

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

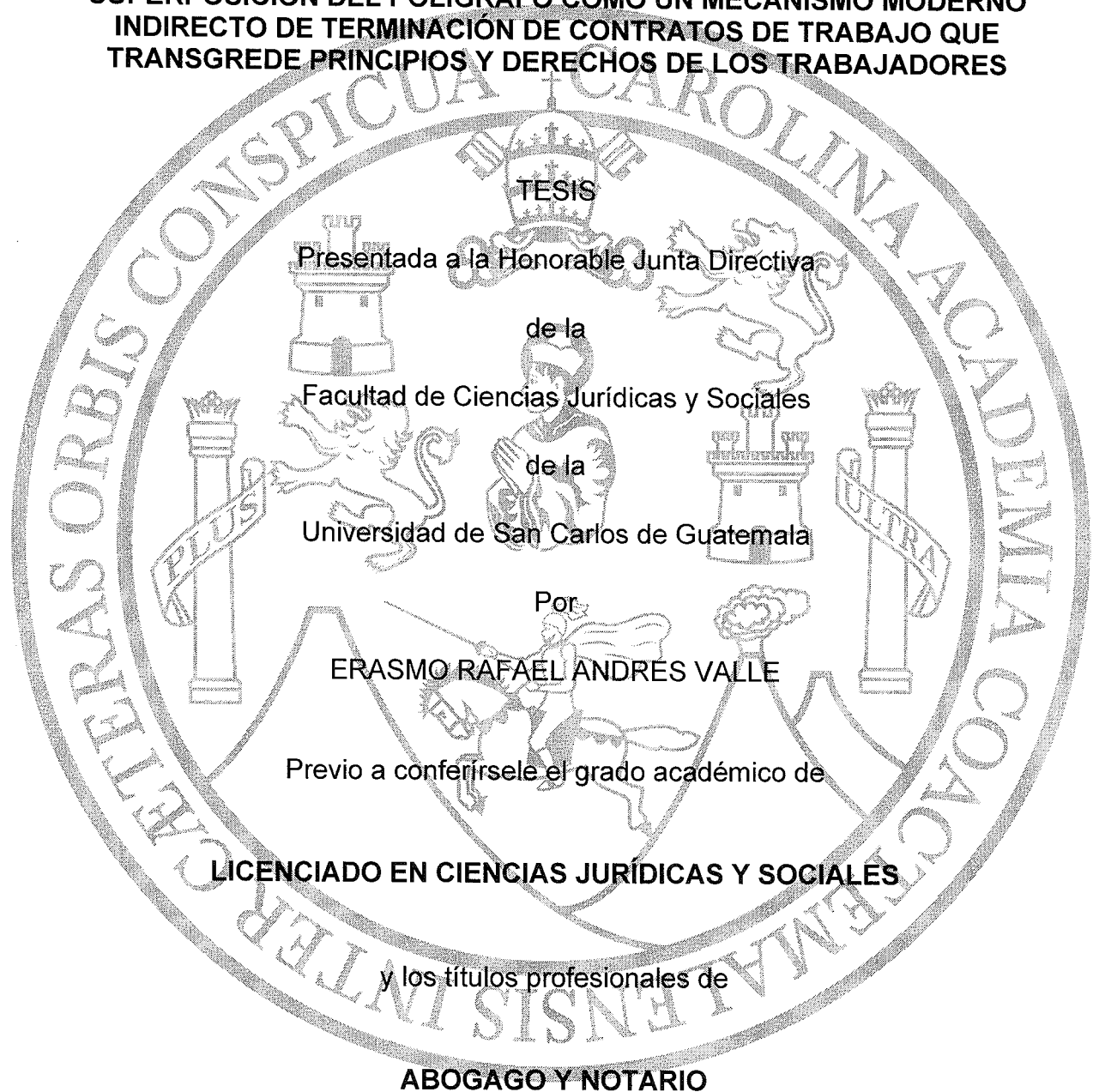


ERASMO RAFAEL ANDRES VALLE

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2021

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

**SUPERPOSICIÓN DEL POLÍGRAFO COMO UN MECANISMO MODERNO
INDIRECTO DE TERMINACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO QUE
TRANSGREDE PRINCIPIOS Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**



Guatemala, octubre de 2021

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

DECANO:	M.Sc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br.	Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V:	Br.	Abidán Carías Palencia
SECRETARIA:	Licda.	Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

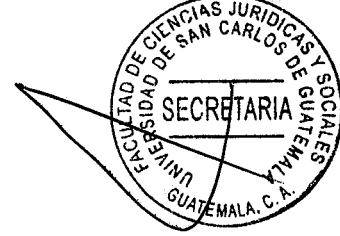
Primera fase:

Presidente:	Dr.	José Miguel Cermeño Castillo
Vocal:	Lic.	Alberto Patzán Marroquín
Secretario:	Lic.	Carlos Alberto Cáceres Lima

Segunda fase:

Presidente:	Lic.	Gustavo Adolfo García de León
Vocal:	Lic.	Alfonso Sierra Samayoa
Secretario:	Lic.	Hector Orozco y Orozco

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



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

Atentamente pase al (a) Profesional, BYRON OSWALDO CASTAÑEDA GALINDO
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
ERASMO RAFAEL ANDRES VALLE, con carné 201221198,
 intitulado SUPERPOSICIÓN DEL POLÍGRAFO COMO UN MECANISMO MODERNO INDIRECTO DE
TERMINACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO QUE TRANSGREDE PRINCIPIOS Y DERECHOS DE LOS
TRABAJADORES.

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 25 / 01 / 2020 . f)

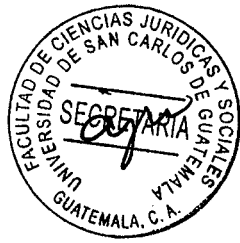
Asesor(a)
 (Firma y Sello)





USAC
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala



**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de tesis.
Ciudad de Guatemala, nueve de marzo de dos mil veintiuno.**

Atentamente pase al Consejero de Comisión de Estilo Lic. **MARVIN OMAR CASTILLO GARCÍA**, para que proceda, revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante **ERASMO RAFAEL ANDRES VALLE**, con carné **201221198**.

Intitulado **“SUPERPOSICIÓN DEL POLÍGRAFO COMO UN MECANISMO MODERNO INDIRECTO DE TERMINACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO QUE TRANSGREDE PRINCIPIOS Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES”**

Luego de que el estudiante subsane las correcciones, si las hubiere, deberá emitirse el dictamen favorable de Comisión de Estilo, conforme lo establece el artículo 32 del normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

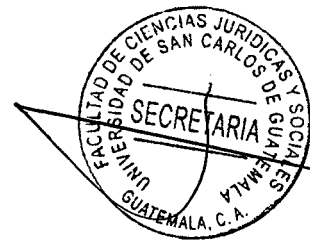
Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
Vocal I en sustitución del Decano



AJLR/jptr



Licenciado Byron Oswaldo Castañeda Galindo
Abogado y Notario
Colegiado 4,830



Guatemala, 19 de noviembre de 2020

Jefatura de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Apreciable Jefatura:

Atentamente me dirijo a ustedes a efecto de informar que he cumplido con el nombramiento de asesorar la Tesis del Bachiller **ERASMO RAFAEL ANDRES VALLE**, quien elaboró el trabajo de tesis intitulado **SUPERPOSICIÓN DEL POLÍGRAFO COMO UN MECANISMO MODERNO INDIRECTO DE TERMINACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO QUE TRANSGREDE PRINCIPIOS Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**, para ello declaro que el sustentante no es pariente de mi persona dentro de los grados de ley y tampoco me une íntima amistad con el asesorado, por lo cual, procedo de conformidad con lo siguiente:

I. Al realizar la asesoría, sugerí correcciones que fueron subsanadas por considerarse necesarias y adecuadas para el trabajo de investigación a nivel científico.

II. Se cumple con lo establecido en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, estableciendo lo siguiente:

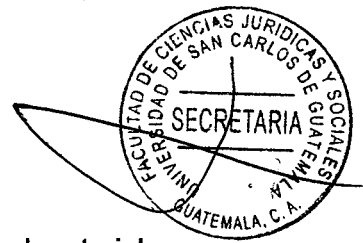
a) **Contenido científico y técnico de la tesis:** El sustentante abarcó la ciencia del Derecho Laboral en materia de principios y derechos de los trabajadores contenidos en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, así denominada Código de Trabajo.

b) **La metodología y técnicas de investigación:** Se utilizaron de base los métodos: científico, analítico-sintético, deductivo e inductivo. En cuanto a las técnicas de investigación fueron aplicadas: La observación como elemento fundamental hacia todo aquello que puede surgir y relacionarse a los conflictos labores y el uso del polígrafo.



Condominio Centro Comercial Zona 4, Torre Profesional 1, Séptimo Nivel, Oficina 712
Teléfono: 5318-1381

Licenciado Byron Oswaldo Castañeda Galindo
Abogado y Notario
Colegiado 4,830



La técnica bibliográfica y documental para recopilar y seleccionar el material de estudio, a través de las cuales, se estudió el fenómeno y culminó con la comprobación de la hipótesis planteada, recabándose la información necesaria para alcanzar los objetivos de la investigación

c) **Opinión sobre la redacción:** La investigación quedó estructurada en cuatro capítulos, secuenciados entre sí, empezando con temas que introducen al lector poco a poco hacia el desarrollo del tema central; para el adecuado entendimiento de la tesis que ha cumplido con todos los procedimientos del método científico. El sustentante acató todas y cada una de las instrucciones y recomendaciones hechas en cuanto a la redacción, utilizando correctamente la aplicación del idioma español y terminología jurídica respectiva.

d) **Contribución científica:** Ésta impacta en el marco del Derecho Laboral. Es especial y novedoso por tratar de manera directa el análisis del quehacer de la Inspección General de Trabajo basado en el Decreto 1441, denominado Código de Trabajo. Siendo que, este cuerpo legal, señala las directrices que debe realizar a través de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales en cuanto a velar que patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes.

e) **Opinión acerca de la conclusión discursiva:** Obedece a la realidad social y jurídica, por ello la comparto con el investigador y al estar debidamente fundamentada previamente en el plan de investigación, adquiere relevancia que se relacione congruentemente con la legislación positiva y la jerarquía normativa, estableciendo que ninguna disposición interna o reglamentaria pueda tomarse como superior a la ley.

f) **Opinión acerca de la bibliografía:** Se verificó que fuere la correcta, teniéndose a la mano la información necesaria para la elaboración, redacción y presentación final del presente trabajo.

III. Concluyo este dictamen en atención al Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, informando a usted que **APRUEBO** ampliamente la presente investigación y emito **DICTAMEN FAVORABLE**.

Sin otro particular, me suscribo de usted atentamente.

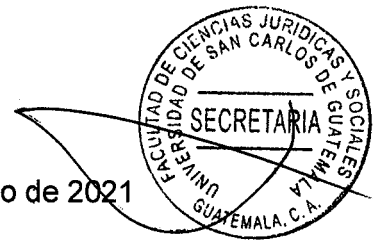
LIC. BYRON OSWALDO CASTAÑEDA GALINDO
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO NO. 4,830



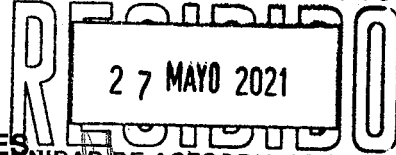
Condominio Centro Comercial Zona 4, Torre Profesional 1, Séptimo Nivel, Oficina 712
Teléfono: 5318-1381



Guatemala 27 de mayo de 2021



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



JEFE DE UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Unidad de Asesoría de Tesis
 Hora: _____
 Firma: *Jhorruyne*

JEFE DE UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS

Por este medio me permito expedir **DICTAMEN EN FORMA FAVORABLE**, respecto de la tesis de **ERASMO RAFAEL ANDRES VALLE** cuyo título es **“SUPERPOSICIÓN DEL POLÍGRAFO COMO UN MECANISMO MODERNO INDIRECTO DE TERMINACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO QUE TRANSGREDE PRINCIPIOS Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.”** 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
 Consejero de Comisión de Estilo.

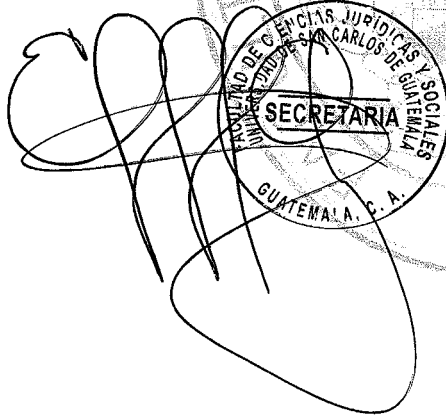




Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, veintitres de junio de dos mil veintiuno.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ERASMO RAFAEL ANDRES VALLE, titulado SUPERPOSICIÓN DEL POLÍGRAFO COMO UN MECANISMO MODERNO INDIRECTO DE TERMINACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO QUE TRANSGREDE PRINCIPIOS Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

AJLR/JP.


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


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





DEDICATORIA

- A DIOS:** Padre de todo. Dador de segundas oportunidades. El amigo que siempre está cuando lo necesito, quien mira con misericordia mi vida y la de mis seres amados. Fuente de sabiduría inagotable, quien nunca perdió la fe en mí y ahora posiciona mi vida frente a esta hermosa etapa académica.
- A MI PADRE:** Rafael Andres Ignacio, un ejemplo para mí de responsabilidad, constancia y amor. Quien siempre ha hecho lo que ha podido para seguir adelante en familia. Por todo tu sacrificio y esfuerzo, es que estoy aquí. Gracias por estar conmigo en los momentos que más lo he necesitado.
- A MI MADRE:** Gloria Mérida Valle Cay, muchas gracias por darme el don de la vida, pero sobre todo por el amor que me brindas día con día. Ese amor tan bello y puro que nunca cesa. Siempre estuviste acompañándome en mis noches de estudio, me dabas mucha fuerza para seguir adelante. Usted y mi papá son los propósitos más bellos de mi carrera.
- A MI FAMILIA:** Carlos David, Christian Fernando, Ervin Armando y Helen Victoria, desde pequeños hemos soñado con cumplir nuestros sueños. Flor Cristina, Jackeline Valentina, Robert Adrian, José Fernando y Alison Nataly gracias por formar parte de mi vida.
- A MIS AMIGOS:** Melissa Mazariegos y Cesia Portillo, gracias por todos los momentos que vivimos en la universidad, pero también por todas las veces que las necesité y siempre estuvieron a mi lado para ayudarme. Siempre van a tener un lugar en mi corazón. Ustedes son las mejores.



- A:** Mishelle Estrada, una amiga muy especial que conocí al final de la carrera, pero muy importante para mí en éstas últimas instancias. Gracias por estudiar conmigo para las fases privada y pública, sin ti no hubiere sido posible aprobar ambas fases. Eres lo máximo.
- A:** Sergio Vásquez, mucho más que un jefe, un gran amigo. Tipazo. Gracias por darme la oportunidad de trabajar en su empresa y ayudarme en mi crecimiento personal de una forma profesional. Siempre estaré agradecido por apoyarme en mi estudio cuando fue necesario.
- A:** Melany Jiménez, gracias por su apoyo incondicional, por darme ánimos cuando más lo necesito y ayudarme a dar lo mejor de mí. Usted siempre ha sido especial conmigo y yo le agradezco todo lo que hace por mí.
- A:** Marynelli Suarez, Julio López y Fernando Ramírez, claros ejemplos de constancia y amistad. Gracias por compartir sus experiencias conmigo y por todo el apoyo que me brindan,
- A:** Prestigiosa Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, porque desde principio a fin nutre a todo el estudiantado de ciencia y conocimiento. Fuente de sabiduría que permite a muchos guatemaltecos el desarrollo profesional.
- A:** Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, formadora de profesionales con conciencia para el país, a través de la educación superior. "Mi Alma Mater".



PRESENTACIÓN

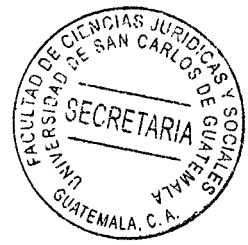
Por ser el presente trabajo un tema eminentemente social, la investigación que se llevó a cabo fue de carácter cualitativa, ya que se recabó la información necesaria, la cual fue interpretada y analizada para desarrollar el tema de la superposición del polígrafo como un mecanismo moderno indirecto de terminación de contratos de trabajo que transgrede principios y derechos de los trabajadores.

La investigación se enfoca precisamente en el derecho laboral guatemalteco, en el que día con día, el uso del polígrafo alcanza ser una de las herramientas más utilizadas para métodos de investigación de los patronos cuando éstos se encuentran frente a situaciones en donde pretenden esclarecer hechos o especulaciones, erradicando la autonomía de la voluntad de los trabajadores sometiéndolos a pruebas poligráficas, ya que si éstos se negaren, solamente estarían aceptando el hecho que se pretende aclarar.

El contexto diacrónico se ubica en el año 2016 hasta la presente fecha; y, por otra parte, el contexto sincrónico se encontró en el municipio y departamento de Guatemala.

El objeto de estudio se centró en el uso del polígrafo como un mecanismo moderno indirecto de terminación de contratos de trabajo dentro la relación laboral que se da entre patrono y trabajador, siendo estos los sujetos de estudio en la presente investigación.

El aporte académico que se procura con esta investigación es dar a conocer las transgresiones y violaciones que se producen dentro del Derecho Laboral, al utilizar el polígrafo como un medio indirecto para dar por finalizados los contratos de trabajo y que afectan a la parte más vulnerable, que es el trabajador.



HIPÓTESIS

Las variables que se presentan son de clase cualitativa ordinal, porque sigue un orden o jerarquía en el desarrollo de la hipótesis; y, variable descriptiva, porque detalla el problema que se presenta y que será investigado recabando información sobre el mismo. El objeto de investigación que se tomó para generar la hipótesis se centró en el uso del polígrafo como un mecanismo moderno indirecto de terminación de contratos de trabajo dentro la relación laboral que se da entre patrono y trabajador, siendo éstos, los sujetos en la presente investigación.

La hipótesis que se utilizó es del tipo descriptiva, ya que dentro de la misma se señala la presencia del polígrafo como un mecanismo moderno indirecto de terminación de contratos de trabajo dentro la relación laboral que se da entre patrono y trabajador, que son el objeto del estudio de esta investigación.

La representatividad de la muestra frente al universo establecido para la investigación refleja las semejanzas y diferencias encontradas en la población, ejemplifica las características y tendencias de ésta. Asimismo, reúne aproximadamente las características de la población de este trabajo investigativo.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

El método de comprobación de hipótesis utilizado fue el cualitativo porque se confió la comprobación al raciocinio lógico más que a una rígida evaluación de los hechos observados con relación al polígrafo como un mecanismo moderno indirecto de terminación de contratos de trabajo dentro la relación laboral que se da entre patrono y trabajador.

Los factores hermenéuticos y exegeticos son evidenciados en el desarrollo, análisis y comprobación de la hipótesis en el transcurso de la investigación.

Los trabajadores que laboran bajo las normas guatemaltecas efectivamente encuentran amenazados sus derechos laborales al utilizarse el polígrafo como un mecanismo moderno indirecto de terminación de contratos de trabajo dentro la relación laboral, violentando los factores axiológicos que encierran valores morales que no se toman en cuenta en la realidad laboral.



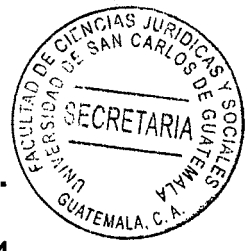
ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Relación de trabajo.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Antecedentes.....	3
1.2.1. Antigüedad.....	3
1.2.2. Roma Clásica.....	5
1.2.3. Edad Media.....	6
1.2.4. Edad Moderna.....	7
1.2.5. Edad Contemporánea.....	8
1.3. Sujetos de la relación laboral.....	9
1.3.1. Patrono.....	10
1.3.2. Trabajador.....	11
1.3.3. Trabajador extranjero.....	11
1.4. Principios y derechos de las partes.....	13



Pág.

1.4.1. Principio tutelar.....	14
1.4.2. Principio de irrenunciabilidad.....	15
1.4.3. Principio de imperatividad.....	16
1.4.4. Principio de realismo y objetividad.....	17
1.4.5. Principio democrático.....	18
1.4.6. Principio de sencillez y autoformalismo.....	18
1.4.7. Principio conciliatorio.....	20
1.4.8. Principio de equidad.....	21
1.4.9. Principio de estabilidad.....	21
1.5. Obligaciones de las partes.....	22
1.5.1. Obligaciones del trabajador.....	22
1.5.2. Obligaciones del patrono.....	23
1.6. Contrato de trabajo.....	24
1.6.1. Definición.....	25

CAPÍTULO II

2. El polígrafo.....	27
2.1. Definición.....	27

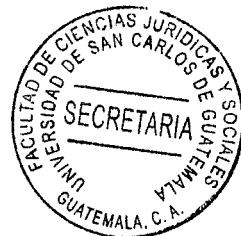


Pág.

2.2.	Antecedentes.....	29
2.3.	Partes del polígrafo.....	32
2.3.1.	Galvanómetro.....	32
2.3.2.	Neumógrafo.....	33
2.3.3.	Cardiógrafo.....	34
2.4.	Utilización del polígrafo.....	34
2.5.	El poligrafista y su rol.....	37
2.6.	Tipos de pruebas poligráficas.....	38
2.7.	El polígrafo y la comunidad científica.....	39
2.8.	El polígrafo dentro del ámbito jurídico.....	41

CAPÍTULO III

3.	Conflicto laboral.....	45
3.1.	Definición.....	45
3.2.	Conflicto laboral, según su naturaleza jurídica.....	47
3.2.1.	De orden jurídico.....	47
3.2.2.	De orden económico.....	47
3.3.	Conflicto laboral según los sujetos participantes.....	48



Pág.

3.3.1. Entre trabajadores y patronos.....	49
3.3.2. Entre trabajadores.....	49
3.3.3. Entre patronos.....	50
3.4. Efectos de los conflictos laborales.....	51
3.5. Inspección General de Trabajo.....	52
3.5.1. Funciones.....	53
3.5.2. Informe.....	54
3.6. Métodos alternos de resolución de conflictos.....	56
3.6.1. Negociación.....	57
3.6.2. Mediación.....	58
3.6.3. Conciliación.....	59
3.6.4. Arbitraje.....	60
3.6.5. Amigable componedor.....	62

CAPÍTULO IV

4. Superposición del polígrafo como un mecanismo moderno indirecto de terminación de contratos de trabajo que transgrede principios y derechos de los trabajadores.....	65
---	----



4.1.	Transgresión a los principios y derechos de los trabajadores en el proceso de resolución de conflictos.....	68
4.2.	Desventajas de la efectividad sobre la utilización del polígrafo como un mecanismo para resolver conflictos laborales.....	69
4.3.	Derechos humanos violados al utilizar el polígrafo en materia laboral.....	70
4.3.1.	Derecho a la seguridad.....	71
4.3.2.	Derecho a la acción.....	72
4.3.3.	Derecho a la integridad.....	73
4.3.4.	Derecho a la dignidad.....	74
4.3.5.	Derecho a la libertad.....	75
4.4.	Análisis del uso del polígrafo en las relaciones laborales de Guatemala y su utilización como prueba para determinados hechos y circunstancias.....	76
4.5.	Apreciación de las partes sobre el uso del polígrafo en la relación de trabajo.....	78
	CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	81
	BIBLIOGRAFÍA.....	83



INTRODUCCIÓN

Los motivos por los cuales escogí investigar la superposición del polígrafo como un mecanismo moderno indirecto de terminación de contratos de trabajo que transgrede principios y derechos de los trabajadores fueron porque durante mucho tiempo los derechos y principios que rigen la relación laboral, han sido violentados, especialmente sobre la parte más vulnerable de la relación de trabajo. Tal es el uso del polígrafo en la relación de trabajo, que diariamente se consolida como un instrumento que se utiliza en la investigación de hechos o acontecimientos que se suscitan en los lugares de trabajo. Pero este instrumento, no es un aparato que puede indicar sí realmente una persona está mintiendo o no, sino que solamente puede indicar los cambios fisiológicos que una persona tiene al ser examinado o entrevistado y éste a lo cuestionado.

Por lo tanto, aparte de vulnerar los derechos y principios que protegen al trabajador mediante el uso del polígrafo, se daña psicológicamente a la persona examinada, ya que la sensación de la violación de los derechos de integridad, seguridad y defensa siempre quedan en los recuerdos del examinado. No se trata de blindar a los trabajadores para no investigar hechos o acontecimientos que se dan en el lugar de trabajo, sino buscar la forma en que pueda utilizarse un procedimiento en donde a los trabajadores sí se les respeten sus derechos humanos, laborales e individuales, para los cuales el Estado debe velar por su seguridad.

Se tuvieron como objetivos establecer la importancia de los derechos individuales de los trabajadores, así como los principios que los protegen, además de delimitar la función de la Inspección General de Trabajo con relación al cumplimiento de las leyes laborales entre patrono y trabajador, para que ambas partes las cumplan a cabalidad; se lograron alcanzar dichos objetivos ya que se realizó una recopilación exhaustiva de datos, los cuales fueron interpretados y analizados para arribar a la conclusión discursiva que se redacta en la sección que le corresponde dentro de este cuerpo investigativo.

La hipótesis planteada dentro del presente trabajo de investigación es que en Guatemala se utiliza el polígrafo como un método de resolución de conflictos laborales, pero no es un aparato efectivo porque no determina con total seguridad si una persona miente o no.



Lo anterior fue comprobado al realizarse la investigación, específicamente, del tema del polígrafo y sus funciones, técnicamente hablando.

El presente trabajo de investigación, se divide en capítulos de la siguiente manera: el capítulo número uno desarrolla el tema de la Relación de trabajo, su definición, antecedentes, principios y derechos, obligaciones de las partes y el contrato de trabajo; el capítulo dos presenta el tema del polígrafo, su definición, antecedentes, partes del mismo, su utilización, su rol, el tipo de pruebas poligráficas y su uso dentro de la comunidad científica y jurídica; el capítulo tres trata el tema de los conflictos laborales, abarcando todo lo relacionado a este tópico, así como las funciones e informes de la Inspección General de Trabajo; y, por último, el capítulo cuatro analiza la transgresión a los principios y derechos de los trabajadores en el proceso de resolución de conflictos.

Los métodos de investigación utilizados fueron el método científico con el cual se abordó la hipótesis planteada; el método jurídico documental que se utilizó en el análisis de las leyes, doctrinas y teorías del tema en cuestión; el método analítico-sintético se aplicó en la consulta de bibliografía y documentar el marco teórico más formal, mismo que sirve de base a la hipótesis; método deductivo con el cual se llegó a la conclusión discursiva; y, método inductivo se utilizó en el estudio de los antecedentes históricos del tema, en la Constitución Política de la República y en el Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441 del Congreso de la República.

Las técnicas de investigación presentes en este trabajo de investigación fueron la técnica observación directa e indirectamente a todo aquello que encierra y relaciona a los conflictos laborales y el uso del polígrafo; la bibliográfica en el análisis de libros, periódicos, revistas, doctrina y derecho comparado que tenga relación con el uso del polígrafo dentro del derecho laboral; y, la documental para recabar la información necesaria para lograr alcanzar los objetivos de la investigación.

Ha sido una labor personal satisfactoria, poder presentar un tema de gran relevancia dentro del derecho laboral, siendo esta una contribución para aquellos estudiosos de la materia, pretendiendo con ello un análisis más profundo en cuanto al uso del polígrafo y su uso en la resolución de conflictos en materia laboral.



CAPÍTULO I

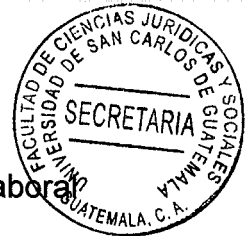
1. Relación de trabajo

La relación de trabajo es una institución de derecho laboral que inicia la existencia de un vínculo entre patrono y trabajador; en el cual, el trabajador se encuentra a disposición del patrono y desde allí nace la relación jurídica laboral en el que cada uno debe cumplir con una función principal, siendo éstas: realizar una obra o servicio por parte del trabajador y recibir a cambio de ello un salario por parte del patrono.

1.1. Definición

“La relación de trabajo es un vínculo jurídico-laboral por medio del cual se establece una relación entre trabajador y patrono, en la cual se crean condiciones fácticas que producen consecuencias jurídicas y que tienen vigencia aun cuando no se haya concretado la contraprestación, o sea el pago del salario correspondiente, siendo independiente para su existencia la formalización de un Contrato de Trabajo.”¹

¹ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 184



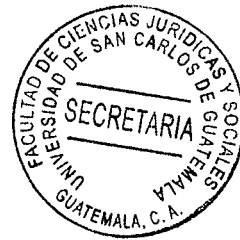
De acuerdo con lo anterior, para establecer el contenido de la relación jurídica-laboral entre dos personas, una de ellas patrono y el otro, trabajador, se debe ubicar primero el origen de esta relación: un contrato o la simple relación de trabajo.

El Código de Trabajo en Guatemala utiliza en forma reiterada e indistinta ambas categorías al definir la situación jurídica de una persona como patrono o trabajador, sin tener en cuenta la existencia de un contrato o relación de trabajo.

A través de ese uso indistinto se ha llegado a considerar que las categorías referidas son sinónimos pero esa apreciación constituye un error, ya que contrato y relación de trabajo son conceptos distintos y es preciso diferenciarlos, aunque ambas situaciones produzcan los mismos efectos.

La relación jurídica en general es considerada como una situación jurídica intersubjetiva, eso significa que constituye una posición jurídica valorada por el Derecho en donde una persona se encuentra frente o respecto a otra u otras personas.

En concreto, una relación jurídica puede ser definida como la relación social entre dos o más personas la cual produce efectos o consecuencias jurídicas debido a que el ordenamiento jurídico reconoce o regula dicha relación.



1.2. Antecedentes

El derecho laboral, hoy en día, es una rama bastante desarrollada del Derecho, que ha sido sistematizada y organizada de manera que su estudio sea amplio, pero a través de la historia de la humanidad esta realidad no era igual. Los antecedentes del Derecho del Trabajo son confusos y difusos, para lo cual se requiere de un análisis de las circunstancias que dieron como resultado el conjunto de normas jurídicas, instituciones y teorías que protegen al trabajador y al patrono.

1.2.1. Antigüedad

El derecho del trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la biblia, específicamente en el libro del Génesis. En éste se hace referencia del trabajo, pero como castigo, no era una norma jurídica sino una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador.

“En los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día; el hombre se dedicaba a subsistir y no a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza; pero como el hombre necesitaba agruparse

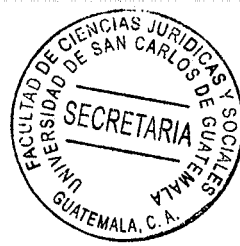


para su sobrevivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción, el excedente para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades.”²

No existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros las interpretamos de determinadas formas, por ejemplo, el Código Humarabi, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

Las leyes de Marcu surgieron posteriormente y de ella concluimos que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabajaban para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra; esto implica un recuento formal que debe empezar de la Roma antigua o Roma clásica.

² Rieznik Dossier, Pablo Antonio. **Las formas del trabajo y la historia.** pág. 19.



1.2.2. Roma clásica

Se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo.

De acuerdo a Rieznik Dossier "El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones: matar o no al perdedor si lo hacía allí todo quedaba, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para este y así se consideraba su esclavo".

No existía en Roma el derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión, por lo tanto, no era regulado, no había derecho del trabajo como ciencia. Los romanos se preocupaban por desarrollar el derecho civil pero no las demás ramas del derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura pero habían otras tales como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales (jurisconsultos, ingenieros, médicos, etc.) pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos por eso no podía ser sujetos a una relación de trabajo, además, ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad sólo



se reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que conocemos hoy en día como defensor *ad-litem*, con una carta *ad honorem* y, lógicamente, la expresión honorario.

1.2.3. Edad media

Efectivamente comienza con la caída del imperio romano con la invasión de los monjes católicos romanos, quienes escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto, eran los únicos que tenían acceso a la cultura.

Hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comenzaron a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante, ni peyorativo para el esclavo; surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses.

Rieznik Dossier considera que: "El ocio es el enemigo del alma", esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma; surge una idea muy interesante "todos debemos trabajar en la medida de sus posibilidades".

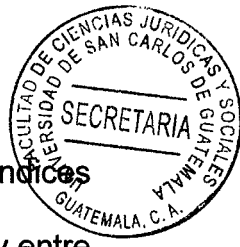


El fenómeno social que se desarrolló en la Edad Media fue el feudalismo, que no es más que mini-estados con grandes extensiones de tierra dentro de un mismo Estado.

Al final de la Edad Media, se produjo un cambio en la concepción económica del hombre en el cual se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra y surge en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se detentan bienes muebles (muebles y piedras preciosas) ya que lo más sencillo de acceder era esto. Lo anterior trae como consecuencia una clase consumista en el mundo. Hoy en día existe la necesidad de producir más de un mismo bien, ya que no es rentable producir artesanalmente y, en consecuencia, se da el hecho socioeconómico llamado la Revolución Industrial.

1.2.4. Edad Moderna

El descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente para ser transportados a Europa, lo cual trajo consigo una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; surge una nueva clase social, la burguesía, quien comienza a obtener poder político mediante la corrupción, el atesoramiento de dinero cambia, la concepción moral del trabajo que en la Edad Media estaba representada por corporaciones.



Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que se cambian a los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y entre precio del mercado conseguiremos el salario; surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir y a la par de ello, la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir.

Así en Francia en 1791 se da la llamada "*Le Chatelier*" que le da carácter delictual a las asociaciones y corporaciones, y el trabajador no puede reunirse, ya que pierde exclusividad en el área que maneja, afectando al poder político.

1.2.5. Edad Contemporánea

Se inicia con la revolución francesa a finales del siglo XVIII y la consecuencia más importante es la concesión política en donde surge el concepto de Estado organizado.

En ese momento histórico, en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que había en cuanto al trabajo, estas existían de acuerdo al liberalismo dando como origen otras corrientes como es la comunista en donde los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir. Estas corrientes se fundan a través de la iglesia católica.

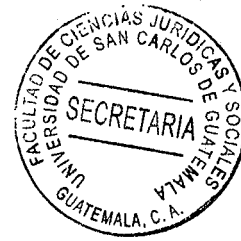


En el año de 1940 surge el manifiesto comunista del derecho del trabajo como programa autónomo y principios propios ya que existían normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del derecho, por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva que es lo que hoy conocemos como el derecho de trabajo.

1.3. Sujetos de la relación laboral

Dentro de la esfera del Derecho, se pretende la armonía entre las personas, de manera general, pero cuando se centra en una relación determinada, por ejemplo, dentro del mundo de trabajo, la armonía que se pretende alcanzar es entre los sujetos que intervienen en la relación laboral.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 2, contempla que como es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona, razón por la cual se regula dentro del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República y en las doctrinas laborales, los derechos de los sujetos que se encuentran presentes en la relación laboral para alcanzar el bienestar social y particular, en segundo lugar.



1.3.1. Patrono

La palabra patrono proviene del latino *patronus*, que el castellano, según la Real Academia Española, sirve para designar al titular de un derecho de patronato. En este sentido se tiene al patrono como amparador y protector del derecho o situación bajo su cuidado. Desde el punto de vista político-social, “El patrono, es uno de los elementos del poderoso binomio a cuyo derredor se estructura la actividad económica de los países: capital-trabajo”.³

Entendemos que el patrono es la parte de la relación laboral que utiliza los servicios de uno o más individuos, mediante la vinculación de un contrato laboral, y debe velar por las garantías que regirán mientras los individuos estén sujetos a dicho contrato.

Al patrono se le considera como representativo del capital no solo porque se le identifica con la idea de propietario de la industria, sino también porque lleva implícito el poder reglamentario y disciplinario que supone su condición de dueño dentro de un régimen de propiedad privada.

³ González Charry, Guillermo, **Derecho del trabajo**, pág. 130



1.3.2. Trabajador

Según el Diccionario de la Real Academia Española se llama así a la persona que trabaja de obrero y de jornalero. Desde un punto de vista genérico debe entenderse por trabajador: “Toda persona que por cuenta ajena realiza una actividad intelectual o material encaminada a un productivo. Dentro de este criterio, son trabajadores no sólo aquellos individuos cuya actividad tiene por meta un fin de producción material o intelectual de resultado económico, sino aún aquellos que no lo persiguen o que comprometen su actividad con fines altruistas, desinteresados, o fundados en razones de carácter familiar, amistoso o imperioso, conforme ocurre en algunos países como parte del régimen carcelario.”

1.3.3. Trabajador extranjero

Campos Ávalos quien cita a Cabanellas lo define como: “Trabajador extranjero es el que trabaja en país que no es el suyo ni por sangre, ni por nacimiento, ni por nacionalización”. “...Cuando se habla de trabajador extranjero debe darse por sobre entendido que se trata de quienes han ingresado al país legalmente...”⁴

⁴ Campos Ávalos, Rosa Mabelin, **Problemática que enfrentan los extranjeros para trabajar en Guatemala: permiso de trabajo**, pág. 7.



Se le conoce como trabajador extranjero a toda persona que no pertenece al país donde presta sus servicios y es sujeto a una relación laboral; este tendrá los mismos beneficios que un trabajador nacional, ya que se encuentra en dicho país de una manera legal, por lo cual su vínculo jurídico no se ve afectado y tendrá los mismos derechos laborales que sus pares. De forma general se puede definir al trabajador extranjero como toda persona individual, que carece de nacionalidad del país donde labora, es decir que no es nacional ni nacionalizado en el país donde reside y trabaja, que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo o relación de trabajo.

Manuel Ossorio define al trabajador extranjero de la siguiente manera: “Como norma general puede afirmarse que los extranjeros tienen el derecho de trabajar en paridad de condiciones con los ciudadanos en el país de que se trate. Sin embargo, algunas veces se ha limitado ese derecho, como en Francia, donde, por lo menos en algunas épocas, a quienes ingresaban a esa nación se les entregaba un documento de identidad con una anotación prohibitiva de obtener trabajo remunerado”.⁵

El derecho laboral vela por salvaguardar las garantías del individuo y proveerle la seguridad jurídica que sus derechos laborales como tal no serán violentados; y, al referirnos al trabajador extranjero es importante que del país de donde provenga tenga

⁵ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 489.



la oportunidad de poder prestar sus servicios sin tener prohibiciones que menoscaben su integridad como persona.

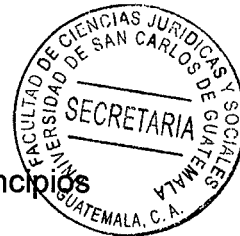
1.4. Principios y derechos de las partes

Se sostiene que los principios generales del derecho no pueden identificarse con los principios propios de cada disciplina.

En relación con una noción general que defina qué son los principios del derecho de trabajo, Plá Rodríguez, nos indica: "Son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".⁶

En Guatemala los principios son conceptualizados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral; es generalizada y aceptada la opinión dentro de los laboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República)

⁶ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 9.

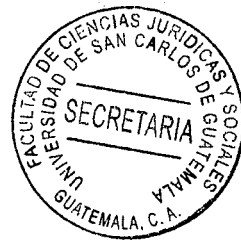


constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas. Esos principios se pueden resumir de la manera siguiente:

- a) Tutelar;
- b) De irrenunciabilidad;
- c) Imperatividad;
- d) De realismo y objetividad;
- e) Democrático;
- f) De sencillez o antiformalismo;
- g) El conciliatorio;
- h) La equidad; y,
- i) La estabilidad.

1.4.1. Principio tutelar

El derecho laboral se inspira en este principio esencialmente porque se trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo. Este principio, según la doctrina, se encuentra inmerso dentro del principio protector, porque se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes, en este caso, el trabajador.



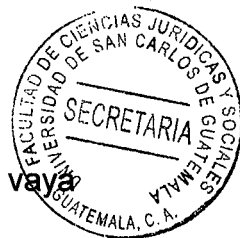
1.4.2. Principio de irrenunciabilidad

El derecho laboral constituye un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador. Están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido considerando cuarto del Código de Trabajo.

Para Américo Plá Rodríguez, la noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio, los derechos concedidos por las Leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la Ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia.”

Además, considera Plá Rodríguez que: “Pertenece al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida”.

Siendo una rama de derecho Público, el derecho laboral debe velar por que el trabajo prestado por el individuo sea pagado y a su vez también protegido, siendo totalmente

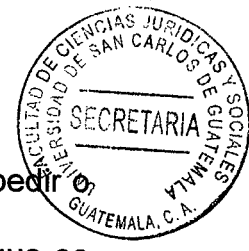


indispensable que las condiciones laborales sean propicias y en un ambiente que vaya acorde con el principio de irrenunciabilidad, del cual abarcamos anteriormente.

1.4.3. Principio de imperatividad

Es un principio esencial que se encuentra plasmado en la literal c del cuarto considerando del Código de Trabajo, el cual establece que: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la Ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico y social.”

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, porque las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado, pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad; el derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (*jus dispositivum*) y al derecho imperativo (*jus cogens*). El primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el



derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público.

1.4.4. Principio de realismo y objetividad

Este principio está concebido por la legislación guatemalteca en el cuarto considerando, literal d, del Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista ya que estudia al individuo en su realidad social y considera que, para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes. Y es objetivo de acuerdo con el precitado instrumento legal, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

En cuarto al principio de la primacía de la realidad, Américo Plá Rodríguez, aborda el tema tomando citas de Mario de la Cueva, distingue las siguientes ideas: "...Para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea y que ésta determina aquella protección, aunque el contrato fuera nulo o no existiera en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la



naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor...”.

El contrato no es la única garantía de que la naturaleza principal del mismo será la protección del individuo, ya que, aunque el contrato no exista en el ámbito laboral, siempre deben de prevalecer los hechos sobre cualquier acuerdo que formalmente hubiere tomado lugar; es allí donde encuentra razón de ser el principio de objetividad.

1.4.5. Principio democrático

Por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f define a este principio, como un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos.

1.4.6. Principio de sencillez y autoformalismo

En el quinto considerando del Decreto 1441 del Congreso de la República quedó plasmado: “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario



introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral”.

El principio de sencillez tiene como oficio instaurar un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental: El proceso laboral tiene formas para llegar a la ejecución de sus fines, pero esas formas son mínimas, son estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en el proceso civil de la actualidad. Por el contrario, el proceso de trabajo se caracteriza porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Y como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía, encuentro acertado referirse a un principio de sencillez en las formas que, a un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil.



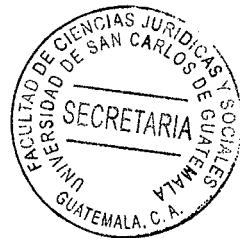
1.4.7. Principio conciliatorio

Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en el sexto considerando, así: “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes”.

Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica: “Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables...”.⁷

Es de naturaleza clara que dicho principio aborda la compatibilidad de una manera que las decisiones tomadas, ya sea por el juez o por las partes, logren que los actos o acuerdos a los que se alcancen estén apegados a la ley taxativamente.

⁷ López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Pág. 88



1.4.8. Principio de equidad

Sobre el principio de equidad, Luis López Sánchez, considera que: “El trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana.”

La equidad laboral, étnica, social y de género buscan la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, entre las personas de las diferentes etnias, en la sociedad y entre mujeres y hombres. Este principio se basa en esa paridad entre los individuos para que las actividades sean igualitarias para todos y en estricto cumplimiento de derechos humanos y derechos de carácter laboral.

1.4.9. Principio de estabilidad

Este principio se alcanzó a través de una de las mayores luchas de la clase asalariada, el fin primordial fue el de obtener persistencia en su trabajo por un tiempo prolongado. Una estabilidad laboral en un ambiente seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socioeconómicos para el individuo y su familia al no tener la certeza laboral de mantener su trabajo por un tiempo específico.



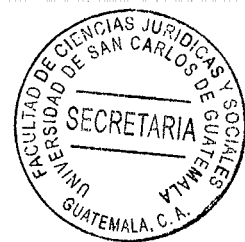
1.5. Obligaciones de las partes

Las obligaciones en el derecho laboral son todas aquellas funciones que realizan las partes durante la relación de trabajo, las cuales deben desarrollarse de buena fe, solidaridad y colaboración. Éstas se pactan desde el inicio de la relación de trabajo y por ningún motivo deben contrariar o disminuir las obligaciones y derechos otorgados a través de la legislación en materia laboral.

1.5.1. Obligaciones del trabajador

Las obligaciones éticas, también gozan de amplitud y no tienen menos relevancia que las patrimoniales, puesto que se relacionan directamente con los deberes morales y de solidaridad que el individuo debe tener con el patrono, para evitar afectar a la fuente laboral y tienen influencia directa con los resultados u objetivos de la empresa.

Se puede mencionar, el compromiso de lealtad y el compromiso de identificación con quien proporciona trabajo, el deber de velar por los bienes del patrono, guardar los secretos industriales, no incurrir en delitos contra la honra del patrono y sus familiares cercanos; es decir, que estas obligaciones, buscan la tipificación entre patrono y trabajador por la comunidad de intereses que existe, desde el punto de vista del ámbito laboral.



La ley, aborda las obligaciones de los trabajadores en el Artículo 63 del Código de Trabajo, el que contempla tanto obligaciones patrimoniales como éticas. La enumeración contenida en esta disposición legal no excluye otras obligaciones dispersas en el Código de Trabajo, entre las que podemos mencionar como ejemplo la contenida en el Artículo 121 del Código de Trabajo, referente a la obligación del trabajador de subsanar los errores que le sean imputables y que hubiere cometido durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada.

1.5.2. Obligaciones del patrono

Al patrono como tal, se le han estipulado derechos, que puede ejercitar antes de la celebración del contrato de trabajo o al inicio de la relación laboral y que persiguen que el patrono tenga la potestad de elegir adecuadamente a los individuos que le interesan para el apropiado desarrollo de las actividades laborales y la observancia de los fines empresariales a menos que existan limitantes legales o acordadas en pactos colectivos de condiciones de trabajo, en que se hayan reglamentado condiciones de exclusión sindical, las que deben responder a intereses laborales comunes y no a la intención laboral, de promover la no diligencia y amarrar de manos al patrono en la elección adecuada del personal. Lo anterior, no implica que el patrono deba seleccionar el personal a su sabor y antojo, puesto que podría incurrir en injusticias, sólo con el fin de favorecer a determinadas personas.

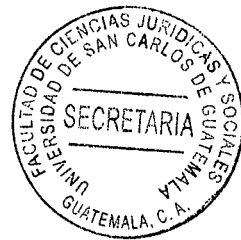


Otro derecho natural del patrono, lo conforma el derecho de propiedad que tiene sobre el producto del trabajo y, a cambio del cual compensa al trabajador con el pago del sueldo. Este es precisamente el incentivo principal del patrono, para invertir y hacer producir, porque, su patrimonio sufre mejoramiento con el producto del trabajo.

También, asiste al patrono el *ius variandi*, o derecho de modificar con ciertos límites las condiciones de trabajo, el que también comprende los poderes de dirección, de disciplina y corrección, derechos que conforme la ley, los puede ejercer en forma directa o delegada.

1.6. Contrato de trabajo

En el ámbito laboral, es necesaria la regulación de la relación entre trabajador y patrono para que se tengan claras las condiciones, derechos y obligaciones de cada parte para evitar con esto la violación de cualquier beneficio de los sujetos. El contrato de trabajo es el instrumento mediante el cual se plasman todas las cuestiones relativas a la labor que se desempeñara y obedece a las leyes en materia de trabajo que tiene carácter de paternas y protectores de la parte más débil, que es el trabajador.



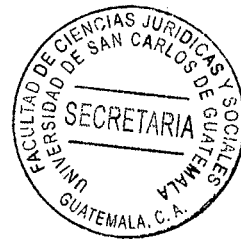
1.6.1. Definición

El contrato de trabajo puede ser definido como: “Una convención en virtud de la cual, una persona física llamada trabajador, pone a disposición de otra, llamada empleador, su fuerza de trabajo –manual, intelectual o de ambos géneros- para que éste la aproveche con fines lucrativos o desinteresados, y la actividad laboral se desarrolle en forma continuada, en condiciones de subordinación y dependencia y mediando una remuneración denominada salario”.⁸

Podemos apreciar en la anterior definición que el trabajador por hallarse en desventaja económica ante el patrono, durante el tiempo que dure el contrato, se encontrará en estado de subordinación y dependencia. El trabajador normalmente labora para poder subsistir, siendo este, el único medio de ingresos con el que cuenta para poder mantener a su familia.

⁸ Villalpando R., Abelardo. **El derecho laboral en Iberoamérica**, pág. 252.





CAPÍTULO II

2. El polígrafo

En la sociedad moderna, se han empezado a utilizar dispositivos tecnológicos que hace unos años atrás no se utilizaban, hoy en día se han ido perfeccionando para que su uso se adecúe a las necesidades del momento. Ejemplo de lo anterior es el uso del polígrafo dentro de la contratación laboral, pero últimamente se ha abusado de él y se ha llegado a violaciones de derechos de las personas que cuentan con una plaza de trabajo.

2.1. Definición

El polígrafo es un instrumento empleado en investigaciones para registrar las respuestas corporales de una persona cuando se la interroga y detectar si miente; además “Consiste en varios instrumentos combinados de forma que registren simultáneamente las fluctuaciones en la presión sanguínea, el pulso y la respiración ante las preguntas que se le formulan. Asimismo, mide cuarenta centímetros de largo y se encuentra conectado a una computadora mediante la cual detecta alteraciones del organismo cuando se responde a alguna interrogante.”⁹

⁹ Consultores de Seguridad y Poligrafía, Et. Al. **Todo sobre el polígrafo**. Pág. 21.



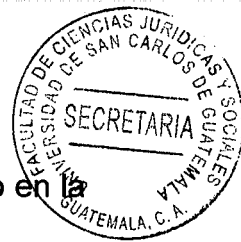
Cabe resaltar que para su correcto uso debe ser manejado por un experto en la materia, comúnmente llamado poligrafista, que será la persona encargada de las cuatro mediciones mientras se formulan preguntas inocentes; luego realizan preguntas delicadas y anotan cualquier diferencia en los resultados, los cuales pueden indicar que el sujeto experimenta tensión o, tal vez, que miente.

La psicofisiología, “la cual es la rama de la psicología relacionada con las bases fisiológicas de los procesos psicológicos,”¹⁰ ayuda en el uso del polígrafo para identificar indicadores de verdad o de mentira, de diversos hechos o acciones, en los que se ha relacionado un sujeto, tanto en su vida previa de tipo personal como en el ámbito laboral.

La prueba de polígrafo es una técnica para delimitar la tendencia psicodinámica del individuo, de gran ayuda para evaluar la aplicación y reconocimiento de códigos de ética y axiológicos con los que corresponde.

El resultado que se registra en un gráfico es la proyección de eventos asimilados en la base estructural contenidos en la memoria, y que se manifiestan en variaciones fisiológicas ante la reactivación generada en la entrevista previa y cuestionamientos directos. Los trazos fisiográficos obtenidos por la prueba infieren la tendencia de una

¹⁰ <https://lamenteesmaravillosa.com/psicofisiologia-que-es/> (11 de agosto de 2020)



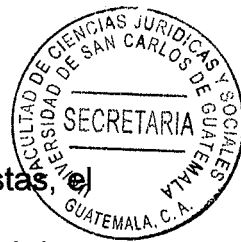
persona para conducirse con veracidad o con la falta de ella. Un elemento valioso en la prueba de polígrafo es el sector de admisiones en las que el sujeto a quien se examina define su posición ante diversos eventos.

La aplicación del polígrafo valida los datos aportados en la entrevista por la persona que es objeto del examen. Otro elemento de evaluación en esta prueba es el desempeño cinético y el análisis gramatical, desarrollado en el proceso de análisis poligráfico.

2.2. Antecedentes

Para los Consultores de Seguridad y Poligrafía, el detector de mentiras, como es llamado comúnmente, es: "Un instrumento eléctrico que registra diversas características físicas de una persona sometida a interrogatorio. Se atribuye su invención a John Larson en 1921, un estudiante de medicina californiano. Larson aplicó sensores eléctricos en el sujeto de sus pruebas, para medir el ritmo cardiaco, el respiratorio y la presión sanguínea, y registrarlos automáticamente en un rollo de papel. Más tarde se añadió una cuarta medida: la resistencia de la piel a la corriente eléctrica."

Según los especialistas, la prueba poligráfica parte del principio básico de que: "La mentira, por sí misma, no causa reacción psicofisiológica alguna. Mentir bajo ciertas circunstancias es lo que va a provocar que dichas reacciones surjan a nivel

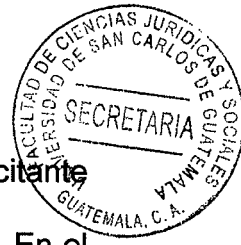


psicofisiológico y que por lo tanto puedan ser detectadas. Según estos especialistas el polígrafo tiene una efectividad del noventa y cinco por ciento. No duele ni hay complicación. El único riesgo es ser descubierto en la mentira”.

Si nos basamos en que el polígrafo es un detector de mentiras, y que su probabilidad de error es menor al cinco por ciento, eso es un indicativo de que la mentira como tal, puede ser detectada por los cambios en las reacciones de la persona de acuerdo con las circunstancias a la que ésta es expuesta, y así descubrir si la persona está siendo totalmente honesta al ser abordada por el especialista.

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

Las empresas optan por situar dentro de los requisitos de contratación de personal, la prueba de polígrafo, requisito que no se impone al solicitante, y que es requerido en



empresas del ramo de valores bancarios, empresas de seguridad, etc. El solicitante tendrá la opción de continuar con el proceso o finalizarlo si opta por no realizarla. En el ámbito de las investigaciones criminales suele ser tomado como una herramienta de excelente confiabilidad ya que es parte del proceso llevado a cabo.

La prueba poligráfica le permitía al experto revalidar sospechas mantenidas en contra de un determinado grupo de individuos. Por lo general, es utilizada en investigaciones ligadas a procesos jurídicos. También cuando hay duda sobre individuos de confianza, que por alguna u otra razón, tienden a faltar a la ética profesional.

La psicofisiología forense, en la que se inscribe el polígrafo, lícitamente la utiliza la psicología forense, como una de las técnicas de experticia de evaluación psicológica experta, aunque no todos los poligrafistas son psicólogos, ni todos los psicólogos forenses son poligrafistas.

El uso del polígrafo en la psicología forense es usado como auxiliar de la justicia, para aportar medios de conocimiento orientadores, no necesariamente vinculantes. Es una subárea de especialización de la psicología jurídica, que comprende la realización de evaluaciones psicológicas, pruebas poligráficas y entrevistas realizadas por solicitud de autoridades competentes (administrativas, policiales, judiciales, entre otras), para aportar información especializada, específica y veraz a través de un dictamen, que se puede convertir en un medio probatorio para orientar la toma de decisiones judiciales.

2.3. Partes del polígrafo

El polígrafo es un instrumento que se compone de tres partes, que son:

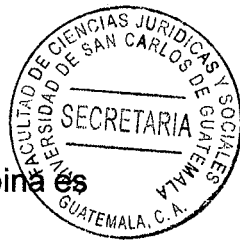
- a) Galvanómetro
- b) Neumógrafo
- c) Cardiógrafo

2.3.1. Galvanómetro

El galvanómetro es un instrumento que sirve para la detección y medición de la corriente eléctrica y las diferencias que se presentan en la transpiración. Esto es posible a través de sensores pequeños que se colocan en los dedos de las manos de las personas. “El polígrafo tiene la capacidad de detectar la presencia de un circuito cerrado, y lograr ser adaptado, a través de la calibración, para poder medir la magnitud de este.”¹¹

El principio de su operación es llamado mecanismo de D'Arsonval, esto en honor al científico que lo desarrolló, el cual es una bobina rectangular, normalmente, mediante la que se hace posible que circule la corriente que se quiere medir. Esta bobina se encuentra suspendida del campo magnético que está asociado a un imán que es

¹¹ <https://como-funciona.co/un-galvanometro/> (17 de agosto de 2020)



permanente, según su eje vertical, de manera tal que el ángulo de giro de esta bobina es proporcional a la corriente que puede atravesarla.

La gran mayoría de instrumentos indicadores de aguja que se emplean en aparatos analógicos están basados en el principio de operación de D'Arsonval. Sin embargo, se debe de considerar que: "Los métodos que se emplean en la suspensión varían, lo que determina la sensibilidad del aparato."

2.3.2. Neumógrafo

Esta unidad es utilizada para medir la supresión, frecuencia y calidad de la respiración de los seres humanos. "Se trata de un tubo que es colocado alrededor de la caja del tórax y de esta manera tiene la capacidad de captar cada uno de los movimientos que puede realizar la caja torácica."¹² De este modo, gracias a este instrumento se hace posible la obtención de gráficos que permitan visualizar los movimientos de esta parte del cuerpo mientras se produce la respiración.

¹² http://cdigital.dgb.uanl.mx/la/1030021079/1030021079_84.pdf (19 de agosto de 2020)

2.3.3. Cardiógrafo

El cardiógrafo es una aplicación que se diseñó con el objetivo que hacer posible la medición de la función de corazón, midiendo ésta la presión de las arterias y el ritmo cardíaco, esto a través del móvil. El usuario logra dar seguimiento desde cualquier lugar y momento al ritmo del corazón solamente con la cámara integrada del dispositivo.

Esta aplicación permite que se pueda guardar los resultados para consultas futuras, permite, además, imprimir y etiquetar los resultados de manera individual, haciendo de ésta, una herramienta bastante versátil para mantener el control de la salud cardiovascular.

La aplicación hace posible que se compruebe de manera precisa y casi instantánea la rapidez con la que late el corazón. Todo esto se encuentra integrado en un diseño intuitivo y minimalista mediante el cual se puede mostrar todo de un vistazo, haciendo de esta manera que sea sencillo y fácil de usar para todo tipo de persona.

2.4. Utilización de polígrafo

Para poder entender cómo funciona el polígrafo es preciso establecer las bases del funcionamiento del cuerpo humano. Por lo tanto, se hablará acerca de la parte

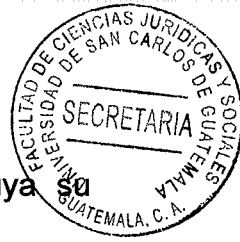


anatomofisiología del polígrafo y la base psicológica del mismo. Ya que como se explicó anteriormente todo depende del estímulo psicológico para que se dé una respuesta fisiológica en una base anatómica humana.

De acuerdo con Luis Rodríguez Manzanera: "El cuerpo humano se compone de un conjunto de sistemas diferentes que se encuentran íntimamente correlacionados entre sí, durante el transcurso de una experiencia emocional intensa, el organismo puede reaccionar de diversas maneras. En caso de la experiencia emocional intensa la presión arterial se eleva y el riego sanguíneo a los distintos órganos se altera, aumenta la frecuencia cardíaca, la respiración se hace más rápida; la composición de elementos en sangre se altera aumentando fundamentalmente el contenido de glucosa; la motilidad del aparato digestivo disminuye; la pupilas se dilatan y la secreción salival disminuye; se altera la resistencia eléctrica cutánea, fundamentalmente debido al sudor; se presenta una respuesta pilo motora y los músculos se ponen en tensión."¹³

La reacción de defensa o lucha es la que nos permite sobrevivir, y la prueba de polígrafo hace que la persona esté sujeta a algún tipo de estrés. Comenta además que existen personas entrenadas para superar estados emocionales y con ellos las actividades involuntarias de nuestro cuerpo, entre ellos los psicópatas tienden a reaccionar poco y las personas con ansiedad o que se encuentran en estados depresivos tienden a reaccionar más. Cuando los estados de estrés aumentan la frecuencia cardíaca, la

¹³ Rodríguez Manzanera, Luis. **El polígrafo detector de mentiras**. Pág. 35



respiración y la sudoración con el fin de que el aparato digestivo disminuya su funcionamiento y no consuma energía dándole las herramientas necesarias al cuerpo para pelear o huir.

Indudablemente debemos también analizar y tener en cuenta que cada ser humano reacciona de acuerdo con sus patrones de conducta y ciertas reacciones son inherentes a su nivel de estrés, manejo de su estado emocional y ciertas conductas que al paso del tiempo se vuelven comunes para la persona y es allí donde se debe analizar el desempeño en su utilización.

La base sobre la que funciona el detector de mentiras, son esos cambios fisiológicos que acompañan a los estados emocionales, imposible de controlar mediante la voluntad. Son esos cambios los que registra el polígrafo y no la mentira en sí. De modo general: “Con el polígrafo se detectan, mediante gráficas, los cambios en la respiración, la resistencia de la piel y la frecuencia cardíaca.”¹⁴

El polígrafo no es un detector de mentiras, es un registrador gráfico de los cambios involuntarios que nuestro organismo ejerce a consecuencia de cualquier tipo de estímulo, específicamente en la prueba poligráfica, el estímulo será una pregunta referente al tema que se esté investigando. El instrumento del polígrafo recogerá datos de por lo menos

¹⁴ Ríos Calvo Luis. **El detector de Mentiras Madrid España**. Pág. 43 y 44.



tres sistemas en el cuerpo humano. Los neumógrafos son tubos de hule con cadenas metálicas que se encuentran situados sobre el pecho y área abdominal a nivel del ombligo del examinado, los cuales registraran la actividad respiratoria.

Los galvanómetros consisten en: “Dos pequeños platos de metal unidos a las falanges distales con cintas de velcros y estos se encargan de recoger la actividad galvánica y finalmente el cardioesfímetro el cual registrará la actividad cardiovascular.”¹⁵

La conformación básica de cada parte del polígrafo tiene su razón de ser, ya cada uno juega un papel importante para que este instrumento desarrolle de la mejor manera su uso con el experto, en este caso, el poligrafista, que deberá también, como parte de sus atribuciones, indicarle al individuo, el uso de cada aparato para evitar dudas de cualquier índole.

2.5. El poligrafista y su rol

Es un profesional experto y certificado en conocimientos, técnicas y habilidades avaladas por estudios científicos y herramientas en la obtención de información veraz a través de una entrevista y del Polígrafo, con la capacidad de establecer clasificaciones diagnósticas confiables en cualquier proceso de investigación o de evaluación.

¹⁵ Asociación Americana de Poligrafistas. **La validez y fiabilidad de la Prueba de polígrafo.** Pág. 1.



Es importante destacar que el experto o profesional , que llamaremos poligrafista, deberá cumplir con las cualidades adecuadas para conducir durante todo lo que dure el proceso, al individuo que está siendo sometido a la prueba del polígrafo, y previamente deberá indicarle los pasos a seguir, colocarle correctamente los componentes, que el aparato esté en condiciones óptimas y que la serie de cuestionamientos sean de acuerdo al tipo de prueba, sean congruentes y específicos para que la información sea veraz.

2.6. Tipos de pruebas poligráficas

En la mayoría de los casos consideramos los diferentes formatos que se utilizan para realizar la evaluación psicofisiológica como que si fueran diferentes tipos de pruebas poligráficas. La prueba en sí compone: "Todo momento desde el ingreso del evaluado al salón de evaluación, hasta la evaluación de las gráficas y entrega del informe final. Al referirnos a los formatos, encontramos los siguientes:¹⁶

- a) Examen de Comparación de Zona por sus iniciales ZCT de Clave Backster.
- b) Examen de comparación de Zona Quadri-Track por sus siglas en ingles MQTZCT del Dr. James Allan Matte.
- c) Examen modificado de pregunta general como sus siglas en ingles MGQT.
- d) Versión de Utah del Examen de comparación de zona por sus siglas en ingles ZCT de Barlett.

¹⁶ Comité de Técnicas Validadas. **Encuesta meta analítica del criterio de exactitud de las técnicas de validez poligráfica.** Pág. 196



- e) Examen Modificado de Comparación de Zona del Instituto de Policía Canadiense
 - Examen de comparación de Zona por sus siglas en ingles ZCT modificado.
- f) Examen Modificado de la Fuerza Aérea de Técnica general de preguntas por sus siglas en ingles AFMGQT.
- g) Examen de Culpa o Mentira conocida GKT por sus siglas en ingles.”

Cada una de estas técnicas, se refiere a la modificación de la cantidad de veces que se realizará una pregunta, así como el orden de las preguntas y la valoración numérica que se dará para la evaluación de las reacciones.

2.7. El polígrafo y la comunidad científica

Ambas ciencias Criminalística y Criminología son integrales pues, con los conocimientos técnicos de una se pueden mejorar las explicaciones de las conductas antisociales del delincuente creando así la posibilidad de la prevención del delito. La Academia Americana de Ciencias Forenses, indicó que el uso del polígrafo se clasificaría en una sección general de las disciplinas forenses, nombrándola como la evaluación forense de la credibilidad, así mismo dio una nueva definición al polígrafista, indicando que es una persona técnica que evalúa la validez y confianza de la información proporcionada por el evaluado, al cual se le implementa un método instrumental, que puede incluir evaluaciones psicológicas y conductuales, las cuales pueden ser a la vista del evaluado o de manera encubierta.



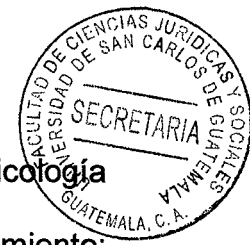
Para la Academia Americana de las Ciencias Forenses determina que el polígrafo, como instrumento, permite al técnico realizar una medición de elementos criminógenos en el evaluado. Como se observó con anterioridad las pruebas forenses de la credibilidad se asocian a la criminalística. Rodríguez Manzanera indica que “existen varios medios de investigación criminológica, entre estos, el psicológico en donde incluye, entrevistas y test”.

Adicionalmente, Wael Hikal reconoce: “La necesidad de reorganizar y sistematizar el conocimiento criminológico, en criminologías específicas, siendo uno de sus apartados la criminología laboral exponiendo que esta es una rama de la criminología general dedicada al estudio de cualquier tipo de conducta antisocial que pueda presentar cualquier persona durante el desarrollo, antes o después de realizar un trabajo. Apoyándose principalmente en la entrevista laboral, seguida por métodos como el polígrafo, los exámenes médicos e historial personal.”¹⁷

La necesidad del hombre por conocer las sensaciones y percepciones de terceros ha estado presente desde hace mucho tiempo, y es en el siglo XIX que los investigadores empiezan a utilizar métodos experimentales para poder establecer parámetros básicos de conocimiento de las sanciones y percepciones que en su momento como ahora se definen como Psicofisiología.¹⁸

¹⁷ Hikal, Wael. **Criminología etiológica-multifactorial**. Los factores criminógenos. Pág. 76.

¹⁸ Hikal Wael. **La necesidad de reorganizar y sistematizar el conocimiento criminológico: Las criminologías específicas**. Pág. 11



Wilhelm Wundt publicó el primer libro de psicología fisiológica "Elementos de Psicología Fisiológica", (1873-1874) y la primera revista especializada en esta área de conocimiento; en ella publicó los experimentos que realizó en el primer laboratorio de Psicología Experimental.

2.8. El polígrafo dentro del ámbito jurídico

Primero que todo sería un menester definir que es la doctrina jurídica la cual, en sentido general, se entiende que es el conjunto de teorías, conceptos, definiciones realizadas por estudiosos del derecho en pro de hallar una explicación al sistema jurídico antiguo y al moderno. Asimismo, es necesario definir la jurisprudencia, la cual se puede ver desde dos puntos de vista, siendo el primero el concepto del cual se despliega en la definición básica de que es parte del poder estatal delegado a cada órgano jurisdiccional para la aplicación de justicia; el segundo, es el conjunto de criterios jurisdiccionales sobre un asunto en concreto, sobre esta base se desarrollara el presente tema.

Es común encontrar la negativa al momento de querer incluir la prueba poligráfica en los procesos forenses (civiles, laborales o penales principalmente) fundamentadas en que se violenta el derecho constitucional de no declaración contra sí mismo.

En el mismo sentido, considerando que este método afecta la voluntad del imputado, se sostiene que estos métodos de interrogatorio, dentro de los cuales incluye la prueba

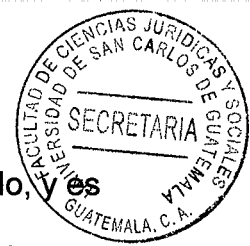


poligráfica, permiten penetrar en lo más íntimo del sujeto, violando su intimidad. Estos métodos permiten que el sujeto suministre información o datos que posee o confiese su participación en hechos delictuosos, en casos en que se niegue a responder voluntariamente. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional Alemán se inclina también por considerar que el detector de mentiras lesiona el derecho a la personalidad del afectado: "Todos coinciden en que el detector de mentiras es un medio ilícito de prueba, aun mediando el consentimiento del afectado."¹⁹

Otros autores, sin embargo, sostienen otra posición. Consideran que, si bien no es posible obligar al imputado a someterse al detector de mentiras, si es válido aplicar la prueba, con su consentimiento, pronunciándose a favor de la prueba. Se estima que es un derecho del acusado, basándose en dos argumentos: el primero, que la prueba debe ser regida por el principio de necesidad, es decir solo en el caso de que no exista otro medio probatorio que pueda demostrar el hecho que le interesa acreditar al imputado. Segundo, que solo se tome en cuenta por parte del juez, la parte de los resultados que favorece al acusado. Finalmente concluye que el Artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos no prohíbe recurrir a estos medios si se cuenta con el consentimiento del interesado: "Nadie será sometido sin su libre consentimiento a experimentos médicos o científicos".²⁰

¹⁹ Coto, R & Maria, A. **El detector de Mentiras en Nuestro Proceso Penal**. Pág. 14.

²⁰ Ibid. Pág. 15.



En el ámbito jurídico, la utilización de polígrafo como medio de prueba no es válido, **yes** regido de acuerdo con las leyes establecidas por cada país, tal como lo establece el pacto en el párrafo anterior, el individuo está en pleno derecho de aceptar o no someterse a dicha prueba, y evitar a toda costa la comisión de abusos u otros factores de riesgo que violenten sus garantías.

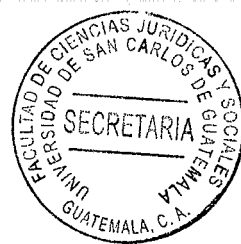
En España se sostiene que el detector de mentiras debe ser admisible en el derecho, toda vez que no es un medio que ataque a la dignidad humana, sino un medio que trata de graduar objetivamente la verosimilitud y certeza de un testimonio. Que bastará para ser admisible en el proceso civil español, una reforma legislativa que admita el principio de libertad probatoria.

En el derecho mexicano, algunos autores sostienen la posibilidad de que la prueba poligráfica sea utilizada como prueba con el consentimiento del imputado y con el objeto de demostrar su inocencia, aunque admiten la poca fiabilidad de la prueba. La mayor parte de los cuestionamientos que se realizan al detector de mentiras, provienen de su falta de fiabilidad.

Un primer cuestionamiento deriva del hecho de que al juez no le es posible valorar la prueba fundándose en sus propias fuerzas, sino que debe hacerlo apoyándose enteramente en las ideas del técnico criminalista que la aplica, porque su interpretación



precisa de un técnico que, además, es quien ejecuta la medida siendo éste, en realidad por sus conocimientos, quien emitirá sus conclusiones en cuanto a tal interpretación.



CAPÍTULO III

3. Conflicto laboral

Dentro de toda relación humana se pueden presentar conflictos que requieren ser evitados y solucionados, dadas las circunstancias. En el Derecho Laboral, los conflictos que se presentan son entre trabajador, patrono y cualquier otro sujeto que interviene en la relación laboral, razón por la cual, la Constitución Política de la República de Guatemala y leyes en materia de trabajo, establecen los mecanismos y lineamientos necesarios para la resolución de problemas.

3.1. Definición

Antes de aportar una noción de conflictos de trabajo, hay que empezar por encontrar el significado de la palabra “conflicto” en términos generales. Por tal se entiende: combate, lucha, pelea. El vocablo conflicto trasladándolo al campo del derecho va a tener varios sinónimos, entre ellos: diferencia, controversia, colisión, litigio, etcétera. En todos los casos el vocablo hace alusión a: pretensión resistida, de oposición de intereses.

La Constitución Política de los Estados Unidos vigente, preceptúa en el artículo 123, fracción XX, que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán



a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En sentido amplio los conflictos laborales se definen como los roces que pueden producirse en las relaciones de trabajo.

Un ejemplo de conflicto de trabajo puede ser la inconformidad de un trabajador por un indebido descuento salarial. Los conflictos de trabajo, en sentido estricto: "Son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo."²¹

La controversia y la inconformidad que producen las discrepancias en la relación patrono y trabajador generan lo que estamos definiendo como conflicto laboral, y jurídicamente deben ser solventadas por los organismos facultados para suministrar y delimitar las opciones que mejor convengan a las partes, teniendo en cuenta que las regulaciones pertinentes deben ajustarse a las pretensiones.

Durante los conflictos de índole laboral deben respetarse todos aquellos derechos y obligaciones pertenecientes a los sujetos de la relación de trabajo y que pueden ser susceptibles de incumplimiento o transgresión.

²¹ Santos Azuela, Héctor. **Diccionario Jurídico Mexicano**. Pág. 619.



3.2. Conflicto laboral, según su naturaleza jurídica

Dependiendo de la controversia que se presenta entre las partes de la relación laboral, así serán los lineamientos o parámetros en los cuales los encargados de la resolución de dichos conflictos se ven obligados a solucionar, éstos normalmente pueden ser de origen jurídico y/o de origen económico.

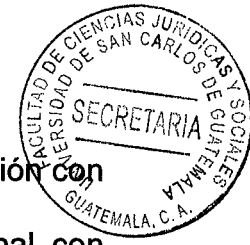
3.2.1. De orden jurídico

“Son aquellos que para su resolución son planteados ante un órgano jurisdiccional”.²² Los conflictos laborales en su naturaleza jurídica, siendo estos de orden jurídico, surgen por la aplicación e interpretación de las normas de trabajo, legales o contractuales. Por ejemplo: la inconformidad con el pago de tiempo extraordinario; negativa a integrar los informes pactados en el contrato.

3.2.2. De orden económico

Los conflictos de orden económico se refieren al establecimiento o a la modificación de las condiciones laborales, o bien, a la suspensión o terminación de las relaciones

²² Cit. Por Rivera Neutze, Antonio. **Loc. cit.** Pág. 90



colectivas de trabajo. Por ejemplo: la nivelación salarial de un trabajador en relación con sus compañeros que desempeñan trabajos similares; la reducción de personal con motivo de la implantación de maquinaria nueva.

Se dice con fundamento, que los conflictos de trabajo jurídicos no están desprovistos de una connotación económica y viceversa, por ello lo más acertado es hablar de conflictos laborales preponderantemente económicos o laborales preponderantemente jurídicos.

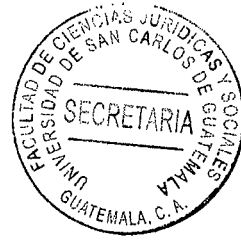
El conflicto ocurre cuando: "Dos o más partes se encuentran en desacuerdo con respecto a la distribución de recursos materiales o simbólicos y actúan movidos por la incompatibilidad de metas o por divergencia en los intereses."²³

3.3. Conflicto laboral, según los sujetos participantes

La clasificación está referida a las diversas combinaciones que se presentan cuando los sujetos que intervienen en las relaciones laborales entran en conflicto. Las relaciones con los sujetos que son partes activas del conflicto laboral son por lo general entre:

- a) Conflicto entre Trabajadores y Patronos
- b) Conflicto entre Trabajadores

²³ Organismo Judicial. **Manual del mediador**. Pág. 51



c) Conflicto entre Patronos

3.3.1. Entre trabajadores y patronos

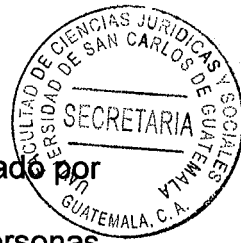
El conflicto entre trabajador y patrono es uno de los más usuales, ya que cada parte representa intereses contrapuestos dentro del proceso de producción, el capital y el trabajo en sí. Este tipo de controversias son muy numerosas, algunos ejemplos de ellas son las siguientes:

- a) Las controversias nacidas de un despido injustificado.
- b) Los conflictos por el incumplimiento de un contrato colectivo.
- c) Los conflictos derivados de una revisión contractual que terminan en una huelga.

3.3.2. Entre trabajadores

El tipo de conflicto que surge de la interacción laboral, producto del día a día, es el que se da entre los trabajadores, son contrarios a la idea tradicional de fraternidad del grupo laboral, ya que en la esencia de la clase trabajadora debería de coexistir la unidad como núcleo.

El surgimiento de los conflictos suele deberse a que los desacuerdos no sean explícitos, amistosos o cooperativos. Los conflictos también llevan en sí mismos un desacuerdo



acerca de lo que es verdadero, bueno o bello, pero de conformidad con lo estudiado por Weiss: "Se diferencian de los desacuerdos en que al menos una de las personas involucradas está convencida, aunque no tenga razón para ello, de que se le ha negado el derecho de satisfacer sus necesidades o intereses, por lo que un desacuerdo termina por convertirse en un pleito".²⁴

Los conflictos que surgen entre trabajadores tienen diversas fuentes, entre ellas las siguientes:

- a) Entre trabajadores de una misma compañía: se presenta en torno a cuestiones de preferencia, antigüedad y ascensos.
- b) Entre sindicatos: Son conflictos de naturaleza colectiva, que giran en relación con la titularidad de derechos y acciones sindicales.
- c) Entre trabajadores y sindicatos: se refiere a controversias entre un sindicato y sus agremiados por motivos originados en la indebida aplicación de las cláusulas de ingreso o separación, o de los estatutos.

3.3.3. Entre patronos

Este conflicto es el que se da entre los patronos, no constituye una posibilidad real en la sociedad actual en la que vivimos, como no la tiene el sindicalismo patronal. La conjetura

²⁴ Weiss, Donal. **Como resolver conflictos**. Pág. 33.



factible de que exista y el legislador consideró apropiado contemplarla para efectos de eliminar cualquier duda o vacío legal en este sentido.

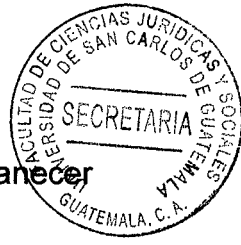
En el caso de una subcontratación laboral, el trabajador debe esperar cuál de los contratantes, se hará responsable del cumplimiento de sus deberes laborales.

3.4. Efectos de los conflictos laborales

El conflicto laboral trae efectos, algunos de ellos bien manejados permiten que el ámbito laboral evolucione y cambie sus procesos de manera positiva. El conflicto hace que los directivos de la compañía realicen un análisis exhaustivo de las situaciones que llevaron a dicha problemática, lo que permite encontrar y dimensionar el estado del conflicto para así buscar soluciones contractuales y de índole jurídico.

“Entre los efectos positivos destacados encontramos los siguientes:

- a) La motivación entre los trabajadores estimula que cada individuo de lo mejor de sí.
- b) La redirección en el ámbito laboral sobrelleva al mejoramiento consistente y eficaz del individuo.
- c) Permite la cooperación e integración para alcanzar un objetivo común, cuando se generan conflictos basados en grupos de trabajo o niveles dentro de la compañía.



d) El conflicto a veces limpia la atmósfera. Algunos desacuerdos pueden permanecer olvidados en un estado latente y no expresado.”²⁵

3.5. Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo según la definición de Ossorio: “Es el organismo administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de ella. Llámese también policía del trabajo”.

Queda establecido bajo la definición que Manuel Ossorio hace de la Inspección General de Trabajo, básicamente, es el ente con la facultad de aplicar, velar y garantizar el correcto cumplimiento de lo que la ley laboral establece; sancionar cuando sean violados y delegar la autoridad a las personas que dicho organismo posee.

Cabanellas define a la Inspección General de Trabajo como: “Un servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer las mejoras de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras

²⁵Pondy, Louis. **Organizacional Conflicto, conceptos y modelos administrativa.** Pág. 23



higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la producción y del equilibrio social”.

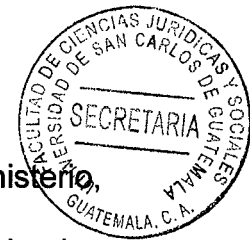
Siendo la Inspección General de Trabajo un ente del Estado debe hacer valer el cumplimiento de lo establecido por las leyes protectoras del trabajo, y ser garante de que sean desarrolladas, llevando a cabo su función como órgano de la administración pública en cumplimiento de lo establecido en el ámbito laboral.

3.5.1. Funciones

El reglamento administrativo orgánico interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social modificado mediante acuerdo gubernativo número 242-2003 regula las atribuciones de la Inspección General de Trabajo las que se transcriben a continuación:

Artículo 15. Inspección General de Trabajo. Son atribuciones de la Inspección General de Trabajo, las siguientes:

1. Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable.
2. Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.
3. Mantener programas preventivos 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.



4. Evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.
5. Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.
6. Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad.
7. Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales.

3.5.2. Informes

El derecho laboral regula en el Código de Trabajo desde el momento mismo de su creación; es decir, que nuestros legisladores de aquella época como una buena intuición, presintieron el incumplimiento de las normas que estaban creando, a través de esto, en virtud de que los individuos, por naturaleza, somos renuentes a cumplir con las disposiciones que nos son impuestas por otros, aún siendo éstas una búsqueda del bien común y de la paz.

La aplicación del derecho laboral estaba a cargo de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, quienes eran los representantes de la jurisdicción privativa de trabajo, bajo la



tramitación de un medio constituido por una serie de fases investigadoras mediante las cuales se establecía la responsabilidad y se imponía una sanción pecuniaria al infractor, cuyo fruto iba a parar a las arcas del Organismo Judicial.

El derecho laboral estaba compuesto de una clasificación de faltas a las leyes de trabajo y previsión social, así como de las sanciones a imponer, las cuales serían graduadas en atención a la gravedad de que se cometieran, siendo la sanción principal para imponer, la pecuniaria. Asimismo, el Código de Trabajo regulaba un procedimiento legal específico para su juzgamiento, el cual estaba a cargo del Organismo Judicial por medio de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Los informes que debe emitir la Inspección General de Trabajo responden directamente a dar a conocer qué organismos no están cumpliendo las leyes establecidas por este ente estatal, y detallar con base en las investigaciones y resultados obtenidos de la investigación de las personas encargadas de la supervisión de las organizaciones que están siendo investigadas por la violación de los derechos laborales guatemaltecos.

El Código de Trabajo establece en el Artículo 281 inciso I) que: "Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector de trabajo o trabajador social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije se ajuste a derecho."



3.6. Métodos alternos de resolución de conflictos

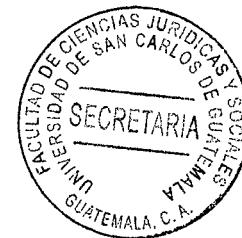
Los métodos alternos de resolución de conflictos o de justicia por consenso son: "Aquellos que tienden a buscar la solución a un conflicto, basados en la comunicación y la negociación entre las partes ya sea en forma directa o con la intervención de un amigable componedor. Procuran evitar que las partes acudan a la vía jurisdiccional."²⁶

Para Jaramillo, estos métodos se refieren "A la capacidad que surge entre los individuos para resolver sus propios conflictos libre y pacíficamente. Ello puede ocurrir con o sin la intervención de un tercero. Cuando sucede mediante la voluntad de acatar la decisión de un tercero solicitado y consentido por las partes se está ante el arbitraje. Cuando sucede la simple y llana búsqueda de un compromiso, a través de alguien que ayude a resolver la disputa, se está ante la mediación. Y la búsqueda de un acuerdo que sólo involucra a las partes del conflicto se define como negociación".²⁷

Por lo tanto, los métodos alternos de resolución de conflictos buscan armonizar la relación laboral de trabajo entre las partes, para que éstos puedan solucionar sus diferencias antes de acudir a los órganos jurisdiccionales.

²⁶ Cordón, Eduardo. **Métodos alternativos para resolución de conflictos aplicados a la negociación por la vía directa de pactos colectivos de condiciones de trabajo y a los conflictos laborales ya planteados.** Pág. 11.

²⁷ Jaramillo, Mario. **Justicia por consenso.** Pág. 31.



3.6.1. Negociación

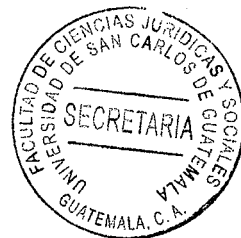
La negociación es definida por Mario Jaramillo como: "La que está dirigida hacia la búsqueda de soluciones de un conflicto que involucra a dos o más partes. Es un sistema donde no hay intervención de terceros."

Rivera Neutze la define como: "Un proceso por medio del cual dos o más partes mediante interacciones recíprocas, procuran obtener satisfactorios intercambiando valores tangibles o intangibles, total o parcialmente, procurando el mejor logro desde la perspectiva de cada parte dentro de un marco racional de conducta".²⁸

Sin embargo, la negociación se involucra en todos los métodos alternativos de resolución de conflictos, puesto que, aunque exista participación de un tercero, la habilidad de las partes para negociar les será de gran provecho.

Una buena habilidad de negociación es importante para cualquier persona que en la vida diaria enfrenta conflictos. Esto no excluye que en determinado momento se pueda acudir a métodos alternativos de resolución de conflictos que involucren a un amigable componedor.

²⁸ Rivera Neutze, Antonio. **Amigable composición**. Pág. 121.

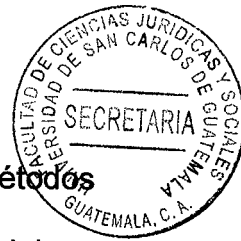


3.6.2. Mediación

La mediación es el método alternativo en el que las partes involucradas en el conflicto cuentan con apoyo de un amigable componedor, cuya única función será la de facilitar la negociación entre las partes. La mediación, en general, es considerada por Mario Jaramillo como “un sistema voluntario e informal en el que un tercero neutral ayuda a que dos partes hallen libre y pacíficamente, por sí mismas, la solución a un conflicto. Cuando un acuerdo entre dos partes es alcanzado con la asistencia de ese tercero neutral, el acuerdo se ha logrado a través de la mediación”.

Se trata de una instancia voluntaria a la cual asisten las partes interesadas solas o asistidas por sus abogados, si así lo desean. El objetivo primordial es superar el conflicto, llegando a un acuerdo que evite la necesidad de recurrir a los tribunales de justicia, en el proceso no existen ganadores o perdedores, pues los interesados se benefician de los acuerdos que se logren.

En el Manual del Mediador del Organismo Judicial, la Mediación se define como: "un procedimiento voluntario no-adversario en el que un tercero neutral, especializado en la materia, que no tiene poder sobre las partes, ayuda a éstas para que a través de la comunicación y la cooperación, encuentren por sí mismas, el punto de armonía y la solución más propicia a su conflicto".



Dentro de algunas de las ventajas de la mediación y la conciliación como métodos alternativos de resolución de conflictos a partir de su comparación con la vía judicial, se encuentran las siguientes:

- Es un método rápido.
- Menos oneroso.
- Privado y confidencial.
- Desarrollo en entorno y clima adecuados para tratamiento del conflicto.
- Brinda a las partes la oportunidad de gestionar su propio acuerdo.
- Efectivo, voluntario y neutral, el mediador no toma partido.

3.6.3. Conciliación

En la conciliación, participa un amigable componedor quien además de facilitar la conciliación entre las partes, propone soluciones.

En el Artículo 49 del Decreto 67-95 de Congreso de la República de Guatemala, Ley de Arbitraje, se define la conciliación como: "Un mecanismo o alternativa no procesal de resolución de conflictos, a través de la cual las partes, entre quienes exista una diferencia originada en relaciones comerciales o de cualquier otra índole, tratan de superar el conflicto existente, con la colaboración activa de un tercero, objetivo e imparcial, cuya función esencial consiste en impulsar las fórmulas de solución planteadas por las partes

o propuestas por él, evitando así que el conflicto llegue a una instancia jurisdiccional arbitral".

3.6.4. Arbitraje

Este método se diferencia de los demás en que las partes previo a someter su conflicto ante un tercero, convienen en que la solución que determine el árbitro o árbitros, será de aplicación forzosa.

El autor Rivera Neutze, considera que: "El Arbitraje es un procedimiento que surge de una relación jurídica contractual y que se lleva a cabo cuando hay controversias entre dos o más personas, empresas o estados. Estos recurren a personas no vinculadas con el poder judicial, sino a particulares o a una institución para que los designe, a las que reconocen autoridad y prestigio, a fin de que después de apreciar los argumentos, pruebas y alegatos de las partes, emitan un veredicto conviniendo previamente y en forma libre a acatar el fallo con características y efectos idénticos a una sentencia judicial denominado laudo arbitral"²⁹.

Esta forma de resolución de conflictos por la vía alterna ha tenido gran aceptación sobre todo en lo referente al derecho mercantil.

²⁹ Rivera Neutze, Antonio. **Arbitraje & Conciliación**. Pág. 11.



En el Artículo 1, de la Convención Interamericana sobre arbitraje comercial internacional, celebrada en Panamá en 1975, se establece: "Es válido el acuerdo de las partes en virtud del cual se obligan a someter a decisión arbitral las diferencias que pudiesen surgir o que hayan surgido entre ellas con relación a un negocio de carácter mercantil. El acuerdo respectivo constará en el escrito firmado por las partes o en el canje de cartas, telegramas o comunicaciones por telex". El Decreto 35-86 del Congreso de la República de Guatemala, aprobó tal convención, y fue ratificada por el Ministerio de Relaciones Exteriores el 7 de julio de 1986.

En el Artículo uno de la Convención sobre el reconocimiento y ejecución de las sentencias arbitrales extranjeras, celebrada en Nueva York el 10 junio 1958, se regula: "La presente convención se aplicará al reconocimiento y ejecución de las sentencias arbitrales dictadas en el territorio de un Estado distinto de aquel en que se pide el reconocimiento y ejecución de dichas sentencias, y que tengan su origen en diferencias entre personas naturales o jurídicas. Se aplicará también a las sentencias arbitrales que sean consideradas como sentencias nacionales en el Estado en el que se pide su reconocimiento y ejecución". Convención aprobada en Guatemala, por el Decreto Ley 9-84 del 30 enero de 1984.

El Decreto 67-95 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Arbitraje, establece como materia de arbitraje en su Artículo tres: 1) ... todos aquellos casos en que la controversia verse sobre materias en que las partes tengan libre disposición conforme a

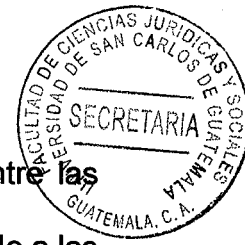


derecho. 2) También se aplicará la presente ley a todos aquellos otros casos en que por disposición de otras leyes se permita el procedimiento arbitral, siempre que el acuerdo arbitral sea válido conforme a esta ley. 3) No podrán ser objeto de arbitraje: a) Las cuestiones sobre las que haya recaído resolución judicial firme, salvo los aspectos derivados de su ejecución. b) Las materias inseparablemente unidas a otras sobre las que las partes no tengan libre disposición. c) Cuando la ley lo prohíba expresamente o señale un procedimiento especial para determinados casos. d) Quedan excluidos del ámbito de aplicación de la presente ley los arbitrajes laborales.

3.6.5. Amigable componedor

El amigable componedor es aquel tercero imparcial que participa entre las partes para la resolución de un conflicto.

La finalidad de que las partes se auxilien de un tercero es que se facilite el diálogo. Para esto, la persona que participe como amigable componedor, en la aplicación de un método alternativo de resolución de conflictos, debe tener ciertas características, que le permitan apoyar en la resolución de las controversias, tales como paciencia, empatía, habilidad para escuchar, objetividad, etc.



Es importante que el amigable componedor mantenga una actitud imparcial entre las partes y que además pueda generar un ambiente de confianza y respeto, ayudando a las partes a encontrar entre sus intereses puntos en común y sobre los que puedan acordar, recordando mantener una visión hacia el futuro y no al pasado de lo que genera el conflicto. Asimismo, debe tener habilidades comunicacionales.

Jaramillo, indica que "sobre las características del amigable componedor, surgen tantas respuestas como amigables componedores existen, pero parecería que al menos debe reunir las siguientes:

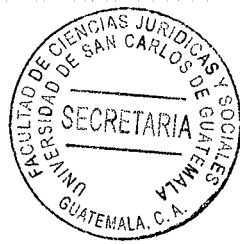
- a) Seguridad personal.
- b) Ser flexible.
- c) Contar con habilidad para manejar los tiempos.
- d) Poder controlar los cambios en los ánimos de los involucrados en la resolución del problema.
- e) Saber la importancia de mantener los valores sobre los procesos abiertos y democráticos, así como de que sean respetados los derechos de todas las personas.
- f) Tener vigor físico y emocional para cumplir con los términos establecidos.
- g) Disfrutar las diferencias o por lo menos no dejarse asustar por ellas."



Asimismo, el autor Rivera Neutze, establece que “Los principios que guían la labor del conciliador amigable componedor son:

- a) Infundir respeto. Si las partes no reconocen en él una persona capaz y respetable, perderá valor su intervención y será imposible cumplir su función.
- b) Neutral. El mismo tratamiento a las partes para que se sientan respaldadas.
- c) Objetivo. Los análisis e intervenciones que realice deben partir de una falta de compromiso afectivo, tanto con los hechos como con las personas.
- d) Independiente. Su función es colaborar en la obtención de un acuerdo, éste será su Único interés y en él deberá basarse para liderar la conciliación.
- e) El lema del conciliador debe ser buscar un buen arreglo para evitar un mal pleito”.

El diálogo es eficaz para resolver controversias y si a esto se le suma un tercero que observa el conflicto desde afuera y que mantiene reglas que faciliten este diálogo, se pueden obtener mejores beneficios para ambas partes. Motivar la deliberación para llegar a la profundidad del conflicto y ayudarlos a ponerse en el lugar del otro, procurar encontrar puntos de consenso y mantener las relaciones.



CAPÍTULO IV

4. Superposición del polígrafo como un mecanismo moderno indirecto de terminación de contratos de trabajo que transgrede principios y derechos de los trabajadores.

La prueba de polígrafo es real, y tiene muchas aplicaciones en el mundo de hoy. Desde los orígenes de la humanidad el ser humano ha querido distinguir entre la verdad y la mentira. Ya desde comienzos de 1730 se obtenían datos que ayudaban científicamente a esta determinación, y en 1917 se logra construir un instrumento capaz de verificar la veracidad de una declaración. Este instrumento es conocido como polígrafo. Su uso se extiende desde Estados Unidos y Europa hasta Asia y Latinoamérica.

De acuerdo con lo anteriormente mencionado, el examen poligráfico en el ámbito de las relaciones laborales, en principio, constituye también una práctica constitucionalmente cuestionable, en la medida en que la invasión del ámbito propio de la persona para la obtención de determinada información de la que se pueden derivar consecuencias desfavorables vulnera los derechos fundamentales del trabajador, desmejorando su condición de persona humana. Así pues, el examen del polígrafo no sería admisible, por ejemplo, para decidir el acceso al empleo, la determinación de una supuesta falta de buena fe laboral, el despido del trabajador por la negativa a someterse a dicho examen, entre otros supuestos.



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

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

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

Es una constante que las organizaciones debido a sus características internas y externas presentan fenómenos criminológicos que las afectan en mayor o menor grado, y es en este punto específico en donde la criminología forense entra a auxiliar.



La criminología laboral puede ser definida como: “La rama de la Criminología General dedicada al estudio de las conductas antisociales que pueda presentar alguna persona en el desarrollo o desde antes de realizar cierto tipo de trabajo”.³⁰

De acuerdo con la anterior definición, la criminología laboral tiene por objeto estudiar a la persona e identificar ciertos problemas internos y de su ambiente que puedan llevarlo a cometer alguna conducta antisocial.

El Criminólogo al estar dentro de una corporación, institución o empresa puede intervenir en diversos aspectos que le afectan, por supuesto que puede intervenir en la relación de trabajador y patrono, y analizar el clima laboral, selección y perfilación de empleados, seguridad ocupacional, cultura organizacional, entre otras.

La criminología laboral estudia la relación individuo-trabajo-conducta antisocial, haciendo énfasis en que para ello se deben analizar tanto aquellos relacionados con aspectos personales, así como los propios del ambiente en el que desarrolla su actividad (entre los que estaría la propia estructura de la empresa, el sector en el que trabaja o el propio concepto de trabajo existente en una sociedad).

³⁰ <https://www.crimipreneur.com/de-la-criminologia-laboral-a-la-criminologia-corporativa/> (20 de agosto de 2020).



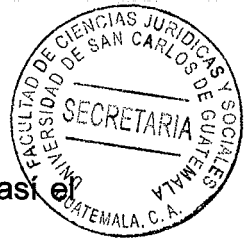
4.1. Transgresión a los principios y derechos de los trabajadores en el proceso de resolución de conflictos

Las normas reguladas en el Código de Trabajo regulan las relaciones entre patronos y trabajadores, eso queda claramente establecido en dicha Ley, y cabe decir que no menciona la aplicación de pruebas poligráficas en las relaciones laborales, es más, en cada uno de sus artículos regula de manera concisa, los derechos y obligaciones que contraen mutuamente los trabajadores y patronos en la relación laboral.

Antes de abordar la transgresión a dichos principios, debemos tener claro el concepto de transgresión; y esta puede referirse al quebrantamiento de leyes, costumbres y normas establecidas por cualquier ente capaz de generarlas.

Entonces se podría decir que los trabajadores ven como sus derechos laborales son quebrantados por su patrono y que no les brindan las garantías de un ambiente laboral digno, como lo establece el Código de Trabajo, tienen la potestad de llegar a una resolución de conflictos teniendo como prueba la transgresión a los principios que el patrono no cumplió.

El interés por el respeto de los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores y la necesidad de regularizar las relaciones laborales, ha hecho necesaria la creación de



leyes, en las cuales se ha ido incorporando el pensamiento social, garantizando así el cumplimiento de los principios y garantías laborales. La regulación de normas y disposiciones se ha traducido en el Código de Trabajo, Constitución Política de la República de Guatemala, Convenios y Tratados en Derechos Humanos.

4.2. Desventajas de la efectividad sobre la utilización del polígrafo como un mecanismo para resolver conflictos laborales

Las desventajas en la efectividad de dicha prueba son en su mayoría para el individuo que presta su servicios al patrono, ya que aunque el uso del polígrafo no esté regulado en la ley, el patrono lo utiliza como prueba fehaciente e indiscutible y lo que arrojen los resultados será justificación para la solución del conflicto, aunque este perjudique directamente al trabajador, ya que este en su afán de continuar la relación laboral acepta someterse, pero en algunos casos, lo hace de manera intimidatoria y obligatoria.

Es importante mencionar que el individuo se ve sometido a una carga emocional, antes de la prueba de polígrafo, por que espera obtener el resultado que genere la tranquilidad y lo exima de responsabilidades, teniendo en cuenta que la prueba en su porcentaje más alto no es cien por ciento verificable, y sea esta o no una desventaja, plantea interrogantes de por qué hacer uso de ella en la resolución de los conflictos laborales.



En consecuencia, la legalidad o no sobre la práctica de esta prueba depende del contexto, y a ello nos referimos que es común que en materia laboral se realice para dos procedimientos en particular: el primero, para procesos de elección en compañías que por sus características requieren de individuos específicos y con determinadas particularidades y, el segundo, para procesos de investigación internos en la organización sobre las actividades y conductas del individuo en el desarrollo de sus funciones.

En el ámbito jurídico, las desventajas que surgen son diversas, y cabe recalcar que regularmente estos detrimentos generan que los conflictos laborales no logren el resueltos ya que dicha prueba poligráfica no figura en las leyes que protegen al trabajador, pero tampoco son para el patrono prohibidas, creando un vacío legal en el uso que se le quiere dar, si es o no antijurídico.

4.3. Derechos Humanos violados al utilizar el polígrafo en materia laboral

El artículo número 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala preceptúa que: “El Estado de Guatemala tiene el deber de garantizar a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona humana”.



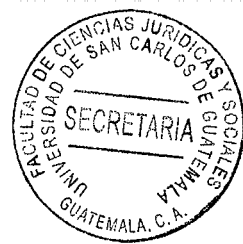
Partiendo de lo anterior, el Estado de Guatemala, posee un conjunto de leyes, principios e instituciones que se dividen a su vez en diferentes ramas de la ciencia del Derecho; siendo así que, toda persona por el simple hecho de ser persona se le otorgan derechos que no pueden ser ignorados ni mucho menos violentados por nadie.

4.3.1. Derecho a la seguridad

Se viola el derecho a la seguridad al utilizar procedimientos violentos, intimidatorios o amenazas de causarle algún mal al trabajador; además, se obliga al trabajador a realizar algo que no desea hacer y que la ley no lo obliga a hacer. Los sujetos activos de este delito serían tanto el patrono, como sus representantes y los encargados de realizar la prueba poligráfica.

El fundamento legal de este derecho se encuentra en:

- Artículos: 2 y 3, Constitución Política de la República de Guatemala.
- Artículos: 3 y 12, Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Artículos: 1 y 5, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- Artículos: 7,1; 63,1; y 68, Convención Americana Sobre Derechos Humanos.
- Artículo: 9,1, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

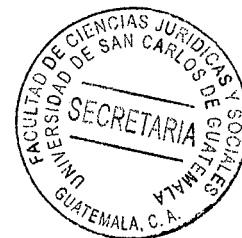


4.3.2. Derecho de acción

En ningún momento nos debe sorprender que los argumentos esbozados en otros derechos individuales se repitan; ello es derivado de las características de los derechos humanos, que son universales, indivisibles, interdependientes e interrelacionados. Con base en los testimonios vertidos sobre la forma en que se “Sugirió” al trabajador que se sometiera a la prueba poligráfica, podemos evidenciar la existencia de un acto arbitrario orientado a forzarlo a realizar algo a lo que la ley no lo obliga. Es necesario señalar que dichos hechos violatorios, por lo general, el sujeto activo es el Estado a través de sus funcionarios, también lo es que se puede ubicar en lugar de éste a los grupos que constituyan factores de poder.

El fundamento legal de este derecho se encuentra en:

- Artículos: 5, 35, 44, 46, 138, 139, 154, 155, 156, 175 y 204, Constitución Política de la República de Guatemala.
- Artículo 19, Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Artículo 4, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- Artículos: 1, 2, 13,1-5; 63,1; 68,1-2; Convención Americana Sobre Derechos Humanos.
- Artículos: 2,1-2; 4,1; 5,1-2; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.



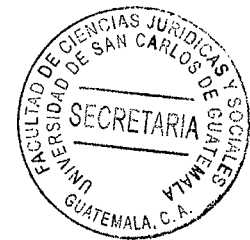
4.3.3. Derecho a la integridad

El derecho a la integridad es aquel que protege el respeto debido a la vida y sano desarrollo de ésta y es por ello que, al estudiar la tortura, su definición, elementos y circunstancias en las cuales se puede considerar que existe, es común que como sujeto activo de dicho hecho violatorio se señale como único actor posible al Estado. La anterior afirmación resultaría parcialmente válida, ya que, con base en el fundamento jurídico señalado, también lo puede ser un grupo o sector de la sociedad que constituyan factores de poder.

Para brindar mayor fundamento a la existencia de la tortura en la realización de la prueba poligráfica se señalará que las personas que fueron sometidas a la misma padecieron sufrimientos mentales, y que la prueba respondía a una investigación criminal extrajudicial cuyo fin era la obtención de una confesión o de información sobre un hecho determinado.

El fundamento legal de este derecho se encuentra en:

- Artículos: 3, 19, 21, Constitución Política de la República de Guatemala.
- Artículo 5, Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Artículos: 1 y 25, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- Artículo: 5,1-2, Convención Americana Sobre Derechos Humanos.



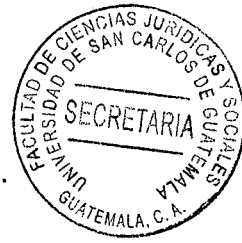
- Artículos: 7, 10,1-2, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Artículos: 1,1-2; 14,1-2, Convención Contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanas o Degradantes.
- Artículos: 2, 3, 4 y 5, Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura.

4.3.4. Derecho a la dignidad

Lo mencionado en el apartado anterior, referente a la tortura, es perfectamente subsumible como violación a la dignidad de todo ser humano, ya que con ésta se degrada al mismo. La Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena subrayó que una de las violaciones más atroces de la dignidad humana es el acto de tortura, se destruye la dignidad de las víctimas y menoscaba su capacidad para reanudar su vida y sus actividades. Guardando las características de estos hechos violatorios, el sujeto activo del atentado contra la dignidad de un ser humano solamente puede ser, en principio, el Estado y por excepción un sector o grupo de la sociedad que constituyan factores de poder.

El fundamento legal de este derecho se encuentra en:

- Artículos: 4, 50, 51, 53 y 101, Constitución Política de la República de Guatemala.
- Artículos: 4, 5, 6, 12, 16,1-2, 23,1-4, Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Artículo 5, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.



- Artículos: 1,1-2; 11,1-3, Convención Americana Sobre Derechos Humanos.
- Artículos: 10,1-3; 16, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Artículo: 1,1-2, Convención Sobre la Esclavitud.
- Artículos: 1,1-2; 10,1-2, Convención Contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanas o Degradantes.

4.3.5. Derecho a la libertad

Al no asistir el trabajador a la prueba poligráfica de forma voluntaria, sino coaccionado por su patrono a realizar un acto al que la ley no lo obliga, evidenciamos la existencia del hecho violatorio contra la libertad. El sujeto activo de ese hecho violatorio lo constituye el patrono como representante de un grupo o sector de poder, en este caso el económico.

El fundamento legal de este derecho se encuentra en:

- Artículos: 2, 4, 29 y 153, Constitución Política de la República de Guatemala.
- Artículos: 2,1; 3, 4, 8 y 9, Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Artículos: 1 y 25, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- Artículos: 1,1-2; 6,1-3, y 7, Convención Americana Sobre Derechos Humanos. 63
- Artículos: 2,1; 5,2; 8,1-3; 9,1; 12,2, y 16, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

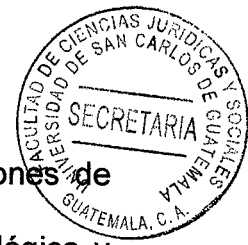


- Artículos: 4, 6 y 11, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Artículo: 1,1-2, Convención Sobre la Esclavitud.

4.4. Análisis del uso del polígrafo en las relaciones laborales de Guatemala y su utilización como prueba para determinados hechos y circunstancias

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

Otros expertos hacen la justificación que dicha prueba poligráfica solamente se realiza bajo una permisión del evaluado previamente firmada, y en muchas ocasiones la misma es grabada, con el fin de evidenciar el trato que se da durante la misma. El objetivo en sí es que el evaluado dé el visto bueno para la ejecución de la prueba, así mismo el evaluado valida que se entregue la información y los resultados obtenidos a el experto que solicita dicha prueba. Adicionalmente se le indica al individuo evaluado que, aunque haya otorgado una autorización firmada para realizar la prueba poligráfica, tiene el derecho de suspender la prueba en cualquier momento en que esta se esté realizando, así como de no contestar las preguntas durante la entrevista. La autorización que otorga



el evaluado según los estándares de prácticas que dictan distintas asociaciones de poligrafistas, debe realizarse luego de haberle expuesto de manera sencilla, lógica y razonable la naturaleza del examen, así como los temas a ser tratados, el funcionamiento general del instrumento y la duración del examen.

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

En Guatemala actualmente no existe una ley específica que permita la aplicación de la prueba poligráfica en ningún ámbito, sea laboral o penal, así mismo, tampoco existe ninguna regulación legal que proteja al evaluado de someterse a dicha prueba. Por la inexistencia de regulación de esta, se hace necesario poder incluir el tema directamente con jueces penales y laborales, así como con profesionales en el área de aplicación de prueba poligráficas.

El análisis se basa en que dicha prueba únicamente puede apoyar y reforzar, por lo tanto, no debe ser el único medio probatorio y para que esta sea incorporada primeramente debe existir una normativa respecto a la tecnología manejada y a la comercialización de ésta, en donde se regule que la persona o institución que adquiere un polígrafo debe estar calificada. La prueba en sí debe ser legal y justa, adicionalmente debe ser vinculante



a la investigación, el objetivo es que en un futuro se proteja y fortalezca su utilización, y llegue a figurar en la ley como una prueba sustentable.

También parte del análisis con el uso del polígrafo en la relaciones de carácter laboral en Guatemala, si se llegara a establecer en ley como una prueba obligatoria, esta normativa tendría que tener bien cimentada su utilización y formas de regir en el ámbito laboral específicamente, teniendo las garantías que podrían llegar a aceptarse la prueba poligráfica como prueba documental, en determinados hechos y circunstancias; desde el punto de vista ético se ha promovido la creencia que el uso de instrumentos como el polígrafo puede devenir en abusos y sometimiento psicológico del individuo, so pretexto de ser traídos de contextos foráneos a nuestra cultura que aún no acepta formal y totalmente esta práctica.

4.5. Apreciación de las partes sobre el uso del polígrafo en la relación de trabajo

Con lo anterior establecimos que en el uso de las pruebas poligráficas es común encontrar relaciones que vinculan a trabajadores con las empresas. Someter a los futuros trabajadores a una prueba poligráfica comprende tanto un sector que lo condena como uno que lo defiende. En este capítulo analizaremos estos dos puntos de vista, refiriéndonos al trabajador y al patrono, se mantendrá un criterio que se pudo conformar respecto al uso del polígrafo en las relaciones laborales guatemaltecas. Ante nosotros se configuran las dos posturas mencionadas.



Por un lado, el sector patronal defiende el uso de la prueba poligráfica como medio de referencia para conocer el tipo de trabajador que posee, manifestando que es un derecho de todo patrono poder conocer características como la honradez, lealtad, honestidad, etc., en su trabajador; los patronos parten de la premisa de que con el uso del polígrafo no se vulnera o interfiere en la intimidad del trabajador, ya que éste se somete voluntariamente al mismo, siendo el bastión de su defensa la autonomía de la voluntad.

Con respecto a los trabajadores y sus conjeturas con relación a si existe o no violación a los derechos humanos al someter al trabajador a la prueba poligráfica, tanto los empleadores como los expertos en realizar la prueba manifiestan que en una prueba poligráfica nunca se utilizan chantajes, agravios, ni contacto físico. Ni siquiera se utilizan preguntas capciosas con el fin de confundir o involucrar al individuo examinado. Por el contrario, las preguntas que se hacen durante la prueba son claras y concisas, con el fin de que el trabajador las entienda bien. Debido a ello y que el sometimiento a dicha prueba es voluntario, no existe violación alguna a los derechos humanos.

Existe un distorsionado pensamiento referente al sometimiento voluntario de los trabajadores a la prueba del polígrafo; No se puede refutar, ni amparar el sometimiento voluntario del trabajador a dicha prueba, cuando el trabajador ha sido condicionado a someterse a la misma, y para conservar su empleo supone que su negativa responde a una aprobación tácita en la participación en los hechos que se pretenden esclarecer.



Desde el punto de vista del Estado, el uso del polígrafo puede llegar a ser una herramienta indispensable en la resolución de conflictos de carácter laboral que se le presente; asimismo, la criminología laboral es un soporte para llevar a cabo de forma correcta las funciones establecidas por las leyes a las instituciones laborales creadas para la protección y seguridad de trabajadores, patronos y terceros que interactúan con los dos personajes anteriores.

En conclusión, la realización de las pruebas poligráficas violan abiertamente los derechos humanos de los trabajadores, situación a la cual no son ajenos los patronos y en alguna medida las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala y como se planteó durante esta investigación, la Inspección General de Trabajo debe velar encarecidamente por garantizar al trabajador sus derechos laborales.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El polígrafo es un instrumento moderno que ayuda en las investigaciones que se realizan en cualquier ámbito pero, hoy en día, el uso desmedido que se le da como un mecanismo moderno indirecto de terminación de contratos de trabajo dentro de la relación laboral entre trabajadores y patronos, viola las garantías mínimas que protegen a la parte más vulnerable que es el trabajador y que se encuentran reguladas en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo de Guatemala.

Asimismo, el Estado de Guatemala, mediante el Ministerio de Trabajo y la Inspección General de Trabajo, están obligados a proteger y otorgar seguridad laboral a los trabajadores, pero la falta de insumos, personal y descuido institucional transgrede los derechos humanos de trabajo. La consecuencia inmediata de lo anterior es el papel de víctimas voluntarias que asumen los trabajadores porque de no ser así, quedan a la deriva sin un trabajo que les proporcione un salario y, por ende, el sustento para ellos y sus familias.

En consecuencia, el uso del polígrafo para la resolución de conflictos desfavorece rotundamente al trabajador y empodera al patrono sobre aquel, porque somete a sus subordinados a tratos inhumanos y coacciones, aprovechándose de la necesidad humana. Es aconsejable que el uso del polígrafo sea legislado y controlado por el Estado de Guatemala, mediante las instituciones creadas para este asunto; asimismo, el



principio de legalidad, que encuentra su razón de existir en el derecho positivo y vigente, puede llegar a ser violentado por el uso del polígrafo como un medio para la terminación de relaciones de trabajo, ya que la legislación guatemalteca respeta la jerarquía normativa consignada en la pirámide de Kelsen, quien posiciona a la Constitución Política de la República en la cúspide, seguida por las leyes ordinarias, posteriormente, las leyes reglamentarias y, por último en la base, se encuentran los actos individualizados con carácter de ley pero que no contemplan el uso del polígrafo como una disposición interna del patrono, superior al Código de Trabajo de Guatemala, como una de las causas para dar por terminado un contrato laboral.



BIBLIOGRAFÍA

ASOCIACIÓN AMERICANA DE POLIGRAFISTAS. **La validez y fiabilidad de la Prueba de polígrafo**. Bogotá, Colombia: Universidad Militar Nueva Granada, 2014.

CAMPOS ÁVALOS, Rosa Mabelin, **Problemática que enfrentan los extranjeros para trabajar en Guatemala: permiso de trabajo**. Guatemala: Universidad de San Carlos, 2012.

COMITÉ DE TÉCNICAS VALIDADAS. **Encuesta meta analítica del criterio de exactitud de las técnicas de validez poligráfica**. Estados Unidos: Consejo Directivo de la American Polygraph Association, 2011.

CONSULTORES DE SEGURIDAD Y POLIGRAFÍA, ET. AL. **Todo sobre el polígrafo**. Guatemala: Guatemala, 2010.

CORDON, Eduardo. **Métodos alternativos para resolución de conflictos aplicados a la negociación por la vía directa de pactos colectivos de condiciones de trabajo y a los conflictos laborales ya planteados**. Guatemala: Universidad de San Carlos, 2013.

COTO, RAMIRO & AGUILAR, MARÍA. **El detector de Mentiras en Nuestro Proceso Penal**. 4° ed. Bogotá D.C.: Imprenta Nacional de Colombia. 2016.



DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 2009.

GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo, **Derecho del trabajo**. 4°ed. Colombia: Liberia Doctrian y Ley, 1997.

HIKAL, WAEL. **Criminología etiológica-multifactorial. Los factores criminógenos**. México: Flores Editor y Distribución, 2010.

HIKAL, WAEL. **La necesidad de reorganizar y sistematizar el conocimiento criminológico: Las criminologías específicas**. México: Revista mexicana de Ciencias Forenses, 2010.

JARAMILLO, Mario. **Justicia por consenso**. Bogotá, Colombia: Institución Universitaria Sergio Arboleda, 1996.

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador Guatemala**: Impresos Industriales, 1985.

Manual para el mediador. Guatemala: Organismo Judicial. 2015.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina: Heliasta S.R.L, 1981.



PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. México: Facultad de Derecho de México. 1975.

PONDY, Louis. **Organizational Conflict, conceptos y modelos administrativos**. Vol. 12, no. 2. Estados Unidos: Sage Publications, Inc., 1988.

RÍOS CALVO, Luis. **El detector de Mentiras Madrid España**. España: Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado. 2008.

RIVERA NEUTZE, Antonio. **Amigable composición**. 2° ed. Guatemala: Óscar de León Palacios, 2012.

RIVERA NEUTZE, Antonio. **Arbitraje & Conciliación**. 3° ed. Guatemala: el Autor, 2001.

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

RODRÍGUEZ MANZANERA, Luis. **El polígrafo detector de mentiras**. México: Gráfica Panamericana, 1965.

SANTOS AZUELA, Héctor. **Diccionario Jurídico Mexicano**. Tomo I-O. 6°ed. México: Porrúa, 1993.



VILLALPANDO R., Abelardo. **El derecho laboral en Iberoamérica.** Guatemala:
Universidad Autónoma Nacional de México. 1997.

WEISS, Donal. **Como resolver conflictos.** México D.F.: Libros Alcaná. 1994.

Legislación

Constitución Política de la República, Asamblea Nacional Constituyente, 1985.

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

Código Penal de Guatemala. Decreto 17-73 del Congreso de la República, 1973.