, definiciones, naturaleza jurídica, importancia, interpretación, contenido y características; el segundo capítulo, indica las fuentes del derecho del trabajo; el tercer capítulo, analiza el trabajo, definición, características, división laboral y diversas concepciones de trabajo; el cuarto capítulo, señala la discriminación, y el quinto capítulo, estudia la discriminación laboral y violación a los derechos humanos de los trabajadores guatemaltecos al someterlos a la prueba pericial del polígrafo. Los métodos que se emplearon fueron el analítico, sintético, inductivo y deductivo y las técnicas utilizadas fueron la documental y de fichas bibliográficas con las cuales se recolectó la información para el desarrollo de la tesis.

La discriminación en el empleo del polígrafo consiste en una de las principales materias de las cuales debe poner atención la sociedad actual, buscando que no se presente un trato preferencial a un grupo de personas por sobre otras, fundados en criterios que sean distintos a las capacidades que poseen los individuos. Para el cumplimiento de este objetivo existe la necesidad de un sistema jurídico y administrativo que haga respetar estas normas y procedimientos, estableciendo para el efecto reparaciones para las víctimas de discriminación.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

Todos los seres humanos, por el sencillo hecho de vivir cuentan con determinados derechos y obligaciones que estipulan las distintas normas jurídicas, siendo los derechos laborales el conjunto de normas y principios que tienen como objetivo la regulación y control de los patronos y trabajadores.

El derecho laboral entiende al trabajo como aquella actividad que un individuo desarrolla con el objetivo de transformar el mundo exterior, y mediante la cual obtiene los medios materiales o bienes económicos para su subsistencia. Como hecho social, el trabajo contempla el establecimiento de relaciones que no son simétricas.

El empleador cuenta con una mayor fuerza y responsabilidad que el empleado. Por ello, el derecho laboral es tendiente a resguardar a los trabajadores y brindarles la debida protección, con la finalidad de proteger al involucrado más débil.

1.1. Definiciones

Se le define de la siguiente forma: "El derecho del trabajo es el conjunto de normas, principios e instituciones que regulan las relaciones de carácter individual y colectivo de trabajo".¹

¹ De Buen, Nestor. **Derecho del trabajo**. Pág. 95.



También es definido así: "Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado".²

1.2. Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica del derecho del trabajo es perteneciente al derecho público, debido a que al ocurrir su aplicación, se presenta claramente una injerencia directa del Estado mediante la ley en las relaciones que vinculan a patronos con trabajadores, restringiendo para el efecto el principio de la autonomía de la voluntad, imponiéndoles la adopción de las diversas condiciones mínimas para la contratación y haciendo a su vez irrenunciables para los trabajadores los derechos garantizados con carácter mínimo en las leyes de trabajo.

En cuanto a la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, la doctrina presenta las doctrinas y concepciones que a continuación se indican:

- a) **Doctrina de la naturaleza de la relación:** la misma es procedente de las normas jurídicas que tienen que clasificarse de acuerdo a la naturaleza de las relaciones reguladas.

² Gros Espiel, Hector Manuel. **El derecho del trabajo y los derechos humanos**. Pág. 40.



El análisis de las relaciones jurídicas es revelador de dos especies. La primera, se encuentra en un grupo de relaciones que pueden ser denominadas relaciones de subordinación y que son las que suceden entre el Estado y los particulares, siendo esta la situación de las relaciones autoritarias que se imponen de manera unilateral por la misma voluntad estatal en el orden jurídico que se impone sin tomar en consideración la voluntad de los particulares. El segundo, es el referente a las relaciones que pueden denominarse de igualdad y abarcan las que no pueden formarse sin la concurrencia de las voluntades de todos quienes tienen participación en la relación. La teoría anotada, tiene su fundamento en la distribución que llevaron a cabo los romanos del *ius cogens* y del *jus dispositivum*, o sea que el derecho público es un derecho imperativo y el derecho privado es un derecho dispositivo, aunque en la actualidad es del todo cierto, debido a que las normas de derecho público pueden no cumplirse o renunciarse en determinados casos.

Ello, cuando es conveniente al orden social en el derecho común y cuando beneficia a los trabajadores en el derecho laboral y en el caso del derecho privado, no obstante debido a que regula los intereses de los particulares, los cuales existen en determinados requisitos que de forma obligatoria tienen que llegar a cumplirse para determinados actos.

De conformidad con la teoría del derecho público, se busca el beneficio de toda la colectividad, en tanto que en el derecho privado es en beneficio de los particulares de la relación jurídica.



- b) **Doctrina de la naturaleza de los sujetos laborales: la doctrina antes señalada era bastante convincente pero le fueron encontradas diversas fallas, debido a que el Estado no participa únicamente de las relaciones jurídicas de carácter público, sino también de relaciones jurídicas de carácter privado.**

De ello, se originó la doctrina de la naturaleza de los sujetos como un criterio nuevo para diferenciar la propuesta de la regulación de la estructura del Estado y del resto de los organismos del poder público; y en segundo lugar, se encarga de la reglamentación de las relaciones en las que existe participación de ese carácter de titulares del poder público.

"Esta teoría, se encarga del establecimiento de la naturaleza jurídica del derecho del trabajo con fundamento en el tipo de relaciones por las cuales se vinculan los sujetos de la relación de trabajo".³

- c) **Conceptualización general de derecho público y derecho privado: de ello se puede colegir que la división de ambos derechos depende de la estructura del Estado y de las relaciones con los particulares.**

El derecho público norma la estructura y actividad estatal y del resto de los organismos dotados de poder público y de las relaciones en las cuales participan con ese carácter. El derecho privado en cambio, rige las instituciones y relaciones en las cuales intervienen los sujetos con carácter de particulares.

³ Lafont Izeppi, Francisco. **Tratado de derecho laboral**. Pág. 91.



De acuerdo a esa concepción, una importante área doctrinal sostiene que el derecho del trabajo es perteneciente de forma parcial a una naturaleza jurídica de derecho público y parcialmente a una naturaleza jurídica de derecho privado.

La sustentación anotada, se origina en que de acuerdo a esta teoría, el derecho se ubica integrado de distintas instituciones y por ello se puede establecer que su pertenencia al derecho público se presenta con la restricción de que el Estado lo lleva a cabo mediante la ley cuando obliga a las partes de la relación laboral a la contratación, con fundamento en las condiciones previstas como mínimas en las leyes de trabajo.

- d) El derecho del trabajo es derecho público: la naturaleza jurídica del derecho del trabajo es de derecho público y la voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia legal, ni alterarla ni mucho menos modificarla.

Únicamente pueden renunciarse a los derechos privados, que no lesionen de manera directa el interés público, cuando la renuncia no perjudique los derechos que pueda tener un tercero.

El fundamento para llevar a cabo las consideraciones pertinentes para el establecimiento de que el derecho del trabajo es de naturaleza pública, se encuentra en la imperatividad que caracteriza a las normas laborales y a su obligatorio cumplimiento, debido a que únicamente el patrono puede llevar a cabo su renuncia al cumplimiento de esas normas, pero cuando ello supera las

garantías mínimas y beneficia a los trabajadores, es congruente con el bienestar general que busca el derecho del trabajo.

El Código de Trabajo en su cuarto considerando en la literal e) de forma expresa ubica a la disciplina jurídica en estudio dentro del derecho público y la citada disposición normativa señala que el derecho del trabajo es una rama del derecho público, porque al ocurrir su aplicación el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

- e) Es un derecho social: son bastantes los estudiosos del derecho laboral que han negado la distinción que existe entre el derecho privado y el derecho público. Actualmente, la mayor parte de los tratadistas se inclinan por la idea de que el derecho del trabajo es un derecho social.

Es de importancia anotar que: "Las normas que se toman como fundamento para la regulación de la conducta del ser humano su individualidad concreta tomando en consideración a la clase social a la cual son pertenecientes, se clasifican dentro del campo del derecho social".⁴

1.3. Importancia

El derecho del trabajo es la disciplina jurídica cuya finalidad consiste no únicamente en la regulación de las relaciones de los trabajadores y patronos en los ámbitos individual y

⁴ *Ibid.* Pág. 36.



colectivo, sino también en la constitución de un mecanismo de armonización de las relaciones de trabajo, para asegurar la convivencia pacífica entre las partes de esa relación.

La importancia de esta disciplina jurídica se encuentra en que se erige en el conducto que permite no únicamente la dignificación de la situación social y económica del trabajador, sino también en permitirle ser un eje productivo de la sociedad, así como el mecanismo a través del cual se puede garantizar la producción que es contributiva a la generación del desarrollo de la sociedad, justamente mediante el crecimiento económico que el trabajo supone.

Esa importancia anotada en algunos casos ha sido fuertemente criticada debido a quienes argumentan que la estructura tutelar y garantista del derecho del trabajo es completamente obsoleta, debido a que no se adapta a las exigencias actuales de la globalización y de la mundialización de los mercados económicos.

1.4. Interpretación

Por interpretación del derecho del trabajo se comprende el desentrañar o buscar el espíritu que el legislador buscó otorgarle a la norma jurídica.

Ello, no impone la posibilidad de otorgar a la ley un sentido diferente al que verdaderamente posee, sino en realidad consiste en la operación técnico-científica,



cuya finalidad es ubicarse imaginariamente en el pensamiento que tuvo el legislador para comprender, lo que buscó dar y el sentido y espíritu que su aplicación tiene.

a) **Sistemas tradicionales de interpretación de la ley:** se encuentra el de interpretación histórica, interpretación literal, interpretación analógica e interpretación auténtica.

- **Interpretación histórica:** se constituye en la explicación o aclaración del sentido legal, tomando en consideración el fundamento de los antecedentes legislativos que fueron precedentes a la vigencia legal, o bien, los antecedentes de la norma anteriores que hayan sido derogadas, pero que se encargaron de la regulación de iguales supuestos preceptuados mediante la norma que se busca interpretar.

"Consecuentemente, lo que se busca con este tipo de interpretación es precisar a cabalidad el pensamiento del legislador o bien de la norma, situándose para el efecto en la norma en la cual fue dictada, para con ello indagar con mayor seguridad el sentido literal de las palabras y de las diversas instituciones en armonía con el panorama de la vida jurídica y general".⁵

- **Interpretación literal:** se le denomina también gramatical y es relativa a la interpretación que se fundamenta en la declaración que lleva a cabo un texto legal, tomando en consideración el verdadero significado estricto de las palabras y por ende de la letra muerta de la ley.

⁵ Alonso Olea, Manuel. **Introducción al derecho del trabajo.** Pág. 65.



- Interpretación analógica: es procedente a la analogía y únicamente en el caso de cuando las normas no contemplen un supuesto específico, pero regulen otro parecido entre los que se aprecie identidad de razón.

- Interpretación auténtica: consiste en aquella que proviene del mismo autor de la ley, o sea, es la que lleva a cabo el legislador. En el caso de las sentencias será la que realicen los jueces y en el caso de los contratos aquellas que hagan las partes de la relación jurídica laboral.

- b) Regla de interpretación del indubio pro reo: la misma es definida como el criterio que tiene que emplear el juez, para la elección de varios sentidos posibles de una norma, en beneficio del que sea mayormente favorable para el trabajador.

En cuanto a este principio de interpretación, se pueden anotar dos condiciones que son necesarias para su aplicación, siendo las mismas las siguientes:

- Aplicación siempre que no exista controversia alguna con la voluntad del legislador.

- Únicamente cuando exista una duda en relación al alcance de la norma legal.

La norma que se examina, supone la existencia de una auténtica duda, o sea, que únicamente tiene cabida su aplicación cuando en realidad una norma puede llegar a ser interpretada de distintas formas, es decir, en el momento de duda.



No se busca la corrección de la norma jurídica, ni mucho menos su integración, debido a que únicamente es posible la utilización de esta regla si existe una norma para la determinación del auténtico sentido de la misma dentro de varias posibilidades.

De manera, que cuando una norma no existe, no cabe posibilidad alguna de recurrir a este procedimiento para la sustitución de ello, y mucho menos en la forma de poder apelar a esta regla, para con ello apartarse del significado claro de la norma, o para su atribución a ésta en un sentido que no se pueda desprender de ninguna manera de su texto ni de su contexto.

En el derecho laboral de Guatemala el indubio pro operario se encuentra regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala que indica: "Irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley.

Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.



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".

En el Artículo anotado, establece claramente que en los casos de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones normativas, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se tendrá que interpretar en el sentido mayormente favorable para los trabajadores.

La trascendencia para este sistema interpretativo consiste en que la aplicación de la norma más favorable al trabajador puede ser conductora a una tácita derogatoria de aquellas normas que resulten ser menos favorables que la que se va a aplicar.

Por ende, puede darse el caso de que una norma de carácter ordinario que esté contenida en un reglamento interior de trabajo al resultar mayormente favorable que una que sea referente a la regulación de la misma situación, se encuentre contenida en la Constitución Política y la misma derogue automáticamente la norma constitucional y por ende la haga inaplicable para siempre en gran parte debido a las condiciones que se tienen que analizar para su aplicación y son relativas a la necesaria existencia de las referentes al mismo asunto pero en diversos sentidos, debido a que su aplicación depende de que exista efectivamente la duda de su origen.



- c) Integración del sistema de interpretación del derecho laboral: el sistema de interpretación del derecho en estudio se encuentra conformado mediante la norma de interpretación del indubio pro operario antes citado, así como también de lo regulado en el Artículo 17 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala que estipula: "Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social".

Para efectos de una clara interpretación del Código de Trabajo, sus reglamentos y leyes laborales conexas, se tiene que tomar en consideración esencialmente el interés de los trabajadores en relación con la armonía y la convivencia social. Lo anotado, se traduce en que la interpretación en el derecho del trabajo se debe encargar de la imposición de privilegios para cada caso en cuanto al interés de los empleados, sin contravenir el orden público.

1.5. Contenido

El derecho del trabajo tiene como contenido las siguientes disciplinas jurídicas, las cuales se explican brevemente:

- a) Derecho individual de trabajo: se encarga de las relaciones que se presentan entre el patrono y trabajador, en tanto que los mismos son sujetos individualmente tomados en consideración, con motivo del trabajo subordinado.



- b) **Derecho colectivo de trabajo:** es el que se ocupa de las relaciones que son llevadas a cabo entre las formas de organización colectiva de los trabajadores, o sea de los sindicatos y las coaliciones y de la representación de los empleadores y de los mismos con el Estado, quien se encarga de participar como órgano de control, prestando para el efecto su conformidad o no en relación a lo actuado por las partes, mediante la homologación de la negociación colectiva, que cumple con los deberes de legalidad y de oportunidad.

- c) **Derecho internacional de trabajo:** es el que aparece de los convenios internacionales de trabajo, creados mediante la Organización Internacional de Trabajo.

- d) **Derecho procesal de trabajo:** su finalidad es relativa a la constitución de un instrumento a través del cual se resuelven los conflictos individuales o colectivos con motivo de las relaciones de trabajo.

- e) **Derecho de integración:** su finalidad consiste en el diseño de los distintos instrumentos que permiten la integración económica y política de las naciones con el influjo de la transnacionalización del capital.

El mismo, alcanzará una enorme connotación dentro del derecho del trabajo, debido a que vincula por este medio los acuerdos relacionados con el libre comercio.



1.6. Características

De conformidad con la doctrina, el derecho del trabajo tiene las siguientes características:

- a) **Autonomía:** consiste en una rama autónoma debido a que cuenta con su propio objeto que es el trabajo subordinado, sus propios sujetos que son el patrono y el trabajador, sus principios particulares y una normativa específica. Además, se encuentra vinculado a otras ramas del derecho y a todo el sistema jurídico en general, resultando con ello su autonomía relativa. Consecuentemente, resulta de su aplicación la problemática que deviene del trabajo subordinado y también de la normativa específica, así como de otras normas de la enciclopedia jurídica o bien desde el punto de vista procesal en donde se aplica el carácter supletorio del Código Procesal Civil y Mercantil, en relación a no contrariar los principios que inspira el derecho procesal del trabajo.

"El derecho del trabajo es una rama del derecho en general, nacida a partir del siglo XIX, diferenciada del resto de las ramas del derecho por su particular contenido, que lo ubica dentro del derecho privado con muchas normas de orden público, que limitan la autonomía de la voluntad de las partes al realizar sus contratos, y con intervención estatal para asegurar el cumplimiento de ciertas normas administrativas".⁶

⁶ Aguilar Sánchez, Luis Omar. **Relaciones de trabajo y empleo**. Pág. 100.



Además, contiene en su aplicación normas procesales específicas y tribunales especiales para su juzgamiento. Se diferencia de los contratos regulados en el derecho civil que se basan en que las partes se encuentran en un plano de igualdad. En el ámbito laboral, el empleado se halla subordinado al empleador, y por eso necesita de protección.

- b) Conciliador: la normativa laboral es tendiente a evitar la conflictividad, determinando para el efecto de indemnizaciones, así como el monto indemnizatorio derivado del despido.
- c) Derecho protector: también se le denomina tutelar y tiene como finalidad esencial la protección del trabajador que se encarga de la prestación de labores en relación de la dependencia y al régimen autónomo.
- d) Autorregulación de los convenios colectivos: es propio del derecho del trabajo, en cuanto a que los actores de la relación laboral pueden encargarse de la creación de normas y las mismas tienen que ser de aplicación general en el centro de labores de que se trate.





CAPÍTULO II

2. Fuentes del derecho de trabajo

"Por fuente se entiende todo principio, fundamento u origen de donde provienen las normas jurídicas y en especial del derecho positivo o vigente en determinado país o época. Las fuentes son todas aquellas que o bien dan origen a normas o determinan las pautas a que las normas tienen que ajustarse".⁷

Las fuentes se clasifican en materiales y formales. Las primeras, son el conjunto de las circunstancias y hechos económicos, sociales y políticos que crean un estado de conciencia colectiva acerca de una necesidad social, que posteriormente se plasma en una norma, siendo esta última la fuente formal del derecho. Por otra parte, también se habla de fuentes directas o indirectas.

Las fuentes directas, se encuentran constituidas por los usos y costumbres, las leyes, reglamentos, ordenanzas, ordenanzas municipales y reglamentos de higiene y seguridad.

Las fuentes indirectas son aquellas como la jurisprudencia, los convenios colectivos, los reglamentos interiores de trabajo y la doctrina que incide por su gravitación en la sanción o reforma del derecho positivo.

⁷ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 288.



2.1. La Constitución Política de la República de Guatemala como fuente del derecho del trabajo

La conceptualización doctrinaria de la Constitución Política señala es la expresión de una forma de señalar las limitaciones y las relaciones entre la sociedad y el Estado, desde el punto de vista de las normas supremas reguladoras de las competencias.

Esas competencias en cualquiera de las concepciones existentes, apuntan a una doble separación relativa al ámbito social en cuanto al poder estatal y de las potestades de los distintos órganos que tiene el Estado.

No es concebible una Constitución Política, que no encierre la precisión de las competencias de Estado, tanto en lo que se refiere a sus distintos órganos como en lo que quiere decir una esfera de libertad humana.

Toda Constitución Política consiste en un conjunto de reglas de competencia a través de las cuales el poder constituye, organiza o reorganiza el aparato estatal y determina las relaciones entre éste y el cuerpo social.

El movimiento constitucionalista surge en el Siglo XVIII y tiene relación con una particular concepción del ser humano, que no siempre existió en la sociedad.

Al principio de la historia se concebía al Estado con una finalidad y al ser humano como un medio.



Los Estados se encontraban en monarquías teocráticas absolutas a cuyo frente actuaron reyes que representaban pero que no encarnaban directamente a la divinidad. Las leyes de Manú, que juntamente con el Código de Hammurabi son las recopilaciones legislativas más antiguas del mundo y consignan que cuando faltan, deben ser creadas para el rey y con la finalidad de la conservación de todos los seres humanos. El origen divino del rey no implicaba que éste pudiera ser arbitrario.

"En Atenas, el ser humano era concebido como un ser social cuyos fines los cumplía mediante el Estado, entendiéndose que la propia felicidad del individuo se confundía con la del organismo político a la que éste pertenecía".⁸

En Esparta, el intervencionismo estatal era absoluto y los individuos no pertenecían sino el Estado. Platón, quien se ocupaba de la tiranía y de los tiranos, no creía en los regímenes democráticos ya que entendía que la libertad excesiva conduce, tarde o temprano a la servidumbre.

Aristóteles, contrariamente a Platón, encuentra virtudes en los regímenes democráticos, donde todos los ciudadanos por turnos mandaban y obedecían, entendiéndose que el mejor soporte de la democracia es una clase media bien desarrollada.

Los griegos se ocupaban del tema de la libertad del hombre pero únicamente la concibieron en el campo político y no en el civil, razón por la cual la cultura griega influyó la formación de los derechos políticos pero no la teoría de los derechos civiles.

⁸ Guerrero Figueroa, Luis Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 59.

Sin embargo el Estado griego señalaba como función suprema del Estado la de administrar justicia, con la cual la justicia popular en Atenas apareció como un antecedente remoto del control de constitucionalidad de las leyes.

Los romanos crearon un cuerpo jurídico, reivindicaron el concepto de propiedad y familia y constituyeron el antecedente certero del derecho civil . Con el advenimiento del cristianismo del hombre, es tomado en consideración como ser creado por Dios, a su imagen y semejanza, lo cual ya se encontraba en la tradición judaica.

"En la Edad Media, no existía la idea de Estado como se concibe en la actualidad. Por el contrario, el rey se relacionaba con sus súbditos inmediatos, que a su vez eran señores con relación a los vasallos. El poder se encontraba atomizado".⁹

Los vasallos del rey se sublevaron y consiguieron que éste se comprometiera a no requerir impuestos sin el consentimiento del consejo del reino, ni tampoco a arrestar, apresar, ni desposeer a nadie, sino que en virtud del juicio de sus pares, según la ley del país.

Por último, las revoluciones fueron las generadoras del constitucionalismo moderno. La libertad consistió en el gran valor a proteger. Surgieron diversas versiones en relación al origen de la sociedad y del Estado. Para algunos la vida humana en estado natural defendía la propiedad y aseguraba la vida de cada uno de los seres humanos.

⁹ *Ibid.* Pág. 150.

Las constituciones fueron concebidas desde sus orígenes como una renovación del pacto social y así fueron elaboradas las que se dieron en las colonias. Al dictarse las primeras constituciones se parte del presupuesto de que el hombre no es naturalmente social, sino que pacta vivir en sociedad para de esa manera asegurar ciertos derechos.

En la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, no se incluyó el derecho de asociarse y mucho menos el de asociación con finalidades sindicales, lo cual se tomó en consideración atentatorio de la libertad de trabajo.

Los movimientos del constitucionalismo al concebir al hombre como un ser individual, sin tendencias de carácter social, no piensan en el ser humano como quien tenga que insertarse y llevarse a cabo dentro de la comunidad. Esa preocupación, surge en una etapa posterior con los movimientos constitucionalistas sociales.

Paralelamente a la evolución institucional referida, los organismos sindicales, esenciales para la defensa de los derechos del trabajador, recorrieron por tres etapas que terminaron con la constitucionalización de los derechos sociales.

"El Estado gendarme del siglo XVIII, evolucionó hacia la participación y al rol activo en la economía. Después de la Primera Guerra Mundial y de la Declaración de Versalles, el trabajo no consistía en una mercancía, y comenzó una mayor participación estatal en la economía tendiente a alcanzar el mayor bienestar para la sociedad en su conjunto".¹⁰

¹⁰ **Ibid.** Pág. 178.



Ese intervencionismo estatal, se profundizó después de la Segunda Guerra Mundial y de esa forma apareció el denominado Estado de bienestar, también llamado Estado social de derecho y Estado de bienestar.

El constitucionalismo social es el heredero del clásico en donde se señala la libertad del ser humano, así como de la demarcación de los poderes estatales y del concepto del Estado de derecho mediante el cual los gobernantes y gobernados tienen que someterse a la ley.

Ambos movimientos se diferencian entre el denominado poder constituyente y el poder constituido, estableciendo para el efecto técnicas bien específicas para la reforma constitucional.

Pero, como bien lo indica el constitucionalismo social ello se ha ajustado a la aplicación de todas esas reglas, prácticas y principios, así como también a la experiencia de un nuevo tipo de Estado, cuyos roles y funciones han sido acrecentados y en los mismos se manifiesta la presencia de los derechos subjetivos sociales.

2.2. Artículos 101 y 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala como fuente del derecho de trabajo

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala indica: "Derecho del trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social.



El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social".

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala señala los derechos sociales mínimos de la legislación laboral, al indicar que son aquellos que fundamentan la legislación del trabajo en el país y en la actividad que llevan a cabo los tribunales y las autoridades. Las mismas, constituyen el conjunto de los principios en los cuales se sustenta la contratación individual del trabajo y que únicamente pueden superarse y desarrollarse mediante la negociación colectiva del trabajo.

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna para así asegurar el acceso a la ocupación y condiciones laborales decorosas que a su vez resguarden el sustento del trabajador y de su familia.

- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, a excepción de lo que determine la ley, y ello se constituye en la garantía relacionada con que toda la actividad del ser humano debe retribuirse, a excepción del trabajo en estado de calamidad y el empleado por el trabajador en reparar sus mismos errores.

- c) Igualdad del salario para igual trabajo en igualdad de condiciones y eficiencia y en esta garantía se determina el principio de igualdad del salario y el derecho de promoción.



- d) **Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. El trabajador del campo puede recibir a su voluntad productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su sueldo. En este caso, el empleador es el encargado de suministrar esos productos a un precio no mayor de su costo. Ello, es referente a que el salario tiene que ser pagado siempre en dinero.**
- e) **Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no pueden ser embargados por ningún motivo. No obstante, para la protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si puede retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda y ello es la garantía en la cual se fundamenta una de las más importantes medidas de protección del salario, como lo es su inembargabilidad, estableciéndose para el efecto como única excepción del sueldo los medios protectores de la familia.**
- "En relación a la inembargabilidad de los instrumentos de trabajo, tiene que entenderse que ello es referente únicamente a los que corresponden al trabajador y no a los del patrono".¹¹
- f) **Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.**
- g) **La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario.**

¹¹ Texier Von, Katarina Meliet. **Los derechos de los trabajadores.** Pág. 24.



En la jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede la misma exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente llevado a cabo fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerado como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador. Esta garantía establece la clasificación de las jornadas de trabajo y por ende la duración máxima de la jornada de trabajo para toda persona, de acuerdo con la finalidad de preservación de la vida útil de trabajo del trabajador.

“En relación al trabajo efectivo, el mismo se constituye en el fundamento constitucional del sueldo por unidad de tiempo que se fundamenta en el tiempo de servicio que el trabajador permanece a disposición del patrono”.¹²

¹² *Ibid.* Pág. 123.



- h) **Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también tienen que ser remunerados, lo cual es una garantía que se constituye en el fundamento mínimo del descanso semanal.**
- i) **Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles. Además, las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá en ningún momento el empleador compensar este derecho de manera distinta, a excepción de cuando ya adquirido el derecho cesare la relación laboral.**
- j) **Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual o el que estuviere debidamente establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La legislación se encargará de regular su manera de pago. A los trabajadores que tengan menos del año de servicios ese aguinaldo les será cubierto de forma proporcional al tiempo laborado, lo cual es una garantía que establece la prestación del aguinaldo que se connota como el equivalente al salario del trabajador.**
- k) **Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que tiene que prestar sus servicios. No deben establecerse en ningún momento diferencias entre las mujeres casadas y las solteras en materia de trabajo. La ley**

se encargará de la regulación de la maternidad de la mujer trabajadora y a la misma no se le tiene que exigir ningún trabajo que requiera de esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso que será retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que sean precedentes al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. Durante la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados de conformidad con sus condiciones físicas, por prescripción médica. De esa garantía mínima se deriva la protección que en el Código de Trabajo y de otras leyes de carácter ordinario se ha dado al trabajo a la mujer.

- l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas por la ley.

Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad.

La garantía mínima de la cual se deriva la imposibilidad legal del trabajo de los menores que no hayan alcanzado los catorce años de edad y la limitación para que los menores mayores de catorce años, establece que únicamente pueden ser empleados en actividades muy determinadas, además de establecerse un trato que sea adecuado para los trabajadores mayores de sesenta años.



- m) **Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.**

- n) **Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones.**

La garantía que busca privilegiar a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en la realidad es muy poco observada en muchos casos, derivado de la poca o ninguna preparación tecnológica de los trabajadores nacionales o bien debido a que se valora más la preparación del trabajador extranjero, tal y como sucede en buen número de empresas maquiladoras.

- ñ) **Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadoras y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.**

La garantía busca el establecimiento los parámetros mínimos de la contratación individual y colectiva del trabajo, a que tiene que sujetarse su celebración. Además, de que busca unir en la construcción del desarrollo económico de la empresa a patronos y trabajadores.

- o) **Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.**

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en consideración la fecha en que se haya iniciado la relación laboral, cualquiera que ésta sea.

Consiste en la garantía de la que se deriva la penalización a la vulneración de la garantía de estabilidad relativa, que reviste a los contratos de trabajo en la legislación laboral.

- p) **Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.**

Si la muerte ocurre por causa riesgo y el mismo esté cubierto por el régimen de seguridad social cesa esta obligación del empleador.

En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia.

Consiste en la garantía de la indemnización post mortem, cuyo supuesto fundamental consiste en el fallecimiento del trabajador, encontrándose vigente su contrato de trabajo.

- q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores: este derecho lo pueden ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que estipule la ley. Los trabajadores no pueden ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Únicamente los guatemaltecos por nacimiento pueden intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales.

Además, se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo.

La garantía que funda el derecho de libertad sindical se encuentra en consonancia con lo regulado en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La misma, se ha desarrollado en el Capítulo de los sindicatos del Código de Trabajo.



- r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.

- s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo en este caso de seis meses.

- t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En los casos anotados, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

2.3. Los convenios internacionales de trabajo

Son creados por la Conferencia Internacional del Trabajo y constituyen juntamente con las recomendaciones de esa misma organización fuentes muy importantes del derecho trabajo en el caso guatemalteco. Su importancia es aún mayor debido a que la propia Constitución Política les confiere la categoría de normas de derecho interno.



2.4. Las leyes

Son constitutivas de la principal fuente del derecho del trabajo y son todas las disposiciones de carácter ordinario y reglamentario que regulan lo relacionado a las relaciones y conflictos de trabajo.

2.5. Las convenciones colectivas de trabajo

Las convenciones colectivas son acuerdos celebrados entre los organismos sindicales de trabajadores y el patrono, homologados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Las convenciones en cuanto se refieren a las condiciones de trabajo son fuente de derecho, ya que las disposiciones resultan obligatorias en relación a todos los trabajadores del centro de trabajo, derivado del fuero de extensión de que se encuentra revestida la convención colectiva y que sustituyen al derecho producto del proceso legislativo de creación de las leyes.

2.6. El uso local y la costumbre

"El uso local y la costumbre son fuente de trabajo. Por ello, se entiende la reiteración de conductas que se extienden a lo largo del tiempo y que resultan insertas en los contratos de trabajo y por lo tanto modificadores de las condiciones de contratación inicialmente pactadas por el patrono y el trabajador".¹³

¹³ Alonso. **Ob.Cit.** Pág. 120.



Al respecto la división clásica distingue entre costumbres:

- a) **Secundum legem:** es decir la costumbre coincide con el texto legal o lo mejora.
- b) **Proeter legem:** la costumbre está más allá en la ley y se desenvuelve en un área respecto del cual la ley no se ha pronunciado.
- c) **Con trailegem:** la costumbre se instala en abierta contradicción con la ley. Debe entenderse que ello no puede ser fuente de derecho si implica el desconocimiento de los principios básicos del derecho.

2.7. Doctrina

En el derecho solamente los fallos en materia de justicia constitucional crean derecho y por ende son fuentes del mismo.

La interpretación de las normas constitucionales y de otras leyes que se encuentran contenidas en las sentencias de la Corte de Constitucionalidad sientan doctrina legal, la cual tiene que ser respetada mediante los tribunales.

Una norma jurídica no es sino el marco abierto a diversas posibilidades de interpretación y en este caso la Corte de Constitucionalidad es la encargada de dictar sus fallos. Dentro del ámbito laboral la Corte de Constitucionalidad ha sentado la



doctrina legal, la cual en la mayoría de ocasiones no es aplicada por los tribunales de trabajo.

2.8. Reglamentos interiores de trabajo

El empleador en virtud de sus facultades de dirección y organización puede elaborar un reglamento interior de trabajo cuyo cumplimiento es exigible a los trabajadores, en tanto el mismo no contradiga los contenidos mínimos irrenunciables que regulen el contrato o relación laboral. Aunque el reglamento es fuente de derecho, no tiene que olvidarse que su función es fundamentalmente desarrollar las regulaciones laborales de carácter ordinario y en ningún caso ir más allá de los que norman éstas últimas, debido a que si sucediera de esa manera, se perturba la facultad legislativa que es correspondiente con exclusividad al Organismo Legislativo.

2.9. Principios generales de derecho

"Los principios generales de derecho común son fuente del derecho, debido a que cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o mediante las otras leyes análogas, tiene que acudir a la aplicación del derecho común".¹⁴

Consisten en los enunciados normativos más generales que, a pesar de no haber sido integrados formalmente en el ordenamiento jurídico, se entiende que son parte de él,

¹⁴ **Ibid.** Pág. 145.



debido a que son de utilidad a otros enunciados normativos particulares, o bien recogen de forma abstracta el contenido de un grupo de ellos.

Son conceptos o proposiciones de naturaleza axiológica o técnica que informan la estructura, la forma de operación y el contenido mismo de las normas, grupos normativos, conjuntos normativos y del mismo derecho como totalidad.

Esos principios son utilizados por los jueces, los legisladores, los creadores de la doctrina y por los juristas en general, ya sea para la integración de los derechos legales o bien para la interpretación de normas jurídicas cuya aplicación puede llegar a resultar dudosa.

El Artículo 15 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver en primer término, de acuerdo con los principios del derecho del trabajo, en segundo lugar, de acuerdo con la equidad la costumbre o el uso local, en armonía con dichos principios y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común".





CAPÍTULO III

3. El trabajo

"El trabajo al lado de ser una actividad que únicamente puede ser desarrollada por el ser humano, también es el esfuerzo físico o bien intelectual que se aplica a la producción de la riqueza, pero encaminada a la dignificación de la posición del hombre frente a la sociedad con la finalidad de permitirle por ende una existencia digna".¹⁵

Con ese carácter, el trabajo es reconocido por la Declaración de los Derechos Humanos y por la Carta de Constitución de la Organización Internacional de Trabajo, así como también por el Pacto de Derechos Políticos y Sociales.

3.1. Definición doctrinaria y legal de trabajo

Trabajo es la actividad lícita que se presta a favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante el pago de una retribución en dinero. El trabajo es un derecho debido a que todo ser humano cuenta con la posibilidad de emplearse en una actividad productiva que le puede permitir la obtención de una retribución para vivir decorosamente y en una obligación también, debido a que como miembros de la sociedad, los hombres tienen que contribuir con su trabajo al sostenimiento de la misma y ello no únicamente a través del pago de los impuestos, sino que también relevando al Estado una serie de cargas constitutivas de desempleo.

¹⁵ Guerrero Figueroa, Luis Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 60.



3.2. Características del trabajo subordinado

Las características del trabajo subordinado son los que a continuación se dan a conocer y explican:

- a) **Es una actividad humana:** debido a que cualquier trabajo es en sí mismo una actividad digna, debido a que el hombre lleva a cabo una actividad y por ello el trabajo tiene que disfrutar de la adecuada protección de las normas que asegurarán al trabajador las condiciones equitativas y dignas de trabajo, así como de descanso y vacaciones remuneradas, sueldo justo, y jornada limitada.

Consiste en una actividad de carácter voluntario que el ser humano tiene necesidad, pero la cual es aceptada de forma libre para llevarlo a cabo. En ese sentido, lleva a cabo sus actuaciones con cautela, libertad y buena intención. De ello, únicamente se tiene que excluir al trabajo forzoso como accesorio de una pena.

- b) **Subordinado:** es subordinado debido a la dependencia que crea el trabajador hacia el patrono, la cual puede claramente ser apreciado en las facetas que a continuación se indican:

- **Subordinación técnica:** el empleador haciendo utilización de sus facultades de dirección y organización empresarial puede efectivamente señalarle al empleado



la forma en la cual tiene que llevar a cabo sus labores, proporcionándole las orientaciones y órdenes que se necesitan para el trabajo.

- **Subordinación económica:** es la que existe en tanto que el trabajador lleva a cabo la enajenación de su trabajo, en beneficio de otro a cambio de la obtención de una remuneración.
- **Subordinación jurídica:** el empleador se encuentra facultado para poder emitir órdenes que el trabajador tiene la obligación de cumplir, para con ello determinar el cumplimiento de sus obligaciones.

Esta última es de carácter primordial, debido a que no puede estar ausente y es la que caracteriza claramente la relación de dependencia que existe, debido a que de ella deviene la falta de responsabilidad del trabajador en la ejecución de la prestación de los servicios que sean prestados.

Es por ello, que el trabajo se presta en beneficio de otra persona ya sea física o jurídica, bajo su dependencia y a través del pago de una remuneración que se presenta en la prestación de servicios.

“La prestación de servicios en beneficio de otro y las utilidades laborales, son lo que en la actualidad se conceptualiza como in fine, al hacer referencia con ello al hecho de la prestación de servicios que se tiene que presumir con la existencia del contrato de trabajo, a excepción de la prueba en contrario, para con ello



caracterizar al mismo en tanto que las circunstancias establecidas no permitan la calificación del patrono a quien se le presta el servicio".¹⁶

Posteriormente, al ser verificada la prestación como ajena, se puede confirmar que existe una relación de dependencia derivada de la prestación de servicios laborales entre patrono y trabajador.

- c) **Infungible:** debido a que el contrato de trabajo es intuitu personae, siendo la persona del trabajador de tipo esencial, debido a que ha sido contratado tomando en consideración sus condiciones personales.
- d) **Oneroso:** tiene ese carácter por tratarse de un trabajo que es remunerado y ello es lo que hace que el trabajo consista en el medio que permite la contraprestación de la prestación del servicio.
- e) **Creador:** debido a que el trabajo tiene como objeto fundamental una actividad productiva y creadora del ser humano, aunque en la práctica no siempre se cumplen con esas finalidades.

Ello, es un elemento característico del trabajo, debido a que consiste en una visión de tipo filosófico que la doctrina y la misma legislación laboral en el país señalan que tiene relación con la prestación subordinada de los servicios que sean prestados durante la misma.

¹⁶ **Ibid.** Pág. 67.



3.3. División laboral

De manera adicional al trabajo subordinado, es por lo general aceptado doctrinariamente que también integran al trabajo los siguientes:

- a) **Trabajo autónomo:** es el que se presta por cuenta propia siendo los frutos y los riesgos de esa actividad para el empleado.

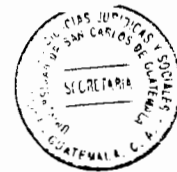
- b) **Relación del empleo público:** es la que existe entre el patrón y el trabajador en cuanto a la actividad laboral que desempeña.

- c) **Trabajo benévolo:** es el que se presta sin que medie la existencia de retribución económica y por la sencilla amistad o amabilidad.

- d) **Trabajo forzoso:** es el prestado como integrante de una condena y es el que también se denomina trabajo penitenciario.

- e) **Cualquier prestación de servicios:** se encuentra regulada a través de los distintos regímenes especiales laborales sujetos o no al régimen de dependencia laboral que existe.

El criterio doctrinario indica que el empleado público se encuentra ligado mediante un contrato administrativo, por el cual se permite la adjudicación de determinadas atribuciones o funciones.



Para el caso del derecho laboral del país, la Constitución Política de la República reconoce que la relación del servidor público y del Estado tienen vinculación a través de un auténtico contrato individual de trabajo.

Aunque ello, no excluye la posibilidad legal de que el contrato de trabajo efectivamente se pueda perfeccionar con la sencilla prestación de los servicios que no se encuentran excluidos de forma expresa.

El trabajador en el derecho laboral se encuentra directamente vinculado con el patrón, debido a un típico contrato de derecho privado y para la celebración de ese contrato las partes tienen bien limitadas sus facultades debido a la misma normativa laboral y a la terminación contractual la cual puede acogerse a través del patrono en cualquier momento con la sencilla obligación de hacer efectivo el pago de una indemnización, aunque el revestimiento que al contrato de trabajo le otorga la garantía de estabilidad, impone a su vez que el empleador pueda llegar a incurrir en la terminación unilateral del contrato laboral incurriendo con ello en responsabilidad, debido a que consiste en una disposición preceptiva de la legislación, en cuanto a que el contrato de trabajo únicamente puede terminar de manera lícita con justa causa.

3.4. Diversas concepciones de trabajo

La conceptualización de trabajo puede ser estudiada desde diversos ángulos: jurídico, el cual ha sido señalado, filosófico, teleológico, histórico, político, social, económico, sociológico y también psicológico.



La principal problemática expuesta en cuanto a la relación de trabajo, consiste en el hecho de que cada vez es más fácil insertarse dentro del mundo económico y trabajar en condiciones dignas.

La mundialización o globalización se ha transformado en sinónimo de pobreza y por ende de menos oportunidades laborales para los países de escasos recursos económicos.

Debido a ello, la solución puede ser originalmente la de redefinir el esquema tutelar del derecho del trabajo sobre la base relativa a brindar protección al hombre en el sentido mayormente amplio del término, como condición fundamentalmente previa al desarrollo de sus mismas posibilidades de laborar y de pensar de forma creativa en la forma en la cual se pueden crear más plazas de trabajo.

La mundialización tiene que desarrollarse al lado de los elementos que se necesitan, para poder propiciar el desarrollo de los países más pobres y para que los mismos puedan competir de forma efectiva en el mundo económico y laboral y el trabajo pueda efectivamente alcanzar su justo valor y permita a la vez que los trabajadores puedan vivir en condiciones dignas.

- a) Concepción filosófica: esta postura cuenta con una visión economicista del trabajo y de la producción que se lleva a cabo. Por ende, el trabajo tiene que ser tomado en consideración como un recurso más del proceso de tipo productivo y a su vez se le tiene que tomar en cuenta como un costo.



- b) **Concepción marxista: el trabajo es tomado en consideración como una forma de alienación esencial para el ser humano. Este último, es el que se empobrece a medida en la cual se produce para otro que es de tipo capitalista, y es quien se encarga de hacer efectivo el pago del salario para su subsistencia, pero realmente ha sido el empleado quien se ha encargado de crear su riqueza.**

"En beneficio del capitalista queda la plusvalía, la cual consiste en el trabajo objetivado en un producto por el cual el primero se encarga de abonar un pequeño porcentaje de lo que efectivamente vale. El producto del trabajo, es la labor que se ha congelado en un objeto que se ha hecho material, o sea, consiste en la objetivación del trabajo".¹⁷

En las condiciones en las cuales se supone la política, esta realización laboral aparece como una pérdida de la realidad para los trabajadores. De esa forma, es que el trabajador era un ser alienado desde el punto de vista económico, filosófico, político, social y religioso.

Desde el ámbito económico parece dominado mediante el capital. A esa alienación, también contribuyen la filosofía y la religión cuyas concepciones son coincidentes con las de la clase dominante y por ende son de utilidad para que esta última lleve a cabo el ejercicio de su fuerza opresora sobre el trabajador. Desde el punto de vista político, el Estado se encarga de proporcionar protección a las posesiones de las clases poderosas.

¹⁷ Texier. **Ob.Cit.** Pág. 45.



La sociedad, reorganizando de un modo nuevo la producción sobre el fundamento de una asociación libre en cantidad de productores, se encarga de enviarle al Estado lo que corresponde y el trabajador de esa manera se convierte en una mercancía mayormente económica en relación a mientras más mercancías crea.

- c) Concepción de la doctrina social religiosa: para la misma, el trabajo consiste en una actividad llevada a cabo por el ser humano, quien lleva a cabo sus actuaciones fundamentado por su inteligencia.

No es por ende, un recurso ni tampoco un costo, ni mucho menos un factor productivo, como pretensión de los liberales.

"El trabajador es el sujeto quien lleva a cabo sus actuaciones con intención y con un objetivo, y es por ello que puede llevarse a cabo el trabajo. El fundamento del valor del trabajo consiste en el ser humano mismo".¹⁸

Todo trabajo honrado es digno debido a que el ser humano le transfiere su misma dignidad, la cual es el reflejo de ser imagen y semejanza de Dios y desde ese ámbito de carácter subjetivo todos los trabajos tienen igual valor, lo cual no significa que el trabajo humano desde el punto de vista objetivo, no deba o pueda ser de alguna manera ser cualificado y debidamente valorizado.

¹⁸ Gros. Ob.Cit. Pág. 69.



Ello, significa que el primer fundamento del valor del trabajo en base a los principios del mismo y a la regulación actual de las normas jurídicas relacionadas, consiste en el hombre mismo, o sea, en su persona.

La doctrina siempre ha tomado en consideración que las desigualdades aparecen de manera natural debido a que no son iguales los talentos en todas las personas, ni la habilidad, ni las fuerzas, ni la salud y por ello la inevitable diferencia entre las cosas brota de manera espontánea.

El trabajo consiste en un derecho y deber del hombre, quien debe encargarse de someterse a labores terrenales.

Ello, hace señala a su vez que el régimen laboral del país tiene que organizarse de acuerdo al principio de justicia social y también cuando se encarga del establecimiento de que el trabajo además de ser un derecho, también es una obligación social.

- d) **Concepción teológica:** de conformidad con esta perspectiva el trabajo humano es mediante el cual el ser humano cumple con el mandato de someterse al trabajo de la tierra.

- e) **Concepción histórica:** históricamente el trabajo manual ha sido una actividad reservada para los esclavos quienes de forma excepcional en la historia recogen



en determinados pueblos protegiendo las actividades que llevan a cabo relacionadas con el trabajo.

"En el Código de Hammurabi, se reglamenta el trabajo en el mismo existiendo determinadas normas en materia de protección salarial, derecho a vacaciones y a la jornada limitada de trabajo, estableciéndose para el efecto diversas obligaciones a cargo de los artesanos".¹⁹

En Babilonia existían hombres, esclavos y una categoría intermedia, que eran quienes nacían de la madre esclava.

La condición social del esclavo era mayormente benigna que en Roma. Ellos podían casarse con personas que fueran libres, ejerciendo para el efecto el comercio y poseer peculio propio.

En Roma, se presentó la situación de que primitivamente por ser un país agrícola se observaba no adecuadamente el trabajo industrial y el trabajo artesano, relegando el mismo a los esclavos, mientras que se reservaba el cultivo del campo.

De esa forma, se encuentra en la historia y en su derecho la anómala contradicción de un menosprecio injustificado del trabajo industrial, y una exaltación incomprensible del trabajo agrícola.

¹⁹ *Ibid.* Pág. 77.



El esclavo integraba a la familia, sin tener derecho al goce de los bienes de ésta. Desde el punto de vista jurídico era una cosa y podía ser vendido y su dueño tenía derechos a usar, disfrutar y abusar de él como de cualquier otro bien de su propiedad.

En el judaísmo se establece que en el Antiguo Testamento, se amonesta de manera severa a aquellos a quienes lleven la retención del salario. Finalmente, fue el cristianismo el que reivindicó el valor del trabajo manual.

Esta doctrina, no considera al trabajo como un castigo, sino que el castigo se encuentra otorgado mediante la misma fatiga de la cual es productor.

De esa forma, fue desapareciendo la esclavitud de forma bien lenta. De esa manera, en el derecho romano durante la época del Imperio, anterior a la de Constantino aparecieron los colonos, quienes eran siervos que no se encontraban en vinculación con un señor individualmente sino que a la tierra. Ello, consiste en la gradación que se prepara y atraviesa mediante los siglos.

Esa transformación social tuvo relación con la liberación de los esclavos, ya sea debido a que los rescataba de alguien caritativo que compraba su libertad o bien debido a que su dueño los liberaba.

El antiguo esclavo se encargaba de la conservación de una serie de obligaciones frente a quien había sido su amo. El término siervo cambia de sentido.



Aparecen entonces los siervos que se encontraban atados a perpetuidad a la tierra que cultivaban o al oficio que ejercían.

También, a consecuencia de la presión de orden tributario, y debido a que resultaba bien difícil y gravoso el mantenimiento de tierras y esclavos, los romanos iniciaron a la liberación de los esclavos rústicos, que posteriormente continuaron laborando la tierra y a quienes tenían que cancelarles una renta.

Además, como estado intermedio de los esclavos de tipo rústico se adscribieron a la gleba y los mismos no contaban con la libertad para poder contar con tierra propia, ni tampoco para poder cultivar ésta sino para su señor.

El amo ya no contaba con el derecho a la vida y muerte sobre el esclavo y el mismo podía contraer matrimonio, pero no podía cambiar de labores o bien abandonar la tierra que tampoco le era perteneciente.

Durante la Edad Media, con el surgimiento de la institución de los siervos de la gleba y con el sistema del vasallaje, se inició el lento camino hacia el trabajo libre. En esta época, la producción se encaraba mediante los gremios de los artesanos.

Si se aspiraba a percibir alguna remuneración, primero se tenía que aprender el oficio. Los aprendices cuando conseguían dominar la técnica trabajaban para el maestro artesano.



Con el advenimiento de la Revolución Industrial y con el maquinismo, inicia una nueva manera de relación económica.

Posteriormente, desaparecieron los antiguos gremios, quedando frente a frente el dueño del capital y una gran masa trabajadora que se encargó de contratar al empresario en condiciones que eran desiguales por completo. Además, el trabajo del género femenino y el de la niñez en las fábricas, así como las extensas jornadas, la falta de descanso y la explotación del ser humano fueron las que caracterizaron esta etapa.

Tanto el derecho individual del trabajo como el derecho colectivo del trabajo, unidos a la concepción del Estado como custodio de la realización del bien común, y como garantistas de los derechos de los menos poderosos, han sido las respuestas que las sociedades pertenecientes al siglo XX han otorgado a la llamada cuestión social establecida.

Actualmente, el trabajo en el siglo XXI se encuentra frente a la revolución tecnológica, tanto o más importante que la de la Revolución Industrial. Con ello, se ha pasado de la economía del esquema fondista de la fábrica al sistema informático de las redes sociales.

En relación a la mano de obra que puede ser requerida por labores manuales dado el escaso y ningún desarrollo tecnológico, se obtiene una bien barata en los países en vías de desarrollo.

Por ende, la problemática de la desocupación es tanto mayor cuándo menor sea el nivel de desarrollo, de la riqueza y de la independencia de los países participantes de este nuevo orden mundial.

Las nuevas fuentes de trabajo son generadas como producto de la inversión extranjera y se supeditan a los bajos salarios y a pésimas condiciones de trabajo que se establecen.

- f) **Concepción político-económica y social:** de conformidad con la visión filosófica que se tenga del trabajo, diversas serán las respuestas que se otorguen para su protección y remoción.

También, será distinto el enfoque de la problemática de conformidad con la visión que se tenga del papel del Estado en la economía. En relación a ello, durante el siglo XVIII, se concibió al Estado gendarme y por ende la protección laboral fue nula.

El advenimiento de la Revolución Industrial generó por una parte un avance tecnológico, y por la otra parte grandes abusos que fueron cometidos en perjuicio de los trabajadores.

Los mismos se han encargado de soportar extenuantes jornadas laborales y bajos salarios, en tanto que el género femenino y los menores dieron inicio



también a ser contratados para trabajar debido a que el salario resultaba mucho más barato de esa manera.

La situación anotada se prolongó durante el siglo XIX. Además, la prédica de la Iglesia, la lucha de los trabajadores que se encontraban organizados y el advenimiento de las dos guerras mundiales llevaron a cabo sus actuaciones como aceleradores de cambios en el mundo del derecho laboral.

La primera guerra mundial, fue la que obligó a la fabricación de los armamentos y también a requerir un elevado número de empleados, apareciendo con ello las primeras normativas en materia de vacaciones y de protección a la niñez, adolescencia y al género femenino.

Después, con motivo del tratado de paz de Versalles, fue creada la Organización Internacional del Trabajo y comenzó con ello el movimiento constitucionalista social. Desde mediados del siglo XIX, la economía capitalista creció de una forma bastante considerablemente.

Luego de la segunda guerra mundial, surgió un nuevo modelo de capitalismo, que le otorgó un papel activo al Estado, quien se encargó del financiamiento de grandes ganancias impuestas, así como de la participación de la economía, asegurando con ello beneficios sociales y protegiendo de forma activa al trabajador mediante normativas específicas.



La crisis petrolera produjo la caída del dólar, así como el inicio de la inflación y la crisis del estado benefactor y se cuestionó severamente la teoría macroeconómica que se consideró como fracasada y se retornó al camino de la economía clásica con determinados retoques.

La industria trajo consigo una gran redefinición de las normas laborales, que posteriormente permitió el rol activo del Estado dentro del proceso económico en el país.

También, se presentó con un impacto informático de la red que trajo consigo que las tareas rutinarias se llevaran a cabo mediante computadoras.

De lo anotado, se puede deducir la existencia de una serie de factores que son productores de la desocupación a nivel mundial:

- **Culturales:** relacionados con la falta de una adecuada preparación para poder enfrentar las nuevas formas de trabajo.
- **Demográficos:** existe un mayor número de personas con intención y necesidad de poder participar en el mercado laboral, entre los cuales se encuentran menores de edad, mujeres y ancianos.
- **Tecnológicos:** cada vez es necesario contar con un mayor capital y con menos mano de obra.



- **Mundialización y globalización:** limita e imposibilita la competencia con el desarrollo de los Estados y ello hace que los costos no puedan ser competitivos, a pesar del valor de la mano de obra.
- **Distribución desigual:** de la riqueza que puede en un momento llegar a ocasionar el crecimiento tecnológico, debido a que las grandes ganancias de la informática son las generadoras de las patentes.
- **Endeudamiento:** en países como el guatemalteco existe un drenaje permanente de divisas y la falta de protección a esa deuda relacionada con actividades productivas como también el elevado déficit fiscal que se encuentra vinculado al empleo irracional de los ingresos por parte del Estado.
- **A nivel internacional:** la caída del muro de Berlín, la desintegración de la antigua Unión Soviética redefine un nuevo orden mundial, así como también la irrupción de la globalización con todas sus consecuencias.
- **Corrupción de funcionarios:** debilita el lento avance de los Estados, y en el caso de la sociedad guatemalteca degrada la credibilidad de sus instituciones.

Definitivamente un Estado que no tome en consideración el bien común, teniendo presente y aplicando el principio de subsidiariedad y marcando las pautas dentro de un adecuado marco de solidaridad social no alcanzará la estabilidad. Dentro del ámbito específicamente laboral llaman la atención ciertas particularidades:



- En el pasado: el desarrollo del capital humano se llevaba a cabo mediante políticas que propiciaban una única preparación.

- Necesidades del mercado laboral: las cuales cambian tan rápidamente que se hace necesaria la adquisición de nuevos conocimientos y competencias.

- Fin del trabajo: no es la tendencia sino la sustitución del esfuerzo físico debido a la inteligencia en el trabajo.

- Adaptación de las políticas laborales: para la ampliación de las políticas laborales hasta llegar a las necesidades educativas de una población que abarca a personas que se encuentren fuera de la fuerza laboral, así como también a personas fuera de la fuerza laboral y personas que tienen acceso a oportunidades de aprendizaje y para la formulación e implementación de esas políticas, las autoridades laborales tienen que dirigir su directa responsabilidad hacia sus áreas de competencia esencial. Además, las políticas deberán encargarse de adoptar una perspectiva a largo plazo y así asegurar el acceso permanente a oportunidades de aprendizaje que puedan presentarse y se deberá necesitar de la colaboración extensiva para el aseguramiento del aprendizaje, donde quiera que el mismo tenga lugar.

Ello, debe ser siendo evaluado y reconocido para permitir que las personas puedan encargarse de la elaboración de lazos que sean coherentes entre el



aprendizaje y trabajo y de ello puede aspirarse claramente la profesionalización del oficio.

CAPÍTULO IV

4. Discriminación laboral

Es de importancia conocer las acciones consideradas discriminatorias en el ámbito laboral, así como también saber cuáles son las sanciones a las cuales se expone una persona por incurrir en ellas.

4.1. Conceptualización de discriminación

"La discriminación es proveniente del latín y quiere decir separar, distinguir o diferenciar una cosa de la otra. A este último significado anotado, también le es correspondiente el término discernir, pero con la sutileza de llevarlo a cabo a partir de la comprensión de su diferencia".²⁰

El significado de la palabra discriminar, puede ser tomado en consideración de diversas formas, como discriminación positiva, que quiere decir reconocimiento; y la discriminación negativa, que consiste en una situación en la cual una persona o grupo es tratada de manera desfavorable a causa de una serie de prejuicios.

La discriminación se puede señalar que es una manera de violencia que inicia de una forma pasiva y que puede llegar a límites bastante extremos, como lo son la violencia física o psicológica extrema.

²⁰ Jiménez Camaño, Patricio Eduardo. **La prohibición de discriminación**. Pág. 135.



Las personas que discriminan suelen tener una visión bastante distorsionada de los valores que integran al ser humano y que lo relacionan con una serie de características físicas y culturales, lo cual genera que ellos mismos se consideren como seres superiores y perfectos en relación al resto de los individuos, y desde ese punto de vista, se encuentran en la condición según ellos de poder juzgar al resto de los individuos y de señalarles una serie de características negativas.

Ese trato diferencial que se presenta se puede dar disminuyendo las consideraciones de orden social o bien dando un trato inferior y se puede encontrar claramente en las relaciones entre las personas, instituciones o inclusive entre los Estados.

Las características que se pueden presentar como justificación para discriminar en la mayoría de ocasiones son el color de la piel, etnia, género, edad, cultura, ideología o religión.

Ese rechazo a otras personas ocurre tanto en la vida cotidiana como también a nivel de la sociedad. Los diversos países en general incluyendo a la sociedad guatemalteca, son tendientes a discriminar en el ámbito laboral.

Las normas jurídicas deben de encargarse de velar para que las acciones discriminatorias sean penadas severamente, pero se puede ver claramente que incluso en algunas legislaciones éstas son o fueron en algún momento avaladas, lo cual provoca que se encuentren todavía en el inconsciente de los pueblos.

La discriminación contra minorías suele aumentar en aquellos períodos de descontento general, como lo son las crisis económicas o los momentos de elevado desempleo, como una manera de descargar las diversas frustraciones contra grupos que son tomados en consideración como generadores de ello o que no apoyen al resto de las personas.

4.2. Definición de discriminación laboral

La discriminación laboral es la que comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo.

"Discriminación laboral son las decisiones negativas de empleo basadas en criterios como origen o lugar de nacimiento, en lugar de considerar sólo las acreditaciones y calificaciones directamente relacionadas con la productividad potencial del empleado".²¹

4.3. Aspectos conceptuales

Las políticas antidiscriminatorias en la Constitución Política de la República de Guatemala se han multiplicado en casi todos los países, debido a que todos los ciudadanos cuentan con el derecho de cumplir con sus metas basándose en las capacidades de idoneidad y de no ser diferenciados por la condición social, raza, edad, estado civil y género.

²¹ *Ibid.* Pág. 125.



Todos los seres humanos son distintos y cuentan con diferentes discapacidades y valores, y es por ello que la discriminación y diferenciación no es en principio un acto que falte a la ley, pero cuando esa actitud se encuentra fundada en motivaciones de carácter personal, se cae en una discriminación negativa que tiene por finalidad menoscabar la dignidad de las personas diferenciándolas por motivos que son personales.

El principio de igualdad no implica una total prohibición de las diferencias, si no una aspiración normativa a la igualdad entre todos los seres humanos en relación a los derechos cuya titularidad exige dicha condición de ser humano.

Consecuentemente, no todas las diferencias son relevantes para el juicio de igualdad, sino únicamente las esenciales cuando las mismas son arbitrarias debido a que no cuentan con razonabilidad.

Por ende, el principio de la no discriminación permite la existencia de diferencias, siempre que las mismas sean razonables.

La no discriminación es un derecho universal e inherente al ser humano y se encuentra regulada en la Declaración Universal de los Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948 adoptada por la Organización de las Naciones Unidas en donde indica: "Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección legal. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación".



Por su parte, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en su Artículo 2 consagra el derecho a la igualdad ante la ley por medio de la siguiente disposición: "Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, género, idioma, credo ni otra alguna".

También, el Pacto de San José de Costa Rica en su Artículo 24 preceptúa: "Igualdad ante la Ley. Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley".

El convenio 111 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), regula en el Artículo

1: "1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

- a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
 - b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.
2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.



3. **A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto al acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo".**

De los convenios internacionales ratificados en Guatemala, se puede obtener como conclusión que a nivel internacional las personas tienen que ser respetadas y no discriminadas tanto en el ámbito de sus relaciones privadas, públicas y laborales. La discriminación laboral abarca el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo.

La importancia del principio de no discriminación laboral no es exclusiva del derecho del trabajo, siendo el derecho a la no discriminación, en general, un derecho definido en muchos tratados y pactos internacionales que los países interesados firman con el fin de dignificar y establecer normas básicas y comunes con respecto al ser humano.

La importancia del principio de no discriminación escapa al ámbito propio del derecho del trabajo, constituyendo el derecho a no ser discriminado, en general, en cuanto a un derecho fundamental inherente a todo ser humano.

Es de esa manera como el derecho a la no discriminación adquiere un reconocimiento de carácter supranacional, encontrándose consagrado ampliamente en distintos instrumentos internacionales.



Los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. La familia es el núcleo fundamental de la sociedad y el Estado es el encargado de reconocer y amparar a los grupos intermedios, mediante los cuales se organiza y estructura la sociedad y les garantiza la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines específicos. El Estado, se encuentra al servicio de la persona humana y su finalidad consiste en promover el bien común, para lo cual tiene que contribuir a la creación de las condiciones sociales que permitan a todos y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización material con pleno respeto a los derechos y garantías constitucionales.

4.4. Discriminación en la relación de trabajo

La relación laboral puede dividirse en tres partes temporales, que son el período antes de la contratación, en donde el individuo lo que busca es trabajar en los diversos medios y se presenta a entrevistas para ver si su perfil encaja con el que la empresa busca; otro período, que es temporal y es cuando se establece el vínculo legal entre el trabajador y el empleador y este último le otorga una remuneración al trabajador por las labores que le han sido especificadas al inicio del vínculo laboral en el contrato de trabajo. Por último, se encuentra el período donde la relación de trabajo acaba y el vínculo laboral se extingue.

En la etapa anterior a la contratación se puede dar la discriminación en diversas formas, desde el anuncio de la oferta laboral donde se puede exigir personas de buena presencia, o con otras características que no se encuentren relacionadas con las



necesidades que se necesitan para el trabajo y que están fundadas más en prejuicios que en factores laborales.

Cuando ya el contrato se encuentra hecho y la relación laboral se está desarrollando, los empleados pueden ser víctimas de variadas formas de discriminación por parte del empleador, por motivos de género, de discapacidad física, religiosa, ideológica y sindical, siendo la mayoría de ellas situaciones que se provocan por intolerancia a por características personales de distintos grupos o personas y el inadecuado manejo de las situaciones o malas relaciones por parte de los empleadores o inclusive por los mismos compañeros de trabajo.

Cuando el período laboral termina, la discriminación se puede hacer presente en los motivos que originaron el despido y entonces surge una práctica discriminatoria. La discriminación laboral originada por cualquier motivo, es una ineficiencia de mercado, debido a que si bien es cierto no todos los candidatos a un puesto o a un ascenso tienen iguales oportunidades, existe un grupo con mayores posibilidades de obtener este beneficio por motivos ajenos a las capacidades que exige el puesto, siempre existirá un porcentaje de personas que no califiquen a los trabajos o ascensos por sufrir algún tipo de discriminación, aun teniendo mayores calificaciones con los que si quedaron clasificados, lo cual implica a futuro un menor rendimiento en el puesto en la organización en total.

El origen de la discriminación se puede encontrar en los prejuicios, estereotipos o instituciones con valores sesgados, y se puede asegurar que mientras las causas de



fondo no sean eliminadas, las legislaciones que se impongan en contra de cualquier tipo de discriminación serán inocuas, debido a que no harán desaparecer las desigualdades tanto en el lugar de trabajo como en la vida diaria.

4.5. Problemas que genera la discriminación laboral

Los problemas que se pueden observar con mayor frecuencia derivados de la discriminación laboral son los siguientes:

- a) La discriminación sigue siendo un problema común en el lugar de trabajo.
- b) Los progresos llevados a cabo en la lucha contra la discriminación no han sido uniformes.
- c) La desigualdad dentro de los grupos discriminados se amplía.
- d) La discriminación suele atrapar a las personas en trabajos escasamente remunerados en el ámbito de la economía no estructurada.
- e) El fracaso en la erradicación de la discriminación es contribuyente a perpetuar la pobreza.
- f) Todos se benefician de la erradicación de la discriminación en el trabajo, tanto personas como empresas y la sociedad en su conjunto.



La discriminación puede perpetuar la pobreza, impedir el desarrollo, la productividad y la competitividad, así como provocar la inestabilidad política. Laboralmente los grupos mayormente discriminados son el género femenino, los estratos socioeconómicos más bajos y luego las personas de mayor edad.

Se tiene que sancionar drásticamente a quienes produzcan discriminación en el empleo tanto público como privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencia, su pertenencia a etnia, raza o nación, su género, orientación sexual, situación familiar o enfermedad, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras los requerimientos o sanciones, reparando para ello los daños económicos que se hayan derivado.

"La presencia de la discriminación es siempre un hecho negativo, ya sea en el ambiente laboral, en un pueblo o bien en una nación. Pero, el hecho de que hayan instancias y gentes preocupadas de investigar, prevenir y castigar las prácticas discriminatorias es también una muy buena señal de que se está avanzando en esta materia, debido a que las acciones discriminatorias a nivel nacional son un tema de urgencia".²²

La misma naturaleza irrenunciable del derecho a no ser discriminado excluye cualquier eficacia justificante del consentimiento del afectado por la discriminación. La acción

²² Castro Ramírez, Otto Domingo. **Discriminación en las relaciones laborales**. Pág. 66.



discriminatoria puede revestir las más diversa formas, muchas de ellas disimuladas como la llamada discriminación indirecta.

En el tema laboral está comprobado que en Guatemala todavía existe mucha discriminación y la misma lesiona las relaciones de trabajo desde el instante inicial de la precontratación, cuando se clasifica a los aspirantes a la obtención de un trabajo por factores ajenos a sus capacidades o a la capacidad que exige una determinada labor, siendo ello lo que también afecta en el crecimiento de las personas dentro de las empresas al encontrarse afectadas sus aspiraciones por motivos ajenos a su desempleo y por lo general ello se encuentra en relación directa con los prejuicios de otras personas y en otras instancias dentro de su vida laboral.





CAPÍTULO V

5. Estudio de la discriminación laboral y la violación a los derechos humanos de los empleados al ser sometidos a la prueba pericial del polígrafo en Guatemala

El derecho laboral abarca al menos dos dimensiones. La primera, la dimensión del derecho del trabajo, que se ubica como el derecho a trabajar mediante un contrato de trabajo o a través del desarrollo de un oficio u ocupación.

La segunda, es aquella relacionada con la dimensión de los derechos del trabajo, la cual toma en consideración que los derechos laborales de las personas trabajadoras sean debidamente respetados de forma que permitan que el trabajo se lleve a cabo en condiciones realmente justas, equitativas y satisfactorias.

A partir de las dos dimensiones señaladas del derecho al trabajo, y de los derechos consagrados en los instrumentos internacionales, en la Constitución Política de la República y en la jurisprudencia constitucional se estructuran claramente los componentes mínimos del derecho laboral y de los derechos en el trabajo.

De esa manera, a la dimensión del derecho al trabajo son relativos los derechos en el trabajo, los cuales tienen relación con los componentes de aceptabilidad, calidad y adaptabilidad del trabajo.



A cada uno de los componentes anotados del derecho del trabajo y de los derechos en el trabajo les son relativos obligaciones concretas que el Estado guatemalteco debe encaminar a la completa realización de los mismos.

5.1. Obligaciones estatales

El Artículo 1 de la Constitución Política de la República de Guatemala indica: "Protección a la persona. El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia, su fin supremo es la realización del bien común".

La Constitución Política de la República de Guatemala regula en el Artículo 2: "Deberes del Estado. Es deber del Estado 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 Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala estipula: "Libertad e igualdad. 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. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí".

El Estado tiene una serie de obligaciones en relación a brindar protección a los trabajadores, siendo las mismas las que a continuación se dan a conocer:



- a) **Obligaciones de efecto inmediato: las mismas pueden ser de efecto inmediato o bien de cumplimiento progresivo, de conformidad con el momento en que se tiene que exigir su cumplimiento.**

El Estado tiene obligaciones de carácter inmediato para llevar a cabo el derecho a un trabajo libremente escogido o aceptado, así como para asegurar que ese derecho efectivamente será ejercido sin ningún tipo de discriminación y la debida adopción de medidas en aras de la completa realización del derecho al trabajo.

"Las medidas que tienen que adoptarse estatalmente tienen que ser ponderadas y concretas con la finalidad de dar cumplimiento a las obligaciones relacionadas con el ejercicio del derecho al trabajo y los derechos en el trabajo. Para lo anotado, el Estado guatemalteco debe prevalerse de todos los medios de los cuales dispone, lo cual abarca la adopción de una serie de medidas de tipo legislativo".²³

Pero, las obligaciones para la realización del derecho laboral no se pueden reducir sencillamente a la adopción de medidas de orden legislativo, debido a que resulta también necesaria la incorporación de otro tipo de medidas para avanzar con mayor exactitud hacia la completa realización del derecho en estudio. El Estado guatemalteco tiene la obligación y el deber constante y continuo de avanzar con la mayor rapidez y efectividad posible hacia la total realización dl derecho laboral guatemalteco.

²³ **Ibid. Pág. 75.**



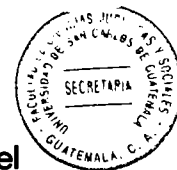
- b) **Obligaciones de cumplimiento progresivo:** se entienden como aquellas que pueden ser satisfechas a través del tiempo. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala que el carácter progresivo de la obligación de adoptar medidas en beneficio de los trabajadores es constitutivo de un reconocimiento del hecho de que la plena efectividad de todos los derechos económicos, sociales y culturales en general debe ser alcanzado.

Pero, el hecho de la efectividad del derecho a lo largo del tiempo no tiene que ser interpretado como una facultad para aplazar de forma definitiva la realización del mismo y por el contrario, el Estado tiene la obligación de lograr de manera progresiva la plena efectividad de los derechos laborales.

En la realización del derecho del trabajo, la progresividad no tiene que ser interpretada en el sentido de que priva a la obligación estatal de todo contenido de vital importancia. La progresiva efectividad significa que el Estado tiene la obligación concreta de avanzar significativamente hacia la plena efectividad del derecho al trabajo.

El Estado guatemalteco tiene la obligación de velar por el adecuado ejercicio del derecho laboral, especialmente en su contenido esencial, para la adopción de las medidas necesarias hasta el máximo de los recursos de los cuales se disponga.

- c) **Obligaciones de respeto:** las obligaciones de respetar se comprenden y se entienden como obligaciones de no hacer. Estas obligaciones implican que el



Estado guatemalteco se abstenga de atentar directa o indirectamente contra el disfrute del derecho al trabajo. Ello, significa abstenerse de llevar a cabo o de participar en cualquier actividad que busque impedir o limitar el derecho de todas las personas al trabajo.

Concretamente, el Estado guatemalteco tiene que abstenerse de denegar o restringir el acceso de todas las personas, especialmente de las más vulnerables y marginadas, a un trabajo digno. La obligación de respetar incluye la responsabilidad del Estado de prohibir el trabajo forzoso u obligatorio.

- d) Obligación de protección: las obligaciones relativas a la protección necesitan que el Estado adopte las medidas para limitar que los terceros interfieran en forma alguna o atenten contra el disfrute del derecho al trabajo y la aplicación de las garantías establecidas.**

Esas obligaciones se concretan en el deber estatal de la regulación del comportamiento de terceros, ya sean personas físicas, personas jurídicas o grupos y otras entidades, así como también a quienes obren en su nombre.

Este tipo de obligaciones abarca, entre otras cosas, la adopción de las medidas legislativas o de otra categoría que sean necesarias y efectivas para limitar la existencia de terceros que lleven a cabo actos que tengan alguna relación con la denegación del acceso a un trabajo digno.



El Estado guatemalteco también tiene que encargarse de exigir que la legislación nacional efectivamente se adapte a las normas internacionales laborales y de derechos humanos, adoptando para el efecto las medidas necesarias para asegurar iguales oportunidades en el ejercicio del derecho al trabajo, velando por que las medidas de privatización no se traduzcan en una reducción de los puestos laborales, creando planes de capacitación, formación y educación tanto técnica como profesional que faciliten el acceso al empleo y a la promoción y aplicación de políticas de lucha contra el desempleo.

- e) **Obligaciones de cumplimiento:** las obligaciones de cumplir o aplicar requieren que el Estado adopte las medidas legislativas, administrativas, presupuestarias, judiciales y de otra índole necesarias para la plena efectividad del derecho al trabajo en la sociedad guatemalteca.

El Estado guatemalteco tiene que llevar a cabo acciones positivas con la finalidad de facilitar, proporcionar, y promover la completa efectividad del derecho al trabajo, especialmente de las personas o de los grupos que por motivos ajenos a su voluntad, no pueden ejercer ellos mismos, con los medios de los cuales disponen, su derecho claramente.

Entre las medidas para dar una completa efectividad al derecho laboral, se tienen, entre otras, el reconocimiento del derecho al trabajo y los derechos laborales en el sistema político y jurídico del país, así como la formulación de una



política de carácter nacional de derecho al trabajo y su correspondiente plan de acción.

5.2. Disponibilidad en el trabajo

Es referente a que el Estado guatemalteco ponga en práctica servicios debidamente especializados, que tengan por función ayudar y apoyar a las personas para que puedan acceder al mercado de trabajo y encuentren un empleo o desarrollen un oficio. Además, el derecho a trabajar supone que el trabajo sea libremente escogido o al menos aceptado.

O sea, que la persona deberá contar con la libertad de escoger el trabajo que va a desarrollar o que acepta de manera libre que le es ofrecido. Con la finalidad de alcanzar dicho objetivo, el Estado de Guatemala tiene que disponer de medidas que eviten la esclavitud, servidumbre y el trabajo forzoso.

De esta forma, el componente de la disponibilidad del trabajo se subdivide en la política de empleo y ocupación, orientación y formación técnico-profesional para el trabajo y el trabajo libremente escogido.

El Estado guatemalteco tiene la obligación de adoptar medidas, normas y técnicas encaminadas a obtener un desarrollo social, económico y cultural constante y la plena ocupación que asegure el pleno alcance del empleo. O sea, que se tiene que propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de poder trabajar.



El deber del Estado guatemalteco de formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleos y ocupación y ello no se ha cumplido.

También, el desarrollo de la política de empleo y ocupación comporta el cumplimiento de las obligaciones que derivan de los convenios de la Organización Internacional de Trabajo.

Otro de los componentes necesarios para asegurar la plena realización del derecho al trabajo consiste en la disponibilidad de una política de orientación y formación tanto como técnica y profesional del trabajo.

Para asegurar el respeto a la libertad y dignidad de las personas se tiene que limitar la esclavitud, la servidumbre y el trabajo forzoso. De manera concreta, el Estado debe abstenerse de menoscabar la libertad, la dignidad humana y los derechos de los trabajadores, así como también asegurar que toda persona pueda escoger profesión u oficio.

5.3. Accesibilidad al trabajo

Se enmarca dentro de la necesidad de que el mercado de trabajo sea accesible a todas las personas. En esa medida, el Estado guatemalteco tiene la obligación de asegurar igualdad de oportunidades para toda la ciudadanía en lo relacionado con el acceso al trabajo.



Al igual que lo que sucede con otros derechos económicos, sociales y culturales, el componente de accesibilidad al trabajo reviste al menos tres dimensiones que son: no discriminación, accesibilidad física y geográfica y accesibilidad a la información.

5.4. Aceptabilidad y calidad en el trabajo

"La aceptabilidad laboral se encarga de plantear que el Estado guatemalteco cuenta con la obligación de asegurar determinadas condiciones en el trabajo que sean justas, equitativas y satisfactorias".²⁴

Esas condiciones mínimas tienen que encargarse de permitir el aseguramiento de la calidad en el trabajo de todas las personas, lo cual quiere decir que se debe garantizar su derecho a condiciones que sean adecuadas en el lugar de trabajo.

De manera particular, estas condiciones tienen que respetar los derechos humanos de las minorías, grupos de la población específicos y sujetos que necesitan contar con una especial atención. Para ello, es indispensable el estudio de las condiciones que han sido agrupadas en diferentes materias continuando los parámetros estipulados mediante los instrumentos relacionados.

Lo anotado, debe ser en relación a los derechos que a continuación se indican: derechos relacionados con la jornada laboral, el descanso y las vacaciones, la existencia de regímenes de trabajo, el ascenso y la promoción en el empleo, el sueldo

²⁴ Guerrero. **Ob.Cit.** Pág. 90.



y la debida remuneración, la seguridad e higiene en el trabajo, la estabilidad en el empleo y la igualdad en el trato o discriminación en el empleo. El Estado guatemalteco tiene la obligación de reconocer y asegurar a través de la normativa el derecho de todas las personas a la limitación razonable de las horas de trabajo, el descanso y disfrute del tiempo libre, de las vacaciones periódicas pagadas y de la remuneración de los días festivos. La remuneración debe proporcionar como mínimo a todos los trabajadores un sueldo equitativo e igual por trabajo de idéntico valor, sin distinciones de ninguna categoría y bajo condiciones de existencia que sean dignas para los empleados y sus familiares.

5.5. Estabilidad en el trabajo

El Estado guatemalteco tiene que encargarse de asegurar en la legislación la debida estabilidad de los empleados en sus empleos, de conformidad con las características de las profesiones y con las causas de una justa terminación de la relación de trabajo. De esa manera, en casos de un despido injustificado, el trabajador debe contar con el derecho a una indemnización en el empleo o cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional.

"Constitucionalmente, se regula la obligación estatal de asegurar la estabilidad en el trabajo y el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones de trabajo".²⁵

²⁵ **Ibid.** Pág. 96.

Además, el Estado guatemalteco también tiene la obligación de prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, particularmente en el pleno goce del derecho a condiciones equitativas y satisfactorias en el trabajo.

5.6. El polígrafo

La palabra polígrafo viene del griego polys, que significa mucho y grafo, que quiere decir escribir. La razón de los significados señalados, es que un polígrafo consiste en un dispositivo que se emplea para registrar de forma simultánea varios signos vitales como el pulso, la frecuencia respiratoria y la presión arterial de un persona de quien se sospecha que ha cometido algún delito y que se somete a un interrogatorio policíaco, debido a que asume que si incurre en falsedades en su declaración, su nerviosismo se verá reflejado en alteraciones de las funciones respiratorias y cardíacas.

Su confiabilidad es motivo de controversias entre los fisiólogos y psicólogos y no siempre tiene aceptación judicial.

"Se trata de un término acuñado y se refiere a un vocablo antiguo que se eligió para dotarlo de un nuevo significado, una vez asumido que en el lenguaje científico el segundo elemento que es grafo pasaba a designar aparatos que producen escrituras o cualquier imagen grabada".²⁶

²⁶ Velásquez Ramírez, Juan Pablo. **El polígrafo**. Pág. 95.



5.7. La discriminación laboral y la violación a los derechos humanos de los trabajadores de Guatemala al someterlos a la prueba pericial del polígrafo

El polígrafo es comúnmente conocido por su utilización y por su uso como supuesto detector de mentiras sin validación científica y a pesar de su credibilidad en la cultura popular y algunas entidades estatales y privadas.

La búsqueda de la verdad en el testimonio, ha sido una constante a lo largo de la humanidad, y para comprobar dicha verdad se han utilizado muchos métodos, desde los sencillos interrogatorios, hasta el uso de métodos como hipnosis, los psicofármacos, los exámenes y finalmente los aparatos que miden distintas variables.

El denominado en la actualidad polígrafo, se empezó a utilizar en la Primera Guerra Mundial, después de demostrar algunos psicólogos experimentales que el sujeto cuando no dice la verdad sobre lo preguntado presenta unos cambios leves en algunas variables como la frecuencia cardiaca respiratoria y sudoración.

El Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: "Seguridad social. El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria.

El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el Artículo 88 de esta Constitución, tienen obligación



de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo.

La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias, goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada.

El Organismo Ejecutivo asignará anualmente en el Presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado, una partida específica para cubrir la cuota que corresponde al Estado como tal y como empleador, la cual no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio fiscal y será fijada de conformidad con los estudios técnicos actuariales del instituto.

Contra las resoluciones que se dicten en esta materia, producen los recursos administrativos y el de lo contencioso administrativo de conformidad con la ley. Cuando se trate de prestaciones que deba otorgar el régimen, conocerán los tribunales de trabajo y previsión social".

No existe ningún sistema judicial en el mundo que acepte por completo la eficacia del polígrafo, por lo cual se toma en consideración en caso de ser usado como un examen más con su correspondiente margen de error.

El salto del polígrafo a los medios de comunicación ha operado en la opinión pública una toma de postura en relación a él, que se puede resumir en que se cree habitualmente que el polígrafo es un aparato medidor de la verdad que no presenta fallo ni posibilidad de error alguno.



"Se cree también que el polígrafo es un aparato aceptado, admitido y probado por la administración pública y su validez se encuentra fuera de toda duda y se toma en cuenta que la persona que opta por someterse al polígrafo ya adquiere de por sí un valor particular al enfrentarse a la prueba de la verdad y de que la práctica del polígrafo puede llevarse a cabo en cualquier circunstancia con o sin testigos".²⁷

Los defensores del polígrafo afirman que el sustrato bioquímico de las emociones se encuentra íntimamente correlacionado de forma directa con la reactividad corporal en cuanto a que la linealidad es un estímulo, un pensamiento, emoción y adecuación anatomofisiológica en la cual existe la posibilidad de medir las reacciones del cuerpo de las emociones y para cada estado emocional, existe un espectro psicofisiológico bien definido ligado a la actividad emotiva del sujeto. La discordancia del contenido de emisión de datos y su correlación con pensamientos alternos en su evocación emotivo, provocan la variación de las constantes orgánicas. Las medidas de esta disonancia, son valoradas en las pruebas del polígrafo.

La conceptualización de mentira es diferente de cada sujeto y los niveles basales son individuales y diferenciados pero, en opinión de los defensores del polígrafo, la tensión emotiva que provoca el conocimiento propio de la verdad modifica ostensiblemente la progresión orgánica de una persona.

No parece existir ningún patrón común en la respuesta anatomofisiológica de los seres humanos ante un hecho eminentemente moral y psicológicamente complejo como es la

²⁷ **Ibid.** Pág. 146.



mentira. De hecho, ni siquiera ha podido demostrarse que todos los seres humanos presenten este tipo de reacciones diferenciadas al realizar afirmaciones verdaderas o falsas.

El polígrafo tiene su uso más amplio en los organismos de inteligencia y de policía en países donde se ha utilizado para determinar si una persona miente o no. En este caso, se sustenta en la hipótesis de que las respuestas fisiológicas de una persona cambian de forma medible cuando miente.

En Guatemala, se ha utilizado en la asignación de algunos puestos de trabajo por parte de empresas privadas y por algunos organismos de seguridad. El polígrafo no es un instrumento que detecte mentiras por sí mismo, debido a que no se encuentra diseñado con esa finalidad, sino para mediar el cambio de flujo de corriente que se transmite mediante el dedo índice de cada mano y la placa del dedo. Únicamente se detectan las respuestas fisiológicas del organismo. Estas reacciones son interpretadas por personas u ordenadores siguiendo un método que carece de validación científica.

Existen varios factores que sugieren la suspensión completa del uso del polígrafo, por no cumplir como una prueba completamente científica. Uno de ellos consiste en la denominada entrevista. En la entrevista el examinador tiene primero que tratar de ganarse la confianza del examinado, haciéndole preguntas que en ocasiones no vienen al caso. Pueden comenzar con la niñez e ir aumentando de tono hasta inducirle la idea de que su vida no ha sido tan honrada como cree. El examinador comienza a



profundizar en el caso que se le presenta y si lo considera necesario puede aumentar el tiempo de entrevista.

Algunas empresas guatemaltecas utilizan dentro de su proceso de selección y admisión la prueba del polígrafo para la evaluación de las personas que pretenden contratar o bien aplican también dicho medio probatorio cuando existen hurtos dentro de la misma empresa con la finalidad de probar con ello el grado de responsabilidad de un trabajador en relación a los hechos acaecidos.

La prueba de polígrafo es relativa a aquella practicada en dos situaciones que tienen distintas implicaciones como o son el proceso de selección de personal y el proceso de la investigación interna a un trabajador guatemalteco.

En el primero de los casos señalados, o sea en los procesos de selección de personal para trabajar, el empleo del polígrafo es viable siempre que exista la debida autorización escrita por parte de la persona.

Si se observa el caso de las empresas de vigilancia, las mismas a pesar de encontrarse de forma expresa debidamente autorizadas por la seguridad privada, para llevar a cabo esas pruebas, se tiene que exigir que en todo caso efectivamente se cuente con la expresa autorización de la persona, para después suponer que en el caso de las demás empresas, en caso de aplicar el procedimiento anotado, se tiene que contar con el permiso de la persona que es sometida al proceso de selección en el cual se incluya la prueba del polígrafo.



En el segundo caso indicado, o sea cuando dentro de la empresa existan casos en los cuales ocurran hechos que sean irregulares y se busque la utilización del polígrafo como forma de probar la responsabilidad de alguno de los trabajadores en esos hechos irregulares, es muy probable que no sea legal, de forma que los hechos concluidos de la utilización del polígrafo, no pueden ser empleados en contra de los empleados, ni para castigarlo ni tampoco para poder dejarlo sin trabajo.

La justicia del trabajo en la sociedad guatemalteca es lenta y ello dificulta la aplicación de sanciones judiciales en materia de discriminación y es debido a lo anotado que se debe tramitar un nuevo proyecto de reforma a la justicia del trabajo que haga que los procesos sean más expeditos, claros y acordes a la nueva justicia que funciona en el país y no permitir la utilización de la prueba del polígrafo en materia laboral al ser la misma discriminatoria del trabajador guatemalteco.





CONCLUSIONES

1. La inexistencia de apoyo gubernamental necesario para que se conceda una especial atención a los trabajadores guatemaltecos, así como la falta de medidas adecuadas limitantes de la discriminación laboral y de la violación a los derechos de los empleados del país sometiéndolos a la prueba del polígrafo, no ha permitido el aseguramiento de sus condiciones laborales para el debido respeto de sus derechos humanos.

2. La falta de políticas nacionales aseguradoras de la abolición efectiva de la prueba del polígrafo, así como la inexistencia de medidas legislativas, administrativas y sociales que garanticen los derechos de los trabajadores guatemaltecos, no ha permitido la adopción de disposiciones en las que sea promovida la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y educación.

3. No se dispone de una reglamentación apropiada que estipule y garantice que en las empresas industriales, públicas o privadas, o sus dependencias los trabajadores no serán expuestos a la prueba del polígrafo y ello no ha permitido la plena efectividad al derecho del trabajo por la falta de disposiciones laborales flexibles y alternativas y protectoras de los trabajadores guatemaltecos.



4. **No se han adoptado medidas que eviten la discriminación de los trabajadores del país y se les somete a la prueba del polígrafo poniendo en duda su honorabilidad y limitando con ello un ambiente laboral en donde no se confía en los trabajadores y ello no permite el reconocimiento del derecho humano de toda persona del goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.**



RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo, tiene que indicar la falta de apoyo gubernamental para conceder especial atención al trabajador de Guatemala, así como también señalar medidas adecuadas para limitar la discriminación laboral y la violación a los derechos de los empleados al someterlos a la prueba del polígrafo, siendo ello lo que no ha podido permitir el aseguramiento de sus condiciones de trabajo.
2. Los juzgados de trabajo y previsión social, deben establecer la falta de políticas nacionales que aseguran la abolición efectiva de la prueba del polígrafo y la inexistencia de medidas legislativas, administrativas y sociales que aseguren los derechos de los trabajadores y ello no ha permitido que se puedan adoptar disposiciones en las que se promueva la igualdad de oportunidades y empleo.
3. La Inspección General de Trabajo, tiene que señalar que no se dispone de una normativa adecuada que estipule y asegure que en las empresas tanto públicas como privadas los empleados no serán expuestos a la prueba del polígrafo, y ello no puede permitir la efectividad del derecho del trabajo por faltar disposiciones de trabajo que sean alternativas y que brinden protección al trabajador del país.



4. Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, deben dar a conocer que no se han adoptado medidas que eviten la discriminación de los trabajadores del país ya que se les somete a la prueba del polígrafo poniendo con ello en duda su honorabilidad al desconfiar de ellos, no permitiendo que se pueda reconocer el derecho humano de toda persona para gozar de condiciones laborales equitativas.



BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR SÁNCHEZ, Luis Omar. **Relaciones de trabajo y empleo.** Bogotá, Colombia: Ed. Pons, 1992.
- ALONSO OLEA, Manuel. **Introducción al derecho del trabajo.** Madrid, España: Ed. Política, 1992.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 2000.
- CASTRO RAMÍREZ, Otto Domingo. **Discriminación en las relaciones laborales.** México, D.F.: Ed. Lexis, 2003.
- DE BUEN, Nestor. **Derecho del trabajo.** México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1989.
- GAZMURI ROMERO, María Consuelo. **Modernización de la justicia del trabajo.** México, D.F.: Ed. Nacional, 1993.
- GROS ESPIEL, Héctor Manuel. **El derecho del trabajo y los derechos humanos.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Eudeba, 1986.
- GUERRERO FIGUEROA, Luis Guillermo. **Compendio de derecho laboral.** Bogotá, Colombia: Ed. Marcial Leyer, 1995.
- JIMÉNEZ CAMAÑO, Patricio Eduardo. **La prohibición de discriminación.** Montevideo, Uruguay: Ed. Estudios Jurídicos, 1999.
- LAFONT IZEPPI, Francisco. **Tratado de derecho laboral.** Bogotá, Colombia: Ed. Ediciones Ciencia y Derecho, 1996.
- LÓPEZ BURGOS, Diego Josué. **La discriminación en los centros laborales.** México, D.F.: Ed. Legis, 1998.



SAIDOV SIEGEL, Akmal Geraldo. Hacia la observación de una observancia general sobre el derecho a trabajar. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1990.

TEXIER VON, Katarina Meliet. Los derechos de los trabajadores. Barcelona, España: Ed. Grafiska, 1998.

VELÁSQUEZ RAMÍREZ, Juan Pablo. El polígrafo. México, D.F.: Ed. Naciones, S.A., 2004.

Legislación:

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

Declaración Universal de Derechos Humanos. Organización de las Naciones Unidas, 10 de diciembre de 1948.

Convención Americana sobre Derechos Humanos. Organización de Estados Americanos, 22 de noviembre de 1969.

Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. Asamblea General de las Naciones Unidas, 21 de diciembre de 1965.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Organización de las Naciones Unidas, 16 de diciembre de 1966.

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

Ley del Organismo Judicial. Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1989.