

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



**EL ABUSO DEL PATRONO AL SOMETER AL TRABAJADOR CONTRA SU
VOLUNTAD AL DETECTOR DE MENTIRAS, CUANDO OCURRE UN SUCESO EN EL
ÁMBITO LABORAL**

ENEIDA CAROLINA VALDEZ SÀENZ

GUATEMALA, ABRIL DE 2023

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

**EL ABUSO DEL PATRONO AL SOMETER AL TRABAJADOR CONTRA SU
VOLUNTAD AL DETECTOR DE MENTIRAS, CUANDO OCURRE UN SUCESO EN EL
ÁMBITO LABORAL**



Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ENEIDA CAROLINA VALDEZ SAENZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, abril 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 Chevez Juárez

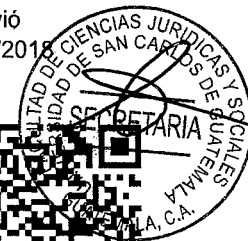
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis.” (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
PRIMER NIVEL EDIFICIO S-5

REPOSICIÓN POR: Extravió
FECHA DE REPOSICIÓN: 01/03/2018



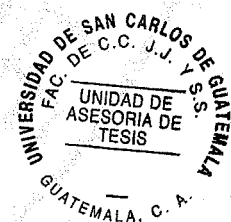
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 10 de noviembre del año 2016

Atentamente pase al (a) profesional **OLGA LORENA GONZALEZ DE NAVARRO**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **ENEIDA CAROLINA VALDEZ SÁENZ**, con carné **9615052** intitulado **EL ABUSO DEL PATRONO AL SOMETER AL TRABAJADOR CONTRA SU VOLUNTAD AL DETECTOR DE MENTIRAS, CUANDO OCURRE UN SUCESO EN EL ÁMBITO LABORAL**. Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción: 27 / 07 / 2018

(f)

Asesor(a)
(Firma y Sello)

Olga Lorena Gonzalez de Navarro
Abogado y Notario

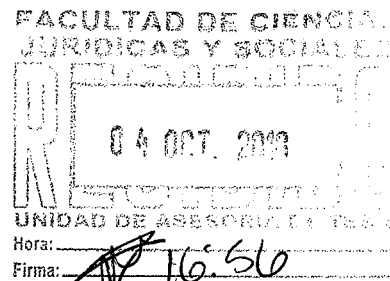
Licda. Olga Lorena Gonzalez de Navarro
Edificio San Francisco, 5to. Nivel, Oficina 508
Barberena, Santa Rosa
Teléfono: 5555 3626



Guatemala, 03 de septiembre de 2018.

Licenciado:

Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente.



Respetable licenciado.

De conformidad con el nombramiento emitido con fecha diez de noviembre del año dos mil dieciséis, emitida por al UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, en el cual se me faculta para realizar las modificaciones de forma y de fondo en el trabajo de investigación como Asesora de tesis de la bachiller **Eneida Carolina Valdez Sáenz**, me dirijo a usted haciendo referencia a la misma con el objeto de informar mi labor y oportunamente emitir dictamen correspondiente, de la misma manera manifiesto declarando no ser pariente dentro de los grados de ley ni de tener ningún interés directo, ni vínculo alguno con la estudiante del presente trabajo de investigación, por tal motivo respetuosamente me permito hacer las consideraciones siguientes en estricta observancia y bajo la directriz de los artículos 31 y 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público:

- I) El trabajo de tesis se denomina: **EL ABUSO DEL PATRONO AL SOMETER AL TRABAJADOR CONTRA SU VOLUNTAD AL DETECTOR DE MENTIRAS, CUANDO OCURRE UN SUCESO EN EL ÁMBITO LABORAL.**
- II) Al realizar la asesoría sugerí correcciones que en su momento consideré necesarias para mejorar la comprensión del tema desarrollado, las cuales se corrigieron.
- III) En relación a los extremos indicados en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público se establece lo siguiente:
 - a) **Contenido científico y técnico de la tesis:** La sustentante abarcó tópicos de importancia en materia laboral enfocado desde un punto de vista jurídico, por ser un tema importante que se enfoca en el trabajo y los derechos del trabajador.
 - b) **La metodología y técnicas de la investigación:** Para el efecto se tiene como base el método analítico, sintético, deductivo e inductivo. Dentro de las técnicas de investigación se encuentran inmersas en el trabajo las siguientes: la observación,

Licda. Olga Lorena Gonzalez de Navarro

Edificio San Francisco, 5to. Nivel, Oficina 508

Barberena, Santa Rosa

Teléfono: 5555 3626



como elemento fundamental de todo proceso investigativo apoyándose en esta, la sustentante para poder obtener el mayor número de datos. La observación científica obteniendo con ella un objetivo claro, definido y preciso de la cual registra los datos más importantes objeto de la investigación: La bibliográfica y documental para recopilar y seleccionar adecuadamente el material de estudio, ya que a través de las cuales se estudió el fenómeno investigado y culminó con la comprobación de la hipótesis planteada, estableciendo los objetivos generales y específicos con el objeto de establecer doctrinariamente y jurídicamente como resolver ese problema en la práctica;

- c) **La redacción:** La estructura formal de la tesis, está compuesta de cuatro capítulos se realizó en una secuencia ideal empezando con temas que llevan al lector poco a poco al desarrollo del tema central para el buen entendimiento del mismo que ha cumplido con todos los procedimientos del método científico;
- d) **Conclusión discursiva:** La conclusión constituye un aporte al señalar que la misma obedecen a una realidad social, administrativa y jurídica. Conclusión discursiva, estableciendo el derecho de toda persona trabajadora a tener un trato digno y las consecuencias que conlleva al trabajador al ser sometido a la prueba de detector de mentiras.

En conclusión, informo a usted, que **APRUEBO**, ampliamente la investigación, por lo que con respecto al trabajo realizado por la sustentante, bachiller **Eneida Carolina Valdez Sáenz**, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, ya que considero el tema un importante aporte.

Sin otro particular, me suscribo de usted, con muestras de mi consideración y estima.

Licda. Olga Lorena Gonzalez de Navarro
Col 5023

Olga Lorena Gonzalez de Navarro
Abogado y Notario



Guatemala, 22 de julio de 2022

DOCTOR CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS:

Por este medio me permito expedir **DICTAMEN EN FORMA FAVORABLE** respecto de la tesis de **ENEIDA CAROLINA VALDEZ SÁENZ**, la cual se titula **EL ABUSO DEL PATRONO AL SOMETER AL TRABAJADOR CONTRA SU VOLUNTAD AL DETECTOR DE MENTIRAS, CUANDO OCURRE UN SUCESO EN EL ÁMBITO LABORAL.**

El estudiante realizó todos los cambios sugeridos, por lo que, a mi criterio, la misma cumple con todos los requisitos establecidos en el Normativo respectivo para que le otorgue la **ORDEN DE IMPRESIÓN** correspondiente.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

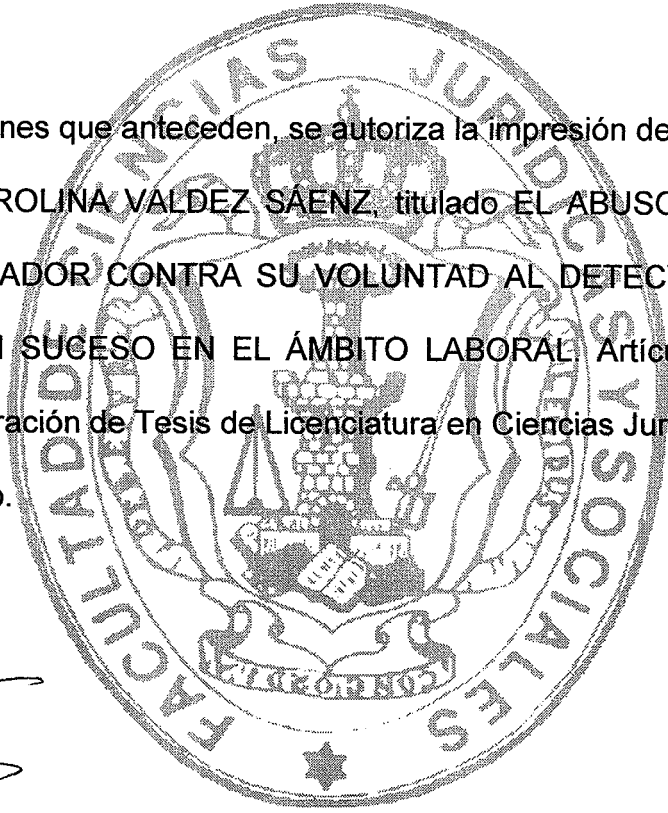
Lic. Marvin Omar Castillo García
 Docente Consejero de la Comisión de Estilo



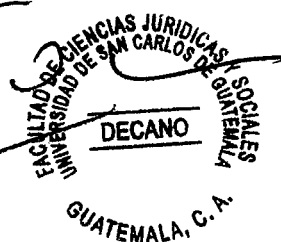


Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, treinta de noviembre de dos mil veintidós.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ENEIDA CAROLINA VALDEZ SAENZ, titulado EL ABUSO DEL PATRONO AL SOMETER AL TRABAJADOR CONTRA SU VOLUNTAD AL DETECTOR DE MENTIRAS, CUANDO OCURRE UN SUCESO EN EL ÁMBITO LABORAL. 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





DEDICATORIA

A DIOS:

Por la vida y sabiduría. Por acompañarme en todo momento y por haberme demostrado su misericordia en los momentos más difíciles.

A MIS PADRES:

Oscar Armando Valdez Tenas (+) y Rita Amabilia Sáenz de Valdez, por su apoyo incondicional, por sus enseñanzas y ejemplo de vida, pero sobre todo por su gran amor, gracias a ustedes son la persona que soy.

A MI FAMILIA:

Mis hermanas, cuñados y sobrinos, gracias por todo el apoyo y estar siempre presente en todo momento.

A:

A mi familia y amigos gracias por todo su apoyo y acompañarme en los momentos más difíciles.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Por brindarme los conocimientos que hoy me convierten en una profesional.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser mi casa de estudios.



PRESENTACIÓN

En esta investigación de tesis se analiza la vulneración de derechos y garantías a los trabajadores cuando de forma coercitiva son sometidos a pruebas de polígrafo por parte de instituciones privadas. Para ello se utiliza la investigación cualitativa, para lo cual es necesario obtener información basada en la observación de comportamientos naturales y formas de expresión de las personas que han sido sometidas a este tipo de pruebas. Actualmente el abuso de autoridad por parte de empleadores es frecuente. Los trabajadores por miedo a represalias de despidos no presentan las denuncias respectivas. Se considera que el objeto de la presente investigación es, determinar el abuso de autoridad que la parte patronal ejerce cuando un empleado o aspirante es sometido al detector de mentiras, realizando dicha acción en contra de su voluntad. Es por ello por lo que el sujeto de estudio en esta investigación es el patrono o empleador, en virtud de que es él quien vulnera derechos y garantías que protegen al trabajador.

En ese sentido el aporte académico que la presente investigación proporciona es determinar la importancia y gravedad de estos actos coercitivos sobre los trabajadores, con el fin de que las autoridades judiciales y la Inspección General de Trabajo se pronuncien en favor de la parte laboral más vulnerable.

De esa cuenta, la investigación delimita su estudio al municipio y departamento de Guatemala, durante los años 2015 al 2018.



HIPOTESIS

El hecho de someter a pruebas poligráficas a un trabajador coaccionadamente o bajo amenazas de sanciones o despidos, con el fin de investigar datos o esclarecimientos derivados de los intereses del patrono es un acto que vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores.



COMPROBACIÓN DE LA HIPOTESIS

Del análisis de la presente investigación se derivó la hipótesis relacionada con el objeto de determinar que existe una grave vulneración de derechos y garantías constitucionales a los trabajadores por parte de la parte patronal de la iniciativa privada, al someterlos a pruebas de polígrafo sin su consentimiento o bien bajo amenazas de sanciones, faltas o despidos.

En ese sentido se establece que la hipótesis planteada fue valida en virtud de que si se vulneran derechos constitucionales que favorecen al patrono, tales como: derecho a la libertad, a la igualdad, privacidad y a la integridad. Tal validación es atribuida a los diferentes métodos de investigación, específicamente la observación, el método analítico y deductivo.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo.....	1
1.1. Definición de derecho de trabajo.....	1
1.2. Antecedentes del derecho de trabajo	2
1.3. Características.....	3
1.4. Elementos fundamentales del derecho del trabajo.....	5
1.5. El objeto del derecho de trabajo.....	5
1.6. Principios del derecho laboral	6

CAPÍTULO II

2. El trabajo y los derechos humanos.....	13
2.1. Definición de trabajo.....	13
2.2. Reseña histórica del trabajo.....	14
2.3. Definición de patrono.....	17
2.4. Obligaciones patronales.....	18
2.5. Definición de trabajador.....	19
2.6. Regímenes especiales de trabajo.....	21
2.7. Los derechos humanos.....	22
2.8. Antecedentes de los derechos humanos.....	23
2.9. Definición de derechos humanos.....	25
2.10. Características de los derechos humanos.....	27
2.11. Catálogo de los derechos humanos.....	29



CAPÍTULO III

3. El Ministerio de Trabajo y la Inspección de Trabajo.....	31
3.1. Definición de Ministerio de Trabajo.....	31
3.2. Función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	32
3.3. Dependencias.....	36
3.4. La Inspección General de Trabajo.....	37
3.5. Definición de la Inspección General de Trabajo.....	38
3.6. Atribuciones.....	39
3.7. Características.....	40
3.8. Antecedentes históricos.....	41
3.9. Naturaleza jurídica.....	44
3.10. Análisis a las funciones de la Inspección General de Trabajo.....	47

CAPÍTULO IV

4. El polígrafo y el abuso del patrono al someter al trabajador contra su voluntad al detector de mentiras, cuando ocurre un suceso en el ámbito laboral	51
4.1. El polígrafo.....	51
4.2. Definición de polígrafo.....	52
4.3. Problemática planteada	53
4.4. Efectos laborales	53
4.5. Sanciones aplicables por el uso del polígrafo por el patrono	55
4.6. Las pruebas poligráficas en Guatemala.....	56
4.7. Prueba pericial.....	57
4.8. Solución a la problemática	60
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	63
BIBLIOGRAFÍA	65



INTRODUCCIÓN

Las empresas o instituciones privadas, al someter pruebas de polígrafo a sus trabajadores comenten vulneración a los derechos fundamentales de los trabajadores tales como: derecho a la libertad, debido a que bajo amenazas de sanciones o despidos los mismos deben someterse a las respectivas pruebas, dejando fuera la voluntad de decisión de los trabajadores, aun cuando estos últimos confieran autorizaciones por escrito, las cuales son otorgadas por temor a represalias.

Derecho de igualdad, en virtud de que, dentro de los diferentes centros de trabajos o entidades privadas, se encuentran diferentes puestos de trabajo, llama la atención que la mayoría de los trabajadores que son obligados a las pruebas poligráficas son aquellos cuyos puestos no son jerárquicamente altos, más bien personal técnico o de operatividad. Derecho a la integridad, este derecho se ve vulnerado debido a que el trabajador se siente amenazado tanto en su estado emocional como en su estabilidad laboral.

La problemática radica cuando dentro de una empresa privada hay un acto anómalo o que perjudique los intereses de la empresa y el patrono somete a ciertos trabajadores a pruebas de polígrafo con el fin de establecer la veracidad del asunto, acción que si se tratare de un hecho delictivo lo único que puede y debe hacer la parte patronal es presentar la denuncia correspondiente ante autoridades competentes y no atribuirse funciones investigativas sociales que aunque perjudique los intereses de la empresa, el único ente legalmente facultado para investigar acciones probablemente delictivas es el



Ministerio Público. Sin embargo, la mayoría de las empresas particulares, toman el papel de investigadores e intimidan a sus trabajadores de sancionarlos o despedirlos de su trabajo sino se somete a dicha prueba.

En ese sentido la investigación contempla en el capítulo uno, se desarrolla el derecho de trabajo, en el capítulo dos, relaciona el trabajo y los derechos humanos. capítulo tres, refiere el Ministerio de Trabajo y la Inspección de Trabajo y finalizando en el capítulo cuarto, contiene el polígrafo y el abuso del patrono al someter al trabajador contra su voluntad al detector de mentiras, cuando ocurre un suceso en el ámbito laboral.

En cuanto a la metodología y técnicas de investigación, para el efecto se utilizan como base el método analítico, sintético, deductivo, inductivo y científico. Por lo que dentro de la investigación se encuentran inmersas en el trabajo las siguientes técnicas: documental y bibliográfica, con el propósito de recopilar y seleccionar adecuadamente el material de estudio, ya que a través de las cuales se estudió el fenómeno investigado y culminó con la comprobación de las hipótesis planteada estableciendo los objetivos generales y específicos con el objeto de determinar la gravedad del problema planteado y a la vez establecer doctrinariamente y jurídicamente soluciones que garanticen la no vulneración de los derechos fundamentales ya mencionados.

Con ello se pretende cumplir con los propósitos legales de proteger los derechos de los trabajadores no sometiéndolos a pruebas de polígrafo, de ser así presentar las denuncias respectivas en contra de las empresas privadas que lo realicen.

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

El derecho de trabajo es un principio fundamental del derecho y de los derechos humanos para desarrollo de la persona y la familia.

1.1. Definición de derecho de trabajo

Se indica como el conjunto de normas jurídicas que regulan la relación del patrono y trabajador.

“Derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales.”¹

Quiere decir que al formarse el derecho laboral en su momento se debió de transmitir los principios por los cuales debe inspirarse en su desenvolvimiento y son esos principios los que se debe pretender escudriñar para poder determinar los derechos que corresponden a esta rama del derecho y que fundamentaran en su momento las ventajas de la implementación de la negociación colectiva en relación a una mejor justicia laboral.

¹ Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 77.



De manera que el derecho laboral, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores originando por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios y comprende:

- a. Derecho del trabajo; leyes protectoras y jornadas.
- b. Derecho del trabajo: Salario y contrato individual de trabajo.
- c. Derecho después del trabajo: Previsión social, jubilaciones.
- d. Derecho al trabajo: Garantías contra el paro y determinación de las causas de despido.
- e. Derecho en el trabajo: Reglamentación de las condiciones e indemnizaciones.
- f. Derecho colectivo del trabajo: Sindicatos, convenios y pactos colectivos, conflictos, conciliación y arbitraje.

Todos estos aspectos hacen que el derecho laboral sea más completo, ya que cuenta con un conjunto de elementos que armonizan este vocablo.

1.2. Antecedentes del derecho de trabajo

De conformidad con enciclopedia en carta la cual establece: "... el derecho de trabajo surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos"²

² Enciclopedia multimedia Encarta 2006. Cd. Room.



“En un principio, y en función de su origen, se le llamo Legislación Industrial o leyes del Trabajo Industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de Derecho Obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria.

Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de los días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. “La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de Derecho Social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos fundir los dos términos porque la denominación Derecho Social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: Derecho del Trabajo, tiene una connotación precisa.”³

1.3. Características

El derecho de trabajo cuenta con las siguientes características:

- a. Es un derecho nuevo, no tradicional.
- b. Es autónomo y difiere del derecho civil y otras disciplinas jurídicas.
- c. Es realista, adaptable a condiciones económicas variables

³ Mario de la Cueva. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 3.



- d. No es formalista, siendo sencillo y claro, sin tecnicismos, ni rigideces en su terminología,
- e. Es una rama del derecho público
- f. Es de orden público, no pudiendo renunciarse a los derechos que otorgan sus leyes.
- g. Es un derecho de clase en sentido moral de justicia por cuanto vela por la protección de los débiles.
- h. Es universal, pues va imponiéndose en las leyes de muchos Estados, en forma más o menos uniforme”⁴.

En resumen, se puede entender que el derecho laboral o derecho de trabajo dentro de sus características hace valer su autonomía porque a pesar de que forma parte del derecho positivo tiene sus propias normas, es independiente; así mismo en cuanto a su dinamismo, regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista. Es de gran fuerza expansiva porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados. Es eminentemente clasista. Que es imperativo en virtud de las normas del derecho público y por lo tanto no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares y así entonces es concreto y actual ya que si bien es cierto que en la Ley del Trabajo existen normas de carácter abstracto, la normativa está adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de sexos, los regímenes especiales del trabajo como por ejemplo del trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadoras domésticas, conserjes, trabajadores a domicilio, deportistas, trabajadores campesinos, etc.

⁴ Mario de la Cueva. **Nuevo Derecho Mexicano**. Pág. 71



El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual colectiva, los pactos de trabajo y otras normas.

La Constitución Política de la República de Guatemala regula lo relativo al trabajo, considerando éste como un derecho de la persona y una obligación social” Gaceta número noventa y cinco páginas número cincuenta y nueve, sentencia dieciséis de agosto de mil novecientos noventa y cinco.

1.4. Elementos fundamentales del derecho del trabajo

Tiene normas adjetivas y sustantivas.

- Obligatorio cumplimiento de las normas ya que son impuestas por el Estado.
- Regula la relación entre la mano de obra y el capital
- Regula las relaciones entre patrono y trabajador (obrero, empleado)

1.5. El objeto del derecho de trabajo

El objeto del derecho de trabajo es el de estudiar y regular las relaciones entre empleadores y trabajadores surgidas del contrato de trabajo o la relación laboral, crear y regular las instituciones necesarias.



Para establecer una forma de la solución de los conflictos entre ambos y elaborar y sistematizar la doctrina propia del derecho del trabajo, con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores dentro de un clima de armonía social entre las partes.

En la actualidad, el objeto del derecho del trabajo no se ha cumplido ya que tanto el Estado, como empleadores y trabajadores no han logrado superar la confrontación, por la unidad de intereses, la apatía, por la eficiencia y productividad, el atraso, por el desarrollo.

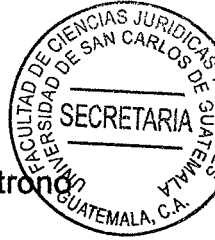
Más aún cuando la desigualdad y la falta de oportunidades laborales hace que la demande de un trabajo sea cada vez más difícil de poder aprender, es por esa razón que el trabajo cada día tiene mayor dificultad en encontrarlo.

1.6. Principios del derecho laboral

El derecho laboral como cualquier otro derecho tiene sus principios, como lo es el principio de titularidad, irrenunciabilidad, evolutivo, obligatoriedad, realismo, sencillez y conciliatorio de los cuales se desarrollaran los siguientes principios, los cuales son:

a) Principio de tutelaridad

Se caracteriza este principio, ya que es uno de los más importantes en el derecho



laboral por que trata de compensar la desigualdad económica que existe entre patrono y trabajador otorgándoles una protección jurídica preferente a los trabajadores.

Este principio de la tutelaridad, en lugar de inspirarse un propósito de igualdad, establece un amparo preferente para defender o proteger los intereses laborales del trabajador, de cualquier injusticia que venga de la parte patronal ya que él es el dueño de los recursos o medios de protección. Dando la facultad al momento de estar en iguales condiciones de pactar libremente.

b) Principio de irrenunciabilidad

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 106 indica: "Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento".

El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este.

Este derecho se implementa con el objeto de asegurar los derechos mismos que establece la ley y evitar a que el trabajador renuncie a estos derechos, ya sea por presiones, engaños o por cualquier otro motivo.



El trabajador no puede renunciar a sus derechos laborales adquiridos, ya que la Constitución Política de la República de Guatemala, protege los derechos de los trabajadores y los deberes del patrono siendo irrenunciables tanto los derechos como obligaciones de ambas partes.

c) Principio evolutivo

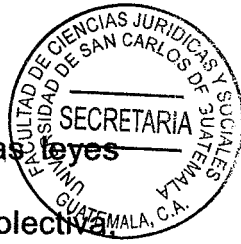
El derecho laboral se encuentra en evolución constante, la razón de ello es que debe adaptarse a las diferentes circunstancias del ser humano, las cuales cambian con rapidez.

Todo derecho evoluciona, pero el derecho laboral posee la característica de ser tutelar del trabajador, lo cual puede entenderse en dos sentidos:

- Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores.
- Como una tendencia a regular cada vez más relaciones.

El derecho laboral es un derecho progresista, que está llamado a modificarse a cada momento en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores.

Existen cuerpos legales (Código de Trabajo, leyes laborales) que sirven de base o sustento a esa estructura normativa y sobre los cuales se pueden y deben establecer beneficios que superen esas bases.



La Constitución Política de la República de Guatemala, establece que las leyes laborales están llamadas a superarse por medio de la negociación individual colectiva, como lo indica el Artículo 106, mismo principio que se repite en los considerandos del Código de Trabajo: "... un mínimo de garantías sociales llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica..." Literal b. La función de dichas normas es servir de punto de apoyo de posteriores mejoras.

Este derecho siempre está cambiando. Avanzando, pero en una misma dirección, la del beneficio de los trabajadores, las normas laborales son un punto de partida y está en un permanente proceso de evolución.

d) Principio de obligatoriedad

Para que el derecho de trabajo cumpla con su cometido, debe ser aplicado en forma imperativa, es decir que debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador.

Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales, de lo contrario este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones.

La imperatividad de las normas laborales se debe entender aun frente o en contra del mismo trabajador, es decir, que, aunque el trabajador renuncia a algún derecho laboral,



dicha renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia.

Los lineamientos establecidos por ley no pueden ser vulnerados o cambiados por conveniencia tanto del trabajador como de los patronos.

e) Principio de realismo

Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado, por ejemplo, tomando en cuenta los factores económicos, y otros.

En el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala estipula que las leyes laborales atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

Acorde al cuarto considerando inciso d) del Código de Trabajo se establece que el derecho laboral como realista, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de un bien entendido equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, asimismo establece además que es objetivo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y basándose en hechos concretos y tangibles.



f) Principio de sencillez

El derecho de trabajo va dirigido a un sector abundante de la población, que, en términos generales, carece de altos niveles de preparación y educación en general, por lo que debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación.

Este principio cobra mayor importancia en el derecho procesal de trabajo en donde se afirma que el derecho laboral carece de formalismos, tomando como base la titularidad.

Sin embargo, deben establecerse claramente ciertos límites a esa proclamada informalidad, a riesgo de afectar su propia estructura y orden sistemático proclive a un abandono. Este principio indica que el derecho laboral debe de ser práctico y sencillo sin tanta formalidad.

g) Principio conciliatorio

Este principio trata de solucionar los conflictos laborales, para no llegar a un juicio, y tienen la potestad para solucionarlos los trabajadores, el Ministerio de Trabajo y un juzgado de conciliación.

En los considerandos del Código de Trabajo invocan "una mayor armonía social" (considerando f); y a lo largo del Código encontramos este principio: en la interpretación de las leyes laborales se debe tomar en cuenta fundamentalmente "el



interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social" Como lo indica el Artículo 17 del Código de Trabajo; también en el Artículo 274 se hace ver que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo es "armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores". Finalmente, en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala se indica que "las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias".

Este principio busca que tanto el patrono como el trabajador establezcan sus diferencias de una forma pacífica, llegando a arreglos totales como parciales en beneficio de ambos, sin conflicto

En Guatemala desde que se conoce de esta reglamentación, la cual data desde 1947, se usa la denominación de derecho de trabajo en la mayoría de normas y principios, las cuales están contenidas en una ley ordinaria que se denomina Código de Trabajo. Considero que la denominación de derecho de trabajo es la más acertada para dar lugar a describir con esa denominación, las ramas y circunstancias propias de esta rama jurídica de tal suerte que en el medio guatemalteco son aceptables y de uso frecuente las denominaciones de derecho de trabajo y derecho laboral.



CAPÍTULO II

2. El trabajo y los derechos humanos

El trabajo es el esfuerzo que se realiza por la humanidad para satisfacer distintas necesidades.

2.1. Definición de trabajo

El trabajo se indica que es: “El esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital. Labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración”.⁵

Por otra parte, siempre tratándose del termino estudiado trabajo, se indica así mismo el tratadista Manuel Ossorio en el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, establece que el trabajo es: “... la acción y efecto de trabajar. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza; y en esta acepción se emplea en contraposición al capital.”⁶

⁵ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario Jurídico**. Pág. 168.

⁶ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 754



“En un principio, y en función de su origen, se le llamo Legislación Industrial o leyes del trabajo industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero. Todas esas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro.

La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de Derecho Social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos fundir los dos términos porque la denominación Derecho Social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: Derecho del Trabajo, tiene una connotación precisa.”⁷

2.2. Reseña histórica del trabajo

“Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín trabis, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre

⁷ Mario de la Cueva. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 3.



por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como “el medio normal de subvenir a las necesidades de la vida”⁸

Este derecho del trabajo no surge de la noche a la mañana, tiene un período de evolución histórica, pasando por la época antigua, edad media, edad moderna y contemporánea, llegando a América y comparando su evolución con respecto a las antiguas potencias europeas, en donde se observa mayor evolución de las normas en América Latina que con respecto a los países europeos.

En la antigüedad el trabajo no era ni concebido como propio de la actividad humana, o sea; como un árbitro específico de la acción del ser humano para el aseguramiento y creación de las condiciones de su propia vida de manera exclusiva.

En la antigüedad el trabajo no era ni concebido como propio de la actividad humana, o sea; como un árbitro específico de la acción del ser humano para el aseguramiento y creación de las condiciones de su propia vida de manera exclusiva.

El trabajo ni siquiera era concebido como algo propio de la actividad humana, es decir, como un atributo específico de la acción del hombre dirigida a asegurar y crear las condiciones de su propia vida de un modo único y que le es propio. No se identificaba la riqueza del trabajo en ningún sentido. De un modo general, en el mundo antiguo y durante un largo lapso posterior, hasta el fin de la Edad Media prevaleció una

⁸ Ossorio Manuel. **Ob. Cit** Pág. 298.



cosmovisión organicista y sexuada: “La tierra concibe por el sol y del queda preñada, dando a luz todos los años.”⁹

“Las prácticas agrícolas nacieron como ritos tendientes a propiciar el maridaje originario y, con ello, los frutos obtenidos. El arado comenzó siendo un instrumento en estas prácticas rituales. Ello es el motivo por el cual las prácticas estaban entonces abundantemente relacionadas con la agricultura en la historia del trabajo.”¹⁰

La idea misma de la producción humana no tenía sentido alguno, tampoco la riqueza se producía ni se acumulaba por el hombre; siendo la idea de la degeneración de la sociedad prevaleciente. El trabajo para el mantenimiento de la vida del ser humano, era una tarea obligada.

“No existe en la antigüedad una palabra para designar el trabajo humano con la connotación que le asignamos en la actualidad. Tres sustantivos designaban, a su modo, actividades que hoy identificamos con el acto propio del trabajo: labor, poeasias y praxis.”¹¹

Labor se refería a las disposiciones del cuerpo en los trabajos pertinentes del hombre para el mantenimiento de su ciclo fundamental, y por ende, de la perpetuación de la especie; bajo el dominio de los diversos ritmos característicos de la naturaleza y del

⁹ Rieznik Dossier, Pablo Antonio. **Las formas del trabajo y la historia.** Pág. 19.

¹⁰ **Ibidem.** Pág. 21.

¹¹ **Ibid.** Pág. 22.



metabolismo del ser humano. La labor es excluyente de actitudes positivas y de propósitos propios de la transformación de la naturaleza o de su conformación a las necesidades humanas. También implica pasividad y adaptación a las normas suprahumanas determinantes.

2.3. Definición de patrono

El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. En el primer caso debe ser civilmente capaz, es decir mayor de 18 años y en pleno goce de sus facultades y derechos; en el caso de menores o incapaces podrá actuar mediante representante legal. Si se trata de una persona jurídica, la personalidad tiene que ser otorgada por la ley, ya sea mercantil o civil, nacional o extranjera. Según el Código de Trabajo Artículo.2 "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

Patrono individual es el propietario o dueño de un establecimiento que no tiene personalidad jurídica. Para tener el carácter de patrono se requiere la utilización de los servicios de una o varias personas, que se efectúa mediante un contrato de trabajo o una relación de trabajo. El carácter lucrativo o no de la empresa es totalmente indiferente para el caso.

La empresa no sólo es una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, es también el lugar en donde se lleva a cabo la conjunción armónica entre



el capital y el trabajo. Desde el punto de vista mercantil, la empresa se reputa como un bien mueble Artículo. 655 del Código de Comercio de Guatemala por lo que es una cosa y no una persona. En virtud de lo anterior, una empresa no puede ser el empleador, lo será el comerciante individual en el caso de empresa individual o bien la persona jurídica, por ejemplo, una sociedad anónima. Sin embargo, en el Código de Trabajo se repite el término empresa como equivalente de empleador Artículos 14, 239, 240 del Código de Trabajo, en todos se refiere a la figura del empleador.

El empleador puede adquirir los servicios de una persona para un determinado trabajo y hacia convertirse en una dependencia de trabajo tanto para el trabajador como para el empleador.

2.4. Obligaciones patronales

Federico Puig Peña, en su libro Compendio de derecho civil español "conceptualiza que el contrato es el acuerdo de voluntades, anteriormente divergentes, por virtud del cual las partes dan vida, modifican o extinguen una relación jurídica de carácter patrimonial." ¹²

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada

¹² Puig Peña, Federico. **Compendio de derecho civil español**. Pág. 329.



a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma."

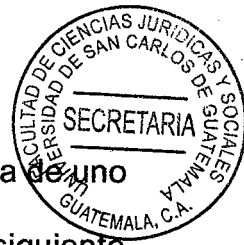
Toda relación de trabajo donde se retribuya una ganancia de una persona a otra debe ser retribuida aparte de la forma económica también en forma de previsión personal como para los familiares.

2.5. Definición de trabajador

Es necesario conocer sus derechos y deberes, así como exigir el cumplimiento efectivo de las garantías que de él se desprenden. Sin embargo, este estudio no puede quedarse en una simple lectura del Código de Trabajo.

Mientras el trabajador es: Es toda persona individual que presta sus servicios en relación de dependencia, en virtud y cumplimiento de un Contrato de Trabajo.

El termino trabajador según la ley y en especial en el Código de Trabajo, Artículo 3 se establece: "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." Se resalta a la persona individual, no se acepta que el trabajador sea una persona jurídica. El trabajador siempre será individual, de esa manera presta servicios de cualquier índole físicos o intelectuales.



El Código no hace la distinción entre empleados y trabajador; cuando se habla de uno u otro, se hace referencia a todo el que presta sus servicios, pero hace la siguiente distinción por un tratamiento especial:

- A. Empleados no sujetos a la jornada de trabajo, Artículo 124 del Código de Trabajo.
- B. Trabajadores a quienes no les es lícito pertenecer a un sindicato, Artículo 212 del Código de Trabajo.
- C. Empleados de confianza, Artículo. 351 del Código de Trabajo.

Actualmente para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones. Conforme la primera será trabajadora el que pertenezca a la clase trabajadora; y, de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo.

El Código de Trabajo establece en el Artículo 3 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”. Se refiere entonces a todo aquel que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado.

El Código de Trabajo no hace la distinción entre empleados y trabajador; cuando se habla de uno u otro, se hace referencia a todo el que presta sus servicios, pero hace la siguiente distinción por un tratamiento especial:



- Empleados no sujetos a la jornada de trabajo, Artículo 124 del Código de Trabajo
- Trabajadores a quienes no les es lícito pertenecer a un sindicato, Artículo 212 del Código de Trabajo.
- Empleados de confianza, Artículo. 351 del Código de Trabajo.

Actualmente para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones.

Conforme a la primera será trabajador el que pertenezca a la clase trabajadora; y, de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo.

2.6. Regímenes especiales de trabajo

El derecho de trabajo en sus orígenes fue concebido para el obrero, para el trabajador industrial, pero con el transcurso del tiempo se fue extendiendo a otros grupos de trabajadores como los artesanos, trabajadores agrícolas, etc. En la actualidad el derecho del trabajo no debería de desconocer ningún tipo de trabajador subordinado, ni dejar de tutelar con mayor eficacia a los trabajadores cuyas características les merecen una mayor protección.

Incluso hay relaciones de regímenes especiales de trabajo donde permiten laborar a una persona sin realizar contratos de trabajo ni tampoco una relación de subordinación,

pero se genera la ganancia de trabajadores en forma directa con varias instituciones

En momentos en que el liberalismo se debilitó y cedió paso a una concepción socializada y más humana del trabajo (esta última que en la actualidad está en franco retroceso) la situación de ciertos trabajadores obligó a las distintas legislaciones a formular reglamentos especiales y normas protectoras específicas, porque no era conveniente hacer una aplicación uniforme de las normas laborales a situaciones diferentes, ni era equitativo juzgar con un mismo criterio servicios tan diversos, dando paso con ello al surgimiento de los regímenes especiales. Aunque vale decir que por darse estos regímenes en el contexto de la contradicción fundamental que existe entre el capital y el trabajo, algunos regímenes especiales han sido concebidos más que con tutela, con una deleznable discriminación, buscando justificar situaciones de extrema explotación. Verbigracia, el trabajo agrícola o ganadero, el doméstico y el de aprendizaje.

2.6. Los derechos humanos

La importancia de los derechos humanos es universal por lo que el concepto parte sobre la base de la Declaración Universal de Derechos Humanos elaborada por países de diferentes posiciones geográficas y culturales, y que el punto de partida del concepto es la "dignidad inherente de todos los miembros de la familia humana", los derechos humanos se aplican en todo lugar y tiempo y a toda persona. Además, son indivisibles e interdependientes, por lo que las dimensiones o categorías son



clasificaciones convencionales y didácticas, por lo que los derechos civiles y políticos respecto a los económicos, sociales y culturales, tienen la misma importancia.

Por ser mundial, el concepto constituye una base para la comunidad internacional de Estados, organizaciones internacionales y movimientos sociales¹³.

Sin embargo, existe países donde el Estado no garantiza el cumplimiento y respeto de los derechos fundamentales más elementales, por lo que cabe decir que son desconocidos, sin perjuicio de que el activismo ius-humanitario obligue a decir que se encuentran vigentes.

2.7. Antecedentes de los derechos humanos

El desarrollo histórico de los derechos humanos en el transcurso del tiempo “se inició mediante la determinación de una serie de principios y valores necesarios para la convivencia pacífica, y posteriormente se crearon normas que los positivizaron para dar seguridad jurídica a su contenido, reconocimiento y mecanismos de cumplimiento”¹⁴.

“Una de las construcciones filosóficas más importantes de la historia de la humanidad han sido los derechos humanos, basada en el reconocimiento de la dignidad humana

¹³ Benedek Wolfgang y Minna Nikilova, **Comprendiendo los derechos humanos**. Págs. 21 y 22.

¹⁴ Ibid. Pág. 11.



y en valorarse igual y posteriormente de la responsabilidad social de todos los individuos”¹⁵.

“Si bien en la antigüedad clásica se desconoció la dignidad humana (esclavismo), basada en que la comunidad tenía primacía absoluta sobre el ser humano, debiendo obedecer las leyes aun cuando fueran injustas, los seres humanos no tenían ningún derecho que invocar al gobierno de la ciudad, más que apelar a la misericordia de la autoridad”¹⁶.

“Con el surgimiento del cristianismo, aparece el pensamiento de la dignidad humana basada en su carácter de hijo de Dios, y bajo un fundamento iusnaturalista divino, el ser humano gozaría de una serie de derechos inherentes a dicha condición”¹⁷.

Posteriormente, surge un iusnaturalismo de tipo racionalista, “es decir, basado en la ley natural de la cual participan los seres humanos, siendo el ser humano una persona racional, libre, moral y responsable de sus acciones, surgiendo derechos naturales innatos: derecho a la vida, integridad corporal, libertad religiosa, derecho a la familia, siendo un sujeto potencial de derechos y deberes frente a otros”¹⁸.

La evolución histórica anterior, ha permitido categorizar los diferentes derechos y libertades surgidos en diferentes etapas históricas, sin dejar de mencionar que estos

¹⁵ Solís García, Bertha. **Evolución de los derechos humanos.** Pág. 77.

¹⁶ **Ibid.** Pág. 79.

¹⁷ **Ibid.** Pág. 80.

¹⁸ **Ibid.** Pág. 82.



derechos nacen con la persona desde el momento que es inmersa en una sociedad, por lo que se desarrollan una serie de clasificaciones o generaciones de derechos, que con fines ilustrativos para mejor comprensión de los mismos.

Existe diferentes opiniones y puntos de vista por lo que se mencionan algunos de los distintos autores como: Duverger los clasifica en libertades civiles, libertades económicas y libertades de pensamiento. Lowenstein, en libertades civiles, derechos de autodeterminación económica, libertades políticas fundamentales y derechos sociales, económicos y culturales.

Schmitt en derechos de libertad del individuo aislado, derechos de libertad de individuo en relación con otros, derechos del individuo en el Estado como ciudadano y derechos del individuo a prestaciones del Estado. Burgoa, los agrupa en garantías individuales, y garantías sociales. Bidart Campos en razón del momento de su surgimiento identifica: “Los derechos se primera generación, derechos civiles y políticos clásicos; de segunda generación. De contenido socio-económico y cultural y los tercera generación, compartidos entre todos los sujetos.”¹⁹

2.8. Definición de derechos humanos

Desde un principio “Los derechos humanos son aquellos que pertenecen a la persona humana como tal, sin embargo, su intensidad y reconocimiento varía de una sociedad

¹⁹ Aguilar Cuevas, Madgalena. **Las tres generaciones de los derechos humanos.** Pág. 43.



a otra y en la propia historia universal. Dentro de las corrientes iusfilosóficas que han estudiado los derechos humanos, el iusnaturalismo considera que la esencia de los derechos humanos es que son garantías que requiere el individuo para desarrollar su vida humana; por el contrario, el iuspositivismo o positivismo jurídico sostiene que los derechos humanos sólo son reconocidos en la medida que el Estado los promulga, y desde entonces solo son reclamables”²⁰.

Los derechos humanos son: “los derechos más fundamentales de la persona. Definen las relaciones entre los individuos y las estructuras de poder, especialmente el Estado. Delimitan el poder del Estado y, al mismo tiempo, exigen que el Estado adopte medidas positivas que garanticen condiciones en las que todas las personas puedan disfrutar de sus derechos humanos”²¹

También se puede definir a los derechos humanos como: “conjunto de principios de aceptación universal, reconocidos constitucionalmente y garantizados jurídicamente, orientados a asegurar a los seres humano su dignidad como persona, en su dimensión individual y social, material y espiritual”²². Según lo mencionado quiere decir que los derechos humanos son holísticos, ya que abarcan todos los aspectos de la vida y desarrollo de la persona.

²⁰ Polo Gálvez, Luis Felipe. **Fundamentos filosóficos de los derechos humanos**. Págs. .21 y 22.

²¹ Nowak, Manfred, **Oficina del alto comisionado de las naciones unidas para los derechos humanos**. Pág. 1.

²² Segreste Ríos, Sergio. **Manual Básico de Derechos Humanos para autoridades municipales**. Pág. 15.



Los derechos humanos también son conocidos como: “derechos fundamentales, derechos del gobernado, garantías individuales, garantías constitucionales, derechos de la persona humana, derechos subjetivos públicos, derechos innatos, derechos básicos, libertades fundamentales. Sin embargo, los derechos fundamentales pueden estar constitucionalizados o encontrarse positivizados normas de otro rango”²³.

En el caso del amparo, la protección de los derechos humanos no depende de que se encuentren constitucionalizados, y que únicamente nos protegible tales derechos, sino que el concepto de derechos humanos, permite su reconocimiento como fundamental, por ser inherente o necesario para el desarrollo de la persona humana, con independencia del rango de la norma que lo positivase, e inclusive se dice, es existe y es exigible, aunque no se encuentre previsto o recogido en una norma jurídica por el Estado.

2.9. Características de los derechos humanos

Según el desarrollo y desenvolvimiento de los derechos humanos se pueden mencionar algunas de las características y son las siguientes:

“Universales: Todas las personas: mujeres, hombres, niños y niñas tenemos derechos. Por eso no importa la raza, el sexo, la cultura o la ni la nacionalidad o el lugar en que se viva.

²³ **Ibid.** Pág. 17.



Inalienables e intransferibles: El ser humano no puede, sin afectar su dignidad, renunciar a sus derechos o negociarlos. Tampoco el Estado puede disponer de los derechos de los ciudadanos.

Incondicionales: Únicamente están supeditados a los lineamientos y procedimientos que determinan los límites de los propios derechos o el interés social (por ejemplo, el ejercicio antisocial de un derecho)²⁴.

Son universales, porque les pertenecen a todas las personas en cualquier tiempo y lugar. Son indivisibles, interdependientes, integrales y complementarios. Todos los derechos humanos están relacionados entre sí y forman un sistema armónico independientemente, aunque unos puedan tener énfasis en derechos individuales o colectivos. Son indisolubles. Son irrenunciables e imprescriptibles, por lo tanto, representan un estatuto personal que sigue a la persona dondequiera que se encuentre y no puede ser obligada a renunciar a ellos en ninguna circunstancia. Son inalienables e inviolables.

“De la misma manera en que nadie puede renunciar a sus derechos, mucho menos pueden ser violentados, pero cuando ello ocurre, el Estado debe asumir las consecuencias en términos de responsabilidad, tanto en el ámbito del Derecho Interno,

²⁴ Segreste Ríos, Sergio. *Op. Cit.* Pág. 19.



como en el Derecho Internacional. No son derechos suspendibles, salvo de manera excepcional y temporal y en circunstancias muy especiales”²⁵.

2.10 Catálogo de los derechos humanos

“Se enuncia el siguiente catálogo de derechos humanos:

- 1) Derecho a la personalidad jurídica.
- 2) Derecho a la vida.
- 3) Derecho a la integridad física y psíquica.
- 4) Derecho a la dignidad personal.
- 5) Derecho al nombre.
- 6) Derecho a una nacionalidad.
- 7) Derecho a la identidad sexual.
- 8) Derecho al honor.
- 9) Derecho a la libertad personal.
- 10) Derecho a la libertad corporal y de locomoción.
- 11) Derecho a la intimidad o privacidad.
- 12) Derecho a la inviolabilidad del domicilio.
- 13) Derecho a la inviolabilidad de la correspondencia.
- 14) Derecho a la libertad de expresión.
- 15) Derecho de libre asociación.

²⁵ **Ibid.** Pág. 9.



- 16) Derecho de reunión.
- 17) Derecho de petición.
- 18) Derecho de contratar.
- 19) Derecho de huelga.
- 20) Derecho de propiedad.
- 21) Derecho a ejercer el comercio.
- 22) Derecho a la seguridad social.
- 23) Derecho a la jurisdicción.
- 24) Derecho a la libertad política y de participación.”²⁶

²⁶Ibid. Pág. 50.

CAPÍTULO III

3. El Ministerio de Trabajo y la Inspección de Trabajo

El Ministerio de Trabajo es una entidad estatal, que vela por la protección de los derechos de los trabajadores del Estado o entidades privadas.

3.1. Definición de Ministerio de Trabajo

Para determinar que es el Ministerio de Trabajo, se encuentra la definición del jurista Guillermo Cabanellas se refiere a la institución del Ministerio de Trabajo o del Trabajo de la manera siguiente: “Con una u otra de esas escuetas denominaciones o con algún otro aditamento: de Previsión Social, de Seguridad Social, de Bienestar Social, es el órgano gubernativo superior que, luego de la Primera guerra mundial, y ante el carácter relevante del intervencionismo social, ascendió a esfera internacional al incluirse sus lineamientos en la Parte XII del Tratado de Versalles, un ministerio de este género ha sido adoptado por todo régimen que alardea de posición social moderna, desde el colectivismo revolucionario hasta el mentir demagógico de los totalitarismos nazi, fascista y falangista. Sin embargo, la creación del primer Ministerio de Trabajo se produjo en Francia en 1906, ante lo acuciante de los problemas laborales y por imperativos de regular el trabajo y proteger al trabajador.”²⁷

²⁷ Cabanellas. *Ob. Cit*, Pág. 423.



En distintos países esta legislación es también llamada social, las bases o normas para la prestación de servicios subordinados y retribuidos, la intervención en los contratos colectivos de trabajo, las facultades para resolver los conflictos entre el capital y el trabajo, la creación de órganos de conciliación y arbitraje, la jurisdicción privativa laboral delimitan las atribuciones habituales de este ministerio, uno de los más jóvenes en casi todos los Estados; pero en todos ellos ya uno de los básicos dentro de la vida nacional.

En algunos países recibe la denominación de Ministerio de Trabajo y en otros la de Ministerio del Trabajo, pero en casi todo el fin que persigue es el mismo.

3.2. Función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

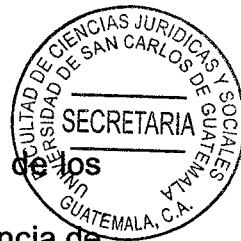
El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el ente al cual corresponde formular la política laboral, hacer cumplir el régimen jurídico de la previsión social, la promoción del empleo y capacitación para el trabajo, encargado de promover y armonizar las relaciones laborales y velar por el cumplimiento del régimen jurídico referente al trabajo.

La Ley del Organismo Ejecutivo Decreto Número 114-97, del Congreso de la República, establece en su Artículo 40: Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen



jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social, para ello, tiene a su cargo las siguientes funciones:

1. Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
2. Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y proporcionar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley.
3. Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
4. Derogado.
5. En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
6. Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
7. Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.



8. Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.
9. Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

En el Reglamento del Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Gubernativo Número 242-2003, encontramos que se establecen las funciones siguientes:

Artículo 3. Funciones Ejecutivas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Además de las que le asigna la Constitución Política de la República de Guatemala y otras leyes, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene asignadas las funciones ejecutivas siguientes:

1. Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
2. Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello, de conformidad con la ley.



3. Estudiar, discutir, y si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
4. Aprobar los estatutos, reconocer la personalidad jurídica e inscribir a las organizaciones sindicales y asociaciones solidarias de los trabajadores no estatales y administrar lo relativo al ejercicio de sus derechos laborales.
5. En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
6. Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
7. Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
8. Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.
9. Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y



despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, según se establece en el Código de Trabajo, Decreto Número 1441, del Congreso de la República.

3.3. Dependencias

El Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República, establece el Artículo 276, las siguientes dependencias:

- a) Departamento Administrativo de Trabajo
- b) Inspección General de Trabajo
- c) Comisión Nacional de Salario
- d) Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo.

Cuando fue creada esta norma se designó el Departamento Administrativo de Trabajo como dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En la actualidad éste ha sido sustituido por la Dirección General de Trabajo, circunstancia a la cual hacemos referencia, así como que además cuenta con otras dependencias que no se encuentran reguladas específicamente en el Código de Trabajo.



3.4. La Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo: “Debe velar por que se cumplan las leyes, pactos, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social; asesorar a los patronos y trabajadores sobre el cumplimiento de las disposiciones legales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo; apereibir a patronos en los casos de disolución de sindicatos.

Para el cumplimiento de sus funciones dicha dependencia esta integrada por la Subinspectoría, los departamentos de Inspección de Trabajo; de conciliación Laboral, de Fiscalía y Procurador Laboral y las Inspecciones Regionales”²⁸.

La Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y, para el debe evacuar las consultas que le realicen las demás dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

Debe publicar en el órgano oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o en cualquiera de los diarios de mayor circulación en toda la República, las consultas que evacué o cualesquiera resoluciones que dicten las autoridades de trabajo y previsión

²⁸ Oficina Nacional de Servicio Civil. **Manual de Organización de la Administración Pública**. Pág. 170.



social, siempre que así lo juzgué conveniente, para que sirvan de guía u orientación en las materias respectivas.

La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte, en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social que es el encargado.

Además, de velar por la estricta observación de las leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social, está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncian los inspectores y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.

3.5. Definición de la Inspección General de Trabajo

Para establecer una definición de lo que es la Inspección General de Trabajo, se debe hacer un desglose de cada uno de sus componentes. Para comenzar debe establecerse lo que es Inspección, entendiéndose por esta el cuidado de velar por algo. “De las acepciones generales de inspección entraña, como examen,



observación o reconocimiento de alguien o algo, como núcleo o cuerpo que desenvuelve esa actividad den alguna esfera”.²⁹

Al referirnos al trabajo, este concepto hace alusión a las normas laborales, por lo que teniendo esto claro se puede esgrimir que Inspección General de Trabajo es el “órgano administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de la misma”.³⁰

Asimismo se puede decir que Inspección General de Trabajo es un “servicio oficial y administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer la mejora de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público general de la producción y el del equilibrio social”.³¹

3.6. Atribuciones

Las atribuciones son:

- Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable.

²⁹ **Ibíd.** Pág. 755.

³⁰ Osorio. Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.** Pág. 388.

³¹ **Cabanellas.** Ob. Cit. Pág. 755.

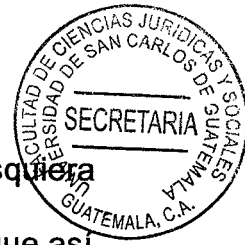


- Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.
- Mantener programas previamente de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el reglamento interior de trabajo.
- Evacuar las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.
- Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.
- Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad.
- Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales.

3.7. Características

La Inspección General de Trabajo tiene carácter de accesoria técnica del ministerio de trabajo y protección social y, a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias del aquel, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

La Inspección General de Trabajo debe publicar en el órgano oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o en su defecto, en alguno de los diarios de mayor



circulación en toda la República, las consultas que evacue o cualesquiera resoluciones que dicten las autoridades de trabajo y previsión social, siempre que así lo juzgue conveniente, para que sirvan de guía u orientación en las materias respectivas.

La Inspección General de Trabajo deber ser tenida como parte, en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de los trabajadores, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Además, dentro de su función de velar por la estricta observación de las leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social.

Está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncian los inspectores y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.

3.8. Antecedentes históricos

“La Inspección del Trabajo tuvo sus inicios en la legislación española, específicamente en la Ley del 24 de julio de 1873, en la cual se encomendaba a esta tarea a una especie de órgano colegiado, integrado por dueños de fábricas y obreros, asimismo



integraban estos órganos colegiados el maestro de la escuela y el médico del lugar, cuyos cargos eran desempeñados por el juez municipal.

Sin embargo, por la múltiple representación que se daba en estos órganos, nunca se integraron tal y como estaba establecido en la Ley mencionada y la tarea era desempeñada en forma unilateral por el juez municipal sin que este fuera apoyado por los demás representantes; en virtud de lo cual posteriormente se creó la figura de los Inspectores de Trabajo.

Un año después de la creación de esta ley española, específicamente el 19 de mayo del año 1874, los franceses constituyeron lo que era una inspección laboral propiamente dicha, la cual estaba conformada por un limitado cuerpo de inspectores de trabajo que se encargaban de velar por el respeto de los derechos laborales únicamente de las mujeres y de los trabajadores menores de edad.

En el año 1883, en Inglaterra se organiza un rudimentario servicio de fiscalización del trabajo mediante la Ley Altorp, que constituye el antecedente más cercano de las actuales inspecciones de trabajo cuya expansión propiamente dicha se dio desde comienzos del siglo pasado y muy especialmente después de la primera guerra mundial a partir de la creación de la Organización Internacional del Trabajo, agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

Los principales objetivos son mejorar las condiciones de trabajo, promover empleos



productivos y el necesario desarrollo social, y mejorar el nivel de vida de las personas en todo el mundo, fue creada por el Tratado de Versalles en el año 1919, como una sección autónoma de la Sociedad de Naciones, convirtiéndose, en 1946, en el primer organismo especializado de la ONU.

El Tratado de Versalles en su Artículo número 427 numeral 9º. "se refiere al servicio de la Inspección del Trabajo, se declara que deberá tener por misión esencial asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos concernientes a las condiciones del trabajo y la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión; duración del trabajo y de los descansos: trabajo nocturno: prohibiciones del empleo de ciertas personas en trabajos peligrosos y insalubres o superiores a sus fuerzas; higiene y seguridad".³²

A través de la Organización Internacional del Trabajo, se suscribió el convenio internacional número 81 en el año 1947 y que se refiere a la Inspección de Trabajo en la Industria y el Comercio, el cual fue ratificado por el gobierno de Guatemala el 28 de enero del año 1952, el cual se refiere a la fiscalización del cumplimiento de las normas laborales en los ámbitos de su aplicación.

Este convenio fue el antecedente necesario para que en Guatemala se creara la Institución de la Inspección General de Trabajo, como una dependencia del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

³² Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 757.



Lo antecedente del actual Ministerio de Trabajo y Previsión Social, encargándose ya a la misma la obligación de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan con las disposiciones de trabajo y de previsión social. Posteriormente, en el año 1994, Guatemala ratifico el Convenio número 129 de la Organización Internacional del Trabajo y que se refiere a la Inspección de Trabajo en la Agricultura, el cual fue ratificado el 20 de mayo de 1994.

Actualmente, la Inspección General de Trabajo está creada por el Código de Trabajo, Decreto numero 330 reformado por el Decreto número 1441, ambos del Congreso de la Republica, el cual contiene sus funciones y obligaciones, siendo la principal de todas el velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan con las leyes laborales y de previsión social del país.

Se anota que es su principal función ya que, contrario a lo que la mayoría piensa, aparte de esta, la Inspección General de Trabajo desempeña otras funciones, verbigracia: participar en la integración de órganos colegiados, participar como amigable componedor en los conflictos de trabajo que se susciten, evacuar las consultas que se le formulen en materia de trabajo, ser parte en los juicios ordinarios de trabajo, siendo esta ultima la que especialmente interesa para el presente trabajo.

3.9. Naturaleza jurídica

La Inspección General de Trabajo es una dependencia administrativa del Ministerio



de Trabajo y Previsión Social y por tal razón es parte del Organismo Ejecutivo, decir que forma parte de la estructura organizativa del Estado.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el encargado de ejecutar las políticas referentes al trabajo, y gran parte de esta función la realiza a través de la Inspección General de Trabajo, la cual tiene la categoría de una Dirección General, siendo esta su naturaleza jurídica.

Pero existe la problemática de ubicar la Inspección General de Trabajo dentro de cualquiera de las dos grandes y más aceptadas ramas del derecho, derecho público y derecho privado.

Por lo que se hará una exposición de las dos teorías fundamentales que sirven para determinar si una rama del derecho pertenece al derecho público o al derecho privado, y son las siguientes:

a) Teoría del interés

“Los expositores de esta teoría, afirman que cada norma regula relaciones jurídicas, en las cuales está en juego determinado tipo de intereses y cuando estos son de carácter colectivo estamos frente al derecho público y cuando son de carácter individual estamos frente al derecho privado”.³³

³³ López Aguilar, Santiago. *Introducción al Estudio del Derecho*. Pág. 154



b) Teoría de la naturaleza de la relación

“Parte de que los criterios diferenciales entre derecho público y derecho privado no deben tener como base los intereses jurídicos protegidos, sino que la naturaleza de las relaciones que se establece, a saber.

b.1) Relación de coordinación.

Se califican como tales cuando los sujetos que participen en la relación jurídica se encuentren colocados en un plano de igualdad. Solo pueden participar en esta calidad de igualdad los particulares o cuando el Estado participa sin hacer uso de su imperio de institución rectora.

b.2) Relación de supraestructura

Esta clase de relaciones jurídicas se da cuando el Estado interviene en las mismas imponiendo su autoridad, es decir, no hay igualdad de los sujetos de la relación. Al darse estos presupuestos estamos frente al derecho público”.³⁴

Tomando en cuenta la exposición anterior, se puede ubicar a la Inspección General de Trabajo dentro del Derecho Público, toda vez que dentro del ejercicio de sus funciones los Inspectores de Trabajo hacen uso de su autoridad delegada por el

³⁴ **Ibid.** Págs. 154 y 155



Estado como ente rector de las políticas laborales del país las cuales, como se mencionó anteriormente, forman parte de las funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

3.10. Análisis a las funciones de la Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo es por mandato legal, la institución encargada de velar por el cumplimiento de las normas jurídicas laborales, en tal sentido el Código de Trabajo le atribuye velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo, tiene carácter de Asesoría Técnica del Ministerio respectivo y, a este respecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquel, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia, debe publicar en el órgano oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o en su defecto, en alguno de los diarios de mayor circulación en toda la república, las consultas que evacue o cualesquiera resoluciones que dicte las autoridades de Trabajo y Previsión Social, siempre que así lo juzgue conveniente, para que sirvan de guía u orientación en las materias respectivas, debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de accionar entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, está obligada a promover la substanciación y finalización de los procedimientos



por faltas de trabajo que denuncian los inspectores y trabajadoras sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondiente a los infractores y, a través de los Inspectores de Trabajo y Trabajadores Sociales pueden:

- a) Visitar los lugares de trabajo cualquiera que se su naturaleza, en distintas horas del día y aun de la noche, si el trabajo se ejecuta durante esta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el Artículo 278 del Código de Trabajo,
- b) Examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previa autorización de tribunal competente de Trabajo y Previsión Social.
- c) Siempre que encuentren resistencia injustificada debe dar cuenta de lo sucedido al Tribunal de Trabajo y Previsión Social que corresponda, y en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, puede requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades a agentes de policía, con el único fin de que no se le impida o no se le cree dificultades en el cumplimiento de sus deberes. En estos casos están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmaran las autoridades o agentes que intervengan.
- d) Examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que estos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, debe velar



porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridades competentes, en caso de que no sean atendidas sus observaciones; pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata.

- e) Debe intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, solo entre aquellos o solo entre estos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado; asimismo podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales.

- f) tomar u obtener muestras de substancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las substancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo, sus reglamentos o demás leyes de Trabajo y Previsor Social.

- g) Siempre que se comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, levantará acta prevendrá, al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que se le fije se ajuste a derecho. Vencido el plazo



otorgado sin haberse cumplido la prevención se levantará acta haciendo constar que no se cumplió, procediendo a hacer la denuncia correspondiente ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. Y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato.



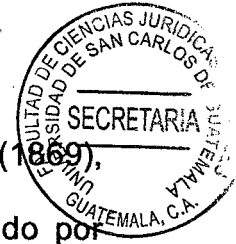
CAPÍTULO IV

4. El polígrafo y el abuso del patrono al someter al trabajador contra su voluntad al detector de mentiras, cuando ocurre un suceso en el ámbito laboral

Es necesario establecer la necesidad de que se elimine la práctica del polígrafo por parte de instituciones privadas, ya que dicho mecanismo es utilizado por la parte empleadora para proteger sus interés patrimoniales, sin el consentimiento del trabajador y con ello establecer la culpabilidad de un acto anómalo en el ámbito laboral, no importándole la violación de los derecho y garantías de los trabajadores, ya que en la actualidad el abuso de autoridad por parte de trabajadores y con la complementación de detector de mentiras por parte de instituciones privadas que se encargan de verificar la veracidad de las declaraciones de trabajadores utilizando polígrafo del sector privado.

4.1. El polígrafo

El polígrafo como medio científico de prueba, es la evidencia de los avances de la ciencia en la tecnología, ya que el mismo con el paso del tiempo ha ido perfeccionándose y ha logrado importancia en la investigación, prueba de ello son los resultados que se han obtenido en su aplicación. Los cuales han arrojado una veracidad de un 95% en los estudios que se han realizado.



A raíz de los avances obtenidos mediante el instrumento de Chaveu y Marey (1869), fabricado con el objetivo de conocer el ritmo cardíaco y de otro desarrollado por Mackenzie tres décadas después con el propósito de medir la presión arterial y el pulso yugular, William Marston, creó el prototipo de lo que hoy llamamos polígrafo.

La detección de mentiras mediante la utilización de medios científicos comenzó en el año 1895 con el italiano Cesare Lombroso, quien estudió la relación entre los cambios en el sistema cardiovascular y la reacción del cuerpo con la mentira. Para esto utilizó únicamente dos parámetros: ritmo cardíaco y presión sanguínea.

4.2. Definición de polígrafo

Su nombre viene de las raíces Poli varios y grafo gráfico. De tal manera que el término polígrafo significa muchos trazos, mientras el polígrafo se entiende como Un registrador de ciertos fenómenos psicofísicos tal es el detector de mentiras.

Por lo que podemos evidenciar que es un instrumento de gran sensibilidad y precisión, capaz de registrar de forma continua en una gráfica las variables fisiológicas que se producen en el organismo de un individuo estimulado psicológicamente mediante determinadas preguntas.

El polígrafo es también conocido popularmente como detector de mentiras o máquina de la verdad.



4.3. Problemática planteada

En los incidentes laborales donde se vean afectados los intereses patrimoniales del empleador, éste abusando de la desigualdad somete a sus trabajadores a la prueba de polígrafo, circunstancia que va en detrimento la autonomía de la voluntad del trabajador y obligándolo a ese sometimiento sin su consentimiento, no siendo realizada la misma por una persona competente con una capacitación por parte de un técnico poligrafista que realiza la prueba.

De manera que se evidencia vulneración de derechos por parte del patrono, ya que no tiene el derecho de someter a sus trabajadores a ningún interrogatorio ilegal o prueba específica de polígrafo ni a otro mecanismo para realizar averiguaciones laborales de un acto o hecho delictivo, ya que la misma no puede ser utilizada como prueba por parte del empleador para sancionar y despedir a un trabajador, por no estar autorizada legalmente en nuestra legislación, dejando evidencia que el patrono se aprovecha de la desigualdad existente entre él y del empleador.

4.4. Efectos laborales

En la actualidad el abuso por los contratos verbales por la complementación de prueba de polígrafo por parte de instituciones que se encargan de verificar la veracidad de las declaraciones de trabajadores, siendo este un fenómeno labor que toma auge con una serie de ilegalidades que el patrono realiza y coacciona y amenaza al trabajador.



En la actualidad el polígrafo es utilizado por agencias de inteligencia, policías y sectores privados de más de noventa países. Sin embargo, La mayoría de psiquiatras, psicólogos, neurólogos, neurofisiólogos y otros científicos coinciden en que hay poca base para la validez de las pruebas de polígrafos.

En algunos países de Iberoamérica el polígrafo es utilizado como prueba judicial, tal es el caso de Guatemala y Panamá.

En Estados Unidos el polígrafo se admite como prueba judicial bajo estipulación; es decir mediante acuerdo entre el fiscal y el defensor, en los siguientes estados: Arizona, Arkansas, California, Delaware, Florida, Georgia, Idaho, Indiana, Iowa, Kansas, Nevada, Nueva Jersey, Carolina del Norte, Ohio, Utah, Washington y Wyoming es admisible como prueba si el juez decide aceptarlo.

En el estado de Nuevo México se admite plenamente como prueba judicial.

De otra parte, en los tribunales de apelación que están divididos en doce distritos, el polígrafo se admite a discreción del juez de ocho distritos; bajo estipulación y admisión del juez de dos distritos; únicamente en el Fourth Circuit y el DC circuit no es admitido.

Actualmente también puede usarse como prueba en otros países como el Japón, Sudáfrica e Israel.

También, en España y en Europa en general no es frecuente el uso del polígrafo en

los tribunales, quienes suelen mostrarse reticentes en la admisión de este tipo de pruebas.



4.5. Sanciones aplicables por el uso del polígrafo por el patrono

La violación a los derechos de los trabajadores por medio del patrono al solicitar el polígrafo al momento que ocurre un acto delictivo, violenta al trabajador en sus principios y su labor en dicha empresa, por lo que es necesario establecer el cese de esas actividades en el ámbito laboral privado guatemalteco.

Haciendo énfasis a las funciones de la Inspección General de Trabajo entre las cuales señala, promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable, velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.

La Inspección General de Trabajo tiene carácter de accesoria técnica del ministerio de trabajo y protección social y, a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias del aquel, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia, está a iniciativa de los trabajadores o sindicatos, en beneficio de nuevos o no trabajadores que sean sometidos al polígrafo.

Ya que la Inspección General de Trabajo debe publicar en el órgano oficial del



Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o en su defecto, en alguno de los diarios de mayor circulación en toda la República, las consultas que evacue o cualesquiera resoluciones que dicten las autoridades de trabajo y previsión social, siempre que así lo juzgue conveniente, para que sirvan de guía u orientación en las materias respectivas.

Además, dentro de su función de velar por la estricta observación de las leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social, está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncian los inspectores y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores, en el presente caso el cierre temporal o total de la empresa, de ser recurrente el uso de polígrafo para averiguar información de los trabajadores.

4.6. Las pruebas poligráficas en Guatemala

Es muy interesante conocer que muchas empresas en Guatemala aplican este examen obviamente con diferentes objetivos.

Empresas que comúnmente realizan examen poligráfico en Guatemala.

En estas empresas el examen poligráfico es utilizado en las empresas con el fin de corroborar información de algún robo en alguna empresa para realizar averiguaciones



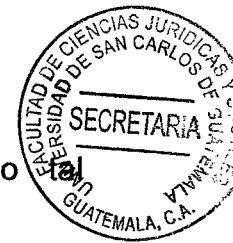
del mismo robo, las Empresas de Seguridad e Investigación Privada, aplican el polígrafo, a todo el aspirante que quiere ingresar a la institución, con el fin de corroborar información rendida a través de documentos y la solicitud, manifestando que resulta de gran beneficio para la empresa, la Policía Nacional Civil como institución:

También aplica el examen poligráfico con el fin de corroborar información rendida en documentos y entrevistas, lo aplican tanto para selección de personal, como para dar ascensos a los agentes, y manifiestan que la prueba ha sido de gran beneficio para la institución, empresas bancarias, en estas instituciones el examen es aplicado con el objeto de establecer quién es el responsable del extravió de dinero, o del robo a los cuenta habientes cuando son asaltados al momento de retirarse de la entidad bancaria y el fin principal es tener un responsable contra quien dirigir una acción, empresas de seguros.

De manera que el derecho de defensa, como lo establece la Corte de Constitucionalidad ha sido bastante productivo en cuanto al diverso número de sentencias que respecto a este tema se refieren, al respecto.

4.7. Prueba pericial

Es la prueba que es necesaria en un caso laboral y no la del polígrafo: “Es la que surge del dictamen de los peritos, personas llamadas a informar ante un tribunal por



razón de sus conocimientos especiales y siempre que sea necesario asesoramiento técnico o práctico del juzgador sobre los hechos litigiosos”³⁵.

La parte a quien interese este medio de prueba propondrá con claridad y precisión el objeto sobre el cual deba recaer el reconocimiento pericial.

El juez, resuelve sobre la necesidad o no de esta prueba.

El Artículo 225 del Código Procesal Penal, establece que “El Ministerio Público o el tribunal podrán ordenar peritación a pedido de parte o de oficio, cuando para obtener, valorar o explicar un elemento de prueba fuere necesario o conveniente poseer conocimientos especiales en alguna ciencia, arte, técnica u oficio.

No rigen las reglas de la prueba pericial para quien declare sobre hechos o circunstancias que conoció espontáneamente, sin haber sido requerido por la autoridad competente, aunque para informar utilice las aptitudes especiales que posea. En este caso, rigen las reglas de la prueba testimonial”.

Por su parte el Artículo 226 del mismo cuerpo de leyes, manifiesta que “Los peritos deberán ser titulados en la materia a que pertenezca el punto sobre el que han de pronunciarse, siempre que la profesión, arte o técnica estén reglamentados. Si, por

³⁵ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 502.

obstáculo insuperable no se pudiera contar en el lugar del procedimiento con un perito habilitado, se designará a una persona de idoneidad manifiesta”.



En sentido amplio: “Prueba es el conjunto de razones que resultan del total de elementos introducidos al proceso y que le suministran al juez el conocimiento sobre la existencia o inexistencia de los hechos que conforman el objeto del juicio y sobre el cual debe decidir.”³⁶ Lo que significa que es el medio más confiable para descubrir la verdad real o a la vez, la mayor garantía contra la arbitrariedad de las decisiones judiciales.

En sentido estricto: Se citan cuatro aspectos importantes de la prueba, los cuales no siempre se les distingue con precisión, siendo los siguientes:

a. Órgano de prueba: Es el sujeto que porta un elemento de prueba y lo transmite al proceso. “Es la persona que es el elemento intermediario entre el objeto de prueba y el Juez.”³⁷

Su función es de intermediario entre la prueba y el Juez. El dato conviccional que transmite puede hacerlo conocido accidentalmente o por encargo.

Se puede citar como ejemplo: El testigo y el Perito.

³⁶ Devis Echandia, Hernando. **Teoría general de la prueba.** Pág. 9.

³⁷ Leone, **Tratado de derecho procesal penal.** Pág. 173.



c. Medio de Prueba: “Es el procedimiento establecido por la ley tendiente a lograr el ingreso del elemento de prueba en el proceso.”³⁸

d. Objeto de la Prueba: Es aquello que puede ser probado, aquello sobre lo cual debe o puede recaer la prueba.

En esta investigación se aporta como definición de prueba las siguientes: todo elemento o dato que permite al Órgano Jurisdiccional conocer la realidad objetiva o verdad histórica de un hecho delictivo, contenido en la acusación formulada por el ente encargado de la persecución penal (Ministerio Público) y el cual es llevado a su competencia, con el objeto de crear en el juzgador la convicción necesaria que permite dictar un fallo.

4.8. Solución a la problemática

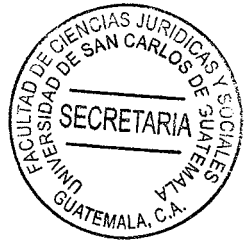
Es necesario establecer la necesidad de que se elimine la práctica del polígrafo por el empleador para establecer la culpabilidad de un hecho delictivo en el ámbito laboral, ya que en la actualidad el abuso de autoridad por parte de trabajadores y con la complementación de detector de mentiras por parte de instituciones que se encargan de verificar la veracidad de las declaraciones de trabajadores utilizando polígrafo del sector privado.

³⁸ Florián, Eugenio, **De las pruebas penales**. Pág. 29.



La Inspección General de Trabajo establezca con informes al Ministerio de Trabajo del uso de polígrafos en distintos lugares de trabajo, para sancionaran con el cierre parcial o total de dicha empresa ya que es un fenómeno labor que toma auge con una serie de ilegalidades que el patrono realiza al coaccionar y amenazar al trabajador.

De manera que es común que cuando ocurre un suceso como puede ser un robo o sustracciones de mercadería de una empresa, el patrono somete al trabajador a la prueba de polígrafo, coaccionándolo para decir la verdad y en caso contrario se enviara directamente al preventivo o cárcel; y, si confiesa el trabajador haber observado algo raro en sus actividades, lo obligan a firmar su renuncia, lo cual es un abuso, y, el Ministerio de Trabajo, no cumple con la protección de los trabajadores al realizar las investigaciones, principalmente cuando son sometidos contra su voluntad y se aprovechan de los trabajadores.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La investigación realizada implica un planteamiento de problema a nivel jurídico social dentro de la rama del derecho laboral, específicamente en las empresas privadas en las cuales los trabajadores son sometidos a pruebas poligráficas por parte de la parte patronal, con el fin de descubrir ciertas anomalías internas.

Si bien es cierto el sometimiento voluntario a la prueba de polígrafo no está prohibido ni regulado en el ordenamiento jurídico guatemalteco, lo cual permite que la iniciativa privada abuse de su uso, al decidir someter a pruebas poligráficas a los trabajadores con el fin de descubrir actos anómalos dentro del desarrollo de la empresa.

En ese sentido el Ministerio de Trabajo y Trabajo y Previsión Social, debe velar para que los patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes.

De esa cuenta se considera que es necesario establecer la necesidad urgente de eliminar la práctica del polígrafo por parte del empleador para establecer la culpabilidad de un hecho delictivo en el ámbito laboral, debido a que dicha atribución legalmente corresponde al Ministerio Público. Además, se concluye que la Inspección General de Trabajo dentro de sus políticas de capacitación y sensibilidad en materia de derechos y garantías laborales, debe velar por las buenas prácticas sobre esta herramienta, y en caso de que las empresas coaccionen a sus empleados estas puedan ser sancionadas con el cierre parcial o total de dicha empresa.



BIBLIOGRAFÍA



- BRAÑAS, Alfonso. **Manual de derecho civil**. Talleres de Impresión de la Facultad de Ciencias Jurídica y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. 1980.
- BRICEÑO RUIZ, Albert. **Derecho individual de trabajo**. Colección de Textos Jurídicos Universitarios Ed: Harla, México 1985.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Ed: Heliasa S.R.L. Viamonte 1730, piso 1, Buenos Aires Argentina. 1980.
- CAJAS LÓPEZ, Marco Tulio. **El Proceso de las políticas públicas (s.e.)** Guatemala, 20 agosto 2007.
- CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. Ed: Naciones. Caracas Venezuela. 1989.
- CASTAN TOBEÑAS, José. **Derecho civil español**. Ed: Reus, S.A. Madrid 1978.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**, Guatemala. Ed: Orion. Sexta. ed: 2004.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho del trabajo mexicano**. Ed: Porrúa, México. 1984.
- Diccionario enciclopédico Lexus**. Cd.room.
- Everest. **Diccionario cumbre de la lengua española**. 9a. ed. España: Ed. Everest, 2006.
- Instituto Nacional de Estadística. **Informe del Instituto Nacional de Estadística**. INE, Guatemala. 2006.
- MARTINEZ HERNANDEZ, Juan. **Nociones de salud pública**. Ed: Fundación polar. Caracas Venezuela. 2001
- MENÉNDEZ, MENÉNDEZ, Gustavo Antonio. **Factores de infertilidad y su pronóstico de embarazo**. Clínica de Infertilidad del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Guatemala. (s.e.) 1999.
- NAJARRO PONCE. Oscar. **La interpretación y la integración de la ley en el derecho de trabajo**(separada para la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de Guatemala. Epoca X julio - septiembre 1979. No. 3) Guatemala (s.e.) 1979.



OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Ed: Heliasta Viamonte. Buenos Aires Argentina. 1982.

PÉREZ CAAL, Héctor Ovidio. **Desconocimiento de las leyes en materia laboral**. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. USAC. 1998.

PUIG PEÑA, Federico. **Compendio de derecho civil español**. Ed: Pirámide S.A. Madrid, España 1976.

RIEZNİK DOSSIER, Pablo Antonio. **Las formas del trabajo y la historia**. 3ª ed. Buenos Aires. Ed: Biblos. 2007.

ROJINA VILLEGAS, Rafael. **Derecho civil mexicano**. T. I Antigua Librería Robredo, México, 1949.

RODRÍGUEZ ALBORES, Armando. **Los derechos humanos en Guatemala, análisis jurídico social**. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. USAC. 1992.

SOPENA, Ramón. **Diccionario enciclopédico ilustrado de la lengua española**, Tomo I, Ed: Ramón Sopena, Barcelona. 1985.

ZENTENO BARILLAS, Julio César. **La persona jurídica**. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. 1986.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 330 y sus reformas, 1947.

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

Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdia. Decreto Ley 107. Jefe de Gobierno 1964.

Ley del Servicio Civil. Congreso de la Republica, Decreto número 1748, 1968.