

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

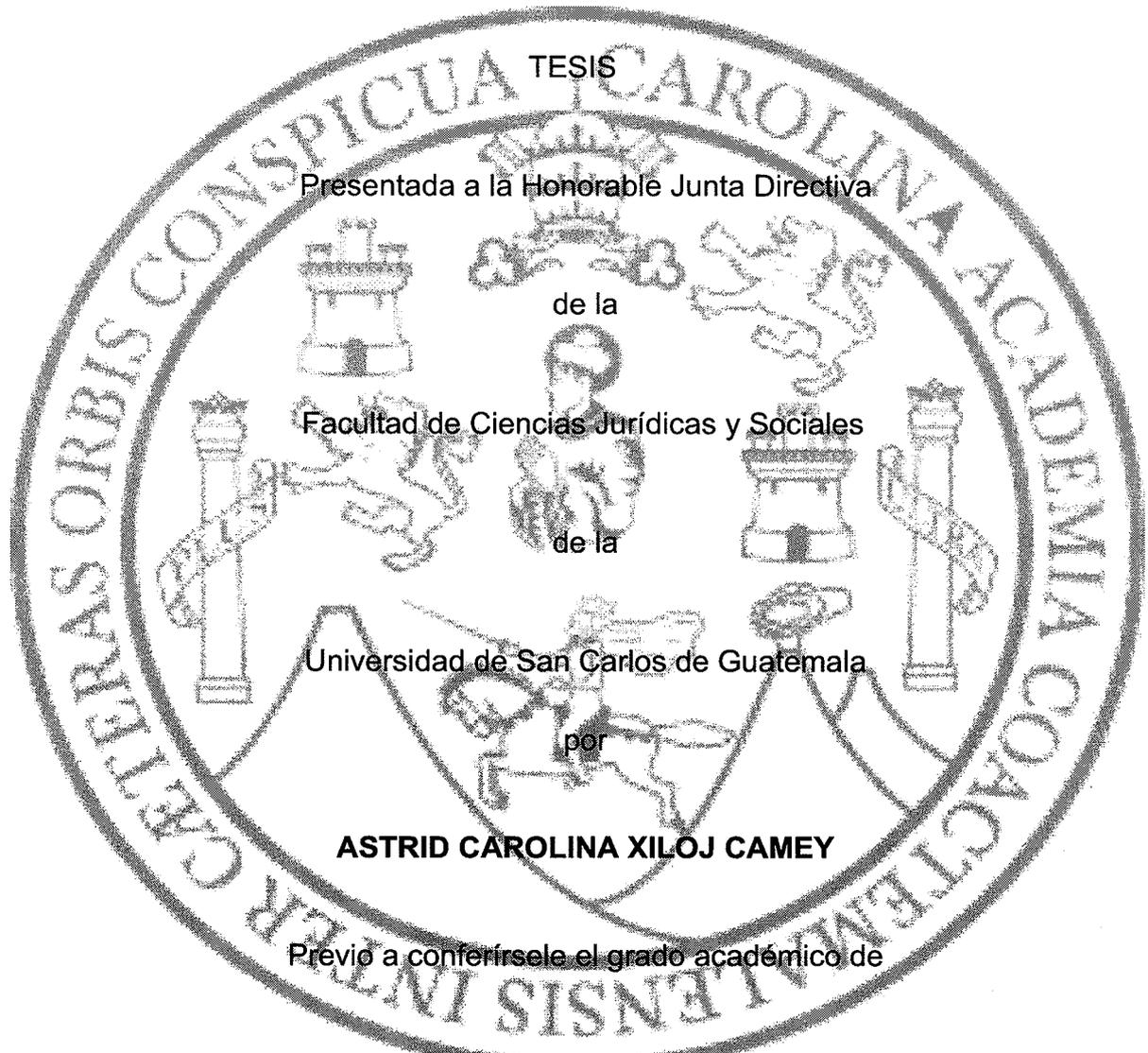


ASTRID CAROLINA XILOJ CAMEY

GUATEMALA, MARZO DE 2023

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

**VULNERACIÓN A LOS DERECHOS AL TRABAJO Y A LA INTIMIDAD, DE PARTE
DEL PATRONO, AL SOLICITAR AL TRABAJADOR, LA REALIZACIÓN DE LA
PRUEBA DEL POLÍGRAFO PARA SU CONTRATACIÓN**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

ASTRID CAROLINA XILOJ CAMEY

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de:

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, marzo de 2023

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

DECANO:	MSc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIA:	Licda.	Evelyn Johanna Chévez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	José Luis Martínez Zúñiga
Vocal:	Lic.	Héctor Manfredo Maldonado
Secretario:	Lic.	Edgar Enrique Lemus Orellana

Segunda Fase:

Presidente:	Licda.	Ileana Noemí Villatoro Fernández
Vocal:	Lic.	Carlos Erick Ortíz Gómez
Secretario:	Lic.	David Ernesto Sánchez Recinos

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).



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 22 de enero de 2020.

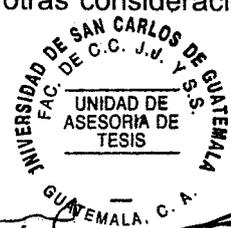
Atentamente pase al (a) Profesional, WILBER JOEL NAVARRO VASQUEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
ASTRID CAROLINA XILOJ CAMEY, con carné 201211107,
 titulado VULNERACIÓN A LOS DERECHOS AL TRABAJO Y A LA INTIMIDAD, DE PARTE DEL PATRONO, AL
OLICITAR AL TRABAJADOR, LA REALIZACIÓN DE LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO PARA SU CONTRATACIÓN.

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

l dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de
 oncluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y
 onico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros
 tadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la
 bliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará
 e no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime
 artinentes.

junto encontrará el plan de tesis respectivo.

LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 22 / 01 / 2020. f) _____

(Handwritten signature)
 Abogado y Notario
 Asesor(a)
 (Firma y Sello)

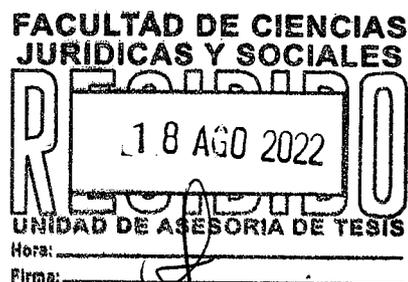


LICENCIADO Wilber Joel Navarro Vásquez
Abogado y Notario
Colegiado: No. 10,789
21 calle, 8-63, zona 12
Colonia La Reformita, Ciudad de Guatemala
Teléfono No: 24730685 Cel.: 53212103



Guatemala, 18 de agosto de 2022

Dr.
Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Distinguido Jefe:

Atentamente me dirijo a usted para darle cumplimiento a la providencia de fecha veintidós de enero de dos mil veinte, por medio de la cual fui nombrado ASESOR de tesis de la bachiller ASTRID CAROLINA XILOJ CAMEY, titulada: **“VULNERACIÓN A LOS DERECHOS AL TRABAJO Y A LA INTIMIDAD, DE PARTE DEL PATRONO, AL SOLICITAR AL TRABAJADOR, LA REALIZACIÓN DE LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO PARA SU CONTRATACIÓN”**.

En cumplimiento de esta designación, he brindado la orientación requerida y se ha asesorado el tema con la debida acuciosidad, dando como resultado que: el desarrollo del trabajo de tesis, denota una investigación y estudios completos, su contenido científico y técnico de tesis, cumple con los requisitos del método científico de las ciencias sociales; a través de éste, se hacen observaciones; en cuanto a las técnicas empleadas, éstas tienen como objetivo exponer propuestas que se realizaron para llegar a resolver el problema a través de los pasos establecidos previamente, utilizando la recolección de datos, tales como: libros, diccionarios, la exposición de doctrina en páginas Web y ejerciendo el cronograma de actividades planteado en el plan de investigación.

La metodología y las técnicas de investigación que se han utilizado, se desarrollaron a través de un análisis crítico y descriptivo del contenido de la presente tesis y la realización de síntesis y deducciones para generar la conclusión discursiva; de manera que se utilizó el análisis de diversas leyes, doctrinas y la información de páginas de internet, que se relacionan con el tema investigado; todo ello, con el fin de llegar a la conclusión discursiva de que se deben buscar soluciones al problema señalado.

La redacción utilizada por la estudiante, es la correcta; apegándose a los requisitos de las normas mínimas establecidas en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y del Examen General Público.

La contribución científica de las ciencias sociales, son las normas, principios, fuentes y doctrinas; en donde la bachiller hace sus propias aportaciones, para comprobar y llegar a



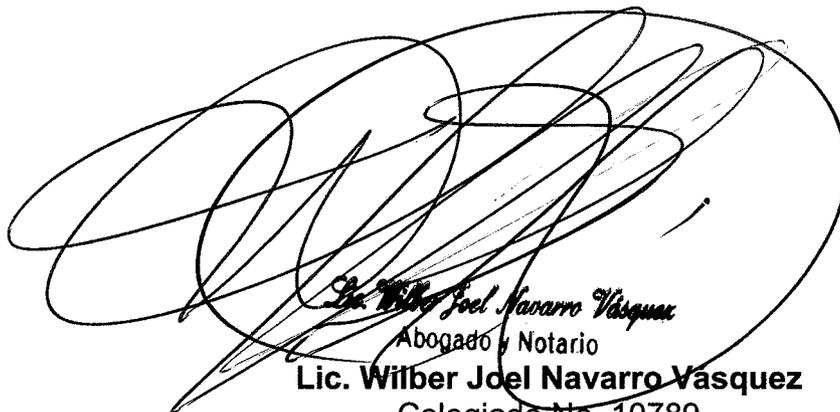
Licenciado Wilber Joel Navarro Vásquez
Abogado y Notario
Colegiado: No. 10789
21 calle 8-63 zona 12, colonia la Reformita.
Teléfono No: 2473-0685. Cel: 5321-2103

cumplir con los objetivos planteados. La conclusión discursiva, resume los resultados obtenidos y sugerencias; en la cual se da la importancia del estudio sobre algo tan valioso como lo es la solución al problema; dándole la consideración que amerita al ser estudiada, haciendo notar la necesidad de que se controle el problema señalado. La bibliografía consultada se extrajo de fuentes de autores nacionales e internacionales, así como páginas del internet.

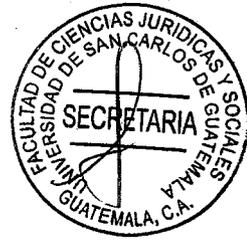
En síntesis, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a las exigencias científicas y técnicas que se deben cumplir, de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, la conclusión discursiva, bibliografía utilizada son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación.

Indico que, no me une parentesco alguno con la bachiller. En tal virtud emito DICTAMEN FAVORABLE al referido trabajo de tesis, a efecto de que continúe con el trámite respectivo, ya que el estudio desarrollado cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis y de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Atentamente,



Lic. Wilber Joel Navarro Vásquez
Abogado y Notario
Lic. Wilber Joel Navarro Vásquez
Colegiado No. 10789



Guatemala, 22 de septiembre de 2022.

Doctor
 Carlos Ebertito Herrera Recinos
 Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
 Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
 Universidad de San Carlos de Guatemala.



Estimado Doctor.

De manera atenta, le informo que fui asignado como consejero de redacción y estilo de la tesis titulada: "VULNERACIÓN A LOS DERECHOS AL TRABAJO Y A LA INTIMIDAD, DE PARTE DEL PATRONO, AL SOLICITAR AL TRABAJADOR, LA REALIZACIÓN DE LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO PARA SU CONTRATACIÓN", realizada por la bachiller ASTRID CAROLINA XILOJ CAMEY, para obtener el grado académico de licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

El alumno cumplió con todas las observaciones que le hiciera, por lo cual dictaminó de manera FAVORABLE, para que el trámite de orden de impresión continúe.

ID Y ENSEÑAD A TODOS


 Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
 Consejero de Comisión de Estilo





Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, ocho de marzo de dos mil veintitrés.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ASTRID CAROLINA XILOJ CAMEY, titulado VULNERACIÓN A LOS DERECHOS AL TRABAJO Y A LA INTIMIDAD, DE PARTE DEL PATRONO, AL SOLICITAR AL TRABAJADOR, LA REALIZACIÓN DE LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO PARA SU CONTRATACIÓN. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/SAQO

Handwritten signatures and official stamps. The stamps include: 'UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA FAC. DE C.C. J.J. Y S.S. UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS GUATEMALA, C. A.', 'FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA GUATEMALA, C. A. DECANO', and 'FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA GUATEMALA, C. A. SECRETARIA'.





DEDICATORIA

A DIOS:

Por formarme en el vientre de mi madre, destinarme a alcanzar grandes cosas; gracias por su infinito amor y misericordia, por darme todo lo que tengo y permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida, que este éxito sea para su honra y gloria.

A MIS PADRES:

Mateo Xiloj Siqui y Roberta Camey Carrera, por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad, a quienes les debo todo lo que soy y lo que tengo, gracias por su amor incondicional, por todos sus esfuerzos y sacrificios para ver sus sueños reflejados en mí, con todo el corazón les dedico este triunfo.

A MIS HERMANOS:

Catherine Aneliz, Bryan Esteban y Candy Estefanía, quienes me han apoyado en todo momento, gracias por su cariño, por su apoyo incondicional, por ser siempre unidos, y celebrar conmigo este triunfo.

A MI SOBRINA:

Por darme la alegría de ser tía.

A MIS ABUELOS:

Esteban Xiloj, que en los brazos de Dios descansa, Candelaria, Simeón y Matea, quienes me dieron



palabras de aliento, para seguir adelante y cumplir con mis ideales, muchas gracias.

A MIS TÍAS:

Quienes se adelantaron al descanso eterno: Catarina Xiloj, quien en vida siempre me alentó a prepararme académicamente; Otilia Camey, quien me apoyo en todo momento para ser perseverante y alcanzar mis metas, gracias a las dos, un abrazo al cielo.

A TODOS MIS FAMILIARES:

A mis tíos, tías, primos y primas; por su apoyo incondicional.

A MIS AMIGOS:

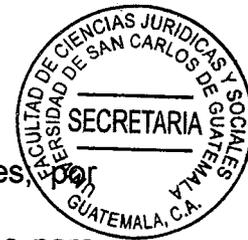
Por su apoyo y por compartir conmigo los momentos de alegría y de tristeza. Gracias por su amistad y palabras de ánimo.

**A MIS COMPAÑEROS
DE TRABAJO:**

Al equipo de labores, por su cariño, apoyo, comprensión y buenos deseos.

A:

Guatemala, mi patria; a la que podré contribuir en su desarrollo y progreso.



A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por abrirme sus puertas y ser mi casa de estudios para poder obtener el conocimiento, aptitud y valores para actuar con apego a la ética y a la moral profesional.

A: A la Tricentenaria y grande entre las grandes Universidad de San Carlos De Guatemala, por la oportunidad de lograr mi formación profesional y ser la sede de todo el conocimiento adquirido en estos años.



PRESENTACIÓN

En Guatemala es lamentable que el Estado cada vez más fomenta la corrupción y la vulneración de los derechos de los ciudadanos guatemaltecos en todos los aspectos, pero en el ámbito laboral, cada vez es más evidente que los patronos literalmente toman acciones arbitrarias contra los trabajadores.

Este estudio corresponde a la rama del derecho laboral. El período en que se desarrolla la investigación es de mayo de 2021 a abril de 2022. Es de tipo cualitativa. El sujeto de estudio es vulneración a los derechos al trabajo y a la intimidad, de parte del patrono, al solicitar al trabajador, la realización de la prueba del polígrafo para su contratación.

Concluyendo con el aporte científico de que, es urgente que se busquen soluciones, sobre todo que se realicen los esfuerzos necesarios para confirmar que todos los trabajadores que están contratados no tengan que pasar por este tipo de pruebas como el polígrafo para que sea contratados, ya que esto vulnera totalmente su derecho a la privacidad y se está dejando a un lado las capacidades del candidato para desempeñar un trabajo, por tomar en cuenta resultados subjetivos de una prueba de este tipo. Por lo que es urgente que se busquen políticas que logren empezar a brindar una protección real a los trabajadores en contra de patronos de este tipo que se aprovechan de la necesidad de la ciudadanía de optar a un trabajo, haciendo lo que quieren con ellos pues saben que nadie los va a sancionar por sus malas acciones debido a la falta de justicia que hay en el país.



HIPÓTESIS

La hipótesis planteada para este trabajo fue que, existe vulneración a los derechos al trabajo y a la intimidad, de parte del patrono, al solicitar al trabajador, la realización de la prueba del polígrafo para su contratación, debido a la mala gestión por parte del Estado respecto a buscar políticas que realmente protejan a los trabajadores y que fortalezcan las instituciones de velar por resguardar los derechos de los trabajadores guatemaltecos, esto ha provocado que los patronos tomen acciones que vulneran los derechos a la privacidad y a la intimidad de los ciudadanos, quienes por necesidad de obtener un empleo se ven en la necesidad de aceptar que sus derechos sean vulnerados.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

En el desarrollo de esta investigación se comprobó la premisa hipotética establecida de que en Guatemala existe vulneración a los derechos al trabajo y a la intimidad, de parte del patrono, al solicitar al trabajador, la realización de la prueba del polígrafo para su contratación, en virtud que el Estado no cuenta con políticas reales que proteja los derechos de los trabajadores y esto es de conocimiento pleno por parte de los patronos, por lo que no respetan los derechos de éstos.

La falta de conciencia por parte de las autoridades de lograr tener un sistema de justicia fortalecido y una inspección de trabajo que sea eficiente, ha hecho que los patronos tomen acciones que vulneran los derechos de los trabajadores como lo es someterlos a una prueba de polígrafo como requisito indispensable para obtener un empleo, lo que vulnera los derechos de los trabajadores quienes por necesidad aceptan someterse a este tipo de vulneraciones a su intimidad como ser humano.

Entre los métodos que se emplearon para la validación de la hipótesis formulada, están: el analítico, el deductivo e inductivo y el dialéctico para la elaboración de razonamientos que sustentaron los aspectos científicos y jurídicos. Con lo que se pudo ampliar el conocimiento y perspectiva del tema en estudio.

ÍNDICE



Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Historia del derecho de trabajo.....	1
1.1. Etapa de la esclavitud	1
1.2. Etapa del feudalismo.....	2
1.3. Etapa del capitalismo	5
1.4. Etapa de la represión	7
1.5. Etapa de la tolerancia.....	7
1.6. Etapa de la legalización	9
1.7. Derecho laboral en relación con otras ramas del derecho.....	11
1.8. Derecho laboral en Guatemala	13

CAPÍTULO II

2. Derecho laboral	17
2.1. Características.....	21
2.2. Características ideológicas.....	22



2.2.1.	El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores.....	22
2.2.2.	El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales.....	22
2.2.3.	El derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo	23
2.2.4.	El derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo	24
2.2.5.	El derecho del trabajo es una rama del derecho público....	24
2.2.6.	El derecho del trabajo es un derecho hondamente Democrático.....	24
2.3.	Principios.....	25
2.4.	Funciones.....	29
2.5.	Fuentes	30

CAPÍTULO III

3.	Sujetos en la relación laboral.....	33
3.1.	Patrono	34
3.2.	Trabajador	36
3.3.	Auxiliares del patrono.....	39
3.4.	Derechos en materia laboral	47



CAPÍTULO IV

4.	Vulneración a los derechos al trabajo y a la intimidad, de parte del patrono, al solicitar al trabajador, la realización de la prueba del polígrafo para su contratación	49
4.1.	Historia del polígrafo.....	50
4.2.	Funcionamiento del polígrafo	52
4.3.	Uso del polígrafo	55
4.4.	Accesorios que componen el polígrafo	56
4.5.	Resultados en una prueba de polígrafo	58
4.6.	Características de un polígrafo	59
4.7.	Violación a la intimidad con la prueba del polígrafo	61
	CONCLUSIÓN DISCURSIVA	63
	BIBLIOGRAFÍA.....	65



INTRODUCCIÓN

Guatemala es un país con un alto índice de corrupción dentro de todas las instituciones que conforman el Estado y desde hace muchos años los gobiernos de turno solo llegan a cumplir compromisos políticos adquiridos en campaña, dejando a un lado cumplir con sus obligaciones hacia la población y cada vez deteriorando más los sistemas de justicia sobre todo en el ámbito laboral.

Por las anteriores razones, es evidente que es necesario que se busquen políticas, que permitan que se puedan llevar un control sobre la forma en que los patronos contratan a sus trabajadores y las pruebas a las que someten a los candidatos para obtener una plaza y evitar que se continúen vulnerando los derechos de estos.

Lamentablemente, la falta de voluntad por parte del Estado de buscar políticas que mejoren de una forma evidente el sistema de justicia en el país y fortalecer el monitoreo del cumplimiento de los derechos humanos por parte de los patronos hace que éstos cada vez más se aprovechen de la necesidad de los trabajadores y que cada vez se vulneran más los derechos de éstos.

Para este informe se plantearon los siguientes objetivos: Como general, evidenciar la ausencia de políticas que permitan proteger a los trabajadores por parte del Estado. Y,

como específicos: analizar la forma en que los patronos vulneran los derechos a la privacidad y de intimidad de sus trabajadores.



Cabe mencionar que, los métodos utilizados en la elaboración de esta tesis fueron: el analítico, el sintético, el deductivo e inductivo. Las técnicas utilizadas fueron: la documental y las fichas bibliográficas, con las cuales se recolectó información suficiente y de actualidad y la observación.

Esta tesis está integrada por cuatro capítulos, los cuales se detallan a continuación: en el primero, se trató lo relacionado a la historia del derecho del trabajo; en el segundo, derecho laboral; en el tercero, el tema sujetos en la relación laboral; asimismo, en el cuarto capítulo se desarrolla el tema de estudio que es, vulneración a los derechos al trabajo y a la intimidad, de parte del patrono, al solicitar al trabajador, la realización de la prueba del polígrafo para su contratación.

Se espera que esta tesis sea de utilidad para que se prevean soluciones a problemas, como los manifestados en este informe; logrando el reconocimiento por parte del Estado de la necesidad de crear políticas que se apliquen de forma urgente para proteger a los trabajadores, quienes sufren vulneración de sus derechos sobre todo en sus derechos a la intimidad y privacidad por tener necesidad de aplicar a un empleo, aceptando todo tipo de pruebas incómodas como lo es la prueba del polígrafo esto debido a la falta de protección que tiene el Estado hacia los trabajadores que cada vez se ven más desprotegidos ante los patronos quienes únicamente buscan intereses propios.

CAPÍTULO I



1. Historia del derecho de trabajo

El derecho de trabajo, se remonta desde hace varios años, ya que desde la se ha dado este fenómeno en el cual el ser humano ha buscado la realización de su capacidad, ligado siempre a una persona a la cual debe de prestar sus servicios, hasta su evolución a la época actual, se puede decir que, antiguamente el individuo se encontraba ligado a otro en prestación de sus servicios, hasta llegar al presente tiempo, se hace el señalamiento que, la historia del derecho del trabajo, abarcó varias etapas que se citan a continuación.

1.1 Etapa de la esclavitud

En esta etapa, se violaban muchas de las garantías de las personas y del derecho que tenían del ejercicio de su trabajo de manera estrepitosa ya que se veía al hombre como objeto y no como ente de trabajo en lo que se conoce como la esclavitud, ya que, este no recibía ninguna remuneración a su trabajo, muchas veces se daba por conquistas, tomando a los prisioneros como esclavos quienes pasaban a propiedad de quien lo adquiría, o debido a la situación económica se sometían a otros para trabajar a cambio de protección, muchas veces, realizaban trabajos forzados y se encontraban totalmente



ligados al patrono, que prácticamente era quien gobernaba todo lo relacionado a esta persona, desde lo más simple hasta llegar al extremo de intercambiarlo o venderlo a otro patrono, quien podría ser benévolo o ser peor, y trabajar toda su vida sin ninguna garantía laboral, no existía ninguna normativa legal de protección a éste.

1.2 Etapa del feudalismo

En esta etapa aparece el feudalismo etapa en la que aparece un señor feudal quien arrendaba las tierras para su cultivo, como un avance, ya que la esclavitud queda atrás dando paso a otra figura denominada la servidumbre, donde surge un trato más humano, en contraposición con la esclavitud, pues, en teoría eran personas libres, además, se les ofrecía un trato equitativo y de protección, el señor feudal ayudaba al trabajador a sobrevivir, quien en cierta manera gobernaba la vida de estos campesinos siervos, por medio de tierras que les concedía para cultivo.

Dichas tierras tenían que ser trabajadas por los esclavos, y a cambio de eso, hacerse pago con un porcentaje de las cosechas y el resto era para el señor feudal, pero, a su vez se encontraban a merced del señor feudal quien decidía en la vida de estas personas.

Respecto al tema, el autor, hace la siguiente cita: “A cambio de trabajo del cultivo de determinada extensión al siervo, para que éste cultivara por su cuenta y hacerse el pago



de su trabajo con el producto de la cosecha, podemos indicar aquí, que aparece una especie de aparcería, como se puede ver de lo relatado, es fácil encontrar dos elementos sustanciales de lo que actualmente es el derecho de trabajo

- a. El aspecto retributivo,
- b. La dirección inmediata de la ejecución del trabajo.”¹

En este contexto, aparece ya el concepto de pago, pues, por el trabajo realizado, se daba una compensación en producto para los campesinos que laboraban, se puede decir que, aquí fue donde se dio inicio al pago por trabajo realizado.

Es de señalar que, cada señor feudal, contaba con una determinada extensión de tierra de forma independiente, con las que formaba ciudades con sus respectivos siervos, esto dio paso a la formación de diferentes formas de trabajo, con lo cual se incrementó el comercio de productos artesanales y de mano de obra artesanal, al respecto, el autor indica: “Se agruparon en asociaciones que se denominaron guildas, corporaciones o gremios. Estaban formadas por los jefes de taller y en cada taller había tres o más categorías de trabajadores

- a. Maestros
- b. Compañeros
- c. Oficiales

¹ Sacalxot Valdez, Carlos Borromeo. **Lecciones de derecho individual del trabajo**. Pág. 8



d. Aprendices.”²

Es decir, en esta etapa, había escalas entre los trabajadores, desde los aprendices hasta los profesionales; los maestros al ver que sus aprendices se instruían rápidamente comenzaron a ponerles obstáculos, de manera que, fuera más difícil llegar a la cima de esta escala jerárquica.

Continúa manifestando el autor ya citado: “Un sistema mutualista en cuanto a la asistencia que mutuamente se brindaban los agremiados, sobre todo en casos de enfermedad o accidentes; vemos aquí los antecedentes embrionarios de dos instituciones hoy en día renovados, por un lado, los colegios y gremios profesionales, marcados por un principio de protección a sus miembros.”³

Esta etapa, vino a marcar el inicio de un proceso de gremios, en el que se reúnen los profesionales actuales y es también el inicio de los sindicatos, ya que, entre sí, se ayudan de manera práctica, velando por los intereses de cada uno de ellos, como es el caso de los sindicatos, que buscan las mejoras de todos, no solo de determinado sector.

² Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 34

³ Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 34



1.3 Etapa del capitalismo

De acuerdo con esta etapa, se puede indicar que, surgió en Inglaterra en sustitución del feudalismo; es un sistema económico que tiene vertientes políticas y sociales, en el que el capital predomina sobre el trabajo, constituyendo la base económica de la sociedad; es aquí donde emerge el trabajo remunerado, el término capitalismo fue utilizado por Carlos Marx a mediados del siglo XIX, quien sostenía que en la etapa capitalista los medios de producción como el dinero, tierra, fábricas, máquinas, y otros, estaban en manos de una clase social propietaria, a quienes se les denominaba: burgueses, mientras que a los trabajadores se les llamaba: proletarios, quienes estaban desprovistos de cualquier pertenencia, situación que los obligó a vender lo único que poseían, es decir, su fuerza de trabajo, para sobrevivir, percibiendo a cambio un salario.

Sin embargo, ese salario que percibía el proletario, no era equitativo con el valor del trabajo realizado, por el contrario, una parte del mismo, se la apropiaba el capitalista o burgués, dando lugar a una acumulación de capital. El salario tan sólo permitía reproducir la fuerza de trabajo, y con él únicamente se cubrían las necesidades básicas.

Surge en este momento, la maquinaria para trabajo, lo cual hizo un poco más práctico el trabajo, y como consecuencia, hubo un aumento en la producción, lo que con el tiempo provocó que, los países desarrollados tuvieran influencia de personas en búsqueda de trabajo, emitiendo de manera significativa la economía.



Sin embargo, es aquí donde las empresas iniciaron desmedidamente a abusar de las jornadas de trabajo, ya que se encontraban abarrotadas, pues, como es bien sabido, en el capitalismo, predominó el capital sobre el trabajo como elemento de producción y creación de riqueza.

Es pues, como surge la explotación del proletario, ya que, se consideraba una idea de libertad sin esclavitud, pero, la realización de trabajo era muy fuerte y cansada, el salario ofrecido a cambio del trabajo estaba determinado por la voluntad del patrono; con la aparición de una serie de empresas y con la necesidad de empleo, muchos obreros hacinados trabajaban demasiadas horas con poco sueldo.

Es como queda de lado el feudalismo, pues, a los trabajadores ya no se les denominaba siervos, sino obreros o proletarios, por la simple diferencia, que aquí ya percibía una remuneración por su trabajo realizado, en este sentido, el obrero posee una idea de libertad ante la ley, en tanto que el siervo se encontraba a disposición del señor feudal, es decir, no se podía concebir una idea de libertad.

Aquí el obrero es propietario de su fuerza de trabajo y de la actividad que ejerce, podía ofrecerla a quien quisiera, en cualquier parte del territorio y hasta en otros países. Mientras que el siervo era propietario de algunos instrumentos de trabajo, y parcialmente de su capacidad para trabajar, ya que debía usarla junto a la tierra de un señor feudal, y se vendía junto con ésta.



1.4 Etapa de la represión

Se le denominada con este nombre, debido a que se vivía en un total caos porque se tenía una persecución a los líderes trabajadores, se evitaba a toda costa las huelgas, todo movimiento de beneficio era considerado sublevación y se eliminaba de cualquier forma, viviendo en opresión los trabajadores, no se tenía ninguna clase de derechos, se trabajaban horas extremadamente extenuantes, se realizaba el trabajo asignado en lugares demasiado pequeños y con cantidades enormes de trabajadores, donde se podían contagiar de enfermedades ya que las condiciones de trabajo no eran las mejores, la paga no era la mejor y se tenía discriminación de sexos ya que a la mujer se le consideraba inferior y el trato era desigual.

1.5 Etapa de la tolerancia

En esta etapa el derecho de trabajo pasó a ser ignorado de tal manera que no se tenían leyes que protegieran ni que velaran por los derechos de los trabajadores, se dimitió por un lado como una situación sin importancia, pasando a otros puntos que se creían importantes, sencillamente se les ignoraba, no se les tomaba en cuenta, salvo cuando con sus actuaciones afectaban el orden público.

Es por ello que, se llama de la tolerancia porque ya no eran perseguidos, se dejó de



acosar a todo aquel que tuviera ideas de mejoramientos de condiciones laborales en las grandes empresas.

La característica de la era de la tolerancia es que durante ésta se permitió el desarrollo de las actividades sindicales, ya sea por medio de la coalición o bien por medio de la asociación profesional, o la huelga. Por ejemplo, en Inglaterra, en 1824 el Parlamento reconoció la libertad de asociación, y en el caso de Francia, en 1864 se derogaron las normas que sancionaban la creación de asociaciones profesionales y las huelgas.

Por lo que respecta a la nación mexicana, como ya lo dijimos, ésta pasó vertiginosamente de la era de la prohibición a la era de la tolerancia. Durante esta época, los códigos civiles de 1870 y 1884 toleraban la asociación profesional y la huelga, aunque esto no implicara que dichas figuras constituyeran un derecho para los trabajadores.

En la era de la tolerancia las actividades sindicales ya no estaban prohibidas, pero tampoco se encontraban reconocidas y reglamentadas. En tal sentido, esto ocasionaba que los sindicatos no contaran con un reconocimiento de sus derechos laborales.

La era de la tolerancia consagra la etapa de libertad de coalición, la cual trajo consigo la libertad de asociación profesional, la licitud de la huelga y la posibilidad de celebrar contratos colectivos de trabajo.



Sin embargo, la era de la tolerancia se nutrió de los principios individualistas y liberales, por lo que no llegó a consolidarse un derecho colectivo del trabajo. Por ejemplo, en el caso de la asociación profesional, ésta no dejaba de ser una asociación de hecho; no era una persona legal que pudiera gozar de derechos y obligaciones.

1.6 Etapa de la legalización

Las etapas anteriores, fueron las que dieron lugar al nacimiento de los derechos laborales, en esta etapa, se pueden apreciar los esfuerzos realizados por los obreros, cuando en su momento fueron excluidos e ignorados, es aquí donde por fin se reconocen esas garantías, en donde se da paso al derecho laboral.

“Con ello se crean leyes y reglas, los trabajadores ya no pertenecen a un sector marginado, por el contrario, adquieren un reconocimiento dentro de las leyes constitucionales en su más alta expresión como una rama del derecho, es por ello, que a esta época se le conoce como la de la legalización.”⁴

“Las diferentes etapas en la evolución del derecho laboral y la lucha que se tuvo en la búsqueda de su reconocimiento como una rama del derecho, con sus propios principios, fines e ideales en búsqueda de la igualdad de géneros y derechos; respecto a esta etapa,

⁴ **Ibid.** Pág. 35

se indica que, a principios del siglo XX, emergió el concepto de derechos sociales. Comienzan los gobiernos a reconocer el empuje del movimiento colectivo laboral.



Es en este periodo donde se dio origen a la idea de la lucha en beneficio del reconocimiento de los derechos laborales; muchos estudiosos del derecho, son de la opinión que fue en la época de la revolución industrial, donde surgieron los derechos laborales.

En esa época se modificó la forma de vida de los pequeños talleres existentes, dando paso a la industrialización, lo que dio lugar a la concentración de trabajadores en fábricas, sin horarios de trabajo determinados, inclusive laboraban hasta 18 horas por día, con un salario desproporcionado.

En esta época hubo dos movimientos importantes, por un lado, los derechos laborales, se reconocieron a nivel ordinario, es decir que, surgieron leyes especiales, y por otro lado, esos derechos se encontraban contenidos en las constituciones de los países, en el caso de Guatemala, esas garantías aparecen plasmadas a partir de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945.

⁵ **Ibid.** Pág. 36



1.7 Derecho laboral en relación con otras ramas del derecho

1. Derecho constitucional

Porque, es del derecho constitucional que se ha derivado ésta y todas las ramas del derecho, es ahí donde se encuentran plasmados los parámetros fundamentales del derecho laboral, para luego desarrollarlos en una ley específica.

Su relación es muy estrecha, por el hecho de que la constitución es la ley suprema de Guatemala, por consiguiente, contiene principios de protección. La constitución vela por la protección de sus ciudadanos y por los derechos del sector trabajador, por el hecho de que señala el derecho de igualdad, de protección al trabajador, igualdad de salario en proporción al trabajo realizado, quiere decir que, protege al trabajador de cualquier desacuerdo que pueda tener, estas garantías son imperativas y se desarrollan en el código de trabajo.

2. Derecho administrativo

La organización administrativa estudia las actividades que se llevan a cabo, las instituciones y su funcionamiento y, la finalidad con la que se crean y se manejan, el derecho laboral se auxilia de esta rama, en relación a los trámites administrativos que se llevan a cabo por patronos y trabajadores, y de una manera muy especial por el instituto guatemalteco de seguridad social IGGS, en relación a la previsión social como un derecho inherente a los sujetos en una relación de trabajo.



3. Derecho penal

Para ello, se han prestado instituciones para adecuar el orden punitivo laboral, sanciones contra infractores de las leyes laborales que sirven de base a la llamada policía laboral, que es sostén de las inspecciones de trabajo.

4. Derecho procesal

Es aquella que se encarga de la aplicabilidad de la jurisdicción y competencia que reviste y otorga la ley, el derecho laboral es de jurisdicción privativa, es decir que, les corresponde a los tribunales de trabajo y previsión social, juzgar y ejecutar lo juzgado.

5. Derecho mercantil

Regula las actividades del comercio propiamente dicho, así como las obligaciones que se deben de realizar frente a los trabajadores, actividades que protegen en todo ámbito comercial a los empleados como ente de producción de actividad comercial.

6. Derecho internacional público

Posee relación con el derecho laboral, porque en ocasiones, se auxilia de los tratados internacionales ratificados por Guatemala, con lo cual se les da un valor de ley, pueden utilizarse como complemento y aplicarse a falta de base legal en determinado cuestionamiento laboral.

7. Derecho internacional privado

Esta rama del derecho, tiene relación entre personas y los actos que se realicen en diferentes países, busca la protección del trabajador nacional, cuando éste viaja al extranjero para laborar, para ello el código de trabajo ha establecido parámetros para permitir el trabajo fuera de la república de Guatemala.



1.8 Derecho laboral en Guatemala

El derecho laboral guatemalteco, se encuentra regulado por una serie de normas de carácter público; antiguamente los sectores trabajadores eran marginados y abusados en sus derechos, en la historia del derecho guatemalteco se conocía al trabajador como mozo o jornalero, la mayoría de esos mozos eran campesinos, se dedicaban en su mayoría al cultivo de la tierra en las fincas, ya que, se encontraban monopolizadas; se dio el reconocimiento de nivel ordinario, reconociendo derechos de los trabajadores y la culminación de la llamada constitucionalización de los derechos laborales.

A pesar de que Guatemala alcanzó su independencia en 1821, no se emitió ninguna legislación dedicada a proteger a los trabajadores, es decir, permanecieron abandonados hasta 1871, en que la llamada revolución liberal emitió un código civil y éste fue aplicado a las relaciones de trabajo, al igual que en Europa con motivo del apogeo mercantilista, el liberalismo que suponía en igualdad al patrono y al trabajador, era la filosofía individualista, fruto del triunfo de ese sistema filosófico-económico con la revolución francesa de 1789.

En relación al primer Código Civil, que entró en vigencia en 1877, estaba inspirado en la legislación española, el cual era de índole liberal e individualista, por lo tanto, dejaba a las partes en completa libertad para contratar sus servicios, en este sentido, el contrato de trabajo, era tomado como un contrato civilista, es decir, como una variedad del



arrendamiento, y se definió como el convenio en virtud del cual una persona se obligaba a prestar a otra su servicio de trabajo personal, durante un tiempo determinado y por cierta remuneración acordada.

Posteriormente al Código Civil, se empiezan a dictar leyes, reglamentos y circulares, que contenían distintas modalidades esclavistas de trabajo, que aseguraban la mano de obra gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados de agricultura, caminos, obras públicas, y otros.

Al igual que otras ramas, el derecho laboral, se legisló y con ello fue evolucionando, hasta llegar al presente tiempo, actualmente lo rige el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, el cual se encuentra estructurado en cuanto a normas, garantías y prestaciones laborales.

De lo anteriormente plasmado, se deduce que el actual Código de Trabajo, está orientado a la protección de los derechos de los trabajadores, y que éstos no sean violados de ninguna manera; de conformidad con lo preceptuado en la Constitución Política de la República de Guatemala, establece lo siguiente, los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley.



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

“El Artículo 106 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala, indica que; en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.”

Es decir que, el actual Código de Trabajo, es eminentemente tutelar de los derechos del trabajador, por considerarse éste la parte más débil dentro de una relación laboral, en este sentido, la ley es clara, al estipular que cualquier cláusula que tergiverse los derechos que se otorguen a los trabajadores, se considera violación a las leyes y se tiene por no puesta y tendrá derecho a todo lo que la ley establece, por lo tanto, en todo contrato individual de trabajo, deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y demás leyes de previsión social.



“El autor mencionado en párrafos anteriores, enlista como han evolucionado disposiciones laborales de la siguiente manera;

1. Reglamentos de Jornaleros
2. Ley de Trabajadores
3. Ley protectora de obreros sobre accidentes de trabajo
4. Ley de Trabajo
5. Código de Trabajo Revolución de octubre, Decreto 330
6. Código de Trabajo actual Código de Trabajo, Decreto 1441
7. Reformas al Código de Trabajo

En conclusión, el derecho laboral, derecho del trabajo o derecho social es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación.



CAPÍTULO II

2. Derecho laboral

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín travis que significa traba, dificultad, impedimento, el cual nace por la necesidad de evolución del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio.

El trabajo es apreciado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la complacencia de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho la rama del derecho de trabajo, que no es más que el vinculado de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tiene por causa el trabajo como hecho y que por gozar de un sistema semejante, además de un sistema administrativo y judicial propio, lo hacen ser autónomo de las demás ramas.

“La única metodología para profundizar en el derecho de trabajo, es el análisis detenido de los alcances, los límites y las imposibilidades de la voluntad del trabajador durante el desenvolvimiento de la relación laboral.”⁶

⁶ Bayón Chacón, G. y E. Pérez Bótija. **Manual del derecho del trabajo**. Tomo I. Pág. 28



“También se entiende como el resultado de causas económicas, sociales y políticas directamente ligadas al proceso productivo de una sociedad determinada, sometida a un orden jurídico en que el objeto primordial son las relaciones que se dan entre los sujetos productivos.”⁷

“El derecho de trabajo también se puede conceptuar como: “La rama jurídica que tiene por objeto la tutela de la clase trabajadora para fines de interés general.”⁸

“Es el conjunto de preceptos de orden público, regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo, por cuenta y bajo la dependencia ajena, con el objeto de garantizar a quien lo ejecute su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre sujetos de esas relaciones.”⁹

El Artículo 1 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, regula que: “El presente Código regula los derechos y obligaciones, de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos.”

La Constitución Política de la República de Guatemala, sobre la cual gira el ordenamiento

⁷ Echeverría Morataya, Polanco. **Derecho de trabajo I**. Pág. 27

⁸ Bayón Chacón, G. y E. Pérez Bótija. **Op. Cit.** Pág. 34

⁹ Guzmán, Rafael Alfonso. **Nueva didáctica de trabajo**. Pág. 27



jurídico guatemalteco dedica al trabajo la sección octava, del capítulo II y en el artículo 101, 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.”

“El autor indica que el derecho de trabajo, tiene como pilares fundamentales varios principios, que no pueden identificarse con los principios generales del derecho, los principios son: Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existencias y resolver los casos no previstos.

Asimismo, dicho autor, recalca tres elementos sobre dicha noción:

1. Un principio es algo más general que una norma, porque sirve para inspirarla, entenderla y suplirla. Es por eso que se habla de principios básicos o fundamentales, pues sirven de cimiento a toda estructura jurídica normativa laboral.
2. Por ser propios del derecho de trabajo sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad.
3. Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan una rama autónoma del derecho que debe tener su

unidad y cohesión interna.”¹⁰



“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 la producción.”¹¹

Sin embargo, el derecho laboral, no sólo comprende un conjunto de normas, sino también, se integra por principios, doctrinas e instituciones, el derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas, principios y doctrinas que regulan las relaciones entre trabajador y patrono, con ocasión del trabajo, así como los derechos y obligaciones de ambos, y crea instituciones que permiten resolver los conflictos que surjan entre ellos.

La anterior definición, ha sido inspirada en el Artículo 1 del Código de Trabajo, Decreto 1441, y no está de más agregar que es una rama del Derecho Público, tal como lo contempla el mismo cuerpo legal en uno de sus considerandos.

¹⁰ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho de trabajo**. Pág. 1

¹¹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 98



2.1 Características

“Para el autor antes mencionado el derecho de trabajo, tiene las siguientes características:

1. Es autónomo

Porque a pesar de que forma parte del derecho positivo tiene sus propias normas, es independiente.

2. Es dinámico

Porque regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista.

3. Es de gran fuerza expansiva

Porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados. Es eminentemente clasista.

4. Es imperativo

Como norma del derecho público es imperativo y por lo tanto no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares.

5. Es concreto y actual

Si bien es cierto que, en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República existen normas de carácter abstracto, la normativa está adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de sexos y los regímenes especiales del trabajo, como por ejemplo el trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, trabajadores a domicilio,

etcétera.”¹²



2.2 Características ideológicas

En Guatemala están establecidos en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, los cuales son:

2.2.1 El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores.

Porque trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente. Esta característica ideológica se encuentra fundamentada en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece “Tutelaridad de las leyes de trabajo: Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta su necesidad y la zona en que se ejecuta.”

2.2.2 El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales.

Protectoras al trabajador, irrenunciables únicamente para éste, llamadas a desarrollarse

¹² Plá Rodríguez, Américo. **Op. Cit.** Pág. 11



posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera especial, mediante los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Dicha característica está fundamentada en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

2.2.3 El derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo.

De la aplicación forzada que se hace en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, se hace la deducción, que dicho principio limita el principio propio del derecho común denominado autonomía de la voluntad, el cual erróneamente supone que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

Según el Artículo 14 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, se deduce que son normas de orden público, puesto que tratan de mantener la armonía y estabilidad social y son aplicables a toda la colectividad; además, en las normas de derecho público, el Estado actúa como ente soberano, y la voluntad de las partes no puede cambiar las normas de orden público.



2.2.4 El derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo.

Derecho realista, porque considera que para resolver algún conflicto se debe estudiar al individuo trabajador patrono en su realidad socio-económica. Y un derecho objetivo, porque su tendencia es la de resolver problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

2.2.5 El derecho del trabajo es una rama del derecho público.

Porque al ocurrir su aplicación, el interés que se protege es el interés social o colectivo frente al interés individual o privado. Es por ello, que el Estado actúa como ente soberano o subordinado a toda la colectividad, cuya intención es la protección de las mayorías.

2.2.6 El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático.

Porque el derecho del trabajo debe reivindicar el interés y el derecho de las mayorías y de los pobladores, obteniendo así la dignificación económica y moral de los trabajadores, que en este momento vienen constituyendo la mayoría de la población.



2.3 Principios

Los principios son líneas directrices que sirven de base para la creación, interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Por lo tanto, deben tener un sentido legítimo y legal para su existencia misma.

Los principios tratan de corregir los posibles desvíos que pudieran surgir por la desigualdad económico-social existente entre trabajador y patrono con ocasión del trabajo.

Es notorio que el ser humano necesita de un ordenamiento legal que regule el caos circundante en relación con la fuerza de trabajo, lo que a su vez requiere un orden o sistema legal dentro de los lógicos y razonables parámetros. Estos parámetros se llamarán protección, derechos básicos, y estabilidad en todo ámbito de la vida humana.

En definitiva, los principios surgen de la conciencia social, la cual está convencida que, al momento de existir un trato justo entre patrono y trabajador con ocasión del trabajo, podrá lograrse un eficaz y óptimo desarrollo en la relación laboral.

Los principios del derecho laboral según este autor son los siguientes;



1. "Tutelaridad"

Consiste en que el derecho de trabajo otorga a los trabajadores una protección preferente ante el patrono, para compensar la desigualdad económica existente. En sí, este principio alude a la función esencial que cumple el ordenamiento jurídico laboral, al establecer un amparo preferente a la parte trabajadora, que se manifiesta en un desigual tratamiento normativo a favor o en beneficio del trabajador.

Este principio evidencia claramente la autonomía del derecho del trabajo. Aunque al parecer este principio viene a proteger a una de las partes, buscando así alcanzar entre ellas una igualdad sustantiva y real.

La intervención del Estado en las relaciones laborales, fijando derechos mínimos a favor de la parte más débil trabajador, le da una nueva configuración jurídica a la regulación de las relaciones de trabajo asalariado.

De esta forma, con el derecho de trabajo cambia la forma de entender las relaciones laborales, y sólo se aplican supletoriamente las normas del nuevo derecho común, en todo caso.

2. De derechos mínimos

Consiste en que todos los derechos que establece la legislación laboral constituyen un mínimo por debajo del cual, no es legal que se pacten condiciones de trabajo.

3. Irrenunciabilidad

Consiste en que el trabajador se encuentra imposibilitado jurídicamente, de privarse voluntariamente de los derechos que la legislación laboral establece en su favor. Por



lo tanto, cualquier renuncia, disminución, limitación o tergiversación, que se refiera a los derechos de los trabajadores, es nula ipso iure.

4. In dubio pro operario:

Debe ser sobre la interpretación o alcance. La interpretación es una actividad mental realizada para descubrir el sentido de lo que el legislador quiso regular. Alcance: Se refiere a qué casos concretos se puede aplicar una norma o no.

Todas las normas jurídicas aplicables a las relaciones de trabajo, en caso de duda en cuanto a su sentido y alcance, deben ser interpretadas en la forma que resulte más beneficiosa para el trabajador.

Lo descrito quiere decir, de entre dos o más sentidos de una norma, ha de acogerse aquélla que en cada caso resulte más favorable a los intereses de los trabajadores. De lo anterior, se desprende que se trata de una regla que sólo juega en la interpretación de las normas y únicamente cuando hay duda sobre éstas.

En la actualidad, esta regla suele ser invocada en escritos, peticiones, discusiones y alegatos, y alguna jurisprudencia la ha recepcionado, pese a que en ocasiones se le confunde con otros principios del derecho del trabajo de derechoamente con su naturaleza o carácter tutelar.

5. Necesariedad

Considera que el derecho de trabajo es necesario en cuanto a su existencia, en virtud de que si no existiera esta rama del derecho que regula condiciones de aplicación



forzosa, el trabajador aceptaría cualquier trabajo, en donde las condiciones impuestas solamente por el patrono.

6. Imperatividad

Consiste en que el derecho de trabajo es obligatorio y no opcional en cuanto a su aplicación a las relaciones de patrono y trabajador con ocasión del trabajo, limitando así al principio de autonomía de la voluntad, que supone el derecho común.

7. Realismo

Se refiere a que el derecho de trabajo toma en cuenta la situación socioeconómica, tanto del patrono como del trabajador.

8. Objetivo

Consiste en que para resolver un conflicto se debe demostrar lo que se manifiesta, a través de hechos concretos y tangibles.

9. De naturaleza pública

Porque el interés que se protege es el interés colectivo interés del trabajador frente al interés individual o privado; es decir, debe llevarse a cabo lo que beneficie a las mayorías.

10. Democratividad

Consiste en que el derecho de trabajo reivindica el interés y el derecho de las mayorías, que, en este caso, son los trabajadores.

11. Conciliación

Consiste en que las normas del derecho de trabajo deben ser armonizantes entre patronos y trabajadores, con el objetivo de evitar los conflictos que puedan surgir de

sus diferencias.”¹³

2.4 Funciones

1. Orientadora e informativa

Cumple con una función legislativa, dado que informa y delimita el accionar del legislador, poniéndole pautas supralegislativas, ya que la función legislativa es la base del orden jurídico.

2. Normativa e integradora

Es también un elemento para cubrir vacíos legales. Actúa en forma supletoria de una ley, al existir ausencia de la misma; por lo tanto, es integradora. En el derecho positivo que nos rige, cuando se puede resolver un dilema aplicando las normas que rigen el contrato o por las leyes, se decide conforme a este principio de justicia social y a los generales del derecho del trabajo, buena fe y equidad.

3. Función interpretadora

Ya que fija reglas de orientación al juez para interpretar la norma en las controversias, y lo conduce hacia una interpretación correcta. También, está dirigida al abogado, al jurista y al doctrinario que fuera de los litigios concretos deben interpretar una norma. La ley no debe interpretarse conforme literalidades de vocablos usados, ni según pautas gramaticales rígidas, sino con arreglo a un significado jurídico profundo, puesto que, por encima de lo dicho por las leyes en

¹³ **Ibid.** Pág. 12

el texto literal, está la interpretación que a su espíritu se les da.

4. Unificante o de armonización de política legislativa y judicial

Vela por la seguridad jurídica, evita que el juez o el legislador, sancionando leyes se parten del sistema o creen sistemas paralelos.

2.5 Fuentes

Como toda rama del derecho, debe que tener un origen o surgimiento de donde emana, su esencia, por ello se puede entender que la palabra fuente proviene del griego fons o fonts que significa manantial de agua, por ello se entiende que significa, de donde se da origen o nacimiento de agua, jurídicamente, se refiere a la creación de normas jurídicas y de donde surge la manifestación de las mismas, constituyendo su razón de ser.

En una forma más concreta, se puede decir que fuente se entiende que es el nacimiento de la norma jurídica, su aparecimiento o surgimiento de una realidad, para regular una realidad misma, emanada del Estado o de la misma colectividad.

La aplicación del derecho del trabajo exige, como en las demás disciplinas jurídicas, el conocimiento de las fuentes que permiten delimitar el alcance de los derechos en situaciones de conflicto. No todas las fuentes tienen la misma incidencia en esta aplicación, por lo que interesa compilar las que son comunes al resto del ordenamiento



jurídico y destacar las propias de esta especialidad.

En consecuencia, se realiza una breve descripción de cada una de ellas, ubicándolas en el nivel que les corresponde en la jerarquía normativa, poniendo de manifiesto algunas incongruencias que existen en su aplicación, así como las opiniones de la doctrina académica iberoamericana más autorizada.

Las fuentes del derecho laboral se dividen en;

1. Fuentes formales

Son aquellas en las que se cimientan las razones de ser para la creación de las normas jurídicas y su aplicabilidad, siendo la ley la base fundamental de este tipo de fuente, de donde surge el derecho, donde surge la necesidad de crear un ordenamiento jurídico o creación de las leyes para su aplicabilidad

2. Fuentes reales

En el derecho laboral podrá considerarse como fuente real, en términos generales, la protección del trabajador sobre todo en la época de la revolución industrial, la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, el temor de que se produzcan enfrentamientos obrero-patronales, etc.

También son conocidas como substanciales, son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales, se producen por los factores o elementos que determinan el contenido de tales normas.

3. Fuentes no escritas

Son aquellas que no se encuentran plasmadas en ningún lado, pero que se realizan con fuerza de ley, como puede ser la costumbre, los actos que se ejecutan para la realización de determinado acto, y que con el tiempo se vuelven ley por el simple hecho de practicarlos.

4. Fuentes históricas

Son aquellas que han dado origen a la legislación, pues, es por medio de ellas que se ha tomado la base para la creación de códigos y leyes, por ejemplo, el código de justiniano, el cual se utilizó como base para crear normas jurídicas.

5. Fuentes escritas

Son aquellas en las que se cimientan los contextos en los que se van a llevar a cabo las condiciones en que el trabajador va a desempeñar su trabajo, por ejemplo, los pactos colectivos de trabajo, contratos colectivos de trabajo, reglamentos y otros.

También se dividen en;

1. Fuentes directas, cuando hay relación entre sujeto y objeto;
2. Fuentes indirectas, cuando no hay datos concretos relacionados con el objeto.

En conclusión, para continuar abordando el tema es necesario conocer cada uno de los aspectos que son fundamentales para el desarrollo del presente como se ha indicado en este capítulo, que son los principios, fuentes finalidades, entre otros.



CAPÍTULO III

3. Sujetos en la relación laboral

Son sujetos del derecho del trabajo todas aquellas personas que concurren en la relación jurídico-laboral, sean prestadores del servicio, o bien recibidores o beneficiarios del mismo.

Sujetos del derecho laboral es toda persona natural o jurídica, en cuanto a su actividad, encaminada a la producción o fomento de valores económicos. Los sujetos de la relación laboral son los trabajadores, considerados individual o colectivamente y el empleador.

Actualmente se han excluido de su empleo en el léxico jurídico-laboral términos anacrónicos referidos a obreros o patronos, pues marcan líneas ideológicas. Por otro lado, no resulta del todo adecuado denominar empresario al empleador.

Se reserva esta última expresión a quienes han montado una empresa, y que puede o no tener trabajadores en relación de dependencia, por lo que resulta equívoca para hacerla un elemento determinante de la relación de trabajo.



“Los sujetos son aquellos a quienes se les aplica el derecho laboral, los que tienen la potestad de exigir su cumplimiento y los comprendidos en sus beneficios u obligados por él.”¹⁴

3.1 Patrono

Es la persona que dirige su propia empresa económica o que ejerce por cuenta propia una profesión y oficio y que además tiene uno o más empleados a sueldo o salario.

Se entiende por patrono o empleador la persona natural o jurídica que, en nombre propio, ya sea por cuenta propia o ajena, tiene a su cargo una empresa, establecimientos, explotación o faena, de cualquier naturaleza o importancia, que ocupe trabajadores, sea cual fuere su número. Cuando la explotación se efectúe mediante intermediario, tanto éste como la persona que se beneficia de esa explotación se considerarán patronos.

Patrono es, la persona física que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es como, pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas.

¹⁴ Osorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 729



Al patrono, también se le denomina empleador y éste es quien arrienda los servicios del trabajador, y que como contraprestación paga la remuneración convenida. A pesar de que se suele confundir, el concepto de empleador es más laxo que el de empresario, puesto que incluye personas físicas, y puede abarcar en ocasiones a todo un grupo de empresas determinadas. También se le denomina como patrón o patrono.

“El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en su Artículo 2 establece que, patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo...”

El patrono persona física o moral que es parte en un contrato de trabajo concluido con un trabajador. El empleador ejerce un poder de dirección y de disciplina; es deudor del suministro de trabajo y de los salarios. Se distingue del jefe de empresa, que es una persona física que ejerce en su nombre sus prerrogativas.

La determinación del empleador es a veces delicada, cuando una empresa se desarrolla en varias sociedades; se distingue entonces el empleador de derecho cocontratante y el empleador de hecho beneficiario directo de la prestación de trabajo.

El patrono también puede ser persona individual o colectiva que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, mediante el pago de una remuneración.



Las denominaciones empleador o patrón son las más acertadas. No obstante, ello no lo llama también patrono, pero es este un vocablo que tiene un sabor paternalista que no corresponde a la situación actual de las relaciones laborales, razón por la cual entendemos que no debe ser usado.

Además, se lo llama empresario, pero dada la amplitud alcanzada actualmente por esta rama jurídica, resulta una denominación estrecha y, para comprenderlo, basta con citar el caso de la persona que contrata a un trabajador para las tareas domésticas de su casa, ya que, en dichas relaciones, es evidente que no actúa como empresario, aunque si como patrón o empleador.

Por lo tanto, hay patrones que no son empresarios, y si bien todo empresario que ocupa a trabajadores dependientes es patrón, es necesario recordar a los empresarios que no son patrones, vale decir, aquellos que trabajan solos, sin el concurso de trabajador alguno, como muchos intermediarios son los llamados empresarios individuales que, cuando realizan trabajos manuales sencillos y de valor económico relativamente bajo, zapateros, plomeros, se los denomina con más frecuencia trabajadores independientes.

3.2 Trabajador

El trabajador es considerado como el sujeto más difícil en la relación jurídica laboral, se



refiere a un vocablo de naturaleza adjetiva que luego fue sistematizándose. Hoy día se considera trabajador a aquella persona que presta servicios en una relación de dependencia a cuenta ajena, este es el trabajador propiamente dicho.

Ahora bien, cuando se va a hablar de trabajador independiente se hace de manera expresa. Éste, a su vez, aporta su trabajo personal a cambio de la remuneración del empleador.

Es frecuente que las normas laborales distingan a los trabajadores por motivos diferentes: edad, sexo, actividad, confianza, etc. Se entiende por empleado, el trabajador en cuya labor predomine el esfuerzo intelectual o no manual.

Es decir, que trabajador es la persona natural que realiza una labor de cualquier clase, por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra. La prestación de sus servicios debe ser remunerada.

“Trabajador es quien pone sus propias energías de trabajo a disposición de otro. Sobre la base de un contrato que lo inserta en la organización denominada por el empresario.”¹⁵

¹⁵ Barassi, Ludovico. **Tratado de derecho del trabajo**. Pág. 354



Trabajadores son las personas que libremente, y en virtud de un contrato, prestan a cambio de un salario, o quienes prestan trabajo con carácter profesional servicios a cambio de un salario, o quienes prestan trabajo dependiente por cuenta ajena.

Se le denomina también empleado y es la persona que trabaja para un empleador público o privado y percibe una remuneración en forma de salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie.

Trabajador, es la persona que trabaja para un patrono y recibe una remuneración por su trabajo en forma de sueldo, salario o pago a destajo, ya sea en dinero o en especie. Empleado es la persona que puede trabajar para un patrón, para el Estado o para un establecimiento o empresa privada, a cambio de un salario.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en su Artículo 3 establece que: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

La acepción jurídico-laboral de este vocablo, no hace referencia a toda persona que trabaja; en efecto, su significado es más restringido, puesto que, en general, comprende solo al trabajador dependiente o subordinado, es decir, a las personas que trabajan



voluntariamente, pero en condiciones de dependencia, para un empleador que debe pagarles la remuneración correspondiente.

3.3 Auxiliares del patrono

Son empleados que desarrollan un trabajo de ayuda o mando en una empresa a favor del patrono, siempre estando bajo la dirección y dependencia del mismo patrono en virtud de una relación laboral o un contrato de trabajo.

1. Representantes

Se considera representantes del patrono toda persona que en nombre y por cuenta de éste ejerce funciones jerárquicas de dirección o administración. Los directores, gerentes, administradores, jefes de relaciones industriales, jefes de personal, capitanes de buques o aeronaves, liquidadores y depositarios y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración se considerarán representantes del patrono, aunque no tengan mandato expreso, y obligarán a su representado para todos los fines derivados de la relación de trabajo.

Representante es aquella persona que, por conducto de un mandato jurídico, lleva a cabo una serie de actos encomendados por su patrón, los actos realizados con la representación obligan al representado.



Los representantes del patrón serán aquellos que realicen actos de dirección o de administración en nombre del patrón. Los actos que realicen los representantes del patrón obligan a éste como si él personalmente los hubiere realizado.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en su Artículo 4 establece: “Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizados por aquél. Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo.”

2. Intermediarios

La figura de intermediario se perfila como el elemento de conexión entre la oferta y la demanda de trabajadores. Se trata de pequeños, medianos o grandes empresarios, que tienen mucha presencia cuando los patronos requieren grandes volúmenes de trabajo por cortos períodos de tiempo, como por ejemplo cuando se trata de hacer limpiezas de los cultivos, o, sobre todo, para la cosecha cuando ésta deba de hacerse a mano.

Estos intermediarios llegan a saber, con más o menos precisión, los lugares donde se producirán las demandas de trabajo y los volúmenes requeridos; conocen los lugares, residencia de los trabajadores o los sitios donde suelen reunirse.



La ubicación de los trabajadores es más sencilla cuando ellos residen en zonas urbanas. Por lo general, éstos viven concentrados en los barrios periféricos de las ciudades o en los poblados pequeños o medianos. El intermediario también conoce aptitudes, habilidades y especialidades de los trabajadores. También domina cabalmente el trabajo que desempeña.

El intermediario obtiene, por cada trabajador colocado, una cierta cantidad de dinero, que puede ser reducida del salario del obrero o puede ser una comisión cancelada por el patrono, por el servicio que le es prestado, o una combinación de las dos cosas. El trabajador, en determinadas ocasiones, debe pagar también al contratista el costo del transporte.

Esta aparición y generalización del intermediario tiene una serie de aplicaciones para los asalariados y también para los patronos. En primer lugar, se produce un distanciamiento social entre las clases, dispersando las responsabilidades.

En segundo lugar, la intermediación toma poder porque reduce el número de demandantes de la fuerza de trabajo; el intermediario tendrá la posibilidad de selección según varios criterios.

En tercer lugar, y este es un aspecto bien importante, como los intermediarios se mueven,



primero localmente, y luego por zonas alejadas y con ellos sus obreros, debe imponerse, en consecuencia, una tendencia a la igualdad de los salarios de trabajadores agrícolas, allí donde aquellos tengan presencia.

“Con respecto a la figura del intermediario ha surgido una definición dada por este autor quien expresa que intermediario es la persona que se halla colocado entre un patrono y uno o varios trabajadores; el intermediario tiene carácter de patrono por contratar los servicios de uno o más trabajadores, por lo que piensa que es ilegal el tráfico de mano de obra; es por ello que el intermediario responderá solidariamente con el patrono cualquier violación a las garantías mínimas del trabajador.”¹⁶

Intermediario, es toda persona natural o jurídica, particular o de derecho público, que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono.

Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución Política de la República de Guatemala, del Código de Trabajo, de los reglamentos y de las disposiciones de previsión social.

¹⁶ Caldera, Rafael. **Derecho de trabajo**. Pág. 52



La función del intermediario consiste en contratar o intervenir en la contratación de extra u otras personas para que presten servicios a un patrón.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 5 establece: “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores, para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables...”

3. Trabajadores de confianza

La expresión empleados de confianza fue utilizada por primera vez en el proyecto de la jornada legal de trabajo presentado en la conferencia de la Organización Internacional de Trabajo que se llevó a cabo en Washington en 1919. Se sostuvo desde entonces que los empleados de confianza eran los altos empleados que tenían a su cargo la marcha y el destino general de los negocios o aquellos que estuvieran al tanto de los secretos de la empresa.

Los trabajadores de confianza han adquirido un status jurídico cada vez más sólido, ello se debe a los servicios que prestan en la administración pública y a la función que desempeñan como funcionarios incorporados por el poder ejecutivo y las dependencias del Estado.



Se entiende por trabajador de confianza aquél cuya labor implica el conocimiento personal de secretos industriales o comerciales del patrono, o su participación en la administración del negocio, o en la supervisión de otros trabajadores. Trabajador de confianza es aquél que realiza funciones de dirección, vigilancia, dirección y fiscalización, cuando tengan carácter general o bien trabajos personales del patrono dentro de la empresa o establecimiento.

"Para determinar el significado de este término, debe tomarse en cuenta que la categoría de trabajador de confianza constituye una excepción al principio de la igualdad de todos los prestadores de trabajo ante la ley.

Sin duda que, tratándose de altos funcionarios, incluso nombrados por el ejecutivo federal, la confianza resulta necesaria e imprescindible, porque se trata de sus colaboradores más cercanos. Pero en los demás casos, deben determinarse claramente las funciones y atribuciones que correspondan a los puestos de confianza, para evitar injusticias."¹⁷

El trabajador de confianza no realiza un trabajo especial, sino que existe una relación especial entre patrono y trabajador, en razón de las funciones que éste desempeña. Pero un trabajador de confianza puede ser menor, mujer, artista, deportista, piloto y

¹⁷ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 158.



desempeñar cualquier otra actividad.

Se entiende como trabajador de dirección y confianza, aquel trabajador que por su cargo y por las funciones que presta, tiene una gran responsabilidad dentro de la estructura administrativa de la empresa, en cuanto poseen mando y jerarquía frente a los demás empleados.

Los trabajadores de dirección y confianza actúan como representantes del patrono o empleador, y en tales condiciones, las actuaciones de estos trabajadores frente a los demás empleados, obligan al empleador o patrono, tal como lo establece el Código del Trabajo.

Los trabajadores de dirección y confianza, tienen un tratamiento diferente, especialmente en lo relacionado con la jornada de trabajo, pues a este tipo de trabajadores, no se les aplica la jornada máxima.

Si las condiciones de trabajo así lo exigen, el trabajador de dirección y confianza, deberá trabajar más de la jornada legal, pues estando la empresa bajo su responsabilidad, no pueden ausentarse de ella mientras que las obligaciones exijan su presencia.



El Artículo 351 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso República, establece: "...Se consideran cargos de dirección aquellos en cuyo desempeño se dicten resoluciones que obliguen a todo o a la mayor parte del personal de una empresa, departamento o sección de la misma.

Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficiente para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa."

Los trabajadores de dirección y confianza pueden pertenecer a un sindicato, pero no pueden formar parte de las juntas directivas de los sindicatos.

Dentro de una empresa ellos realizan las siguientes funciones:

1. Funciones de los trabajadores de confianza: dirección, inspección, vigilancia, fiscalización.
2. Prohibiciones a los trabajadores de confianza: formar parte de un sindicato, ser representante de los trabajadores y participar en las utilidades

Los principales sujetos del derecho de trabajo son: el patrono y el trabajador, aunque también existen los sujetos auxiliares, quienes vienen a coadyuvar en el desarrollo de la relación laboral.



De la existente relación laboral entre patrono y trabajador surgen derechos y obligaciones legalmente constituidas, las cuales deben ser respetadas y cumplidas por los sujetos anteriormente mencionados.

3.4 Derechos en materia laboral

Los derechos laborales son el conjunto de atribuciones que le asisten a todo ser humano, para desarrollar actividades productivas en condiciones óptimas de bienestar, equidad e igualdad, de forma tal que pueda satisfacer sus necesidades básicas y ampliar sus oportunidades de crecimiento y superación.

Derechos como el derecho al trabajo, a un salario igual por trabajo igual, al descanso y al tiempo libre, a un nivel de vida que asegure la salud y el bienestar, a sindicalizarse; entre otros, forman parte de los derechos económicos, sociales y culturales.

Son de carácter programático, en virtud de que entrañan una finalidad que requiere ser desarrollada, lo que implica que el Estado debe asumir un papel activo frente a ellos, y convertirse en su promotor, gestor y principal protector.

Debido a esta característica, se presentan problemas para su vigencia y ejercicio, pues

quedan sujetos a la capacidad económica y operativa del Estado, a pesar de su reconocimiento en instrumentos legales.



Dicho reconocimiento constituye un resultado tensional de dos fuerzas históricamente encontradas: los esfuerzos de los trabajadores por alcanzar mejores condiciones de trabajo y bienestar, y los intereses de los contratantes y propietarios del capital por mantener el mayor nivel posible de productividad y manutención de la fuerza de trabajo, a lo cual también contribuye el ejercicio de los derechos laborales.

En conclusión, los sujetos laborales pueden constituirse en la relación laboral en forma individual o colectiva, sin perder sus derechos mínimos e irrenunciables correspondiéndoles de manera individual, aceptando la superación de los mismos percibiéndolos individualmente.



CAPÍTULO IV

4. Vulneración a los derechos al trabajo y a la intimidad, de parte del patrono, al solicitar al trabajador, la realización de la prueba del polígrafo para su contratación

“El llamado detector de mentiras, máquina de la verdad o polígrafo es un tipo particular de instrumento de medición utilizado para el registro de respuestas fisiológicas.

Generalmente registra las variaciones de la presión arterial, el ritmo cardíaco, la frecuencia respiratoria, estímulos nerviosos y la respuesta galvánica o conductancia de la piel, generadas ante determinadas preguntas que se realizan al sujeto sometido a la prueba.”¹⁸

Este tipo de polígrafo es comúnmente conocido por su uso como supuesto detector de mentiras sin validación científica alguna, pese a su credibilidad en la cultura popular y algunas entidades estatales y privadas.

¹⁸ **Ibid.** Pág. 86



Su repetida incapacidad para detectar a espías notorios a lo largo de décadas de investigaciones al respecto realizadas por instituciones de alto prestigio como la Academia Nacional de Ciencias de Estados Unidos o la Asociación Estadounidense de Psicología con resultados negativos, entre otros factores, han hecho que la comunidad científica los considere un fraude y una forma de pseudociencia.

El conjunto de técnicas utilizadas para la supuesta detección de mentiras es ahora más publicitado como evaluación de credibilidad, detección del engaño y otras en un intento de bordear este descrédito.

En la realidad, actualmente no existe ninguna máquina o dispositivo capaz de detectar mentiras de manera fiable y no se prevé que surja en el futuro próximo. Esta imposibilidad incluye a otras tecnologías complementarias o sustitutivas del tradicional polígrafo como el análisis electroencefalográfico de potenciales evocados o la explotación de la imagen por resonancia magnética funcional.

4.1 Historia del polígrafo

Se considera que este tipo de polígrafo usado como detector de mentiras fue inventado en 1938 por Leonarde Keeler, del Departamento de Policía de Berkeley California, quien creó el primer polígrafo de tres canales que imprimía sus resultados en papel, basándose

en los trabajos previos de John Larson.

Desde entonces, el mecanismo básico de su supuesto funcionamiento no ha cambiado sustancialmente; todos los avances consisten en mejoras de los sensores y adiciones como el procesamiento informático de las mediciones polígrafo digital o detectores electroencefalográficos de potencial relacionado con evento típicamente los componentes u ondas cerebrales N100, N400 y P300, ninguno de los cuales ha demostrado una mejora mensurable a la hora de detectar mentiras hasta la actualidad y algunos añaden nuevos problemas de difícil resolución.

Por ejemplo y entre otros, los potenciales evocados como el componente P300 varían enormemente entre individuos y, en el mismo individuo, también cambian con el paso del tiempo y la repetición de estímulos.

En España, en 2014, se aplicó una prueba basada en la onda P300 al acusado de asesinar a Marta del Castillo para la localización del cadáver. La realizó un neurofisiólogo altamente cualificado en esta técnica, con supervisión judicial, bajo un entorno controlado en el Servicio de Neurofisiología Clínica de un prestigioso hospital de referencia.

Según el propio especialista, el acusado estuvo participativo y cooperativo en todo momento. Aunque finalmente se le condenó con base en métodos policiales y judiciales convencionales, el cuerpo de la víctima no fue hallado y en 2021 sigue sin aparecer.

Lo mismo ocurrió con otro acusado, de asesinar a su esposa, que fue sometido a la misma técnica. Así pues, las dos pruebas basadas en la explotación del componente P300 fracasaron pese a realizarse en las mejores condiciones posibles.

En distintas naciones se utilizaron y utilizan métodos inhumanos para la detección de la mentira, como la tortura y la gota china, cuyos resultados son igualmente discutibles.

4.2 Funcionamiento del polígrafo

Los defensores del polígrafo afirman que el sustrato bioquímico de las emociones se encuentra correlacionado de forma directa con la reactividad corporal; que la linealidad estímulo pensamiento, emoción, adecuación anatomofisiológica, respuesta es un ciclo que inalterablemente se presenta en cualquier proceso conductual humano; que es posible medir las reacciones corporales de las emociones; y que para cada estado emocional, existe un espectro psicofisiológico bien definido ligado a la actividad emotiva del sujeto. De estas cuatro afirmaciones, las tres últimas no han podido demostrarse mediante el uso del método científico y la última es demostrablemente incorrecta.

La discordancia del contenido de emisión de datos y su correlación con pensamientos alternos en su evocación emotiva, provocan la variación de las constantes orgánicas. Las medidas de esta disonancia, son valoradas en las pruebas de polígrafo.



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

Consideran, por tanto, notorios los indicadores de medida de discordancia del pensamiento, al valorar que la inexactitud conceptual en las emociones provocadas ante un tema específico y la activación compleja de neurotransmisores modifica las constantes orgánicas.

Es imposible saber qué piensa la persona, pero creen poder medir la reacción corporal que un sujeto muestra ante la presentación de un tema. La evidencia forense en la prueba de polígrafo, pues, sería la medida de la reacción fisiológica correspondiente de eventos comparados en la memoria del sujeto y la emisión de respuestas específicas.

Sin embargo, no parece existir ningún patrón común en la respuesta anatomofisiológica de los seres humanos ante un hecho eminentemente moral y psicológicamente complejo como es la mentira.

De hecho, ni siquiera ha podido demostrarse que todos los seres humanos presenten



este tipo de reacciones diferenciadas al realizar afirmaciones verdaderas o falsas.

En la práctica, los detectores de mentiras del tipo del polígrafo solo son capaces de detectar ansiedad, que obviamente puede deberse a una infinidad de causas y factores. El proceso interno que nos interesa puede estar creado por otro estado mental distinto al de interés. La conectividad entre proceso interno y las variables no es perfecta.

Para usar este mecanismo es preciso acotar los estados mentales en cada sesión para poder centrar la atención entre el proceso interno x y las variables medibles. Se aplican preguntas formuladas estratégicamente para que el sujeto se active ante determinadas preguntas.

A este tipo de preguntas se llama paradigma experimental y se presta atención a dos en concreto: la Prueba de la Pregunta de Comparación que hace alternancia entre preguntas irrelevantes, preguntas relevantes y preguntas de comparación preocupantes para los inocentes.

Y la Prueba de Información Oculta que consiste en preguntas de múltiple respuesta en la que solo una respuesta es correcta el culpable se activará más en esta y como procesos relevantes tenemos la respuesta de orientación y la inhibición de la respuesta dominante. Esta última se usa poco en la práctica profesional a diferencia de la anterior.

4.3 Uso del polígrafo

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

En Europa se usa fundamentalmente en la asignación de algunos puestos de trabajo por parte de empresas privadas y algunos organismos de seguridad. En Estados Unidos se usó como prueba de descargo a favor del sospechoso.

Cabe recalcar que el polígrafo no es un instrumento que detecte mentiras por sí mismo, ya que no está diseñado para eso, sino para medir el cambio de flujo de corriente que se transmite a través del dedo índice de cada mano y la placa del dedo: solamente detecta las respuestas fisiológicas del organismo. Estas reacciones son interpretadas por personas u ordenadores siguiendo un método que carece de validación científica.

David T. Lykken creó la técnica del conocimiento de la culpabilidad, utilizando información que solo sabe la persona culpable. Sin embargo, posteriormente Lykken pasó a formar parte también de los críticos del uso del polígrafo como detector de mentiras.

Los nuevos polígrafos digitales son usados actualmente por agencias gubernamentales como policías locales, fiscalías etc., así como por gabinetes privados de investigación, a la vez que son denigrados por la academia de ciencias y en general las organizaciones científicas, dado que siguen basándose en el mismo mecanismo de operación incorrecto.

4.4 Accesorios que componen el polígrafo

Un instrumento de polígrafo moderno se compone de un sistema de adquisición de datos acompañado de accesorios que miden las reacciones fisiológicas y las retransmiten al sistema de adquisición de datos.

Un polígrafo normal registra al menos 3 canales. Esto es la base para poder ser considerado un polígrafo de detección de engaño.

Los canales son:

1. Respiración
2. Presión sanguínea
3. Conductancia galvánica de la piel

El polígrafo utiliza diferentes accesorios para medir las reacciones fisiológicas:

1. Neumografos que registran el grado de inhalación/exhalación
2. Esfigmomanómetro que registra la presión sanguínea que se compone de una manga y un manómetro
3. Galvanómetro que registra la conductancia galvánica de la piel sudoración

Un polígrafo digital también necesita un ordenador que recibe, procesa y transmite la información transmitida por el sistema de adquisición de datos. Los polígrafos pueden además tener otros accesorios que pueden medir más reacciones como puede ser un monitor de movimientos o un pletismógrafo.

Una prueba del polígrafo tiene básicamente un mismo procedimiento, independientemente del tipo de prueba que uno desea realizar. Los pasos normalmente incluyen:

1. Definición del objetivo y explicación del examen poligráfico
2. Entrevista sobre el tema bajo investigación
3. Recolección de los datos fisiológicos con el polígrafo
4. Informe con resultado y opinión del técnico del polígrafo

Los pasos 1 a 3 son realizados normalmente en una sola sesión. Esta sesión que es la obtención de la información para posterior análisis tiene una duración aproximada de entre 60 a 120 minutos, dependiendo del caso.



Durante el examen del polígrafo el sujeto examinado se encuentra solo con el técnico del polígrafo, esto es más tardar a partir del paso 2. El informe de la prueba del polígrafo es entregado después de un análisis de los gráficos y de una probable revisión o análisis por un segundo poligrafista.

4.5 Resultados en una prueba de polígrafo

1. Engaño detectado

El examinado no fue verídico en sus respuestas a las preguntas presentadas sobre el asunto bajo investigación y no pasa la prueba del polígrafo.

2. Engaño no detectado

El examinado fue verídico en sus respuestas a las preguntas presentadas sobre el asunto bajo investigación y pasa la prueba del polígrafo.

3. Inconcluso

La información recolectada es demasiada escasa para poder emitir una opinión profesional concluyente.

El instrumento de polígrafo funciona de tal forma que registra actividad fisiológica que tiene su origen en el cerebro. Más concretamente estos cambios fisiológicos son originados por el sistema nervioso autónomo. El sistema nervioso autónomo tiene varias funciones y una de ellas es de preparar el organismo para amenazas externas.

Este estado de alerta dispara un mecanismo interno que prepara el organismo para el riesgo. Esto causa un cambio en ciertos órganos que pueden ser medidos por el polígrafo.

4.6 Características de un polígrafo

1. Cardioesfigmografo

Conocido como unidad de presión sanguínea; el cardioesfigmografo mide y registra la acción del corazón, la presión sanguínea y el ritmo del pulso del sujeto. Este aparato es la manga del esfigmomanómetro, la cual es colocada en el brazo cercano a la comisura que forma la articulación del codo.

Esta manga no debe estar muy apretada ya que esta se infla y se mantiene de esa manera durante todo el procedimiento, es muy común escuchar comentarios de evaluados que indican que lo más molesto e inclusive para algunos doloroso es la manga.

2. Neumógrafo

Unidad de respiración; su función es medir y registrar la proporción de la inspiración y expiración de la respiración del sujeto y los cambios que puedan ocurrir en ellos durante el examen que sirve de reflejo espejo del sujeto durante los movimientos torácicos que son captados por el instrumento.

Este se observa como dos unidades, cada uno es un resorte cubierto de goma o silicón la cual va rodeando el pecho a nivel de los pezones en los hombres y por arriba de los pechos en las mujeres y el otro a nivel de la cintura.

La colocación de este instrumento, como indican algunos poligrafista, debe ser

cuidadoso, ya que puede llevar a malas interpretaciones si el evaluador no es profesional y no indica las instrucciones correctas para su colocación. Inicialmente se le solicita al evaluado que debe sentarse completamente recto despegando su espalda del respaldo de la silla, algunos poligrafista solicitan que las manos estén en una posición de oración, separando los brazos del cuerpo, otros para mayor practicidad solicitan que se eleven los brazos por arriba de la cabeza.

Ya que estos se ajustan a cada cuerpo por el gancho que poseen en la punta distal, el acercamiento del poligrafista hacia el evaluado es bastante, siendo así que ingresa a su espacio personal.

Esta parte de la prueba en donde se colocan estos sensores, para el evaluado, en su mayoría la indican muy invasiva, en donde indican que están ingresando aun a su espacio íntimo, expresando así su inconformidad e incomodidad.

3. Galvanómetro

Mide y registra las señales eléctricas del cuerpo de la persona y los cambios en la transpiración y electricidad, llamada respuesta electro dérmica. Siendo estas dos placas metálicas las cuales se colocan en las yemas de los dedos o en las falanges medias, de los mismos, dejando un dedo de por medio entre dichas placas, las cuales van sujetas con un cincho de una pulgada de ancho de velcro.

Estas también pueden registrar el movimiento, ya que, si la yema del dedo se acerca más a las placas metálicas, estas obviamente tendrán una mayor reacción, este es un instrumento que puede ser utilizado de una manera incorrecta por el evaluado, creando así resultados diferentes a los reales, si este no se moviera.

4. Pletismógrafo

Mide y registra los cambios en la coloración de la piel que se presenta a cambios



del ritmo cardiaco. En muchos equipos poligráficos se presenta como un gancho que va colocado en el dedo índice de la mano en donde no se encuentran los galvanómetros.

5. Sensor de actividad

Mide y registra los movimientos corporales que presenta el examinado durante la prueba. Este es un cojín de una pulgada de grosor bastante pesado que va colocado sobre la silla en la cual se sentara el evaluado. El objetivo de este es poder registrar movimientos generales del cuerpo como de los esfínteres de mismo.

4.7 Violación a la intimidad con la prueba del polígrafo

En sin número de ocasiones, se ha planteado que el uso de la prueba poligráfica constituye una violación directa a la intimidad de la persona, así como un medio de represión coerción y tortura; siendo por lo tanto una violación a los derechos humanos inherentes a la persona. Respecto a esto muchos poligrafistas, autores y ministros indican que la prueba debe realizarse con una autorización y control de un juez competente.

Se plantea también que la prueba poligráfica violenta contra el derecho de no declarar contra sí mismo o algún familiar contenido en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 16.



Actualmente en Guatemala, no existe una ley específica que permita la aplicación de la prueba poligráfica en ningún ámbito sea laboral o penal, así mismo tampoco existe ninguna regulación legal que proteja al evaluado de someterse a dicha prueba.

Por la inexistencia de regulación de esta, se hace necesario poder abarcar el tema directamente con jueces penales y laborales, así como con profesionales en el área de aplicación de prueba poligráficas.

En conclusión, en Guatemala, no milita ninguna ley o reglamento que regule la aplicación de la prueba poligráfica, así mismo tampoco consta ninguna ley o reglamento que proteja al evaluado del resultado del mismo. Por lo que no existe la posibilidad de que el polígrafo sea utilizado como un peritaje en procesos penales en el sistema de Justicia Guatemalteco.

Sin embargo, es utilizado; y no existe ninguna ley que lo impida; como un medio de investigación que promueva una denuncia laboral o penal. Y considero que los poligrafistas en Guatemala precisan estar organizados y legalmente certificados para que se inicie un proceso de judicializar o reglamentar la prueba poligráfica, basándose en un protocolo estandarizado.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Ante la premisa que en Guatemala existe vulneración a los derechos al trabajo y a la intimidad, de parte del patrono, al solicitar al trabajador, la realización de la prueba del polígrafo para su contratación, se puede decir que esto ocurre debido a la falta de protección que tienen los trabajadores por parte del Estado en virtud que aunque el país vive altos índices de inseguridad en todas las áreas de la sociedad, esta situación no es una justificación para que después de haber atravesado todo un proceso de contratación, tenga que someterse a los candidatos a una prueba de polígrafo que es tan desagradable e intimidatoria.

El problema se presenta en el momento en que para otorgar una plaza no se toma en cuenta a personas que si cuentan con los conocimientos y capacidad para desempeñar un cargo y la empresa se preocupa por los resultados de una prueba de polígrafo con la cual invadieron la privacidad de la persona, aunque tenga la capacidad necesaria para desempeñar su trabajo.

Por lo tanto, se vulnera el derecho al trabajo de los candidatos no elegidos por no lograr un buen resultado en el polígrafo y por esta razón se hace necesario que se tome en consideración que es necesario que existan políticas que en realidad proteja a los trabajadores en contra de este tipo de abusos por parte de los patronos, quienes literalmente están haciendo lo que quieren debido a que tienen la seguridad que el Estado no los sancionará por vulnerar los derechos de los trabajadores debido a que existe un sistema de justicia totalmente ineficiente, por lo que se hace urgente tomar medidas al respecto para que se proteja a los trabajadores.





BIBLIOGRAFÍA

CAAMAÑO ROJO Eduardo. **Derecho del trabajo**. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso Chile, Edi. Multisectores, año 2008.

DE LA CUEVA Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Ed. Porrúa, S.A., México, 1970.

FERNÁNDEZ MOLINA Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Tercera ed. Oscar de León Palacios. Guatemala, 2008.

GRISOLIA Julio Armando. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. 11a. ed. Lexis Nexis, Buenos Aires, Argentina, 2005.

OBANDO SÁNCHEZ Antonio. **Historia del movimiento obrero guatemalteco**. Ed. Pragmática, Guatemala año 1995.

Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. 22da. ed. España.

VALVERDE Antonio Martín y GARCÍA MURCIA Joaquín. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Volumen I. Ed. Arazandi. Madrid, España, 2008.

Legislación:

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

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