

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a crown on top, flanked by two lions. Below the shield is a figure on horseback. The shield is supported by two columns. The text 'UNIVERSITAS CONSPICUA CAROLINA ACCADEMIA COACATEMALENSIS INTER' is inscribed around the perimeter of the seal.

**LA VIOLACIÓN AL PRINCIPIO LABORAL DE TUTELA DE LOS TRABAJADORES
POR EL USO DE LA PRUEBA POLIGRÁFICA EN LAS EMPRESAS PRIVADAS EN
GUATEMALA COMO MÉTODO DE COACCIÓN Y DISCRIMINACIÓN AL
TRABAJADOR**

CRISTHEL ALICÍA RIVERA ECHEVERRÍA

GUATEMALA, MARZO DE 2016

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

**LA VIOLACIÓN AL PRINCIPIO LABORAL DE TUTELA DE LOS TRABAJADORES
POR EL USO DE LA PRUEBA POLIGRÁFICA EN LAS EMPRESAS PRIVADAS EN
GUATEMALA COMO MÉTODO DE COACCIÓN Y DISCRIMINACIÓN AL
TRABAJADOR**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

De la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

De la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

CRISTHEL ALICÍA RIVERA ECHEVERRÍA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Marzo de 2016

**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. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V: Br. Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO: Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Licda. Carmen Patricia Muñoz Flores
Vocal: Lic. Marco Vinicio Hernández Fabián
Secretario: Lic. Marvin Omar Castillo García

Segunda Fase:

Presidente: Licda. Adela Lorena Pineda Herrera
Vocal: Licda. Edna Judith González Quiñónez
Secretario: Lic. Rudy Genaro Coton Canastuj

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).





USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 20 de mayo de 2014.

Atentamente pase al (a) Profesional, VILMA KARINA RODAS RECINOS, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante CRISTHEL ALICIA RIVERA ECHEVERRÍA, con carné 201013872, intitulado LA VIOLACIÓN AL PRINCIPIO LABORAL DE TUTELA DE LOS TRABAJADORES POR EL USO DE LA PRUEBA POLIGRÁFICA EN LAS EMPRESAS PRIVADAS EN GUATEMALA COMO MÉTODO DE COACCIÓN Y DISCRIMINACIÓN AL TRABAJADOR.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar 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, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 06 / 10 / 2014 f)

[Handwritten signature]

Sello

Asesor(a)
Licda. Vilma Karina Rodas Recinos
 ABOGADA Y NOTARIA







VILMA KARINA RODAS RECINOS
ABOGADA Y NOTARIA
16 Avenida 4-68 zona 11, Guatemala, C. A.
Tel. 51309442

Guatemala, 14 de octubre de 2015.

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.
Su Despacho.



Estimado Doctor Mejía:

Por este medio tengo el agrado de dirigirme a usted, con el objeto de hacer de su conocimiento, que en virtud de la resolución de fecha veinte de mayo del año dos mil catorce, emitida por la UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, en la cual se me nombró para que asesore el trabajo de tesis de la estudiante **CRISTHEL ALICÍA RIVERA ECHEVERRÍA**, intitulado **"LA VIOLACIÓN AL PRINCIPIO LABORAL DE TUTELA DE LOS TRABAJADORES POR EL USO DE LA PRUEBA POLIGRÁFICA EN LAS EMPRESAS PRIVADAS EN GUATEMALA COMO MÉTODO DE COACCIÓN Y DISCRIMINACIÓN AL TRABAJADOR"** me permito hacer las consideraciones siguientes, en estricta observancia y bajo la directriz del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público:

I. El contenido científico de esta tesis estriba en la regulación existente y la inaplicabilidad de los principios laborales constitucionales en la prueba de selección como trabajadores del sector privado, y la posible solución de la misma; siendo un tema importante dentro de la rama laboral, al generar un análisis jurídico con aportes novedosos que buscan la regulación, aplicación, interpretación e integración de los principios fundamentales, derechos humanos laborales del sistema jurídico guatemalteco y la prueba poligráfica.

II. Al darle lectura a este trabajo de tesis, se percibe que la metodología de investigación se basó de lo deductivo e inductivo, al estudiar las instituciones jurídicas relacionadas desde lo general a lo particular y viceversa; permitió la producción de conocimiento y la obtención de criterios válidos. Asimismo se utilizó el método analítico y sintético, al ilustrarse y descomponer el todo en sus partes y viceversa, cada una de las instituciones jurídicas relevantes; permitiendo la generación de conocimiento significativo en la investigación. Se utilizó la técnica bibliográfica para la recolección de datos de una forma adecuada, conforme el plan de investigación.



VILMA KARINA RODAS RECINOS
Abogada y Notaria
16 Avenida 4-68 zona 11. Guatemala, C. A.
Tel. 51309442

III. La redacción utilizada por la autora RIVERA ECHEVERRÍA, en el desarrollo de esta tesis, ha sido la correcta, en virtud de que siempre se observó la misma línea, guardando correlación en todo momento en cada capítulo, empleando lenguaje eminentemente técnico y jurídico. La estudiante aportó ideas y opiniones que fortalecieron el contenido de la investigación.

IV. Con la investigación realizada existe contribución al derecho laboral que requiere mayor estudio y análisis para la regulación, aplicación, interpretación e integración de los principios fundamentales, y el uso de la técnica poligráfica en trabajadores del sector privado; el desarrollo de la presente idea representa un tópico que sirve de base para discutir con argumentos legales el uso y abuso de la prueba poligráfica en materia laboral, por lo que se proponen reformas legales que permitan la regulación de tal prueba, garantizando los derechos humanos mínimos de rango constitucional de los trabajadores guatemaltecos en leyes ordinarias.

V. Como producto final de la investigación la estudiante elaboró la conclusión discursiva; identificó cuáles son los problemas concretos y consecuencias de la falta de aplicación, integración e interpretación de los principios constitucionales del régimen laboral y uso de la prueba poligráfica, para garantizar el derecho al trabajo y la estabilidad laboral.

VI. En el apartado de la bibliografía se utilizó diferentes fuentes bibliográficas especializadas, tanto nacionales como extranjeras, en soporte físico y electrónico, por lo que hace que la presente tesis fundamente cada una de las aseveraciones.

En atención a cada uno de los numerales antes expuestos, y que no poseo con la estudiante parentesco alguno dentro de los grados de ley, a mi consideración el trabajo de investigación de la bachiller RIVERA ECHEVERRÍA llena los requisitos establecidos en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, a la investigación se le formularon algunas recomendaciones, por lo que habiendo observado en cada una de las revisiones las correcciones emitidas por mi persona, confiero **DICTAMEN FAVORABLE DEL PRESENTE TRABAJO DE TESIS.**

Sin otro particular, me suscribo de usted deferentemente.

Licda. VILMA KARINA RODAS RECINOS
Colegiada 9121





USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 26 de enero de 2016.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante CRISTHEL ALICIA RIVERA ECHEVERRÍA, titulado LA VIOLACIÓN AL PRINCIPIO LABORAL DE TUTELA DE LOS TRABAJADORES POR EL USO DE LA PRUEBA POLIGRÁFICA EN LAS EMPRESAS PRIVADAS EN GUATEMALA COMO MÉTODO DE COACCIÓN Y DISCRIMINACIÓN AL TRABAJADOR. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs



Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por haberme dado sabiduría para cumplir mis metas y colmarme de bendiciones.
- A MIS PADRES:** Herbert Estuardo Rivera Mazariegos, por ser el mejor ejemplo de responsabilidad, cariño y perseverancia. Y Alicia Verónica Echeverría de Rivera (Q.E.P.D) por haberme dado su amor incondicional en cada paso y ser la luz de mi vida entera.
- A MI HERMANO:** Herbert Rivera Echeverría, por haber crecido juntos y compartido tantos momentos de alegría como de tristeza. Por sus sabios consejos, por enseñarme tanto de la vida, por sus sacrificios y paciencia conmigo; este triunfo también es tuyo.
- A MI CUÑADA Y SOBRINA:** Claudia y Sarita, por ser mis dos mejores amigas y apoyarme sin dudar. Por todo el amor y comprensión que me han brindado siempre. Las amo.
- A MIS TÍOS:** Lucky, Otto, y Eunice por su apoyo en todo momento y especialmente a Julio Roberto Echeverría Vallejo (Q.E.P.D) por ser mi mas grande inspiración.
- A MIS ABUELOS:** Por acogerme en sus brazos siempre que lo he necesitado, por el cariño y sabiduría.
- A MIS AMIGOS:** Sin mencionar sus nombres para no cometer la grave injusticia y dejar de mencionar a alguno de ellos. Pero con la certeza que todos y cada uno de ellos estarán siempre en mi mente y corazón. Gracias por su amistad sincera.
- A MI FAMILIA:** con todo mi cariño.
- EN ESPECIAL A:** Michelle, Melissa, Mónica y Madeleine Cáceres. Por que mas que mis primas se han convertido en mis hermanas. A Jackeline Robelo, Wendy Ortiz y Ana Lucía del Valle, por haber estado siempre a mi lado y brindado fuerzas y cariño siempre que lo he necesitado. Desde el fondo de mi corazón infinitas gracias.



- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, Gloriosa y Tricentenaria, por honrarme al dejarme ser parte de ella.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por transmitirme tantos conocimientos y experiencias.
- A:** Mis catedráticos, por todas sus enseñanzas.



PRESENTACIÓN

El presente trabajo tiene como objeto analizar la necesidad de realizar una reforma al Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, por la que se adicionen los artículos necesarios para regular la aplicación de la prueba poligráfica, la cual ha sido utilizada como requisito para la contratación en una empresa privada.

La investigación efectuada pertenece a la rama del derecho público y a la legislación laboral guatemalteca. Se enfoca en la aplicación efectiva del principio de tutelaridad para la protección de todas las personas que deseen obtener un empleo, y de esta forma erradicar las distintas formas de discriminación que han ocurrido basándose en los resultados de la prueba poligráfica.

El aporte académico del trabajo, es demostrar las constantes violaciones a los derechos de las personas que desean obtener un empleo. Así como, la imperativa necesidad de regular el uso de la prueba poligráfica en la legislación laboral guatemalteca, de tal forma que se respete verdaderamente el principio de tutela al trabajador y derecho al trabajo, del cual goza el ser humano.





HIPÓTESIS

El principio de tutela al trabajador, se violenta mediante el uso de la prueba poligráfica.

El aspirante al trabajo se encuentra en una desventaja económica y autoritaria frente al patrono. Este principio fue creado con el fin de proteger al trabajador, o persona que desea obtener un empleo, ante esta desigualdad económica evidente y los abusos que de ella podrían derivar. Es un medio de discriminación, ya que el aspirante al trabajo por presión y violencia psicológica es sometido al mismo en contra de su voluntad, y derivado de las respuestas que dé en su prueba dependerá su contratación.





COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

El uso de la prueba poligráfica es en la actualidad muy común en las relaciones laborales. Dicho uso tiene un incremento cuando se habla de aquellas empresas que manejan un movimiento económico significativo. Las personas que desean optar por un empleo, han sido sometidas a esta prueba regularmente. Lo cual demuestra que se utiliza como método seleccionador y discriminador; ya que las respuestas que el polígrafo determine, serán la base para permitirle a una persona ejercitar su derecho inherente al trabajo, o bien, negárselo.

Por lo cual siendo el derecho de trabajo una institución jurídica tan importante en la realidad guatemalteca, se utilizó en la presente tesis el método de investigación inductivo, a través de la realización de entrevistas a personas que desean obtener un empleo y que han sido sometidas a la prueba poligráfica, lo cual comprobó la evidente necesidad de reformar el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, para la inclusión obligatoria de los artículos necesarios que regulen el uso de la prueba poligráfica como requisito previo a la contratación de una persona en una empresa privada. Y así, de esta forma cumplir con el principio de tutelaridad al trabajador que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, y equilibrar tanto los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores.





ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. El trabajo y el derecho laboral	1
1.1 Devenir histórico del derecho laboral.....	2
1.1.1 Importancia del reconocimiento del derecho laboral	9
1.1.2 Definición de derecho laboral	11
1.2 La relación jurídica laboral.....	12
1.2.1 Elementos de la relación jurídica laboral	15
1.2.1.1 Elemento subjetivo de la relación jurídica laboral	15
1.2.1.2 Elemento material de la relación jurídica laboral.....	16
1.2.1.3 Elementos formales de la relación jurídica laboral	17
1.3. El contrato individual de trabajo.....	17
1.3.1 Definición del contrato individual de trabajo	19
1.3.2 Elementos del contrato individual de trabajo	20
1.3.2.1 Elemento subjetivo o personal.....	22
1.3.2.2 Elemento prestacional	22
1.3.2.3 Elemento dependiente o subordinado	23
1.3.2.4 Elemento direccional o delegado.....	23

CAPÍTULO II

2. Fundamentos axiológicos de la contratación laboral	25
2.1 Definición de los principios del derecho laboral	26
2.2 Características de los principios del derecho laboral	27

	Pág.
2.3 Función de los principios del derecho laboral.....	28
2.4 Principios rectores del derecho laboral guatemalteco	29
2.4.1 Tutelaridad, o protectorio.....	29
2.4.1.1 Definición del principio de tutelaridad.....	31
2.4.1.2 Finalidad del principio de tutelaridad	32
2.4.1.3 Reglas del principio de tutelaridad	33
2.4.1.4 Características del principio de tutelaridad.....	34
2.4.2 Garantías mínimas e irrenunciabilidad	35
2.4.3 Imperatividad	36
2.4.4 Realismo y objetividad.....	37
2.4.5 Evolutivo.....	38
2.4.6 Democrático	39
2.4.7 Sencillez o poco formalismo.....	39
2.4.8 Razonabilidad o racionalidad	40
2.4.9 Igualdad.....	41
2.5 Otros principios importantes.....	43

CAPÍTULO III

3. La prueba del polígrafo.....	45
3.1 Antecedentes históricos del polígrafo	47
3.2 La poligrafía	51
3.3 El poligrafista	53
3.4 Proceso del examen poligráfico.....	54
3.4.1 El pre-examen o pre-prueba.....	55
3.4.2 Examen poligráfico o recolección de gráficos.....	57
3.4.3 Manejo de los resultados o análisis de los gráficos	59
3.4.4 Informe final.....	60
3.5 Fiabilidad de la prueba.....	61

	Pág.
3.6 Clases de pruebas poligráficas	63
3.6.1 Exámenes específicos o de investigación.....	63
3.6.2 Prueba de pre-empleo	64
3.6.3 Prueba de rutina o de control de confianza.....	65
3.7 Ética en la práctica de la prueba poligráfica.....	65

CAPÍTULO IV

4. El polémico uso del polígrafo en las relaciones laborales en Guatemala.....	69
4.1 Criterios sobre el uso del polígrafo en las relaciones laborales guatemaltecas.....	70
4.1.1 Punto de vista del sector empleador.....	71
4.1.2 Punto de vista del sector de trabajadores.....	73
4.2 Análisis sobre violaciones a los derechos humanos laborales y principios de igualdad, derecho al trabajo y tutelaridad en la práctica de la prueba poligráfica en Guatemala.....	75
4.3 La aplicación de la prueba poligráfica en otros países	79
4.4 Propuesta de reforma al Código de Trabajo Decreto 1441	82
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	85
ANEXOS	87
BIBLIOGRAFÍA.....	93





INTRODUCCIÓN

Desde hace tiempo el mundo del trabajo viene transitando por un período de grandes transformaciones que están modificando sustancialmente los pilares sobre los que se constituyó el derecho laboral. Productos de estos cambios, y pese a los esfuerzos de la legislación internacional de abarcar este redimensionamiento del derecho laboral, las legislaciones nacionales, especialmente en países latinoamericanos se han quedado cortos hacia ciertos avances tecnológicos aplicados a la órbita de las relaciones jurídico-laborales, tal es el caso de la utilización del polígrafo. Como consecuencia, se busca promover el resguardo legal de los trabajadores mediante la utilización de legislación renovada, apropiada y adaptada a la realidad social que viven los trabajadores, suponiendo así un avance tanto legal como ético en la sociedad guatemalteca, la justificación necesaria para llevar a cabo la investigación presente y los objetivos alcanzados, se constató la necesidad de reformar la legislación vigente en materia laboral, para la inclusión de normas sobre la prueba poligráfica y los límites a la misma.

Se evidenció la violación que implica la prueba poligráfica bajo las prácticas actuales; se analizó el derecho al trabajo, y el principio de tutelaridad extensivamente como fundamento de la contratación laboral; se establecieron las principales causas para el sometimiento de posibles trabajadores y sus efectos en los sometidos; la fiabilidad de la prueba para ilustrar al lector tanto de las ventajas innegables de esta tecnología, como las desventajas que representa su mala ejecución e imposición.



Se comprobó la hipótesis al verificar la relación que existe entre la mala praxis de la prueba poligráfica con las violaciones al principio de tutelaridad de los trabajadores en material laboral. Al ser represivo y discriminatorio en su caso. Por la desigualdad económica y subordinación del empleado o candidato a empleado ante el empleador, desnaturalizando así al principio de tutelaridad, trabajo igualitario y no discriminación entre otros.

La investigación se encuentra estructurada en cuatro capítulos: el primero, desarrolla lo relativo a la relación laboral desde el surgimiento de la misma hasta la contratación laboral y sus elementos; el segundo capítulo, desglosa la axiología de la contratación laboral, enumerando y desarrollando sus principios rectores, el capítulo tercero, constituye una explicación técnica de la prueba poligráfica, sus orígenes, elementos, clasificaciones, procedimiento y ética del mismo; el capítulo cuarto, constituye propiamente el análisis sobre la violación al principio laboral de tutela de los trabajadores por el uso de la prueba poligráfica en las empresas privadas en Guatemala, como método de discriminación al trabajador.

Requirió la utilización del método analítico, inductivo, deductivo y sintético con el fin de definir el problema y analizar cada una de sus partes para su comprensión.



CAPÍTULO I

1. El trabajo y el derecho laboral

El trabajo es tan antiguo como la existencia del hombre mismo, por lo que necesariamente está presente en la sociedad. La relación que el hombre ha mantenido con el trabajo se ha diversificado de acuerdo a los momentos históricos, generando que la prestación de servicios se materialice de forma diversa y en acontecimientos sociales, políticos, económicos e ideológicos.

Se define el trabajo como la actividad consciente, racional del hombre, encaminada a incorporar utilidades en las cosas, mediante instrumentos determinados siendo motivo de adquisición de medios materiales o económicos, necesarios para la satisfacción de las necesidades básicas reales. El trabajo puede ser físico e intelectual, tiene una repercusión notable tanto en el ámbito económico y jurídico.

Esta actividad ha evolucionado desde la esclavitud hasta el trabajo libre sin otra restricción que no sea la licitud del mismo; atravesando por servidumbres señoriales y corporaciones medievales, sustitución por la libertad contractual propia del liberalismo, debido a revoluciones sociales y movimientos ideológicos. “El cambio en el título jurídico de la apropiación del trabajo; si en el Antiguo Régimen existía una relación de desigualdad jurídica, de servidumbre y señoría entre el señor y el vasallo, esta relación se substituye posteriormente por una de igualdad, con la desaparición para el primero

de todo privilegio o preeminencia sobre el segundo”.¹En relación específicamente a las relaciones laborales antiguas no puede hablarse de Derecho laboral per se, debido a la carencia de los que hoy en día constituyen sus pilares fundamentales. A continuación una pequeña reseña histórica sobre la evolución de la prestación de servicios

1.1 Devenir histórico del derecho laboral

El estudio de los antecedentes históricos resulta indispensable para la correcta interpretación de las normas del ordenamiento jurídico vigente a nivel nacional e internacional, debido en gran medida a que esta materia en particular suele ser susceptible de cambios de valoración social. “Las bases de la estructura del trabajo provienen de referencias antiguas como el código de Hammurabi y la Biblia”.² En la época antigua, se presentó la esclavitud como una situación en la cual un individuo se encontraba bajo dominio de otro, en un esquema dominante de trabajo subordinado. Se convirtió en una práctica social y económica, que limitaba la capacidad del individuo de disponer libremente sobre sí en un contexto de tratos crueles e inhumanos.

En la Edad Media, el término siervo de la gleba (tierra) con raíz en el sistema feudalista implicó un régimen de organización político, social y económico de trabajo generalizado en la servidumbre personal. Cuyos actores eran una jerarquía de hombres poderosos (señores feudales) ostentando un sistema de vasallaje y divisiones territoriales en

¹Tomo I, Camallonga, Carles. **Una aproximación al derecho del trabajo desde la historia del derecho.** Pág. 1

²De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo.** Pág. 13



feudos, los cuales eran trabajados por los siervos en virtud de un contrato sellado con un juramento que prometía obediencia, fidelidad y servicio a sus señores, y se comprometían a cumplir funciones en su nombre a cambio de protección militar y medios de subsistencia.

“Salvo excepciones la ciudad y la industria apenas se desarrollan, con lo que no se daban todavía las condiciones, ni sociales, ni técnicas que debían confluír para que sobre ellas pudiera germinar el Derecho del trabajo”.³ Posteriormente el sistema económico se basó en la clientela y el trabajo ejecutado por artesanos en pequeñas ciudades al margen de los fundos, quienes se asociaron en gremios o corporaciones. Se conforman también fábricas de titularidad real produciendo un régimen preindustrial, con empleados contratados en libertad, “para muchos autores constituyen el primer proletariado”.⁴ La inseguridad personal y patrimonial característica de la época les obligaba a someterse a un señor a cambio de que les protegiera frente a los peligros del exterior; se convierte pues el trabajador por cuenta propia libre en trabajador por cuenta ajena en una servidumbre.

Después, se vive una etapa de expansión comercial, con el surgimiento e impulsión de ideologías y doctrinas económicas. Situación que hace necesario elevar el nivel de producción y por ende surge el maquinismo, es decir, se construyen máquinas especializadas para trabajos determinados. Se contraponen de esta forma la habilidad manual de los trabajadores con un sinnúmero de técnicas innovadoras materializadas en

³Tomo I Camallonga, Carles. **Op. Cit.** Pág. 2

⁴Serrano Carvajal, J. **Notas para una aproximación.** Pág. 62



máquinas, lo que generó despidos masivos y reacciones violentas de los obreros, a tal punto de destruir las máquinas y quemar las fábricas en respuesta a lo cual la ley imponía pena de muerte.

Sin embargo, no es sino hasta el estallido de la Revolución Francesa con la promulgación de los postulados de libertad, igualdad y fraternidad los cuales se materializan en La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano el 26 de Agosto de 1789, que surgen cambios significativos en la sociedad. Se pregonan el cubrimiento de las necesidades y aspiraciones de los trabajadores con el surgimiento de la masa obrera, se elimina toda posible limitación a la libertad individual de dedicarse a cualquier actividad económica siendo el único condicionante la licitud de la misma.

A partir de este momento histórico, marcado por el reconocimiento de derechos personales y colectivos del hombre se logra un avance significativo en la creación de normas protectoras de otros sectores sociales. Así como lo es la Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana, la cual fue el prefacio a la Constitución Francesa de 1791.

Durante el siglo XIX, comienza a surgir el fenómeno del liberalismo, donde el Estado se establece como órgano de garantía para la igualdad de los ciudadanos ante la ley. La industria generaba beneficios pero estos no eran usados para mejorar el bienestar de los trabajadores. Por lo cual las clases eran cada vez mas paupérrimas y era evidente



la necesidad de una verdadera aplicación de todas aquellos cuerpos normativos que habían sido creados con el fin de proteger a las clases trabajadoras y sociedad en general.

Años más tarde, La Primera Guerra Mundial entre los años de 1914 a 1919, fue un acto bélico internacional. Por primera vez en la historia de la humanidad, una lucha armada incluía países geográficamente distantes, recibiendo el calificativo de mundial debido al involucramiento de potencias industriales y militares de la época, agrupados en alianzas opuestas. Su evolución y su desenlace dejaron secuelas que forjaron cambios trascendentales para el mundo entero.

Se firma el Tratado de Versalles en 1919, como un tratado de paz poniendo fin oficialmente a la pugna, tras seis meses de negociación en París. Se produjo como resultado del armisticio solicitado por Alemania y su eje central, determinaba que ésta potencia aceptaría las responsabilidades de la guerra; situación que causó humillación en la población de Alemania, y para algunos incluso, contribuyó a la ascensión del Nazismo de Hitler. Este tratado en su contenido establece la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como organismo especializado de la Sociedad de Naciones - previo a la Organización de las Naciones Unidas - que se ocupa de lo relativo al trabajo y relaciones laborales.

La Gran Depresión, nombre con el cual se conoció a la crisis económica que antecede a la Segunda Guerra Mundial, se extendió con un impacto desastroso a gran cantidad de países. Iniciando con la caída de la Bolsa de Nueva York en 1929, pese a que la

Primera Guerra Mundial favoreció a Estados Unidos de forma espectacular, posicionándose como el principal acreedor del mundo. Más la prosperidad se basó en la especulación, cuando la crisis estalló se extendió inevitablemente al sistema bancario, industria y comercio, con resultados como la quiebra de empresas, bancos, agricultores, inversores, en un ambiente de pánico y desempleo desbordado.

La Segunda Guerra Mundial fue el conflicto armado más sangriento de la historia entre potencias, fechada de 1939 a 1945. Tras seis años de lucha se declara el final de este atroz enfrentamiento con la victoria de los aliados y como consecuencia necesaria la caída de los regímenes de Adolf Hitler en Alemana y Hedeki Tojo en Japón. Quedó dividido el mundo en un bloque capitalista liderado por Estados Unidos de América, y uno comunista por la URSS. A su término, y con la recuperación de la economía se empieza la producción en masa, se generan fuentes de trabajo, se capacitan a las personas, y desembocan finalmente en el reconocimiento de los derechos laborales como hoy se conocen.

Positivamente, las primeras legislaciones que reconocían a nivel constitucional los derechos laborales fueron: la Constitución Mexicana de Querétaro en 1917 y la Constitución de Weimar, en Alemania en 1919 ambas reconociendo garantías mínimas sobre las cuales las relaciones laborales deben asentarse.

En el contexto nacional, la civilización ancestral de los mayas resalta dentro del marco de grandes avances, la aparición de la figura del comerciante, durante el período



clásico. El desempeño de éste consistía en realizar grandes viajes para abastecerse de ciertos productos que en la zona no se producían y posteriormente, mediante el trueque se generaron pues las primeras relaciones laborales debido a la producción que se daba alrededor del comerciante. Durante la época pre-colonial, con el descubrimiento y la conquista los españoles implantaron la esclavitud para el aprovechamiento de la mano de obra de los nativos, no existiendo un trabajo asalariado con lo cual no se perfecciona en esta primera etapa un derecho laboral que atenuara la obligación laboral forzada y no remunerada.

En la época colonial se instaura el gobierno español organizando el trabajo a su servicio, perfeccionándose dos modalidades, a) en los campos regidos por las leyes de indias, y b) en la ciudad organizándolos por gremios. “Las leyes de indias estaban dedicadas a los indígenas que trabajaban gratuitamente en las fincas de los españoles y sus descendientes, tributando para la corona, mediante la obligación legal de las instituciones del repartimiento y la encomienda”.⁵ Fueron creadas estas leyes como un esfuerzo para proteger a los indígenas de los abusos propinados por los españoles. Entre las disposiciones que contenían se encontraba lo relativo a la fijación de un salario; trabajo diurno; prohibición de trabajo de menores; obligación de pago en efectivo, entre otros. Por otro lado “La corporación gremial era una manera de controlar la actividad de los hombres evitando la protesta contra el régimen colonial, evitando

⁵ Villagrán Reyes, Paola Ernestina. **La necesidad de adecuación legal en base al contenido del convenio diecinueve de la organización internacional del trabajo en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los trabajadores extranjeros con relación a la indemnización en los accidentes de trabajo.** Pág. 6

que se organizaran y lucharan...”.⁶ Se utilizó como un instrumento político y no como una organización laboral que velara por los derechos de los trabajadores, prueba de ello era que sus normas eran emitidas por el real gobierno. Aun en este punto no existe un derecho laboral como tal.

En la época independiente, se produce el fenómeno siguiente: existen escasas leyes de protección al trabajador y aunado a ello no se aplican las existentes. Fue hasta 1871 en la llamada Revolución Liberal, que se emite el Código Civil el cual fue aplicado al derecho laboral; fue considerado el contrato laboral como una variante del contrato de arrendamiento. Este Código Civil estaba inspirado en la legislación española razón por la cual su aplicación fue incongruente con la realidad social guatemalteca. De la fecha citada en adelante surgen gran cantidad de leyes, reglamentos, circulares, pero que únicamente constituyen modalidades de esclavitud, nace producto de todo este acontecer los movimientos sindicales.

Es hasta en la época de la revolución de 1944, que nace como tal el derecho laboral guatemalteco, regido por las normas siguientes; La Constitución de la República de 1945, Decreto 64 del Congreso de la Republica de 1945 sobre conflictos de carácter económico, La Ley Provisional de Sindicalización de 1947, el Código de Trabajo de 1947 y sus reformas hasta 1953, y fue en el año 1961 que entró en vigor el Código de Trabajo actual, bajo la denominación de Decreto 1441 del Congreso de la República.

⁶ *Ibid.* Pág. 2

1.1.1 Importancia del reconocimiento del derecho laboral

“El derecho del trabajo responde a la aparición de grupos sociales homogéneos económicamente desvalidos y a la toma de conciencia de clase que como consecuencia...operan un movimiento socializador que transforma esencialmente la concepción de la vida social y del derecho”.⁷ Es decir, el derecho laboral surge como una tutela jurídica que ampara principalmente a la parte trabajadora, puesto a que ésta se encuentra en histórica desventaja frente al patrono, lo que de ninguna forma debe interpretarse como inquisidor del patrono, sino más bien, como una garantía de objetividad frente a posibles conflictos que se presenten en la relación jurídica laboral.

El trabajo humano se ha ponderado y valorado desde muchos puntos de vista: teológicos, filosóficos, sociológicos, antropológicos, legales, culturales entre otros. “El trabajo es un bien del hombre y de la humanidad, es un derecho y una obligación social mediante el cual se dignifica y enaltece, ya que el trabajo está en función del hombre y no el hombre en función del trabajo”.⁸ El derecho laboral es un derecho joven debido a que si bien el trabajo ha acompañado al hombre desde el inicio de los tiempos, el estudio jurídico del mismo es reciente, con inicios en la industrialización del capitalismo, jornadas extenuantes de trabajo en condiciones inhumanas y con fundamento en el clamor social de la clase obrera. “Para que los altos ideales del humanismo en el trabajo no se limiten a letras muertas es necesario que se concreten en normas

⁷Montalvo Romero, Josefa. Moncayo Rodríguez, Socorro. **Origen y actualidad del derecho del trabajo.** Pág. 2

⁸Méndez Salazar, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho del trabajo.** Pág. 1



jurídicas”.⁹ Y en palabras de Luypen “El Derecho es el mínimo de ética exigible.” Sin embargo, el reconocimiento no ha sido fácil, ha implicado un proceso histórico marcado por un contexto de lucha y sacrificio, como apuntaba Rudolf Von Ihering “Todo derecho en el mundo debió ser adquirido por la lucha”.¹⁰ Eso en razón de que la idea, o el concepto del derecho en si mismo engloba una tesis y una antítesis “La lucha y la paz; la paz es el término del derecho y lucha es el medio para alcanzarlo”.¹¹

El derecho laboral tuvo sus orígenes en la necesidad imperante de proteger a la clase trabajadora de la explotación de una sociedad polarizada en un grupo dominante y otro dominado. Una de las finalidades de la ciencia jurídica es procurar la armonía y la justa superación de los conflictos laborales y sociales. Son precisamente las relaciones laborales que frecuentemente son objeto de conflictos por la desigualdad entre capital y trabajo que envuelve a estas relaciones y los roces que estas distinciones generan en diversos ámbitos.

“Como creación del hombre, fue formulado con un fin específico, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes dan su trabajo y quienes se benefician del mismo. Para lograr ese fin el instrumento es el derecho laboral, que provee de una estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones”.¹² Radica la

⁹**Derecho individual de trabajo**.<http://derechoindividualdeltrabajocuc.blogspot.com/2011/02/equipo-1.html> (Guatemala, 1 de Septiembre de 2014)

¹⁰Von Ihering, Rudolf. **La lucha por el derecho**. <http://www.biblioteca.org.ar/libros/1721.pdf> (Guatemala, 1 de Septiembre de 2014)

¹¹**Ibíd.** Pág 9.

¹²Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. pág. 3

importancia del derecho laboral en su naturaleza mediadora y tutelar entre una desigualdad inherente a la relación laboral, que implica que una de las partes tiene el capital mientras la otra la mano de obra, y como deben balancearse ambos extremos a puntos equidistantes que favorezcan a las partes de igual forma.

1.1.2 Definición de derecho laboral

El derecho laboral, deberá ser entendido como: “Ordenamiento positivo y como ciencia, es decir, como un cuerpo normativo que regula la experiencia del trabajo, con miras a la actuación de la justicia social en las relaciones laborales y también como una ciencia, articulada en un sistema de conocimiento, orgánico y comprensivo, que estudia y explica el fenómeno jurídico de la praxis y experiencia laboral”.¹³

Tal como apunta Guillermo Cabanellas “esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales). En los aspectos legales contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción”.¹⁴

¹³Santos Azuela, Héctor. **Derecho del trabajo**. Pág. 68

¹⁴Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 121

Puede definirse también como un conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que pretenden realizar la justicia social, dentro del margen de las relaciones jurídico-laborales, así como la solución de los conflictos derivados de estas relaciones, los cuales serán sometidos a jurisdicción privativa.

El derecho laboral “se desarrolló a partir del agudo desequilibrio en la esfera del poder negocial, que caracterizaba –y aún hoy caracteriza- a la interacción entre los sujetos de la relación de trabajo... como imperativo de paz social frente a la explotación de que fue objeto la clase trabajadora, a penas traspasado el pórtico de la revolución industrial, por virtud del ejercicio de los poderes exorbitantes que asistían al patrono o empleador en una relación jurídica regida por la autonomía de la voluntad”.¹⁵

1.2 La relación jurídica laboral

Las relaciones de trabajo sean individuales o colectivas constituyen un elemento fundamental dentro del derecho laboral. Las relaciones jurídicas, se definen como: “El vínculo entre dos sujetos, surgido de la realización de un supuesto normativo y que coloca a uno de estos sujetos en calidad de sujeto activo frente al otro en calidad de sujeto pasivo en la realización de una prestación determinada”.¹⁶

¹⁵Centro de defensa y estudio de los Derechos Humanos. **Trabajar ¿Derecho o privilegio?** <http://centrodefensaestudioderechoshumanos.blogspot.com> (Guatemala, 5 de Septiembre de 2014).

¹⁶Pacheco Gómez, Máximo. **Teoría del derecho**. Pág. 210

Existen básicamente dos partes que intervienen en estas relaciones, es decir, entre los sujetos del derecho a quienes es aplicable la norma jurídica. Según lo expresa Máximo Pacheco la relación jurídica se expresa “dado un hecho con su determinación temporal debe ser la prestación por un sujeto obligado frente a un sujeto pretensor”.¹⁷ Esta definición se enfoca en la descripción de los elementos subjetivos de la relación jurídica laboral siendo en esta misma línea que siguen la mayoría de definiciones a este extremo. En concordancia con lo anterior Manuel Alonso García la define como: “la situación jurídica que nace de la prestación libre de un trabajo por cuenta ajena, el cual es elevado a categoría jurídica por el derecho. Es una situación caracterizada porque el elemento material que le sirve de base está constituido por la prestación libre y personal de servicios por cuenta y bajo dependencia ajena”.¹⁸

Según Mario de la Cueva es “La relación de trabajo en la cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa, es el conjunto de derechos y obligaciones que derivan para los trabajadores y patronos del simple hecho de la prestación de servicios.”¹⁹ Se entiende de esta forma como una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado a normas y de derechos sociales pautados como obligatorios y mínimos por el Estado. Así mismo, Manuel Alfonso Olea “Como una relación jurídica en virtud de la cual los frutos del trabajo pasan ab initio

¹⁷ **Ibid.** Pág. 12

¹⁸ Alfonso García, Manuel. **Curso de Derecho del Trabajo.** Pág. 82

¹⁹ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo.** Pág. 473

desde el momento mismo de su producción a integrar el patrimonio de una persona distinta al trabajador”.²⁰

El Código de Trabajo de Guatemala, en su Artículo 19 establece: “Para que el contrato individual de trabajo se exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente...” siendo este el fundamento legal de la relación jurídica laboral en la legislación nacional, puede extraerse de esta norma, puesto a que no es una definición como tal, que la relación jurídica laboral es aquella que ese establece entre el trabajo y el capital en el proceso productivo.

“Es suficiente con que se dé la relación de un trabajo personal y subordinado para que exista una relación de trabajo; al presentarse esta se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo, independiente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo”.²¹ Aún cuando normalmente esta relación se entabla por medio de un contrato, el hecho mismo de la prestación del servicio de una persona y el aprovechamiento de este servicio por otra, mediante una retribución suficiente para que la ley presuma la existencia de la misma.

²⁰ Alfonso Olea, Manuel. **Derecho de Trabajo**. Pág. 49

²¹ Nájera Martínez, Alejandro. **Derecho laboral**. Pág. 16

1.2.1 Elementos de la relación jurídica laboral

La relación jurídica se encuentra conformada por diferentes elementos que constituyen su estructura intrínseca, siendo estos: a) un elemento subjetivo; b) el elemento material; y c) el elemento formal.

1.2.1.1 Elemento subjetivo de la relación jurídica laboral

La relación jurídica se establece con exclusividad entre sujetos de derecho, refiriéndose a la situación jurídica en que se encuentran dos o más personas, no permitiendo la interacción con objetos o animales. Los sujetos de la relación jurídica laboral son aquellas personas e instituciones que, directa o indirectamente, intervienen en la formación de la misma, tales como: patrono o empleador, trabajador, incluso el Estado.

En cuanto a su elemento personal pueden extraerse los siguientes agentes:

a) Sujeto activo, patrono, o empleador: Es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, por cuenta propia o ajena, según lo pactado- expresamente- o, acordado-presuntamente- en base a la costumbre. Es quien se encuentra jurídicamente facultado para hacer efectivo el cumplimiento de una obligación a uno o varios sujetos pasivos. La acepción patrono hacía referencia al pater familia del derecho romano, como protector, o padre a quien se le debía una gratitud especial por ser el concesor del empleo; hoy a este mismo agente se le denomina empleador.

b) Sujeto pasivo, o trabajador: es la persona física que presta a otra, un trabajo personal subordinado jurídicamente y dependiente económicamente, sea este trabajo: físico, o manual, intelectual, o de ambos géneros, Es quien tiene el deber jurídico, encontrándose obligado a cumplir la exigencia impuesta a cambio de la retribución convenida.

c) El Estado: si bien, es un ente único puede intervenir tanto en la esfera pública como privada, sin implicar con ello que tenga dos personalidades. En el campo de las relaciones laborales públicas, actúa como empleador cuando explota una empresa o presta servicios públicos o sociales, refrendando los contratos laborales que tiene a su cargo. Mientras en las relaciones laborales privadas, actúa como fiscalizador de la observación de la normativa laboral vigente, emanada de su órgano legislativo, y ejecutado por su judicial.

1.2.1.2 Elemento material de la relación jurídica laboral

a) Hecho o acto jurídico: la teoría general de la relación jurídica-laboral establece como elementos materiales de la relación jurídica laboral: el contrato de trabajo y la relación individual de trabajo, sin entrar a debatir sobre la naturaleza del hecho- producto de la naturaleza con independencia a la voluntad del ser humano- o bien, de actos- producto de la voluntad del hombre- que le haya dado origen.

b) Objeto del derecho: El objeto de la relación jurídica implica para el sujeto pasivo, el contenido de su deber, es decir, la prestación del trabajo; y para el sujeto activo, el



fundamento de su facultad o derecho subjetivo materializada en la retribución que deberá dar al trabajador.

1.2.1.3 Elementos formales de la relación jurídica laboral

Para que la relación jurídica sea revestida de validez debe haber una norma jurídica positiva que establezca la forma que esta debe adquirir para ser considerada como valedera en cada caso concreto.

Doctrinariamente se establece que existen diversas formas de construir una relación de trabajo, siendo la forma más común, el contrato. Sin embargo, basta con que se perfeccione la prestación del servicio para que surja una relación laboral, prescindiendo de la existencia física del contrato de trabajo.

1.3. El contrato individual de trabajo

La importancia de la relación laboral deriva del hecho de que si al momento de realizarse un contrato laboral, éste se realiza en condiciones inferiores a las establecidas por el ordenamiento vigente, será nulo el contrato, sin embargo, la relación de trabajo subsiste, de forma tal que la ley sustituirá dicha anomalía y otorgará los derechos y obligaciones a ambas partes contractuales, como en circunstancias normales y perfectamente legales se hubieren pactado.



El contrato de trabajo genera un vínculo jurídico que une a los sujetos de una relación jurídica, que implica un conjunto de derechos y deberes, a los cuales quedan sujetas las partes.

Según lo establecido por el Código de Trabajo guatemalteco en el Artículo 19: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra.”

En cuanto a la historia del contrato individual de trabajo las comunidades antiguas mezclaban un fuerte elemento formal con elementos simbólicos, en las cuales el principal motor para el cumplimiento de los acuerdos radicaba en el temor a la venganza privada. Con posterioridad en el derecho canónico, se atañe la obligatoriedad de cumplimiento a idea de la veracidad y el valor de la palabra prestada subordinada a un juramento. En la modernidad Hugo Grocio establece un sistema en el cual puntualiza la “necesidad de cumplir las propias promesas”.²² Con lo cual se funda el pilar básico del contrato, como categoría propiamente, en base a la simple voluntad de obligarse y las implicaciones que de ello devienen a grado tal de integrar a la voluntad materializada mediante los contratos como fuente de obligaciones.

Las corrientes anteriores fuertemente influyentes en la redacción del Código de Napoleón, se habrá de recordar que en ese momento histórico “el contrato era una institución tan valorada, que incluso se situaba en el fundamento constitutivo de la

²²Grocio, Hugo. **De iure bello**. Pág. 24

sociedad política (el contrato social) o se hablaba del matrimonio como contrato matrimonial”.²³

Para otros autores el origen primigenio del contrato de trabajo se remonta al Derecho Romano: “Al igual que la mayoría de instituciones de los sistemas de base romanizada, tiene sus orígenes en el denominado arrendamiento de servicio (locatio) del Derecho Romano. Por medio de dicho contrato una persona realizaba alguna labor para otra”.²⁴ Esto debido a que en la corriente civilista tan prolija en su momento, al no existir un código especializado aplicó a todo campo el código civil, de allí su denominación de derecho común.

1.3.1 Definición del contrato individual de trabajo

La definición en los códigos modernos puede reducirse a una fórmula sencilla: acuerdo de voluntades destinado a producir efectos jurídicos. Doctrinariamente Manuel Osorio define al contrato de trabajo como “Es el acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración”.²⁵

²³ Velásquez Ochoa, Walter Ismael. **Contrato individual de trabajo escrito y sus consecuencias jurídicas al no realizarlo**. Pág. 16

²⁴ García García, María Lily. **Op. Cit.** Pág. 5

²⁵ Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág. 185



Por su parte el tratadista Guillermo Cabanellas al contrato de trabajo lo define como “Convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa, el que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una persona (el patrono, empresario, empleador) da remuneración o recompensan a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra denominada el trabajador”.²⁶

El Código de Trabajo guatemalteco establece en el Artículo 18 la definición legal del contrato individual de trabajo: “Contrato individual de Trabajo sea cual fuere su denominación es el vinculo económico-jurídico mediante el cual una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

1.3.2 Elementos del contrato individual de trabajo

La Teoría general de los contratos establece: “Los contratos genéricamente hablando contienen elementos esenciales tanto para su existencia como para su validez que son precisamente los que hacen que dicho contrato sea lo que es y no otro contrato de

²⁶Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Págs. 3411 y 3412

naturaleza distinta”.²⁷ Lo anterior contenido en el Código Civil, Decreto-Ley 106, en su libro V. Mientras que los requisitos particulares de los contratos de trabajo se encuentran previstos en el Código de Trabajo, Decreto 1441 como normativa especializada en la materia. Por lo que se extrae que el contrato de trabajo se encuentra revestido de características propias que lo distinguen de los contratos civilistas, aún cuando toman elementos esenciales de estos últimos.

Los contratos laborales se encuentra supeditados al carácter tutelar que define al derecho laboral, a diferencia de los contratos civiles sometidos a la autonomía de la voluntad de las partes que lo celebran. Así lo establece la parte considerativa del Código de Trabajo, en su parte conducente establece:....esta rama del Derecho limita bastante el principio de autonomía de la voluntad propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y de desigualdad de orden económico social.

Es decir, que en cada contrato laboral se presumen inmersos derechos y obligaciones establecidas en la legislación laboral vigente y los tratados ratificados en materia laboral. Tal como el mismo cuerpo normativo lo establece en su Artículo número 22 “En todo contrato individual de trabajo debe entenderse incluidos, por lo menos, las garantías y derechos que otorgue a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo o de previsión social”.

²⁷ Velásquez Ochoa, Walter Ismael. **Op. Cit.** Pág. 20

Los elementos esenciales de los contratos de trabajo se deducen de la definición legal del contrato individual de trabajo brindada por el Código de Trabajo, estos son:

1.3.2.1 Elemento subjetivo o personal

Siendo estos los agentes de la relación jurídica legal.

1. Trabajador: “Es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. Es la parte que presta la mano de obra, quien ejecuta las labores.

2. Patrono: “Es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.” El concepto en sus orígenes “tuvo un significado noble, implicando un defensor o protector”.²⁸ El cual posteriormente se desnaturalizó a una concepción utilitarista de amo y señor, luego burgués y explotador hasta llegar a la actualidad en la cual el derecho laboral busca equiparar la desigualdad económica del trabajador frente a este mediante la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores, siendo esto para muchos un posicionamiento desfavorable para los empleadores.

1.3.2.2 Elemento prestacional

Como se estableció con anterioridad la prestación de los servicios personales por el trabajador implica que en el momento mismo de desarrollarse la energía de trabajo inicia la relación laboral, y por ende el trabajador cumple con su obligación principal, prestar los servicios con diligencia y esmero según lo convenido y bajo la dirección del

²⁸ Olmos Osinaga, Mario. **Compendio de derecho del trabajo**. Pág. 21

patrono, o su representante a cuya autoridad queda sujeto en el tiempo efectivo de trabajo. Durante el periodo de tiempo que el trabajador está al servicio del empleador, el primero, se compromete a utilizar toda su actividad física, intelectual y espiritual en algunos casos en provecho del patrono, según lo pactado. Incluso en complemento a lo anterior el Código de Trabajo guatemalteco prevé en su Artículo 21 que en caso de no haberse determinado en forma expresa los servicios que debe prestar el trabajador “queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física y que sea del mismo género de los que formen objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono”.

1.3.2.3 Elemento dependiente o subordinado

En cuanto a la parte patronal, es bien sabido que en donde hay subordinación se involucra el poder jurídico de autoridad, elemento característico y propio de los contratos laborales. Implica, por ende, la obediencia en razón de la relación laboral con lo cual se limita la autonomía del trabajador, el cual sometido por el salario ante el patrono, quien ostenta la potestad de dirigirle en su actividad en razón de elevar la producción a beneficio de su empresa.

1.3.2.4 Elemento direccional o delegado

Complementario al elemento de subordinación; tiene una doble función, una individual, en razón de quien presta el servicio, y colectiva, en razón de quien dirige. El poder de



dirigir es una prerrogativa natural del patrono, imprimiéndole la particularidad a la relación laboral que genera la titularidad de la potestad de dirigir al patrono y la obligación de someterse jurídicamente y en exclusivo plano laboral al trabajador frente al patrono. Es ineludible en relación a la delegación del poder por parte del patrono, mencionar a la figura del representante del patrono, cuya definición legal según el Código de Trabajo se encuentra en el Artículo 4: son personas individuales que ejercen a nombre de éste (patrono) funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquel.

CAPÍTULO II

2. Fundamentos axiológicos de la contratación laboral

El ordenamiento jurídico, como unidad concéntrica, se distribuye para su especialización en niveles, o estrados normativos, a los cuales les corresponde la tarea de estudiar diferentes esferas de la vida social y cada una de ellas conformantes de las denominadas ramas del derecho; estas recogen principios específicos que le transmiten autonomía.

El derecho laboral se encuentra inspirado y fundamentado en todo un conglomerado de principios que lo cimientan y justifican, de forma tal que equiparan el progreso económico propio de los empleadores o patronos con la justicia social anhelada por los trabajadores, en un sistema de pesos y contrapesos. En este sistema “el progreso económico sin justicia social es simple desarrollo pero también justicia social sin progreso económico es una simple... demagogia”.²⁹

El derecho laboral es fundamental en el orden social, y la importancia de los principios orientadores de esta rama del derecho, radica en la indispensabilidad que estos representan para un adecuado manejo y aplicación de las leyes de trabajo y previsión social, entender así la estructura de la ciencia jurídica. Constituyen pues “ideas fundamentales e informadoras de la organización jurídico laboral”.³⁰

²⁹ Carvazos Flores, Baltasar. **El derecho del trabajo mexicano a principios del milenio**. Pág.17

³⁰ De Castro, Federico. **Derecho civil de España**. Pág. 419



2.1 Definición de los principios del derecho laboral

Según el jurista Plá Rodríguez los principios del derecho laboral son: “Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.³¹ Por su parte, para Couture un principio es: “el enunciado lógico extraído de la ordenación sistemática y coherente de diversas normas de procedimiento, en forma de dar la solución constante de estas el carácter de una regla de validez general”.³² Según Lastra “son aquellas nociones abstractas, anteriores y superiores a la ley, que la inspiran, la completan e iluminan; es decir, valores teóricos que cumplan una triple función: informativa, integradora e interpretativa de la ley”.³³

De las definiciones de los connotados juristas transcritos, pueden extraerse ideas complementarias, como la importancia en orientar el proceso de interpretación e integración de las normas jurídicas que de ellos emanan, y el carácter interdependiente de los principios debido a que la existencia y reconocimiento de uno presupone necesariamente en la existencia de otros.

³¹ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 8

³² Couture, Eduardo. **Vocabulario jurídico**. Pág. 489

³³ Lastra Lastra, José Manuel. **Fundamentos de derecho**. Pág. 199

2.2 Características de los principios del derecho laboral

Para Plá Rodríguez en concordancia con Juan Rivero Lamas, la descripción de los principios son: jurídicos, normativos y de relajamiento y puntualiza las nociones siguientes:

- a) "Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que la norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla...". De allí que se hable de principios básicos o fundamental porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico-normativa laboral.
- b) Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales y adaptarse a los objetivos del derecho laboral y no a otra rama del Derecho en específico.
- c) Todos los principios deben tener una conexión, hilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y cohesión internas...".³⁴ Es precisamente esta última la que genera que para algunos autores se presenten determinados principios como independientes, mientras que otros engloben uno o más dentro de un mismo principio, en razón de la interrelación que entre estos pende.

³⁴ Plá Rodríguez, Américo. **Op. Cit.** Pág. 18

2.3 Función de los principios del derecho laboral

Los principios poseen tres funciones esenciales:

- a) **Función informadora:** esta sirve de inspiración al legislador y por ende constituye el fundamento del ordenamiento jurídico. Esta función también conocida como de política legislativa e infunda en las leyes las virtudes que cada principio recoge, definiendo su eficacia operativa y sus alcances.
- b) **Función normativa:** la cual fundamenta la supletoriedad de los principios al momento de encontrarse ante un vacío legal, es decir, una situación en la cual hay ausencia de previsión de la ley en un caso concreto, los principios son un medio para integrar el derecho cuando la ley así lo prevé.
- c) **Función interpretadora:** esta funciona en razón de iluminación u orientación al criterio de los operadores de justicia, principalmente ante la figura del juez o en su caso de la persona que deba interpretar el caso. Para ella deberá efectuarse una operación lógica y valorativa del alcance de las normas a aplicar.

Los principios no siempre pueden cumplir con la misma fuerza estas tres funciones, debido a que existen principios que su utilidad es más en aras de fundamento al creador, o legislador, mientras que otros tengan más valor interpretativo que normativo.

2.4 Principios rectores del derecho laboral guatemalteco

Los enunciados y contenidos en la parte considerativa del Código de Trabajo guatemalteco constituyen los principios sustantivos fundamentales del derecho laboral en el medio nacional. No existe aún consenso en cuanto al número exacto de principios, sin embargo, se escudriñarán aquellos que expresamente aparecen como fundamento del ordenamiento jurídico laboral guatemalteco según su propio cuerpo normativo específico. Por lo que se desarrolla de forma enunciativa, y no limitativa o excluyente a otros principios que según la doctrina sean considerados de igual forma como fundamentos elementales del derecho laboral en forma genérica.

2.4.1 Tutelaridad, o protectorio

Para mantener la armonía en las relaciones laborales, surge el derecho laboral como un instrumento mediador, el cual necesita nutrirse de ciertos principios que robustecen la estructura inherente a esta rama del Derecho. Se puede hablar de derecho laboral por la existencia de dos pilares que en la actualidad lo fortalecen: a) el humanismo, y b) la tutelaridad. Este último, es la raíz del derecho laboral y su principal característica.

La invocación y aplicación del principio de tutelaridad en el derecho laboral surgió como consecuencia de la libre contratación entre personas con desigual en poder y economía, lo cual conducía al perfeccionamiento de diversas formas de abuso. Por ejemplo: existían jornadas extenuantes de trabajo, no se regulaban las vacaciones, no

existía un régimen especial que amparara las características especiales de mujeres y niños, entre otras situaciones. El hecho de ser unos pocos quienes disfrutaban de todos los recursos, mientras grandes porciones de la población se sumían en un nivel de vida que apenas permitía subsistir, era considerado un injusto a tratarse. Reclamándose medidas jurídicas eficientes para elevar el nivel de vida del sector trabajador, y frenar los abusos que con la excusa de la riqueza se realizaban. En respuesta esta situación político-social, como producto tanto del clamor social y del pronunciamiento de varios sectores sociales, se funda el derecho laboral en ciertos principios, teniendo como piedra angular, el principio de tutelaridad.

La creación del principio es consecuencia lógica de un derecho de trabajo naciente, en el cual e incluso hasta nuestros días, la valoración social más importante es tendiente a aliviar la indignación que genera de desigualdad social.

En Europa se empezó a legislar un conjunto de normas y principios tutelares a los trabajadores, solventando con ello la situación social de la época. En el caso de Guatemala es a partir del año 1944 con la Revolución de Octubre que se dictan las leyes más importantes en materia de trabajo y previsión social, incluyendo la Constitución de la Republica de 1945 y el Código de Trabajo de 1947 cuerpos normativos con los cuales se puntualizan garantías sociales y se desarrolla propiamente el derecho laboral guatemalteco.



2.4.1.1 Definición del principio de tutelaridad

El principio de tutelaridad establece que el derecho laboral otorga protección jurídica preferente al trabajador, con la finalidad equiparar, o compensar la desigualdad económica entre patronos y trabajadores, mediante la protección jurídica preferente de estos últimos. Esta protección es en razón de ser considerados históricamente como la parte más propensa al ser vulnerable en la relación jurídico-laboral. Aunado a la justicia social como postulado universal en busca de la mejora constante del asalariado.

Tal como lo expresa el jurista guatemalteco Fernández Molina “La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho de trabajo no solamente es el germen de sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta por los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo...”³⁵

Conocido también como el principio protector, es característico del derecho laboral debido a que contrario a inspirar el propósito de igualdad responde a la necesidad de amparo jurídico privilegiado más no absoluto e inquisidor a favor del trabajador. Este principio se reconoce en la parte considerativa del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en la literal a) Se establece: El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”. También se regula en la Constitución Política de la República de

³⁵ Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 4

Guatemala, norma suprema del ordenamiento jurídico guatemalteco, en la parte conducente del Artículo 103 establece que: “las leyes laborales son conciliadores y tutelares para los trabajadores.”

2.4.1.2 Finalidad del principio de tutelaridad

La causa del nacimiento mismo de este principio se encuentra inmersa en la naturaleza misma del derecho laboral, en su orientación a la protección de la clase trabajadora.

Este principio tiene como objetivo mantener la armonía en las relaciones laborales, patrono-trabajador, esto lo logra mediante la intervención del Estado, en el sentido de establecer límites y beneficios al trabajador. Sin embargo, esto no debe tomarse como una sectorización por parte del Estado, o una preferencia ante el patrono, esto se debe a que es precisamente el empleado el que se encuentra en una situación de desventaja, es decir, en una relación de sujeción ante el patrono. Al depender el trabajador de un salario para su supervivencia y siendo el patrono quien se lo otorga pueden darse una gran cantidad de situaciones que vulneren los derechos del primero, incluso sus derechos humanos, reconocidos nacional e internacionalmente y con mayor frecuencia las garantías mínimas que serán objeto de explicación más adelante. De ello deviene que el derecho laboral sea considerado como un escudo contra los excesos y arbitrariedades que puedan presentarse en las relaciones jurídico-laborales; desempeñando un papel nivelador de la posición económicamente más débil del trabajador, de cuyo salario depende su supervivencia.



Para algunos la tutelaridad laboral implica cierto grado de parcialidad y subjetividad, contrarios a la imparcialidad y objetividad que inspira a otras disciplinas jurídicas, es por ello que cuestionan su categoría de derecho y lo clasifican más como un conjunto normativo. El cuestionamiento anterior se basa que para las otras ramas del derecho se procura una justicia imparcial, en el campo del derecho laboral es requisito para garantizar la justicia la tutelaridad. Si bien esta rama jurídica está orientada al beneficio de los trabajadores mayormente, no puede dejar de lado los derechos de los empleadores, puesto que el fortalecimiento de los derechos de estos últimos se presume el crecimiento en las ofertas de trabajo, que beneficiaran a la clase obrera.

2.4.1.3 Reglas del principio de tutelaridad

La tutelaridad es un principio que sustenta todas las ramas de esta disciplina y se refleja en cada una de sus regulaciones. Al principio de tutelaridad se desprenden normas o reglas específicas entre las cuales se encuentra: a) La de la norma más beneficiosa; b) La de la norma más favorable; y c) La regla indubio pro operario.

a) La norma más beneficiosa: se desarrolla en cuanto a las normas jurídicas de nueva aplicación en la esfera del trabajo. Es un criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse el trabajador. Se aplica en relación a su alcance o bien, a la interpretación de la norma reciente, la cual deberá favorecer los intereses del trabajador, no perjudicando los adquiridos con anterioridad. Cuando un

trabajador tenga una situación concreta y permanente anterior, solo se le podrá variar por ésta, sí lo beneficia más.

- b) La norma más favorable: Se da pues en relación a la aplicabilidad en relación a la vigencia de las disposiciones, apegándose a las nuevas o a las anteriores siempre que favorezcan al trabajador. Es decir, determina en caso de que haya más de una norma aplicable y deba optarse por aquella más favorable, aunque no le hubiese correspondido según los criterios clásicos de jerarquía y vigencia de normas.
- c) In dubio pro operario: es un criterio que debe utilizar el juez, o el intérprete para elegir entre varios sentidos posibles una norma, optando por aquel que sea más favorable al trabajador. Al referirse a esta regla que algunos juristas consideran: “se habla que en caso de duda debe resolverse la controversia a favor del trabajo, puesto que el derecho del trabajo es eminentemente proteccionista, el principio es exacto, pero siempre y cuando exista una verdadera duda acerca del valor de una cláusula del contrato individual o colectivo o de la ley”.³⁶ Siendo esta regla aplicable al existir duda de la hermenéutica jurídica y que no se pueda resolver con las normas explícitas legales, o convencionales.

2.4.1.4 Características del principio de tutelaridad

Las características del principio de tutelaridad según Federico de Castro son las siguientes:

“1. Interpretadora: porque opera como criterio orientador del juez o del intérprete.

³⁶ De la Cueva, Mario. **Op. Cit.** Pág. 245

2. Jurídico: porque su aplicación está establecida por la ley y controlada por tribunales.
3. Relajamiento: porque surge como excepción frente a regulaciones generales, esto en previsión de un tratamiento especial.
4. Informativo: porque orienta al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico”.³⁷

2.4.2 Garantías mínimas e irrenunciabilidad

El derecho de trabajo constituye un conglomerado de garantías sociales, que tienen características determinadas:

- a) **Carácter mínimo:** Esta característica hace alusión a que estas garantías sociales son las mínimas que el Estado puede garantizarle al trabajador para el desarrollo normal de sus actividades y para asegurarle una vida digna. Ejemplo de ello lo constituye la figura del salario mínimo, que en la parte conducente del Artículo 103 del Código de Trabajo guatemalteco establece que: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia”. Situación que no excluye la posibilidad de que estas garantías sean susceptibles de ser superadas a través de diversos instrumentos de derecho colectivo.
- b) **Carácter de irrenunciabilidad:** la particularidad de esta característica se basa en que a pesar de ser los derechos laborales reconocidos en virtud de un proceso

³⁷ De castro, Federico. **Op.Cit.** Pág. 103



legislativo, o bien por inserción de un tratado internacional, estos no son susceptibles de renuncia por parte de los trabajadores, pues son normas de carácter imperativo, es decir, de cumplimiento obligatorio o forzoso.

Para Américo Plá Rodríguez la irrenunciabilidad puede expresarse de la forma siguiente, “La imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”.³⁸ “Los derechos concedido por las leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero...”.³⁹ Puede considerarse que el principio de irrenunciabilidad de derechos es tanto un principio en sí mismo, como una característica del principio de garantías mínimas.

2.4.3 Imperatividad

Este principio aduce la aplicación forzosa a la que están sometidas las normas concedidas por la ley. Sin entrar a debatir lo relativo a la naturaleza jurídica del derecho laboral, es preciso mencionar que al considerarse de orden público exclusivamente en cuanto al papel interventivo del Estado, es justamente en razón de este principio, debido a que el Estado debe garantizar la observancia de un mínimo de condiciones (garantías mínimas) limitando con este mismo principio la autonomía de la voluntad propia de la contratación civil. Lo anterior queda de manifiesto según disposición del Código de Trabajo, que en la parte conducente del considerando con literal c) del

³⁸ Plá Rodríguez, Américo. **Op. Cit.** Pág. 117

³⁹ **Ibid.** Pág 34



cuarto considerando establece: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley...”.

2.4.4 Realismo y objetividad

Con relación a estos principios, según lo establecido en la literal d) de la parte considerativa, cuarto considerando específicamente del Código de Trabajo, señala en su parte conducente que el derecho laboral: “...estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes...”. Así mismo, en relación a las leyes de trabajo, la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 103, en su parte conducente establece que: “atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.” Al procurar el derecho laboral el bienestar de la clase trabajadora deberán ser valoradas con objetividad aquellas variantes que sucedan al margen de las actividades cotidianas del trabajo subordinado con la finalidad de armonizar las relaciones jurídico-laborales.

En relación propiamente a la objetividad hace alusión el Código de Trabajo en el cuarto considerando: “...”porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.” La implicación que de este principio deviene está encaminada a lograr en los legisladores la claridad suficiente para emitir normas no tendenciosas, basadas en

criterios personales, o intereses creados, a beneficiar únicamente a una parte de la relación ciegamente, sino por el contrario buscar como fin prioritario la justicia social cuyo componente mayoritario es el sector asalariado.

2.4.5 Evolutivo

Según Fernández Molina a este extremo expone: “Al decir que el derecho del trabajo es evolutivo, estoy señalando que se encuentra en constante movimiento. Toda norma jurídica debe mantenerse viva, esto es, saber adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del quehacer humano. Sin embargo, el derecho que nos ocupa está imbuido de una dinámica muy característica, que se deriva precisamente de su permanente vocación de proteger al trabajador. Siendo una fuerza expansiva que ha marcado sus inicios y que puede entenderse en dos sentidos: a) Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores; b) Como una tendencia a regular cada vez más relaciones”.⁴⁰

El derecho laboral no es una rama del derecho estática. Desde sus orígenes, ésta ha respondido a la realidad imperante en tiempos y espacios determinados. Este principio se encuentra ligado fuertemente con el principio de primacía de la realidad puesto que la norma cambia y debe adecuarse al contexto, a la realidad de las situaciones y por ende, estar en armonía con las mismas.

⁴⁰ Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 17



2.4.6 Democrático

Como regla general todo derecho deberá ser reflejo de la democracia imperante, más aún siendo derechos laborales, es por ello que el Código de Trabajo en el cuarto considerando, literal f), define al derecho laboral como: ... “un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos...” Según Bonilla “...este principio de carácter filosófico y político denota la preocupación de los legisladores de la época de la creación del Código, respecto de la poca protección que los trabajadores han tenido siendo la mayoría de la población y de allí que se pretendía que el nuevo Código, por medio de las instituciones que crea, sirviera para la negociación entre los dos factores de producción...”⁴¹

2.4.7 Sencillez o poco formalismo

Este principio es conocido también como anti-formalista, sin embargo esta denominación no es compartida por la autora de esta investigación bajo la creencia que desvirtúa la finalidad del principio. La discrepancia anterior deriva de que el derecho laboral no es anti-formalista puesto que sí establece ciertas formalidades, sin embargo busca la simplicidad en los procesos en aras de protección al trabajador, quienes por ser el sector abundante de la sociedad no cuentan generalmente con altos niveles de

⁴¹ Bonilla, Gustavo. **Derecho del trabajo I**. Pág. 9

preparación. Siendo garantías mínimas, expeditas, sencillas e indispensables para no violentar garantías como la defensa en juicio, pero sin que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto contrario por completo al procedimiento civilista con sus formalismos rigurosos.

El Código de Trabajo en el considerando quinto establece en relación con el principio de sencillez: “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que estas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral”.

2.4.8 Razonabilidad o racionalidad

Consecuencia del principio anterior se desarrolla el presente principio, debido a la necesidad de exigencia de una causa razonable para la disolución de las relaciones jurídico-laborales, pues de no ser así repercutiría gravemente sobre la seguridad social y económica del trabajador y su núcleo familiar. Como se abordó anteriormente los principios del derecho laboral se encuentran interrelacionados y el principio anterior y el presente son ejemplo de ello, puesto que al momento de realizarse un despido

injustificado violentando el principio de razonabilidad puede invocarse el principio de continuidad, estabilidad o inamovilidad para restituirlo a sus labores.

Plá Rodríguez a este extremo anota: “En el derecho del trabajo este principio tiene dos grandes formas de aplicación: en algunos casos, este principio sirve para medir la verosimilitud de determinadas explicaciones o soluciones. En el dinamismo propio de las prácticas comerciales e industriales y en la variedad inmensa de situaciones en las que el trabajo de una persona se coloca al servicio de otra mediante el pago de una retribución, hay infinidad de situaciones equívocas, confusas, limítrofes. Son las famosas zonas grises”.⁴² Este principio abarca tanto lo relativo a causas legales y justificadas para dar por terminada una relación jurídico-laboral, como lo relativo a las simulaciones de relaciones laborales en perjuicio del trabajador. Este principio y el anterior deberán tenerse en consideración especial por el lector para el abordaje del último capítulo de esta investigación.

2.4.9 Igualdad

En base a este principio el empleador tiene prohibición legal expresa de hacer diferencias entre sus trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, creencias políticas, religiosas o condición social. Afirmándose que el trabajo no es un Artículo de comercio, el servicio prestado si, más debe siempre preocuparse por la protección de la salud del

⁴² Plá Rodríguez. Américo. **Ob. Cit.** Pág. 269

trabajador y otros, como la capacitación en igualdad de condiciones o la remuneración igual a trabajo igualitario.

Así lo establece el Código de Trabajo en el Artículo 14bis. "Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de los trabajadores, en las empresas o sitios de trabajadores de propiedad particular...". La ley suprema de Guatemala, la Constitución Política de la Republica, también hace referencia a la igualdad para todos los seres humanos en su Artículo 4: "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."

Por lo cual la igualdad es un principio de gran importancia ya que es reconocido, no únicamente en una ley de carácter ordinario, sino en la ley fundamental o, suprema del Estado de Guatemala y debe ser observado por la población, y en este caso en las relaciones laborales específicamente como directriz de las mismas y del derecho laboral en general.

2.5 Otros principios importantes

- a) Buena fe: principio de aplicación bilateral tanto a la parte obrera como a la parte patronal, implicando el cumplimiento con empeño y diligencia debida del primero y el cumplimiento legal de las obligaciones del último. Este principio es justificación de la existencia de todos los anteriores, y debe mediar como un condicionante de las relaciones obrero-patronales, en cuanto al cumplimiento honesto y escrupuloso de las obligaciones contractuales.
- b) Equidad: algunos autores consideran que es sinónimo del anterior, mientras otros lo diferencian en la búsqueda de un trato justo en atención a la dignidad humana, que proviene del trabajo y como motor del desarrollo social, no limitativo al margen de las relaciones jurídico-laborales, sino extensivo a la búsqueda de la justicia social. Implica el sentido humano que el derecho debe tener y la prevalencia de circunstancias concretas frente a situaciones normales, cotidianas o regulares.
- c) Libertad de contratación o de trabajo: Bajo el único condicionante de la licitud, el Estado para poder regular las relaciones jurídico-laborales, debió existir primeramente la potestad del hombre de dedicarse a la profesión, actividad o comercio de su preferencia.
- d) Conciliador: el derecho laboral busca solucionar las controversias entre patronos y trabajadores, equilibrando el capital y el trabajo mediante fórmulas ecuanimes de resolución de conflictos. Así lo establece el considerando sexto del Código de Trabajo, el cual establece que las normas de trabajo deben inspirarse en dicho principio para la solución de los conflictos en la relación laboral.

e) Legalidad: implica que todo acto o acción que se realice debe apegarse a la ley. Ya que la finalidad de aplicar normas legales es alcanzar una verdadera justicia en la regulación del derecho laboral, y en un sentido más amplio alcanzar el bien común y la paz social como fines del Estado de Guatemala.

f) Limitación a la autonomía de la voluntad: este principio implica que en el derecho laboral no impera superior y ciegamente la autonomía de la voluntad sino, el mínimo de garantías sociales.

g) Dignidad y vitalidad: doctrinariamente establecen que en cuanto a la dignidad, “el derecho del trabajo respeta y hace valer la dignidad humana a las personas del trabajador y no permite que el patrono, basado en su poder económico, la menoscabe. En cuanto a la vitalidad, el trabajo es un derecho y obligación social; todo ser humano tiene derecho al trabajo y la sociedad debe crear condiciones que permita acceder a las fuentes de trabajo a cambio de una remuneración para que el trabajador pueda satisfacer las necesidades vitales propias y las de su familia. Sin estar sujeto a sistemas agobiantes de producción y con medida que le permitan recuperarse del esfuerzo gastado en el proceso de producción”.⁴³

Estas son solo algunas de las proposiciones genéricas más importantes de las cuales se derivan las normas que componen la estructura del derecho laboral guatemalteco.

⁴³ Méndez Salazar, Libertad Emérita. **Op. Cit.** Pág. 58 y 59

CAPÍTULO III

3. La prueba del polígrafo

Su nombre proviene de las raíces poli, que significa varios, y grafos que se traduce como gráficos, haciendo alusión a la medición de las diferentes variables que su análisis implica. Es utilizado para formarse una opinión sobre la veracidad de declaraciones en situaciones sospechosas a través del análisis de comportamientos verbales, no verbales y paralingüísticos.

El nombre oficial que se le acuña es polígrafo, sin embargo, se le ha llamado detector de mentiras o máquina de la verdad; acepciones que a consideración de la autora traspasa la verdadera capacidad de este instrumento y no reflejan de forma absoluta su funcionamiento, por lo que en adelante será utilizada su denominación formal u oficial.

Este instrumento no fue diseñado para detectar mentiras, sino para registrar las respuestas fisiológicas bajo situaciones controladas y ante cuestionamientos específicos. Esta herramienta surge a grandes rasgos del “viejo conflicto de la interacción entre el cuerpo y la mente, reformulado ahora en los términos de fisiológico frente a lo cognoscitivo”.⁴⁴

⁴⁴ Pérez Fernández, Francisco. **William Moulton Marston: polígrafo, comics y psicología de la normalidad**. Pág. 157

El polígrafo es un “instrumento científico, ultrasensible y moderno inventado por John Larson, estudiante de medicina californiano, en 1921. Y mejorado posteriormente por Leonard Keeler entre los años 1930 y 1940”.⁴⁵ “Larson aplicó sensores eléctricos en el sujeto de sus pruebas, para medir el ritmo cardiaco, el respiratorio y la presión sanguínea. Para registrarlos automáticamente en un rollo de papel. Más tarde, añadió una cuarta medida: la resistencia de la piel a la corriente eléctrica, que es alta si la piel está seca pero baja si la piel suda”.⁴⁶ Al ser Larson académico, se dió a la tarea de hacer del registro poligráfico un método científicamente respetable.

En cuanto a Leonard Keeler, se establece que él “trabajaba para el departamento de policía de Berkeley, California y que imprimía sus resultados en papel, aunque sin valoración científica alguna, tuvo credibilidad en la cultura popular y en algunas entidades estatales y privadas”.⁴⁷ Las modificaciones que él le hizo, convirtieron a este aparato en una herramienta manejable, fácil de transportar, calibrar y utilizar. Lo patentó e hizo en palabras del propio Larson, un “suculento negocio, a veces deshonesto, al introducirlo al mundo empresarial”.⁴⁸

En Estados Unidos, en 1923, se utilizó el polígrafo en una investigación de asesinato, en la cual, el sospechoso alegaba ser inocente, pero el polígrafo lo condenó. A pesar de ser esta prueba desestimada por el juez en su momento, el hombre fue condenado. Años después, fue liberado al encontrarse al verdadero culpable. A pesar de haber

⁴⁵ La historia del instrumento del polígrafo. **Op. Cit.** Pág.32

⁴⁶ García García, María Lily. **Op. Cit.** Pág. 37

⁴⁷ Arias Tinoco, Agustín. **Op. Cit.** Pág. 1

⁴⁸ Pérez Fernández, Francisco. **Op.Cit.** Pág. 159

sufrido diversas mejoras por personas en los años en curso, el sistema operativo originario de Keeler es el que continúa aplicándose, únicamente que en formato digital.

3.1 Antecedentes históricos del polígrafo

Desde las formas de organización arcaica se buscó el método de verificar la veracidad de los hechos, o en su caso, la falta de esta en momentos de sospecha.

Mentir es un comportamiento típicamente humano, y si bien existen infinidad de casos en los cuales este comportamiento no genera incidencias significativas, también existen ámbitos en los cuales es especialmente importante detectar este tipo de mal comportamiento. Históricamente, las civilizaciones antiguas utilizaban todo tipo de métodos empíricos para verificar comportamientos engañosos. Y tan antigua como la mentira, se encuentra también el ansia del ser humano por distinguir entre la verdad y la mentira, que es precisamente el germen que desencadena una serie de prácticas, principalmente para exponer a los sospechosos a fin de que sea descubierta la verdad o la falta de esta.

“En el año 600 AC había una prueba llamada hierro candente, en la cual se refería a que se tomara un hierro candente en las manos, sin quemarse, en un intento de demostrar a los incrédulos la verdad de sus revelaciones religiosas”.⁴⁹ Posteriormente,

⁴⁹ Guerra Forero, Yuri Angélica. **Pruebas poligráficas en el proceso de selección de personal.** Pág. 4

se modificó esta práctica al colocarse el hierro en la lengua para determinar si provocaba quemaduras, si éstas se causaban, era señal de falta de verdad.

Por ejemplo, para ilustrar: “En África Occidental, a las personas sospechosas de la comisión de un delito, se les hacía pasar el huevo de un ave de un nido al otro y si el huevo se rompía, la persona era considerada culpable. Por otro lado, en la antigua China, durante el discurso del fiscal al sospechoso, se le hacía introducir un puñado de arroz en la boca, esto debido a que se consideraba que la salivación cesa en momentos de ansiedad emocional por lo que si al final del discurso el sospechoso había mantenido el arroz seco se le consideraba culpable”.⁵⁰

En el ámbito del trabajo, en el pasado, para poder saber si un jornalero mentía, se le aplicaba la llamada prueba del burro. “La cual consistía en que los trabajadores debían tocar la cola de un asno y éste, como por arte de magia sabría si el jornalero mentía o no. El truco estaba en que los capataces impregnaban la cola del animal con polvos negros, así aquellos que querían ocultar un mentira no tocaban la cola por miedo a ser descubiertos y sus manos quedaban limpias, siendo considerado este el modo de delatarse o incriminarse a sí mismos”.⁵¹

Fue así como la detección de mentiras tuvo sus orígenes y continuó desarrollándose en base a estos antecedentes primitivos. Sin embargo, como puede observarse estas pruebas eran muy crueles, y a la vez poco confiables, esto debido a la sensibilidad del

⁵⁰ **La historia del instrumento del polígrafo.** Pág. 47

<http://www.bearforensics.com/index.php/es/poligrafo/historia> (Guatemala 12 de septiembre de 2014)

⁵¹ Santorio Gillem. **El polémico uso del polígrafo en la selección de personal.**
http://www.bbc.co.uk/mundo/noticias/2011/04/110412_trabajos_sin_mentiras_poligrafo_2_pl.shtml
(Guatemala 15 de septiembre de 2014)



cuerpo humano al ser expuesto ante tales circunstancias, lo que se prestaba a culpabilizar a personas inocentes o viceversa.

El creador del psicoanálisis Sigmund Freud, pensaba que cualquiera podría descubrir a una persona mintiendo con solo prestar más atención, pero al existir una gran variedad de modalidades de mentiras, así como diversos tipos de mentirosos, no existe a ciencia cierta un perfil único del simulador. Desde entonces, existen un sinnúmero de personas que aún están convencidos de que detectar a un mentiroso es fácil, lo cual se refutará en las páginas venideras, debido a que profesionales cuyo campo de trabajo es la detección de engaños acuerdan que no existe tal extremo.

No se ha llegado a un acuerdo unánime sobre cuándo y quién fue el inventor del polígrafo, pero sí hubo consenso en relación a que existe una medida fisiológica de la sinceridad, y que ésta debía aplicarse al campo de la justicia para el bien popular.

La aplicación de conocimientos médicos para solucionar crímenes tiene larga data, conocimientos que al ser sistematizados, y desarrollados dieron paso a la creación de la ciencia forense. La ciencia forense es la aplicación de conocimientos científicos, o médicos, al campo de las cuestiones jurídicas, estas evidencias científicas como huellas dactilares, impresiones dentales, sangre; muestras de cabello, fibras, fluidos, escrituras, entre otros, han sido utilizados a menudo para resolver crímenes. No es de extrañar la utilización del polígrafo como parte integral de la ciencia forense, como un método de selección, o de eliminación de sospechosos, así como una herramienta de interrogatorio el cual ha trascendido de la esfera de su utilización pericial en los

procesos penales, a la utilización en la esfera de la contratación laboral, principalmente en el ámbito de la iniciativa privada.

En cuanto a la utilización de medios científicos, al estudio propiamente de la relación entre los cambios corporales, y la reacción del cuerpo ante la mentira, fue Cesare Lombroso en 1895, pionero mediante parámetros de ritmo cardíaco y presión sanguínea.

“El proceso de la creación del polígrafo inició desde la época de Galileo Galilei, quien fue la persona que inventó el primer dispositivo para medir el pulso. Este dispositivo se denominó pulso de reloj, y fue la primera herramienta para medir la frecuencia cardiaca sin contacto humano”.⁵²

Para otros autores, sus orígenes se atribuyen a James Mackenzie en 1902, “un cardiólogo de la localidad escocesa de Burnely, inventó un sistema eléctrico para medir al mismo tiempo la presión arterial y el pulso yugular, al que llamó polígrafo”.⁵³ Mientras que otros estudiosos se inclinan por William Moulton Marston en 1915 como “el creador del primer aparato funcional para detectar mentiras, gracias a su adaptación del instrumento para medir la presión sanguínea en el cuerpo y otros cambios corporales”.⁵⁴

⁵²Culturizando. **El origen de un invento: El polígrafo o detector de mentiras.** www.culturizando.com/2011/10/el-origen-de-un-invento-el-poligrafo-o.html (Guatemala 10 de septiembre de 2014)

⁵³Anta, Juan Ángel. **Detección de engaño: polígrafo vs análisis verbo-corporal.** Pág. 2

⁵⁴*Ibíd.* Pág. 48

Paralelo al trabajo de este último estudioso, se buscó la profesionalización policial en Estados Unidos, razón por la cual, al introducir el estudio de esta técnica policial en la Universidad de Berkeley, no tardaron en aparecer estudiantes interesados en desarrollar este proyecto teniendo como base los experimentos de Moulton Marston. Dentro de estos estudiantes se encontraban los compañeros Leonard Keeler y John Larson.

“En la sociedad, se conoce como detector de mentiras por su uso en la industria del entretenimiento, y específicamente en la televisión resulta familiar la imagen de una persona en una silla conectada a sensores, que responde con un sí o no a las preguntas de un estoico señor que no pierde de vista una especie de sismógrafo que no deja de expulsar papel continuo”.⁵⁵ Sin embargo, esta idea comercializada no es del todo cierta, existe mucho más detrás de este instrumento que debe analizarse previamente a formarse una opinión a su respecto.

3.2 La poligrafía

La poligrafía también se conoce como la psico-fisiología forense, conocida comúnmente como detección de mentiras. Es una técnica científica que implica la combinación de dos ciencias, la psicología y la fisiología. Esta disciplina aunada a la utilización del polígrafo se utiliza para detectar las reacciones psico-fisiológicas de las personas al mentir, al ser estas reacciones de interés para quien solicita la valoración

⁵⁵ Arias Tinoco, Agustín. **Detector de mentiras**. Pág. 2

poligráfica. Esta técnica se divide en dos partes, la primera, propiamente la relativa a la entrevista, y la segunda, consta del aditamento en el cuerpo del examinado. La fase siguiente a la recopilación de gráficos, la cual es interpretada en base a los conocimientos periciales del poligrafista.

La poligrafía funciona mediante el manejo del cerebro de la persona a la que se le está realizando la prueba. Las personas cuentan con un sistema llamado de lucha, es decir, “cada vez que el cerebro de una persona piensa que está en peligro este sistema se activa inmediatamente mostrando cambios fisiológicos para resolver dicha amenaza”.⁵⁶

Los elementos de la poligrafía son cinco. En base a estos elementos se graban y registran las reacciones fisiológicas de las personas, las cuales son:

- a) La sección del cardioesfigmografo (cardio), este mide y registra la actividad cardíaca, la presión sanguínea y el ritmo del pulso de la persona.
- b) La sección de Neumógrafo (neumo), mide y registra la proporción de la respiración en cuanto a la inspiración-espriación de la persona, y los cambios que puedan ocurrir en ellos durante el examen.
- c) La sección del galvanómetro, que mide y registra los cambios en la sudoración por medio de un principio eléctrico que utiliza las cualidades de la sudoración de la piel, se mide por sensores colocados en dos dedos de la mano de la persona.

⁵⁶ Guerra Forero, Yury Angélica. **Op. Cit.** Pág. 9

d) La sección del foto-plethismografo, mide y registra los cambios en la coloración de la piel que se producen al retirarse la sangre de los dedos de las manos y se muestran como una réplica de los latidos del corazón.

e) La sección sensor de actividad, mide y registra los movimientos corporales que presentan el examinado durante la prueba”.⁵⁷ Estas secciones constituyen los elementos de la técnica científica de la poligrafía, y se materializan mediante los componentes del polígrafo los cuales serán desarrollados más adelante.

La poligrafía debe aplicarse cuando sea necesario determinar científicamente la fiabilidad de la veracidad de un testimonio con independencia de la naturaleza del caso. El sector de mayor aplicabilidad en este tipo de pruebas son agencias de seguridad, la comunidad legal y recientemente tuvo un aumento significativo en el sector privado en la selección de personal.

3.3 El poligrafista

La clave en la prueba del polígrafo, se encuentra en un poligrafista competente ,o debido a que al tener una preparación adecuada, y mediante las pruebas reactivas previas a la prueba, éste puede determinar si el nerviosismo del sujeto corresponde únicamente al estrés provocado por la prueba ,o bien, si corresponde a la reacción de una mentira.

⁵⁷ **Ibíd.** Pág. 51

Según la APA, American Polygraph Association, el entrenamiento para ser poligrafista acreditado por ésta asociación, implica necesariamente un entrenamiento mínimo de 400 horas teóricas, o su equivalente a diez semanas, más una etapa de supervisión práctica durante varios meses

3.4 Proceso del examen poligráfico

Con la finalidad de desenmarañar su funcionamiento, es necesario primero hacer una relación superficial al sistema nervioso del ser humano, este funciona con independencia de la voluntad del ser humano, y depende de gran cantidad de funciones del cuerpo, como la respiración, la presión sanguínea, las palpitaciones cardiacas, la sudoración, entre otros.

Se parte de la premisa que establece que al momento de faltar a la verdad, se genera un conflicto interno, sea culpa o remordimiento, que aunado con el temor a ser expuestos o descubiertos, los seres humanos presentan cambios sutiles en diversos niveles de reacciones corporales, disparando el sistema nervioso. Son precisamente estos cambios, los cuales son registrados por el poligrafo y posteriormente interpretados por el operador del mismo, el poligrafista. La teoría indica que si bien una persona puede controlar una reacción, no tiene el control sobre varias a la vez y no puede mantenerlas por mucho tiempo.

3.4.1 El pre-examen o pre-prueba

En esta fase, el entrevistador o examinador introducirá y explicará el funcionamiento del polígrafo y del equipo a la persona. Discuten el tema que está bajo investigación de fondo, y, el posible historial médico de la persona, se diseñan y repasan las preguntas que se harán en la posterior recolección de gráficos. Normalmente es la etapa más prolongada, pero es probablemente la más significativa, debido a que es en ésta en la cual se debe solicitar la autorización escrita y firmada por parte del evaluado, sin la cual no podrá proseguirse con la prueba. Seguida de la cual se procede a calibrar el equipo que se utilizará.

Por lo general, se presume que las personas no están preparadas para luchar contra este aparato, a cuyo sometimiento debe mediar necesariamente la voluntad de la persona. Situación que hoy en día, muchas veces no es respetada, puesto a que deben presentarse, bajo amenaza que de no hacerlo, su negativa se interpretará como culpabilidad en la situación en disputa.

Con independencia de la voluntad, el aparato en sí es vulnerable, es decir, existen personas que pueden pasar el examen, aunque no se conduzcan con veracidad en el mismo, por ejemplo:

- a) Existen personas que son entrenadas, que entrenan a otras para pasar el examen, o bien, se proporcionan sin fin de consejos para aprobar la prueba en medios de comunicación como el internet;

- b) Los mitómanos, personas con un trastorno mental que implica mentir, esta situación no les produce ninguna reacción física que delate este comportamiento;
- c) Las personas que toman medicamentos para controlar sudoración, o la presión arterial;
- d) Así como tampoco detectaría a aquellas personas que son tan fanáticos de una causa, que estén dispuestos a morir por la misma.

En cuestiones de ética, por regla general, no se realiza a personas embarazadas, enfermos, depresivos, ni a personas con tratamiento psiquiátrico, o que hayan tenido una pérdida física o moral reciente.

Específicamente en cuanto a las preguntas, en un primer momento, al entrevistado se le deberá explicar cómo funciona la prueba poligráfica y sobre qué tipo de cuestionamientos versará la misma. En un segundo punto, se grabará la actividad fisiológica que tiene el individuo al hacerle preguntas llamadas de control. Finalmente, en la entrevista como tal, se le realizan preguntas con respuesta sí o no, y se graba nuevamente su respuesta fisiológica. Se recomienda que la cantidad de preguntas no exceda de catorce, con la finalidad de no provocar un nerviosismo innecesario en la persona, con lo cual podría alterarse los resultados de la misma. En una variable específica conocida como respuesta conocida, se realizan preguntas intrascendentes y, entre ellas otras preguntas en las que solo el culpable podría conocer la respuesta.

Según expertos “La prueba del polígrafo debe hacerse en un lugar neutro, cerrado, sin decoración o elementos distractores y se debe grabar en forma audiovisual. Puesto a

que la persona que se somete a ella debe tener la posibilidad de controvertir el dictamen”.⁵⁸ Asimismo, debe realizarse la prueba en condiciones determinadas, tales como, bajo nivel de ruidos, en condiciones atmosféricas estables, poca movilidad del entrevistado, en un lugar tranquilo, reservado y fuera de todo tipo de distracciones, entre otros.

3.4.2 Examen poligráfico o recolección de gráficos

El entrevistador conecta los accesorios del instrumento a la persona, al conectarse, la prueba poligráfica mide las fluctuaciones de variables en la forma siguiente:

- a) Función neumática: “La respiración, se mide por dos tubos de goma llenos de aire: uno se sitúa en el pecho y otro en el abdomen. Estos tubos, se llaman neumógrafos, controlan la entrada y salida en la cavidad torácica”.⁵⁹ Cuando el pecho o los músculos abdominales se amplían, el aire dentro de los tubos se desplaza. En el caso de los polígrafos digitales este procedimiento convierte la energía del aire en señales electrónicas.
- b) Reacción cardiovascular: “La presión sanguínea y pulsaciones por minuto, se miden por un manguito que se coloca en el brazo desnudo”.⁶⁰

⁵⁸ Jiménez Morales, Germán. **La verdad desnuda del polígrafo**. Pág. 78.
http://www.elcolombiano.com/BancoConocimiento/P/poligrafo_1/poligrafo_1.asp (Guatemala 13 de Septiembre de 2014)

⁵⁹ Arias Tinoco, Agustín. **Op. Cit.** Pág. 3

⁶⁰ **Ibíd.** 56

c) Reacción eléctrica o galvánica: “La resistencia galvánica de la piel, se refiere simplemente a la sudoración de la piel, para cuya medición, se colocan unos sensores en la yema de los dedos”.⁶¹ Se les conoce también como galvanómetros y miden la capacidad de la piel de conducir la electricidad.

Se realizan las preguntas que fueron revisadas y repasadas en la pre-entrevista, las cuales podrán formularse más de una vez con intervalos de entre 20 y 45 segundos entre cada una, para una lectura exacta del estímulo. Para seguridad y protección de la persona al tomar el examen, el entrevistador hará más de una vez las preguntas, esto con la finalidad de asegurarse que el cambio que ocurra no es solo un cambio accidental por algo externo, sino que corresponda a la reacción corporal hacia la pregunta.

La información recolectada es retransmitida a la pantalla de la computadora, que lo traduce finalmente en un sistema de gráficos sobre la cual el examinador podrá rendir su opinión profesional. Pero esto no lo es todo, requiere un análisis posterior de los datos de un perito, es decir, un experto en leer los resultados que arroja dicho aparato. En la actualidad se busca también detectar cambios en la voz, como un indicativo más a la prueba poligráfica.

El problema que se presenta dentro de esta etapa, implica que las respuestas fisiológicas y las variaciones de las mismas que el polígrafo graba, y registra pueden no ser producto precisamente de la falta de veracidad, o se conjugan otros factores, como

⁶¹ *Ibid.* 56

el nerviosismo del entrevistado o algún tipo de emoción que este sienta o perciba el entrevistador. Se tiene “a una persona puede alterársele la respiración o el ritmo cardíaco si se siente atraído por el entrevistador, también se presentan variaciones si el entrevistado considera que el entrevistador o poligrafista no le cree”.⁶² En estos casos se alteraría el resultado de la prueba, sin embargo no sería consecuencia propiamente de una mentira, sino del estado emocional de la persona al momento de realizarse el examen o de la influencia que ejerza sobre ella la figura del entrevistador o del ambiente físico en el cual se realizó la misma.

3.4.3 Manejo de los resultados o análisis de los gráficos

Una vez que el examinador haya recogido los gráficos, los deberá analizar cuidadosamente en base a su experticia. Posteriormente, rinde su opinión y en algunos casos esos gráficos son verificados por otro examen posterior. Solamente después de una evaluación detallada y revisión rigurosa se permite formular una decisión final más no siempre definitiva.

Según la poligrafista Diana Lucía Espinal Giraldo, el curso para poder interpretar los resultados del polígrafo, duró tres meses en el Instituto Latinoamericano de Poligrafistas en Bogotá Colombia, y contempló materiales como la historia de la poligrafía, evaluación de las graficas, técnicas de la poligrafía, fisiología, psicología, derecho laboral y técnicas de preguntas.

⁶² Anta, Juan Ángel. **Op. Cit.** Pág. 50

En palabras del experto Juan Manuel Camargo González “El verdadero detector de mentiras es el poligrafista, no el polígrafo”.⁶³ Lo anterior implica una pericia o un nivel de conocimientos elevados de diferentes disciplinas que debe tener el operador del polígrafo, de una ética laboral.

3.4.4 Informe final

Una vez realizado el tipo de examen elegido, los resultados podrían ser:

- “a) Si se encuentran variaciones sustanciales entre las mediciones iniciales y las mediciones en la entrevista final (en el caso del examen de respuesta conocida, serian las variaciones entre respuestas intrascendente y respuestas trascedentes), se determina que el sujeto miente.
- b) Si no se dan esas diferencias, se determina que el sujeto no miente.
- c) Y si las diferencias no son suficientemente significativas, se determina que es inconcluso o no opinable”.⁶⁴

El informe final es el resumen de la prueba poligráfica, incluye tanto el recuento de las preguntas pertinentes hechas durante el examen, así como la opinión erudita del poligrafista. Las tres conclusiones a extender son a) No se detecta engaño, implica que el entrevistado o examinado fue veraz en sus respuestas sobre la cuestión bajo investigación; b) Engaño detectado, cuando no fue veraz en sus respuestas sobre

⁶³ Jiménez Morales, Germán. **Op. Cit.** Pág. 60

⁶⁴ Anta, Juan Ángel. **Op. Cit.** Pág. 58

dicho tema; y finalmente c) Inconcluyente, cuando los datos fueron escasos para dar una opinión profesional.

Siempre es necesario hacer valer que tanto el sector empleador, como el sector de trabajadores, han cuestionado los porcentajes de acierto del polígrafo, de allí que los resultados deban manejarse con extrema cautela.

El tiempo aproximado para la realización de la prueba es de dos a tres horas, para administrarlo de forma correcta, esto en caso de investigaciones especiales. Por el contrario, en el caso de selección de personal, se utilizan métodos simplificados cuya duración no excede de una hora.

3.5 Fiabilidad de la prueba

Enfocándose principalmente en la validez de la prueba poligráfica, en el campo de su utilización en entrevistas pre-empleo y como control de confianza, se maneja como regla general que los estados fisiológicos relacionados con la mentira, sí pueden ser medidos por el polígrafo. Sin embargo, estos estados también pueden presentarse, o pueden surgir en ausencia de la mentira, relacionándose con otros factores tanto internos del evaluado, como externos del ambiente. De la situación descrita es que se deriva la polémica y la dificultad que radica en torno a la validez de estas pruebas.

Sobre el carácter fidedigno del polígrafo, se establece lo siguiente, “Las evaluaciones de pre-empleo y control de confianza por sus preguntas amplias y vagas, son de menor exactitud que las de investigación. Casi no existen estudios de validez sobre pre-empleo y control de confianza siendo difícil verificar sus datos de validez”.⁶⁵

La fiabilidad de la prueba se circunscribe asimismo en factores externos que puedan modificar su resultado, como los siguientes:

- a) “Un poligrafista no competente, que puede implicar errores de aplicación del aparato, errores en el cuestionario ó errores en la interpretación de las gráficas.
- b) Un poligrafista competente o bien entrenado, con errores de lectura de gráficas.
- c) Un poligrafista no objetivo, es decir, que se encuentre sujeto a presiones.
- d) Un sujeto enfermo, medicado o psicótico.
- e) Un sujeto que no ha dormido lo suficiente, con ataques de ansiedad o nerviosismo.
- f) Un sujeto que no percibe consecuencias, sea porque las consecuencias son pocas, porque es menor de edad o de baja inteligencia.
- g) Utilización de contramedidas. Estas últimas son los actos conscientes que el sujeto evaluado realiza para alterar a voluntad las condiciones psico-fisiológicas de su cuerpo durante la prueba poligráfica para lograr un resultado distinto al real.

Para concluir este aspecto, se establece que la precisión del examen poligráfico puede llegar a ser exacta, cuando esta es realizada por un examinador competente, con

⁶⁵ Cristerna, Jesús. Velarde, Rodrigo. **La evaluación poligráfica**. Conferencia para ASIS México Norte. Pág. 25

habilidades adquiridas, desarrolladas y perfeccionadas mediante un entrenamiento profesional.

3.6 Clases de pruebas poligráficas

El polígrafo tiene diversos campos de utilidad, a continuación se indicaran los tres tipos más sobresalientes:

3.6.1 Exámenes específicos o de investigación

También conocido como polígrafo judicial, es aquel que se utiliza para determinar el grado de participación en la comisión de un hecho delictivo, o bien, es utilizado en personas que laboran en áreas de organización en las cuales se evidenció un incidente dudoso para esclarecer el mismo.

“Es una sub área de especialización de la psicología jurídica, que comprende la realización de evaluaciones psicológicas, realizadas por solicitud de autoridades competentes (administrativas, policiales, judiciales, entre otras), para aportar información especializada, específica y veraz a través de un dictamen, que se pueda convertir en un medio probatorio para orientar la toma de decisiones judiciales”.⁶⁶ Al utilizarse como auxiliar de justicia para aportar cimientos orientadores y no

⁶⁶ Taplas-Saldaña, Ángela. **Introducción judicial del polígrafo a través de la pericia psicológica forense a presuntos agresores sexuales**. Pág. 407

necesariamente vinculantes, no todos los jueces se adhieren a aceptar el criterio de su validez.

3.6.2 Prueba de pre-empleo

Es precisamente este tipo de prueba la que concierne a la investigación, y la cual será ampliamente desarrollada en el último capítulo. Figura como requisito de aplicación para reclutamiento, o selección de personal. Es utilizada previo a contratar personal de trabajo, como un requisito más en procesos de selección más completos. Se utiliza para demostrar si el candidato a un puesto de trabajo ha sido honesto en la información que ha llenado en la solicitud de empleo, en su hoja de vida o curriculum vitae o bien, ayuda a determinar actos indeseables en el pasado de candidatos a empleos.

Se cuestiona lo relativo al “consumo de drogas o alcohol, antecedentes judiciales, historial laboral, vínculos con personas al margen de la ley, intenciones delictivas, antecedentes médicos como ítems que pueden cambiar la decisión que tome el cliente para su nuevo aspirante”.⁶⁷ Los clientes tienen la finalidad última de realizar una selección de personal acorde a sus objetivos, con el propósito de evitar despidos más adelante, evitar poner en riesgo el prestigio, o la seguridad de su empresa.

⁶⁷ Guerra Forero, Yury Angélica. *Op. Cit.* Pág. 12

3.6.3 Prueba de rutina o de control de confianza

Estas pruebas son utilizadas principalmente para las personas que laboran en áreas de responsabilidad, donde sus cargos son de manejo de la información, de dinero y seguridad, para verificar la confiabilidad del personal. Tiene una finalidad preventiva, para evitar que algún empleado honesto caiga en la tentación de cometer algún hecho ilícito o irregularidad; así como incentivadora, al trabajador honesto y leal para optar a ascensos. “En ellas se evalúan aspectos como fuga de información, hurto, vínculos con grupos al margen de la ley, incidentes con armas, intención de secuestro, sobornos, entre otros”.⁶⁸ Se utiliza de forma periódica para personal crítico, o previo a una promoción.

Asimismo, dentro de las pruebas poligráficas en materia de empleo, se encuentran las de valoración psiquiátrica. Se diferencian debido a que se solicitan una vez contratada la persona. Con la finalidad de determinar si una persona tiene alguna patología mental previa, o actual, que pueda obstaculizar su desempeño laboral, incidir en su productividad o dificultar las relaciones socio-laborales.

3.7 Ética en la práctica de la prueba poligráfica

No existe una ley que regule su aplicación, ó que por el contrario, impida la misma. Existen ciertas pautas y medidas preventivas marcadas por la teoría de la poligrafía

⁶⁸ **Ibid.** Pág. 63

que deben observarse necesariamente en aras de evitar menoscabar tanto los derechos fundamentales de las personas, como la integridad humana. Estas son las siguientes:

1. Respetar la dignidad y los derechos de la persona a evaluar.
2. Explicar en detalle el procedimiento con el fin de obtener el consentimiento del evaluado.
3. No emitir diagnósticos médicos, o psicológicos, aun cuando esté cualificado para hacerlo y no emitir juicios de valor.
4. No aplicar exámenes cuando el evaluado no se encuentre en condiciones físicas mínimas (presencia de dolores agudos, tos persistente, etc).
5. Utilizar el equipo adecuado para tal fin que debe tener como mínimo tres registros, banda cardio, neumógrafos y galvanómetro.
6. No formular preguntas sobre las actividades, filiaciones o creencias relativas a raza, religión, sexo o política, excepto cuando éste sea un aspecto relevante de una investigación o del motivo de la evaluación.
7. “Cuidar la colocación de aditamentos en mujeres”.⁶⁹
8. Utilizar solo poligrafistas entrenados o competentes.
9. Establecer claramente los objetivos y consecuencias que de la prueba se derivan.
10. Evaluar el estado emocional y mental del sujeto.
11. Realizar la prueba en un cuarto aislado de distracciones, con el mobiliario y la temperatura adecuada.
12. Realizar pruebas reactivas (para determinar el nivel de nerviosismo).

⁶⁹ Guerra Forero, Yury Angélica. **Op. Cit.** Pág. 18



13. Solo debe estar presente el poligrafista y el sujeto.
14. Tomar el debido tiempo (de 1 a 4 horas por evaluación).
15. Solicitar que un segundo poligrafista revise las gráficas.



CAPÍTULO IV

4. El polémico uso del polígrafo en las relaciones laborales en Guatemala

Dentro del proceso de reclutamiento, o selección de personal para laborar en una determinada empresa, antiguamente se ponía de conocimiento de la persona encargada de las contrataciones la hoja de vida del aspirante en físico, y si éste, según lo descrito y comprobado mediante documentos legales adjuntos a dicho expediente llenaba los requisitos para el puesto vacante, era llamado a desempeñar dicho cargo.

En la actualidad, el proceso de contratación es mucho más complejo y avanzado que hace algunos años. De la mano con el desarrollo de la tecnología, debe primero enviarse el curriculum vitae vía digital o en forma física, después de ser elegible, se acuerda una primera entrevista por el gerente de recursos humanos de la empresa para validar los requisitos básicos. Posteriormente se acuerda una segunda entrevista con el jefe directo, para validar aptitudes técnicas. Se programa una evaluación psicológica y poligráfica para validar conductas pasadas indeseables y se realizan exámenes médicos e investigación de otros antecedentes. Estas son una serie de acciones encaminadas a validar la información de cara a la decisión final de la selección, así mismo son aplicables estas medidas en procesos de validación de faltas laborales por conflictos, o situaciones anómalas que van más allá de la auténtica y simple confianza, y necesitan un respaldo de mayor certeza.



El uso de la prueba poligráfica es en la actualidad muy común en las relaciones laborales, dicho uso tiene un incremento cuando se habla de aquellas empresas que manejan un movimiento económico significativo. Con esto se pretende establecer que el uso del polígrafo es muy poco común de observar en empresas pequeñas o medianas. La aplicación que se le da al polígrafo en materia laboral implica: procesos de selección de personal asignado a puestos clave, y funciones críticas; evaluación de desempeño confiable y de honestidad; así como investigaciones derivadas de conductas laborales fraudulentas, desleales o criminales.

El problema principal en cuanto a la utilización del polígrafo como práctica tecnocientífica radica en que si bien, éste detecta variaciones fisiológicas, no puede señalarnos a qué se deben esas alteraciones. Existe mucho desconocimiento y desinformación en torno a la utilización del polígrafo en materia laboral en Guatemala, de ello deviene que su utilización siempre es objeto de polémica.

4.1 Criterios sobre el uso del polígrafo en las relaciones laborales guatemaltecas

El polígrafo ha adquirido mayor protagonismo en diversos escenarios, en el caso de las compañías, y en especial sus áreas de recursos humanos, que tienen la necesidad constante de verificar con medidas de seguridad cada vez más confiables la información que reciben de sus trabajadores durante las distintas etapas de la relación laboral. Por lo que es relevante, habiendo agotado la prueba poligráfica desde el punto

de vista técnico, analizar la incidencia que su aplicación genera bajo la perspectiva de los sujetos de la relación jurídico-laboral.

4.1.1 Punto de vista del sector empleador

Se utilizó para disipar sospechas mantenidas en contra de uno o varios trabajadores, principalmente aquellos que manejan un enorme movimiento de dinero o mercancías.

Los defensores de la utilización de la prueba poligráfica afirman que “No es un sistema represivo, ya que las personas se someten a él de forma voluntaria. Sus usos se expanden en una amplia gama de actividades empresariales, tales como exámenes de pre-empleo, especialmente en áreas de seguridad bancaria u otros puestos que tengan que ver con manejo de dinero, documentos clasificados, bodega o inventarios. Además, es efectivo a la hora de contratar personal que lidie con niños, que sean en parvularios, escuelas o buses colegiales. En caso de actividades criminales como homicidios, hurtos o venta sobre la información privada de la compañía para la que trabaja, el polígrafo es excelente ayudante en las investigaciones”.⁷⁰

Asimismo aduce este sector, que el polígrafo se realiza con la finalidad de no despedir al trabajador sin que medie investigación cuando éste ya labora para la empresa y en el caso de los pre-empleo, con el objeto de asegurar la continuidad futura de los trabajadores que se ajusten a la finalidad de su empresa. Y por ende, en caso de

⁷⁰ Consultores de Seguridad y Poligrafía. **Op. Cit.** Pág 12

desvanecer toda posible sospecha que pese sobre el trabajador, tiene como consecuencia necesaria recobrar la confianza por parte del empleador.

Consideran a la prueba poligráfica, no como una manifestación de desconfianza, sino, como una oportunidad de aportar elementos para fortalecer declaraciones de los posibles futuros trabajadores, en procedimientos de investigación en el momento de la contratación. Siendo un método no reprochable jurídicamente, y totalmente válido como elemento que el empleador desea como parte de su decisión de contratación.

Del mismo modo, por su parte, las empresas que se dedican a proporcionar el servicio de la prueba del polígrafo defienden la postura de los patronos, ya que señalan que “La ignorancia es uno de los grandes enemigos de la poligrafía”.⁷¹

El Código de Trabajo de Guatemala Decreto 1441, en su Artículo 61 inciso c, de las obligaciones patronales establece que, “aunadas a las contenidas en otros artículos de dicho cuerpo normativo, reglamentos y leyes de previsión social, son obligaciones del patrono, guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.” A lo que el sector patronal considera, que no violenta dicha, obligaciones, debido a que la prueba poligráfica es voluntaria, y realizada por empresas profesionales en la materia.

⁷¹ **Ibíd.** Pág. 69

4.1.2 Punto de vista del sector de trabajadores

La prueba poligráfica se ha convertido en un lucrativo negocio, al que son sometidos obligatoriamente los aspirantes a un trabajo. Lo cual ha desencadenado un efecto negativo, puesto a que el trabajador o, futuro trabajador, se siente sometido a un procedimiento ilegal y de veracidad cuestionable.

Se hace notorio que las averiguaciones extrajudiciales, por medio de la utilización del polígrafo, delegada del patrono al gerente de recursos humanos, no es un mero trámite para contratar, o no manchar su expediente, bajo la advertencia de “el que nada debe, nada teme”.⁷² Por lo que, el trabajador interpretaba que negarse a asistir a la misma, tendrá como resultado la no contratación.

Los detractores de este método, afirman que éste puede dar por mentirosa a una persona que dice la verdad, en este caso, como consecuencia de la mera intranquilidad de someterse a la prueba, el cuerpo reproduce respuestas fisiológicas similares a las que produce al faltar a la veracidad.

En entrevistas concedidas a María Lily García García en su tesis de grado por trabajadores que fueron sometidos a la prueba poligráfica, se resumen las siguientes experiencias.

⁷² **Ibid.** Pág. 69

- a) “Al momento de ser llamados para que se les practicara la prueba, en la oficina había hombres armados los cuales de forma intimidatoria ubicaban al trabajador en una silla y le colocaban entre seis y ocho sensores en el cuerpo.
- b) Eran conminados por los guardias a guardar la compostura y advertidos de no poder dejar incompleta la prueba una vez iniciada la misma, o se verían obligados a reducirlos al orden.
- c) Al iniciar el interrogatorio, una señorita los hacía firmar un acta de sometimiento voluntario, declarando que no se vieron coaccionados a someterse a la misma así, como liberando de toda responsabilidad a la empresa que practica el examen y a su patrono. Con lo cual renunciaban a cualquier tipo de acción legal en contra de ellos por motivo de la realización de la prueba poligráfica. Incluso dentro del acta existía un espacio en el cual se hacía mención a que un Notario daba fé de lo consignado en el acta.
- d) Al momento de realizar las preguntas, estas versaban sobre interrogante tales como ¿ha robado alguna vez algún bien de la empresa en la que labora actualmente?, ¿ha robado alguna vez en su vida?, ¿conoce de algún hecho que atente contra el patrimonio de la empresa para la que usted labora?, ¿miente usted continuamente?, entre otras.
- e) Al concluir la prueba se les informaba a los trabajadores que esta había concluido y que los resultados serían enviados a su patrono y el trabajador nunca tendría acceso a ellos”.⁷³

⁷³ García García, María Lily. **Op. Cit.** Pág. 30 a 32

Así también, el señor Adolfo Lacs, de la Unión Guatemalteca de Trabajadores, establece “Que ese procedimiento es discriminatorio, pues hacen preguntas sobre sexualidad, dónde o con quién se vive y, si se establece que es un área peligrosa, ya no lo contratan, aunque sea una persona honrada”.⁷⁴ Por su parte, Victoriano Zacarías, de la Central General de Trabajadores, manifiesta que: “Han presentado denuncias en los casos en que han sido evaluados trabajadores de maquila, o pilotos de transporte pesado, cuando se comete un robo u otro delito”.⁷⁵ Tener cierto carácter intimidatorio, en muchas ocasiones termina precipitando confesiones o acusaciones.

Se establece que las personas que brindaron las experiencias antes descritas, aducen haberse sentido ultrajados, violados e incluso humillados en la práctica de dicha prueba. Pero a la vez, no podían objetar la práctica de la prueba, debido a que tenían la esperanza de no perder su empleo o de no obtenerlo, obligados por la necesidad del sustento del diario vivir a someterse a dicho procedimiento.

4.2 Análisis sobre violaciones a los derechos humanos laborales y principios de igualdad, derecho al trabajo y tutelaridad en la práctica de la prueba poligráfica en Guatemala

Los derechos humanos laborales son “todos aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen

⁷⁴Valdez, Sandra Y Gamarro, Urías. **El polémico uso del polígrafo**. Pág. 95
www.prensalibre.com/noticias/Polemico-uso-poligrafo_0_380361984.html (Guatemala 26 de marzo de 2014)

⁷⁵ **Ibíd.** Pág. 69

universalmente como titulares a las personas, respetando la dignidad humana y satisfaciendo las necesidades básicas en el mundo del trabajo”.⁷⁶

Algunos consideran que las pruebas poligráficas constituyen una violación a las garantías individuales. Se postula la siguiente interrogante, ¿Es la prueba realmente voluntaria? Esto debido a que la mayoría de las personas que se someten a estas pruebas, por lo general, sufren de una presión psicológica derivada de amenazas, tal como perder una oportunidad de empleo, por no someterse al examen. Es considerada, principalmente, como una afectación de los derechos humanos laborales e intimidad, que suele escudarse en la autorización previa que debe mediar por parte de la persona. Sin embargo, en base al indicio negativo que sienta el tomar la decisión de abstenerse a dicha prueba, se considera una acción represiva, con la que se limita el ejercicio de la libertad e igualdad.

La prueba poligráfica, es una práctica discriminatoria, puesto que el pre-examen, o el resultado negativo de la misma, implican generalmente, en la no contratación del candidato al puesto. En palabras del abogado español Rodolfo López, especialista en derecho laboral “La dificultad reside en demostrar que se ha discriminado a alguien por no aceptar el test, ya que no hace falta explicarle a los candidatos a un trabajo el por qué no se los eligió”.⁷⁷

⁷⁶ Programa Para El Acceso Ciudadano A La Justicia Laboral Para CAFTA-DR (PACT). **Justicia laboral y derechos humanos en Guatemala: manual auto informativo**. Pág. 19

⁷⁷ Santorio Gillem. **Op. Cit.** Pág. 51

En cuanto al uso de la prueba poligráfica, se violenta el derecho a la igualdad y dignidad. Se obliga a la persona a realizar algo que no desea hacer, y que la ley no obliga. El Artículo cuatro de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece el derecho a la dignidad y a la 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”. La vinculación que tiene la igualdad con el uso del polígrafo es evidente, no todo trabajador se somete a la prueba del polígrafo.

El derecho al trabajo, consagrado en el Artículo 101, de la Constitución Política de la República, establece “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”. Por lo cual, debe respetarse el derecho que la Constitución Política de República de Guatemala le otorga a todas las personas, el de poder optar a un empleo sin la necesidad de tener que soportar una prueba que menoscabe su integridad y demás derechos humanos laborales.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, en sus Artículos uno y doce, respectivamente, agota la protección del ser humano y sus derechos laborales, que se consideran violentados en la aplicación de la prueba poligráfica: “Todos los seres

humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.

Es imperativo mencionar la postura que la Organización Internacional del Trabajo ha tomado en cuanto a la aplicación de la prueba poligráfica. Reconoce como derechos fundamentales de la persona el derecho al trabajo, la protección contra el desempleo, y la protección contra el despido. Por lo cual, ha establecido no estar de acuerdo en la aplicación de la prueba poligráfica como un medio de discriminación a la persona que está tratando de obtener un empleo. Según la misma OIT “la crisis mundial del empleo es uno de los riesgos más grandes para la seguridad en estos tiempos” ya que “Casi la mitad de la población del mundo vive con menos de 2 dólares al día. Y en demasiados lugares el hecho de tener un trabajo no es ninguna garantía de que será posible salir de la pobreza, por lo cual a ninguna persona debe negársele el derecho que posee a optar por un trabajo y superarse económicamente”.

En cuanto al uso de los datos obtenidos de las pruebas, consiste una violación a la intimidad de las personas los cuestionamientos sobre su orientación sexual, política o religiosa y otros aspectos de su vida personal. Según las recomendaciones dictadas por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, en cuanto a exámenes poligráficos “la aplicación del examen poligráfico por parte de las autoridades da lugar a la violación de derechos fundamentales como legalidad, seguridad jurídica, integridad psíquica, a la intimidad y a la dignidad humana”.⁷⁸ La dignidad está relacionada con el respeto a la persona y su condición humana, íntimamente ligada con la honra y reputación, los cuales constituyen ingredientes básicos de la misma.

⁷⁸ Islas Colín, Alfredo. **Derecho a la dignidad: de cómo debe protegerse la dignidad.** Pág. 61

El derecho laboral, tiene como uno de sus objetivos el mantener la armonía en las relaciones de trabajadores y empleadores, para lo cual se fundamenta en principios congruentes con su razón de ser; uno de los más relevantes es el principio de tutelaridad. Este principio es necesario, y fundamental para buscar una equidad entre la desigualdad de carácter económico, que existe entre el patrono y el trabajador. Al utilizar la prueba poligráfica en el trabajador, no se consigue la equidad contractual, debido a la imposición de condiciones que menoscaban la dignidad del trabajador.

El uso de la prueba poligráfica en Guatemala a lo largo del tiempo, se presenta como una figura de discriminación, por ser llevada a cabo con el fin de verificar la honestidad de la persona que desea optar a un empleo, creando una intimidación grave en la ella. Al darse la negativa del trabajador a realizarse esta prueba, estaría aceptando cierto grado de responsabilidad en un hecho, lo cual puede desembocar en la no obtención del empleo.

4.3 La aplicación de la prueba poligráfica en otros países

En el año de 1983, la Oficina de Evaluación Tecnológica del gobierno de Estados Unidos, concluyó que existía poca justificación científica en la aplicación de este examen, en la detección de mentiras “debido a que es un instrumento que en sí mismo, no puede detectar el engaño, aunado a que presenta altos márgenes de error que

afectan más su validez”.⁷⁹ En años más recientes, la Academia Nacional de las Ciencias de Estados Unidos, en un informe publicado el 8 de octubre del año 2002 señaló “Que no se debe confiar en el examen de polígrafo, debido a que sus resultados son demasiado inexactos, toda vez que interviene una gran variedad de factores mentales y físicos que hacen a esta prueba susceptible de errores”.⁸⁰ Otro aspecto que Estados Unidos observó, fue la violación maliciosa del principio de buena fe que existe en las relaciones laborales. El sometimiento tácitamente obligatorio a la prueba poligráfica, contraviene el contenido ético del contrato.

La creciente preocupación por la proliferación en la utilización de la prueba poligráfica en materia laboral, dio lugar a que el Departamento de Trabajo de Estados Unidos, en el año 2010, promulgó una Ley para la protección del empleado contra la prueba del polígrafo. La cual en suma, establece la prohibición a la mayoría de empleadores del sector privado a la utilización de los detectores de mentiras durante el período de pre empleo, o durante el servicio de empleo; exenciones en los casos de empleados de gobiernos federales, estatales y locales en actividades de seguridad nacional; permisión de la utilización de la prueba poligráfica en el sector privado bajo ciertas restricciones; los derechos de los examinados y sanciones por incumplimiento.

En México, en el año 2014, el Procurador de los Derechos Humanos del Estado de Colima, puntualizó “...es inadmisibles que dentro de un procedimiento administrativo de responsabilidad, de una averiguación previa, de un proceso de selección de personas

⁷⁹ Uribe Alvarado. Sergio. **Insiste Roberto Chapula en que el examen de polígrafo carece de confiabilidad.** Pág. 2

⁸⁰ **Ibíd.** Pág. 76

o en una evaluación periódica de servidores públicos, deban renunciar a su derecho a la intimidad".⁸¹ Refiriéndose a la prueba poligráfica como una acción represiva que viola el derecho a la intimidad de las personas sometidas a él. Esto específicamente en relación a los cuestionamientos sobre los cuales gira el examen, como preguntas formuladas en relación a su entorno socioeconómico, su entorno familiar, orientaciones sexuales y políticas que en nada guardan relación con el empleo al que aspiren. Lo cual implica un atropello de sus derechos, a su dignidad humana, su vida privada y su derecho a la intimidad.

En Panamá, el director de Asesoría Legal del Ministerio de Trabajo y Bienestar Laboral, Antonio Loaiza, en el año 2009, declaró que el Artículo 128 de la legislación laboral panameña establece que a los empleadores "les queda prohibido" la ejecución de cualquier acto violatorio de los derechos de los trabajadores, incluyendo, aunque no se mencione el término específicamente, la utilización del polígrafo. Según Loaiza, mientras el Código de Trabajo no establezca como idónea la prueba del polígrafo, el empleador no puede obligar al trabajador a someterse al aparato. Agregó que aun, si el trabajador se sometiera a la prueba del polígrafo por propia voluntad y saliera positiva, el empleador no puede despedirlo sin que medie primero una autoridad competente (juez o juzgador) y éste compruebe efectivamente el delito a través de la presentación de las debidas pruebas incriminatorias. Establece, que la prueba poligráfica atenta contra lo establecido en el ordinal 10 del Artículo 138 del Código de Trabajo, que prohíbe a los empleadores ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos del trabajador. Es precisamente esta disposición legal la que permite al trabajador negarse,

⁸¹ Uribe Alvarado. Sergio. **Op. Cit.** Pág. 82

de hecho y derecho, al sometimiento discriminatorio de la prueba del detector de mentiras en Panamá.

4.4 Propuesta de Reforma al Código de Trabajo Decreto 1441

El preámbulo la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, establece en su parte conducente “Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales...”.

La utilización de la prueba poligráfica, se escuda para su aplicación, en el Artículo cinco de la Constitución Política de la República de Guatemala “Toda persona tiene derecho a hacer lo que la ley no prohíbe...” ese artículo consta de otro supuesto, “...No está (toda persona) obligada a acatar órdenes que no estén basadas en la ley y emitidas conforme a ella. Tampoco podrá ser perseguida ni molestada por sus opiniones o por actos que no impliquen infracción a la misma”. Amparándose en ese Artículo, se encuentran tanto quienes defienden al polígrafo, como quienes lo condenan. Lo que lejos de despejar las dudas sobre su utilidad, las incrementa. Existe un limbo jurídico en cuanto al uso del polígrafo en Guatemala, no existiendo una regulación estatal en la materia, así como tampoco existe una normativa reglamentaria a seguir por los poligrafistas.

Se han presentado las dos posturas, argumentos a favor y en contra, que resaltan tanto las ventajas, como las desventajas de la poligrafía. Así también se ha establecido en esta investigación, lo referente a la aplicación del polígrafo en otros países, tal como es el caso de Estados Unidos que cuenta con una ley para la protección del empleado contra la prueba del polígrafo. Ante lo cual se concluye preliminarmente, que es necesaria la inclusión de una reforma al Código de Trabajo decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, la cual regule el uso del polígrafo en las relaciones laborales guatemaltecas, específicamente en el momento de la contratación. Ya que a pesar de tener una gran utilidad y aplicación para el sector patronal, ésta prueba no debe ser utilizada como única herramienta en ninguna de sus aplicaciones regulares.

El Código de Trabajo debe ser reformado incluyendo el Artículo 62Bis., el cual debe quedar establecido de la siguiente forma, “Se prohíbe al patrono que exija o requiera a un solicitante de trabajo someterse a la prueba poligráfica, o a cualquier otra prueba con detector de mentiras como requisito para su contratación en una empresa privada; que discrimine de alguna forma contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.”

Con la reforma planteada, y la existencia de una norma que regule la prueba poligráfica en las relaciones laborales en Guatemala, se pretende la disminución de la discriminación, y la debida aplicación del principio de igualdad y tutelaridad, a todas



aquellas personas que buscan obtener un trabajo en una empresa privada en Guatemala.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La utilización de forma inapropiada y arbitraria del instrumento del polígrafo, violenta los derechos laborales de carácter individual del trabajo. Así mismo vulnera el principio y las políticas públicas protección contra el desempleo, la prohibición de todo tipo de discriminación en materia de contratación, y la igualdad en materia laboral. Derechos y principios que se encuentran inmersos en la amplia gama de dimensiones que abarca el principio de tutelaridad y los derechos humanos consagrados a nivel nacional e internacional.

Su solución es, una reforma por adición a la normativa laboral guatemalteca, sobre la prohibición del uso de la prueba poligráfica como método para la selección de personal en una empresa; por lesionar el derecho al trabajo, trato igualitario y tutela de los trabajadores. El Congreso de la República de Guatemala, siendo el órgano encargado de la emisión de las leyes, será quien debe adicionar normas específicas dentro del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441 del Congreso de la República, para erradicar de forma eficiente y eficaz las constantes violaciones a los principios y derechos laborales en Guatemala y abusos del polígrafo en las relaciones jurídicas individuales laborales. Le corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio de sus dependencias administrativas, ser el encargado de velar por el cumplimiento de las normas relacionadas con el uso de la prueba poligráfica como requisito para la contratación de personal en las empresas privadas en Guatemala.





ANEXOS





DECRETO NÚMERO _____

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala en sus Artículos 101, 102, 103 y 106 establece el derecho al trabajo, los derechos sociales mínimos de la legislación laboral, así como la tutelaridad e irrenunciabilidad de los derechos laborales

CONSIDERANDO:

Que el preámbulo la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en su parte conducente establece que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales.

CONSIDERANDO:

Que la tutelaridad de las leyes de trabajo impone que el ordenamiento jurídico debe establecer una regulación que permita la realización y obtención del trabajo en condiciones tales que se respete la igualdad, integridad y seguridad de las personas.



POR TANTO:

En ejercicio de la atribuciones que le confiere el Artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

DECRETA:

La siguiente

**REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO NUMERO 1441 DEL CONGRESO
DE LA REPUBLICA**

ARTÍCULO 1.

Se adiciona el Artículo 62 "Bis", de la forma siguiente:

"ARTICULO 62 "bis". "Se prohíbe al patrono que exija o requiera a un solicitante de trabajo someterse a la prueba poligráfica o cualquier otra prueba con detector de mentiras como requisito para su contratación en una empresa privada. Se prohíbe al patrono que discrimine de alguna forma contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba, o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley."

El presente decreto entra en vigencia ocho días después de su publicación en el diario oficial.



PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y
PUBLICACIÓN.

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE
GUATEMALA, A LOS QUINCE DÍAS DEL MES DE ENERO DE DOS MIL DIECISÉIS.

PALACIO NACIONAL:

Guatemala, dos mil dieciséis.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE





BIBLIOGRAFÍA

- ANTA, Juan Ángel. **Detección de engaño: polígrafo vs análisis verbo-corporal.** (En línea) Editorial: Revista derecho y cambio social. 2012.
<http://www.derechoycambiosocial.com>
- ALFONSO GARCÍA, Manuel. **Curso de derecho del trabajo.** España, Barcelona: Ed. Ariel, 1981.
- ALONSO OLEA, Manuel. **Derecho del trabajo.** España: Ed. Universidad complutense, 1991.
- ARÍAS TINOCO, Agustín. **Detector de mentiras.** México: Ed. Universidad de Guadalajara, México, (s.f.).
- BRACAMONTE, Horacio. **Derecho internacional del trabajo.** 2013.
<http://www.buenastareas.com/ensayos/Derecho-Internacional-Del-Trabajo/7196927.html> (Guatemala, 4 de Septiembre de 2014).
- BONILLA, Gustavo. **Derecho del trabajo I.** Guatemala: (s.e.), 2000.
- CABANELAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** Buenos Aires Argentina: Editorial Heliasta, 2000.
- CABANELLAS, Guillermo. **Introducción al derecho laboral.** Buenos Aires, Argentina: Editorial Omeba, 1981.
- CAMALLONGA, Carles. **Una aproximación al derecho del trabajo desde la historia del derecho.** España 2003.
- CARVAZOS FLORES, Baltasar. **El derecho del trabajo mexicano a principios del milenio.** México: Editorial Trillas, 2000.
- Centro de Defensa y Estudio de los Derechos Humanos. **Trabajar ¿Derecho o privilegio?**
<http://centrodefensaestudioderechoshumanos.blogspot.com> (Guatemala, 5 de Septiembre de 2014).
- CRISTERNA, Jesús. Rodrigo Velarde. **La evaluación poligráfica.** Conferencia para ASIS México Norte. México: (s.e.), 2010.



Consultores de Seguridad y Poligrafía. **Todo sobre el polígrafo.** (en línea) <http://www.vpmsecurity.com> (s.f.) (Guatemala 26 de marzo de 2014).

COUTURE, Eduardo. **Algunas nociones fundamentales del derecho procesal del trabajo.**

CULTURIZANDO. **El origen de un invento: El polígrafo o detector de mentiras.** (En línea) (s.e), 2011. <http://www.culturizando.com/2011/10/el-origen-de-un-invento-el-poligrafo-o.html> (Guatemala 10 de septiembre de 2014)

DE CASTRO, Federico. **Derecho civil de España.** España: Editorial Union S.A, 1949.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo.** México: Editorial Porrúa, tomo 2, 1986.

DE LA CUEVA, Mario. **El derecho mexicano de trabajo.** México: Editorial Porrúa, tomo 2, 1949.

CULTURANDO **.Derecho individual de trabajo.**

<http://derechoindividualdeltrabajocuc.blogspot.com/2011/02/equipo-1.html>
(Guatemala, 1 de Septiembre de 2014).

FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Editorial Inversiones educativas, 2004.

FLORES MOSCOSO, Claudia Eloina. **Aplicación del principio de tutelaridad en el derecho de trabajo guatemalteco.** Guatemala: Ed. Universidad Francisco Marroqui, facultad de derecho, 1996.

GARCÍA GARCÍA, María Lily. **El uso del polígrafo en las relaciones laborales guatemaltecas.** Tesis de graduación de la carrera de abogacía y notariado. Facultad de ciencias jurídicas y sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: Editorial Universitaria, 2010.

GUERRA FORERO, Yuri Angélica. **Pruebas poligráficas en el proceso de selección de personal.** Bogotá, Colombia:(s.e.),2011.

GROCIO, Hugo. **De iure bello.**



ISLAS COLÍN, Alfredo. **Derecho a la dignidad: de cómo debe protegerse la dignidad.** México: Editorial Biblioteca jurídica virtual del Instituto de Investigación jurídica de la Universidad Autónoma de México, (s.f.).

JIMÉNEZ MORALES, Germán. **La verdad desnuda del polígrafo.** Medellín, Colombia: http://www.elcolombiano.com/BancoConocimiento/P/poligrafo_1/poligrafo_1.asp (Guatemala 13 de Septiembre de 2014).

KROTOSCHIN, Ernesto. **Instituciones del derecho de trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Editorial Depalma, 1988.

LARRAVE SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho del trabajo para el trabajador.** Guatemala: Editorial IGEFOS, 1984.

LASTRA LASTRA, José Manuel. **Fundamentos de derecho.** México: Editorial MccGraw-Hill, 1994.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix, 1996.

MARX, Carlos y Federico Engels. **Obras escogidas.** Moscú Rusia: (s.e.) Tomo 1, 1951.

MÉNDEZ ORTÍZ, Marcia Jamineth. **Consecuencias de la aplicación del artículo 83 de la Ley del Servicio Civil y la violación al principio de estabilidad laboral y el régimen de reinstalación de servidores públicos.** Tesis de graduación de carrera de abogacía y notariado. Facultad de ciencias jurídicas y sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: Editorial Universitaria, 2007.

MÉNDEZ SALAZAR, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho de trabajo.** Tesis de graduación de carrera de abogacía y notariado. Facultad de ciencias jurídicas y sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: Editorial Universitaria, 2005.

MONTALVO ROMERO, Josefa. Socorro, Moncayo Rodríguez. **Origen y actualidad del derecho del trabajo.** (s.l.e.): (s.e.), (s.f.).



NÁJERA MARTÍNEZ, Alejandro. **Derecho laboral**. México: Editorial de unidad de estudios superiores de La Paz, 2009.

OLMOS OSINAGA, Mario. **Compendio de derecho del trabajo**. Bolivia: Editorial Serrano, segunda edición, 1991.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO-. **Manual de calificación de hechos violatorios de derechos humanos**. Guatemala: Imprenta y Fotograbado Llerena editorial, 1997.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta, 1987.

PACHECO GÓMEZ, Máximo. **Teoría del derecho**. Chile: Editorial jurídica de Chile, 4ta edición, 1990.

PÉREZ FERNÁNDEZ, Francisco. **William Moulton Marston: Polígrafo, comics y psicología de la normalidad**. España: Editorial, publicaciones de la Universidad de Valencia, 2010.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Montevideo: Editorial M.B.A, 1975.

PODETTI, Humberto. **Los principios del derecho del trabajo**. (s.l.i.): (s.e.), (s.f.).

POLÍGRAFO B.E.A.R. FORENSICS. **La historia del instrumento del polígrafo**. 2014. <http://www.bearforensics.com/index.php/es/poligrafo/historia> (Guatemala 12 de septiembre de 2014).

Programa para el Acceso Ciudadano a la Justicia laboral para cafta-dr (PACT). **Justicia laboral y derechos humanos en Guatemala: manual auto informativo**. San Salvador, El Salvador: En formato pdf ed. PACT, 201. <http://www.justicialaboral.ning.com> (Guatemala 23 de septiembre de 2014).

SANTORIO GILLEM. **El polémico uso del polígrafo en la selección de personal**. (En línea) Ediciones BBC Mundo, 2011. http://www.bbc.co.uk/mundo/noticias/2011/04/110412_trabajos_sin_mentiras_poligrafo_2_pl.shtml (Guatemala 15 de septiembre de 2014).

SANTOS AZUELA, Héctor. **Derecho del trabajo**. México: Editorial Porrúa de la Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de investigaciones jurídicas, 2011.

SERRANO CARVAJAL, J. **Notas para una aproximación**

TAPLAS-SALDAÑA, Angela. **Introducción judicial el polígrafo a través de la pericia psicológica forense a presuntos agresores sexuales**. Bogotá, Colombia: (s.e.), 2012.

TORNO I CAMALLONGA, Carles. **Una aproximación al derecho del trabajo desde la historia del derecho**. España: Editorial Universidad de Valencia, volumen 2, 2007.

URIBE ALVARADO, Sergio. **Insiste Roberto Chapula en que el examen de polígrafo carece de confiabilidad**. México: Editorial de Diario de Colima, 2012.

VALDEZ, Sandra Y GAMARRO, Urías. **El polémico uso del polígrafo**. 2010. www.prensalibre.com/noticias/Polemico-uso-poligrafo_0_380361984.html (Guatemala 26 de marzo de 2014).

VALDIVIESO RUEDA, Diego Felipe. **El polígrafo en la órbita de las relaciones laborales**.(s.l.e.):Editorialvmslegal. <http://www.vsmlegal.com/notasdesdeelescritorio/el-poligrafo-en-la-orbita-de-las-relaciones-laborales/> (Guatemala 13 de septiembre de 2014).

VELÁSQUEZ OCHOA, Walter Ismael. **Contrato individual de trabajo escrito y sus consecuencias jurídicas al no realizarlo**

VILLAGRÁN REYES, Paola Ernestina. **La necesidad de adecuación legal en base al contenido del convenio diecinueve de la organización internacional del trabajo en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los trabajadores extranjeros con relación a la indemnización en los accidentes de trabajo**. Tesis de graduación de carrera de abogacía y notariado. Facultad de ciencias jurídicas y sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: Editorial Universitaria, 2006.

VON IHERING, Rudolf. **La lucha por el derecho**. Biblioteca virtual universal. 2003. <http://www.biblioteca.org.ar/libros/1721.pdf> (Guatemala, 1 de Septiembre de 2014).



Legislación

Constitución Política de la Republica de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente.1986.

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

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

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

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