

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

**LA AFECTACIÓN A LOS PRINCIPIOS E  
INSTITUCIONES DEL DERECHO LABORAL,  
DEBIDO AL USO DEL EXAMEN POLIGRÁFICO**

**LAURA IDANIA COJÓN GUZMÁN**

**GUATEMALA, SEPTIEMBRE, 2006**

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

**LA AFECTACIÓN A LOS PRINCIPIOS E  
INSTITUCIONES DEL DERECHO LABORAL,  
DEBIDO AL USO DEL EXAMEN POLIGRÁFICO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

**LAURA IDANIA COJÓN GUZMÁN**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, septiembre de 2006.

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López  
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla  
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enriquez  
VOCAL IV: Br. José Domingo Rodríguez Marroquín  
VOCAL V: Br. Edgar Alfredo Valdez López  
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Licda. Enma Graciela Salazar Castillo  
Vocal: Lic. Luis Alfredo Gonzáles Ramila  
Secretaria: Licda. Berta Araceli Ortiz Robles

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
Vocal: Lic. David Sentés Luna  
Secretaria: Licda. Marisol Morales Chew

**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.)

**Christian Alejandro Lanuza Monge**

**Abogado y Notario**

7a. Av. 1-20, Zona 4, Edificio Torre Café

8vo. Nivel, Oficina 840

Tel. 23613394



**Ciudad de Guatemala, 13 de enero de 2006**

**Señor Decano**

**Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana**

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

**Universidad de San Carlos de Guatemala**

**Respetable señor Decano:**

Tengo el honor de dirigirla la presente, para referirme al oficio emitido por esa Decanatura de fecha 06 de mayo de 2005, por el cual se me nombró **Asesor de Tesis** de la estudiante **LAURA IDANIA COJON GUZMAN**, quien se identifica con número de carné 9717835.

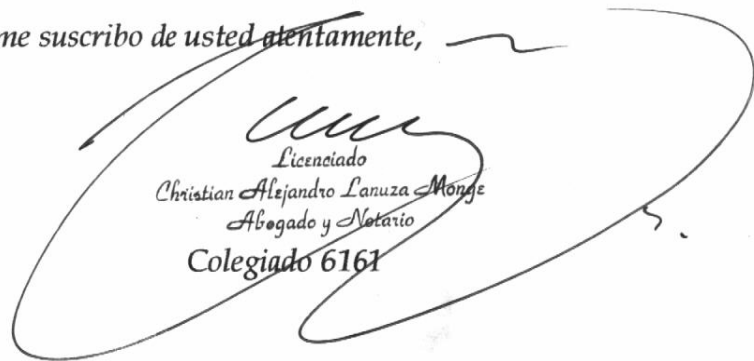
La estudiante desarrolló el trabajo de tesis intitulado **"EL USO DE LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO AFECTA EL CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR EN LA CONTRATACIÓN LABORAL"**, dicha investigación presenta los mecanismos empleados por el sector patronal, para seleccionar y contratar a futuros trabajadores, particularmente mediante el uso del polígrafo para alcanzar el fin antes descrito o evaluarlos periódicamente para solucionar conflictos de orden laboral. Es necesario soslayar, que la presente investigación define una base puntual de los conceptos relacionados con el tema y constituye una fuente de información de fácil comprensión para los que en el futuro pudieran interesarse en su estudio, ya que como se podrá observar el mismo fue tomado de diversas fuentes bibliográficas que fueron atinadamente citadas en dicha obra y que demuestran el afán investigativo y de honradez de la investigadora para no incurrir en apropiación de doctrinas sustentadas por otros autores..

Es de vital importancia indicar, que en la presente tesis se determina el conocimiento de la existencia del polígrafo o detector de mentiras en el ámbito laboral y que es innegable tal y como se refleja en la investigación de campo, que su uso se ha ido proliferando como método o mecanismo para seleccionar y luego contratar empleados, y que indudablemente la utilización del mismo afecta principios e instituciones del derecho laboral que por naturaleza son intocables.



Debido a lo expuesto y habiendo efectuado la correspondiente revisión de este fondo y forma al trabajo de mérito, y por considerar que el presente cumple con las características legales exigidas y la formulación de una propuesta lógico formal a raíz del vacío legal existente para fortalecer los principios laborales de carácter tutelar e irrenunciables, por la presente emito **opinión favorable** con el entendido que la investigación realizada lleve por nombre: **"LA AFECTACIÓN A LOS PRINCIPIOS E INSTITUCIONES DEL DERECHO LABORAL, DEBIDO AL USO DEL EXAMEN POLIGRAFICO"** y en consecuencia solicito se proceda a nombrar Revisor y continuar así con su trámite hasta ser sometido al examen público correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo de usted atentamente,



Licenciado  
Christian Alejandro Lanuza Monge  
Abogado y Notario  
Colegiado 6161

c.c./Archivo.

UNIVERSIDAD DE SAN  
CARLOS  
DE GUATEMALA



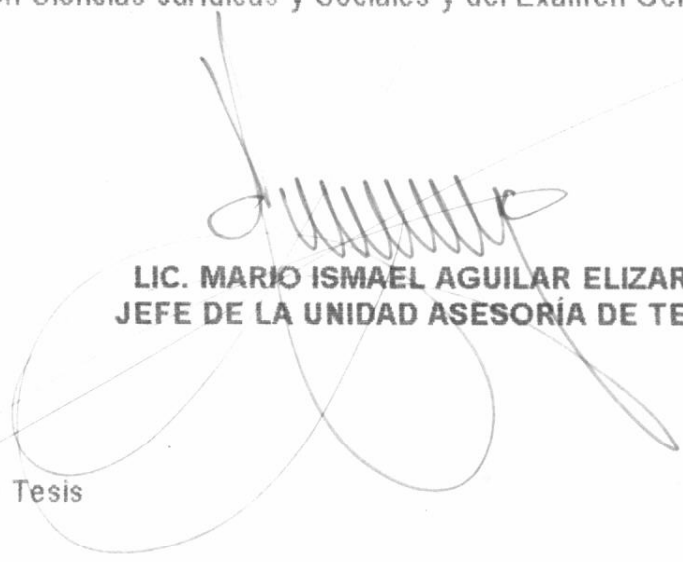
FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES



**UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, veinticuatro de enero de dos mil seis.

Atentamente, pase al **LIC. RAFAEL GODÍNEZ BOLAÑOS**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante **LAURA IDANIA COJÓN GUZMÁN**, Intitulado: **LA AFECTACIÓN A LOS PRINCIPIOS E INSTITUCIONES DEL DERECHO LABORAL, DÉBIDO AL USO DEL EXAMEN POLIGRÁFICO.**

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

  
**LIC. MARIO ISMAEL AGUILAR ELIZARDI**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**



cc. Unidad de Tesis  
MIAE/sllh

Guatemala,  
19 de julio de 2006



Licenciado  
Lic. Marco Tulio Castillo Lutín, Jefe de la Unidad de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,  
Universidad de San Carlos de Guatemala,  
Ciudad Universitaria

Licenciado Castillo Lutín:

Me refiero a mi designación como revisor del trabajo de tesis intitulado **"LA AFECTACIÓN A LOS PRINCIPIOS E INSTITUCIONES DEL DERECHO LABORAL, DEBIDO AL USO DEL EXAMEN POLIGRÁFICO"** presentado por la estudiante **LAURA IDANIA COJÓN GUZMÁN**, con el objeto de rendir dictamen:

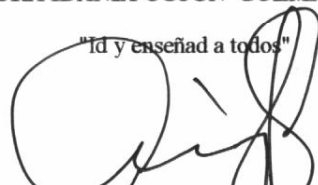
1) Revisé el tesario de la facultad para garantizar la originalidad del trabajo, lo analicé y lo comenté con la autora. Luego se modificó y amplió consultando nuevas fuentes de información, especialmente criterios en el ámbito laboral, empresarial, administrativo y judicial, en la legislación nacional e internacional de la que nuestro país es parte, en la bibliografía y en la red internacional de información. Como consecuencia, se eliminó partes no acordes con los objetivos y con la hipótesis, para dar lugar a los aspectos que no se habían considerado, implicando nuevas reflexiones que condujeron a la autora a la reelaboración de sus conclusiones y del informe final con los aspectos formales y de redacción exigidos normativamente y que presenta a la consideración de las autoridades facultativas.

2) Salvo mejor opinión, considero que el trabajo cumple con los requisitos del Normativo aplicable y en lo que concierne a lo establecido en su artículo 31, por lo señalado en el apartado anterior y porque estimo que se abordó un tema de actualidad y de suma importancia tanto para el sector laboral como para el sector comercial, debido a las nuevas condiciones que han aparecido en la vida económica de Guatemala, que nos interrelacionan con intereses foráneos que necesariamente traen nuevas formas de pensamiento y nuevas prácticas entre empleadores y trabajadores.

En el trabajo se enfoca la violación de principios e instituciones del derecho laboral, por el uso del polígrafo, pero sin dejar de tomar en cuenta que el empleador también necesita protección jurídica para su inversión. Recién concluido este trabajo, apareció en las noticias el suceso entre las dos grandes embotelladoras internacionales de agua gaseosa, la Coca cola y la Pepsi cola, ocurrido en Atlanta, E. U. en donde altos ejecutivos de la primera empresa, ofrecieron secretos industriales a la segunda, que aplicando el principio de buena fe entre dos competidores lo denunció al buró de investigaciones federales de ese país (FBI), quienes a través de la figura del agente encubierto, lograron la captura de los responsables. Es en estos casos, en donde el empleador necesita auxiliarse casi permanentemente de instrumentos científicos y técnicos que le permitan comprobar la honestidad de sus trabajadores, en la custodia de sus valores económicos como parte del proceso de producción o de servicios. En Guatemala el uso de estos medios todavía está en ciernes. Si una confesión del trabajador con el uso del polígrafo resultaría ilegal por inconstitucional, aún con su consentimiento, considero que el uso de este dispositivo previo a la contratación, es legítimo pues no contraría ninguna disposición legal. Sin embargo, es imperativo reflexionar sobre lo justo o injusto del uso de esos medios durante la ejecución de la relación de trabajo, pues Guatemala se inserta en la economía mundial con todas las bondades y los males que esto acarrea, con la consiguiente exigencia de los inversionistas nacionales y extranjeros, como apunté, de obtener condiciones de certeza y seguridad.

La autora expone en el trabajo sus propias reflexiones y conclusiones, que como revisor respeto y considero que pueden ser discutidas oportunamente.

3) En consecuencia, OPINO **favorablemente** para que se autorice la impresión de la tesis **"LA AFECTACIÓN A LOS PRINCIPIOS E INSTITUCIONES DEL DERECHO LABORAL DEBIDO AL USO DEL EXAMEN POLIGRÁFICO"** presentada por **LAURA IDANIA COJON GUZMÁN**, para la discusión y defensa en el examen público correspondiente.

"Id y enseñad a todos"  
  
Lic. Rafael Godínez Bolaños  
Colegiado 1925

*Rafael Godínez Bolaños*  
ABOGADO Y NOTARIO  
COLEGIADO 1.925

Revisor de Tesis-Coordinador de la Jornada Matutina  
Of. 206, Edif. S-2 Ciudad Universitaria zona 12, tel. 24769927



**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y  
SOCIALES** Guatemala, treinta y uno de agosto de dos mil seis. -

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del (a) estudiante **LAURA IDANIA COJÓN GUZMÁN**, titulado **LA AFECTACIÓN A LOS PRINCIPIOS E INSTITUCIONES DEL DERECHO LABORAL, DEBIDO AL USO DEL EXAMEN POLIGRÁFICO**, Artículos 31 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis. -

MTCL/slth





## **DEDICATORIA:**

- A Dios: Luz de mi vida que ilumina mi camino, hoy y siempre.
- A mis padres: Rodrigo Cojón y Carmen Guzmán  
Como un pequeño reconocimiento a tantos esfuerzos y sacrificios para alcanzar una de mis metas.
- A mis hermanos: Edy y Ernesto Cojón Guzmán  
Por su apoyo y amor fraternal.
- A mi familia: Por su apoyo incondicional.
- A mis amigos y compañeros: Con quienes compartimos el estudio, la solidaridad y la alegría del espíritu universitario sancarlista.
- A mi Asesor: Lic. Christian Lanuza
- A mi Revisor: Lic. Rafael Godinez Bolaños
- A mi profesora de informática: Noemí Franco
- A la Universidad de San Carlos de Guatemala: En particular a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Jornada Matutina, y a su claustro de docentes, quienes compartieron sus conocimientos, los cuales constituyen la base de mi formación profesional.
- A: Todos aquellos por su colaboración en la realización de mi trabajo de tesis, mi agradecimiento.

## ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. Contrato individual de trabajo.....	1
1.1. Definición legal del contrato individual de trabajo.....	2
1.1.1. Vínculo económico.....	3
1.1.2. Jurídico.....	3
1.1.3. Servicios personales.....	3
1.1.4. Dependencia y dirección inmediata o delegada.....	3
1.1.5. Retribución.....	4
1.2. Definiciones doctrinarias del contrato individual de trabajo.....	5
1.3. Características del contrato individual de trabajo.....	6
1.3.1. Consensual.....	6
1.3.2. Bilateral.....	6
1.3.3. Oneroso.....	6
1.3.4. Personal.....	6
1.3.5. Nominado.....	6
1.3.6. Conmutativo.....	7
1.3.7. Tracto sucesivo.....	7
1.3.8. Principal.....	7
1.3.9. Orden público.....	7
1.4. Elementos esenciales de validez del contrato individual de trabajo.....	7
1.4.1. Capacidad legal de las partes.....	8
1.4.1.1. De derecho o de goce.....	8
1.4.1.2. De obrar o de ejercicio.....	8
1.4.1.3. Del empleador.....	8
1.4.1.4. Del trabajador.....	9
1.4.1.5. De la mujer.....	10

1.4.2.	Consentimiento.....	10
1.4.2.1.	Vicios del consentimiento.....	11
1.4.2.2.	Error.....	12
1.4.2.3.	Dolo.....	13
1.4.2.4.	Violencia o intimidación.....	14
1.4.2.5.	Simulación.....	16
1.4.3.	Objeto.....	17
1.5.	Condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra.....	18
1.5.1.	Materia u objeto.....	19
1.5.2.	Forma o modo de su desempeño.....	20
1.5.2.1.	Deber de obediencia.....	22
1.5.2.2.	Deber de diligencia.....	22
1.5.3.	Tiempo de realización del trabajo.....	23
1.5.4.	Lugar de ejecución del trabajo.....	26
1.5.5.	Retribución.....	27
1.6.	Trabajo.....	29
1.7.	Clasificación de los tipos de trabajo.....	30
1.7.1.	Oficio.....	30
1.7.2.	Labor.....	30
1.7.3.	Obra.....	30
1.7.4.	Profesión.....	30
1.7.5.	Especialización.....	31
1.7.6.	Artesanado.....	31
1.8.	La empresa.....	31
1.8.1.	Naturaleza jurídica.....	31
1.8.2.	Definición.....	33
1.8.3.	Tipos de empresa regulados en la legislación guatemalteca.....	33
1.9.	Clasificación de trabajos por el tipo de empresa.....	33
1.9.1.	Por los servicios.....	34
1.9.2.	Industriales.....	35
1.9.3.	Comerciales.....	35

## CAPÍTULO II

2.	Los principios que rigen la contratación laboral.....	37
2.1.	Definición.....	37
2.2.	Funciones de los principios.....	38
2.2.1.	Informadora.....	38
2.2.2.	Normativa.....	38
2.2.3.	Interpretativa.....	38
2.3.	Principios.....	38
2.3.1.	Libre contratación.....	39
2.3.2.	Libre elección de trabajo.....	40
2.3.3.	Igualdad.....	42
2.3.4.	Dignidad.....	43
2.3.5.	Justicia social.....	43
2.3.6.	Tutelaridad.....	44
2.4.	Los derechos de trabajo como garantías mínimas e irrenunciables.....	45
2.5.	El carácter de orden público de las leyes de trabajo.....	47

## CAPÍTULO III

3.	La coacción.....	49
3.1.	Naturaleza jurídica.....	49
3.2.	Definición.....	49
3.3.	La coacción psicológica en el trabajo.....	50
3.4.	Tipos de coacción, acoso o maltrato psicológico en el ámbito laboral.....	52
3.4.1.	De los compañeros de trabajo.....	52
3.4.1.	Los empleadores.....	52
3.4.2.	Un grupo hacia el superior.....	52
3.5.	Formas de coacción, acoso o maltrato psicológico en el ámbito laboral.....	53
3.5.1.	Conductas tendientes a conseguir la desacreditación profesional.....	53

	Pág.
3.5.2. Dirigidas a minar la reputación y la dignidad personal.....	53
3.5.3 De utilización perversa de la comunicación y de sus relaciones sociales.....	53
3.6. Efectos de la coacción patronal.....	54
3.6.1. Trastornos físicos.....	54
3.6.2. Psicológicos.....	54
3.6.3. Relacionales.....	54
3.7. Víctimas.....	54
3.8. Acosadores.....	54
3.9. El entorno.....	55
3.10. Regulación legal.....	55

## **CAPÍTULO IV**

4. Métodos que utiliza el sector patronal para seleccionar a las personas que solicitan un empleo y durante el ejercicio de la relación laboral.....	57
4.1. La entrevista de trabajo.....	57
4.2. Las pruebas grafológicas.....	59
4.3. Las pruebas psicológicas o sicométricas.....	63
4.4. Las pruebas de conocimiento.....	65
4.5. Las pruebas médicas.....	66
4.6. El polígrafo.....	66

## **CAPÍTULO V**

5. El polígrafo o detector de mentiras.....	71
5.1. Componentes del polígrafo.....	71
5.1.1. Neumógrafos.....	71
5.1.2. Brazaletes.....	71
5.1.3. Dedales.....	71
5.2. Antecedentes históricos del polígrafo.....	72
5.3. Usos del polígrafo dentro de la contratación laboral.....	74
5.4. Proceso del examen poligráfico.....	76

	Pág.
5.4.1. Pre test.....	76
5.4.2. Examen poligráfico.....	76
5.4.3. Entrevista después de la prueba.....	76
5.5. Uso del polígrafo en otros países.....	76
5.6. La afectación a los principios e instituciones del derecho laboral, debido al uso del examen poligráfico.....	78
5.7. Criterio administrativo.....	85
5.8. Criterio judicial.....	87
5.9. Criterio social.....	88
CONCLUSIONES.....	91
RECOMENDACIONES.....	93
ANEXO A.....	95
ANEXO B.....	97
BIBLIOGRAFÍA.....	99

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación surge con el propósito y objeto de establecer cuáles son los mecanismos empleados por el sector patronal para seleccionar y contratar a sus empleados; así mismo determinar los motivos del porqué el sector patronal emplea el examen del polígrafo o detector de mentiras no sólo para contratar a sus empleados sino también para evaluarlos periódicamente o para solucionar conflictos en virtud del desempeño de la relación laboral.

De esta forma surge una de las causas primordiales del objeto de la investigación para determinar si el sector patronal trasgrede tanto los derechos de los trabajadores como los principios que rigen la contratación laboral. Establecer si realmente los empleadores violan las leyes de trabajo al imponer la prueba del polígrafo a las personas que desean ingresar a una empresa o bien permanecer en su puesto de trabajo, planteando una propuesta de reglamentación sobre su uso inadecuado como instrumento evaluador de aptitudes y honradez de una persona, con el afán de proporcionar elementos de juicio para poder fundamentar acciones para sancionar a los empleadores y ofrecer datos y contribuir a brindar información particular para los estudiosos del derecho del trabajo, acerca de los métodos de contratación laboral.

También se establece la necesidad de la participación directa del Estado para la protección y correcta aplicación de la ley dentro del marco jurídico laboral. El contrato de trabajo, como una institución del derecho de trabajo, crea derechos y obligaciones, siendo este el vínculo entre trabajador y patrono. La inobservancia o falta de aplicación de las leyes de trabajo trae como consecuencia un efecto negativo para el propósito que inspira las normas de derecho del trabajo, primordialmente por las limitaciones que este impone ante los patronos.

Por ello y para una mejor comprensión, este trabajo se ha dividido en capítulos, en el primer capítulo se desarrolla lo relativo al contrato de trabajo, su definición legal y algunas definiciones doctrinarias de dicha institución, elementos esenciales de validez; así mismo las condiciones de la prestación de los servicios o ejecución de la obra. En el capítulo segundo se encuentra lo referente a los principios que rigen la contratación laboral, tal es el caso del

(ii)

principio de la libre contratación, el principio de libre elección de trabajo, el de igualdad, dignidad y el de justicia social.

El tercer capítulo se dedica a la figura de la coacción, estableciendo qué es la coacción y la violencia de tipo psicológica que puede sufrir un trabajador dentro de su trabajo, producida ésta por parte de su patrono o también por los propios compañeros de trabajo; los tipos de coacción, acoso o maltrato psicológico, las formas y efectos que pueden provocar en el trabajador afectando su salud.

El capítulo cuarto se presenta lo concerniente a los métodos o mecanismos que los empleadores utilizan para escoger a sus trabajadores de entre todos los que solicitan un empleo: las pruebas psicológicas, grafológicas, de conocimiento.

El capítulo quinto continua el tema medular de la investigación, que consiste en el polígrafo, figura que es muy poco conocida dentro del ámbito laboral, pero su uso se ha proliferado como método o mecanismo para seleccionar y luego contratar empleados; también se explica su forma de uso y sus antecedentes históricos, los que sirven de fundamento para puntualizar las ventajas y desventajas de su aplicación. Se destaca la afectación que este tipo de prueba pueda ejercer en los principios de libertad contractual, libre elección de trabajo y la dignidad laboral, con los resultados de la investigación de campo que se realizó a través de una entrevista brindada por un experto en poligrafía.

Este trabajo de tesis de investigación fue elaborado utilizando el método analítico y el método sintético y los métodos estadísticos en el desarrollo del trabajo de campo, análisis e interpretación de los resultados.

Entre las principales técnicas aplicadas se encuentran la bibliográfica documental, con relación al material informativo recopilado. La técnica estadística fue empleada para lo referente al cálculo, tabulación de información e interpretación de la legislación guatemalteca, la presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo.



## CAPÍTULO I

### 1. Contrato individual de trabajo

El contrato es la expresión máxima del derecho de obligaciones, es un acto en virtud del cual dos o más personas se obligan entre sí a cumplir con una obligación ya sea de dar, hacer o no hacer una cosa, de ahí que surgen una gran variedad de contratos sin importar la rama del derecho en la que se creen.

La rama del derecho público en la cual se presenta la figura jurídica del contrato individual de trabajo es la del derecho de trabajo, entendido éste como el conjunto de normas jurídicas, principios, doctrinas e instituciones que regulan las relaciones que se dan entre patronos y trabajadores. De modo que el vínculo jurídico y económico, tal y como lo establece la legislación laboral guatemalteca, que une a los patronos con sus trabajadores es el contrato individual de trabajo.

En la actualidad la contratación laboral es de vital importancia para la política económica del país, ya que es ahí donde se dan las relaciones entre el capital y el trabajo, siendo los sujetos de dicha relación patronos y trabajadores, con el fin de obtener una remuneración con la cual atender sus necesidades vitales y las de su familia; y para la otra parte, conseguir la aportación de la obra productora de capital con la fuerza física o intelectual del trabajador.

El contrato individual de trabajo es el primer nexo jurídico que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y aquel que va a aprovecharla siendo la autoridad a la cual se someterá para el desarrollo y ejecución de la labor que va a realizar, de ello se deriva un acuerdo de voluntades celebrado entre el patrono y su trabajador para que uno preste un servicio y el otro lo dirija y le pague una retribución.<sup>1</sup>

Es necesario señalar que el contrato de trabajo contiene elementos esenciales tanto de existencia como de validez los cuales hacen que dicho contrato sea lo que es y no otro contrato de distinta naturaleza, tal es el caso de los contratos regulados en el Código Civil,

---

<sup>1</sup> Guerrero, Euquerio, **Manual de derecho del trabajo**, pág. 29.

Decreto ley 106 en los Artículos comprendidos del 2,000 al 2,027, mismos que pertenecen a la esfera del derecho privado, de manera que ante la falta de dichos elementos esenciales se produce la inexistencia del contrato de trabajo.

Para realizar un estudio profundo de los elementos esenciales del contrato individual de trabajo es imprescindible definir previamente dicho contrato tanto desde el punto de vista jurídico como doctrinario, así como sus características y de esa manera analizar por separado los elementos de que está compuesto.

### **1.1. Definición legal del contrato individual de trabajo**

El Artículo 18 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas, da la definición legal siguiente: “Contrato individual de trabajo sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

La definición anterior, es bastante completa, porque describe con claridad los elementos diferenciadores de dicho contrato con los regulados en otras ramas del derecho. Estos elementos son fundamentales para la existencia del contrato de trabajo, a tal grado, que si faltase alguno o sólo uno de ellos, según el Artículo 18 del Código de Trabajo, antes citado, el contrato de trabajo dejaría de serlo y pasaría a ser un contrato de índole civil o mercantil y si sucede lo contrario, es decir si tuviere otra denominación ya sea civil, mercantil u otro, y el mismo reúne los elementos antes mencionados, ese contrato automáticamente se convertiría en un contrato de trabajo y se regularía por las normas de trabajo.

De modo que la denominación que las partes le den al contrato, no tiene relevancia alguna, si la relación establecida entre ellos contiene todos los elementos de existencia de un contrato individual de trabajo:

- Vínculo económico
- Vínculo jurídico
- Servicios personales

- Dependencia y dirección inmediata o delegada
- Retribución

### **1.1.1. Vínculo económico**

A través de la contratación individual surge este vínculo económico que se materializa, cuando el trabajador como consecuencia de prestar sus servicios personales recibe a cambio una retribución para cubrir sus necesidades alimenticias, de vivienda y las de su familia. El patrono sea cual fuere la actividad a la que se dedique, tiene como propósito perseguir un lucro para incrementar así su patrimonio, exceptuando determinados casos y ello no lo puede conseguir sino con la ayuda de los trabajadores.

### **1.1.2. Jurídico**

Se refiere a que el contrato individual de trabajo está regulado por el derecho positivo como una principal fuente de derechos y obligaciones entre el patrono con sus trabajadores, el trabajador se obliga a prestar sus servicios personales o a ejecutarle una obra a un patrono determinado; por su parte el patrono se obliga a pagarle al trabajador una retribución por esa prestación de servicios y no sólo lo que se establece en él, sino a las obligaciones y derechos que establecen el Código de Trabajo, reglamentos interiores de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo, y Convenios Internacionales ratificados por Guatemala.

### **1.1.3. Servicios personales**

La legislación guatemalteca consigna expresamente que la prestación de servicios debe ser personal, en donde el trabajador se obliga a poner a disposición del patrono su energía de trabajo. Este vínculo obligacional nace como consecuencia de la naturaleza de las obligaciones que caracterizan al contrato de trabajo, siendo éstas obligaciones personales en contraposición a las obligaciones reales propias del derecho privado.

### **1.1.4. Dependencia y dirección inmediata o delegada**

Este elemento consiste en la subordinación existente entre el trabajador hacia su patrono; cuando aquel pone su fuerza de trabajo al servicio de su patrono, subordina su fuerza

de trabajo hacia éste. La subordinación diferencia la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios, dándole una facultad jurídica al patrono, en virtud de la cual puede dictarle los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa y conlleva la obligación del trabajador, de cumplir con ellos. Es necesario señalar que la misma ley también impone límites a ese poder de dirección que el patrono adquiere tales como el respeto a las normas jurídicas y a la dignidad del hombre.<sup>2</sup>

### **1.1.5. Retribución**

Cuando la ley establece que el trabajador recibirá una retribución a cambio de sus servicios personales prestados a su patrono, se refiere al salario o sueldo como lo preceptúa el Artículo 88 del Código de Trabajo, el cual lo define como la retribución que el patrono debe pagar al trabajador por el cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente. Siendo esta norma de carácter preceptiva y por ende imperativa, si la retribución es inexistente, el carácter del trabajo pasaría a ser voluntario y quedaría fuera del alcance del Derecho de Trabajo o pasaría a ser un trabajo forzoso el cual está prohibido por el ordenamiento jurídico laboral.

El Artículo uno del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la protección del salario ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952, establece que el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo escrito o verbal, por el trabajo que éste último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

Por tal motivo, si alguno de estos elementos faltaren en un contrato de trabajo, se estaría en presencia de un contrato civil o bien si un contrato civil reúne estos elementos dejaría de ser civil para convertirse en uno de trabajo, tal y como lo refiere la legislación laboral guatemalteca, sea cual fuere su denominación; asimismo se integraría un sexto elemento, el subjetivo, en donde las partes contratantes se convertirían en patrono y trabajador.

---

<sup>2</sup> De La Cueva, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág. 201

## 1.2. Definiciones doctrinarias del contrato individual de trabajo

Dentro de la doctrina existen muchos juristas que se destacan por sus obras sobre derecho del trabajo, de los cuales se extraen algunas definiciones sobre el contrato individual de trabajo, mismas que se consideran muy acertadas en relación a lo preceptuado por la legislación laboral.

Para el tratadista Mario Deveali, el contrato de trabajo es “una convención por la cual una persona, trabajador, pone su actividad profesional a disposición de otra persona, empleador, en forma continuada, a cambio de una remuneración”. Este autor opina que no es necesario insistir o referirse al elemento de la subordinación, porque ella va implícita dentro de la expresión “poner su actividad... a disposición de otra”.<sup>3</sup>

El tratadista Alfredo Montoya Melgar sustenta que el contrato de trabajo “es aquel a través del cual dos sujetos (empresario y trabajador) celebran un pacto en el que, se obligan a cambiar trabajo por salario durante la vida de la relación jurídica que con tal pacto crean.” Este autor explica que el contrato de trabajo es una figura jurídica de gran importancia en el sistema del derecho, pues es el revestimiento jurídico que adoptan ciertas relaciones sociales de cambio, además de que contienen intereses contrapuestos, lo cual es característico de los contratos de cambio, en este caso se intercambian trabajo por salario.<sup>4</sup>

Ernesto Krotoschin, estima que el “contrato de trabajo es aquel, en el que una persona (trabajador) entra en relación de dependencia con otra (patrono), poniendo a disposición de ésta su capacidad de trabajo, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar de que al trabajador no sufra daño a causa de su estado de dependencia”. La definición que brinda este autor, va más allá del objeto del contrato, al incluir la protección del trabajador por parte de su patrono, mientras aquel se encuentre bajo la subordinación de éste.<sup>5</sup>

Las definiciones doctrinarias citadas coinciden en que el contrato de trabajo es un acto o negocio jurídico bilateral, en virtud del cual dos personas (patrono y trabajador) acuerdan la creación de obligaciones de carácter personal y de naturaleza laboral, que significa la

---

<sup>3</sup> **Tratado de derecho de trabajo**, pág. 594.

<sup>4</sup> **Derecho del trabajo**, págs. 265 y 266.

<sup>5</sup> **Instituciones del derecho del trabajo**, pág. 171.

prestación de servicios personales subordinados a cambio de una retribución que se le denomina salario.

El contrato individual de trabajo como institución del derecho y fuente creadora de derechos y obligaciones, forma parte de la actividad productiva de una sociedad, en donde una persona que tiene la capacidad económica de ofrecer un empleo a otra, quien a su vez tiene la necesidad de vender su fuerza de trabajo para así obtener medios materiales para poder subsistir.

### **1.3. Características del contrato individual de trabajo**

**1.3.1.** Es consensual, porque basta el consentimiento de las partes para que el contrato se perfeccione; para que el contrato sea eficaz no necesita otras formalidades como los contratos reales que además del consentimiento se requiere la entrega de la cosa.

**1.3.2.** Es bilateral o sinalagmático, porque ambas partes contratantes, se obligan recíprocamente, una a prestar su fuerza de trabajo y la otra a pagar un salario, o sea que, se derivan obligaciones principales para las dos partes.

**1.3.3.** Es oneroso, porque implica una prestación mutua de contenido económico, es decir que cada parte recibe algo, el trabajador recibe el pago del salario y el patrono la prestación de los servicios.<sup>6</sup>

**1.3.4.** Es personal, *intuitu personae*, porque se celebra entre los propios interesados en la contratación, al patrono le interesa que el trabajador conozca el oficio y posea las aptitudes necesarias para el trabajo a desempeñar, motivos por los cuales lo contrata a él y no a otra persona.<sup>7</sup>

**1.3.5.** Es nominado por el ordenamiento legal guatemalteco como contrato individual de trabajo.

---

<sup>6</sup> Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 95.

<sup>7</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo, **Tratado de política laboral y social**, págs. 54 y 55.

**1.3.6.** Es conmutativo, porque las prestaciones son ciertas desde que se celebra el contrato, el trabajador no debe correr el riesgo. El riesgo le corresponde a su patrono, pues si éste no consigue su fin, que es el lucro, no por ello va a dejar de cumplir con la obligación de otorgar la remuneración pactada por el trabajo realizado.

**1.3.7.** Es de tracto sucesivo, porque sus efectos se prolongan en el tiempo. El cumplimiento de las obligaciones se da en etapas sucesivas, esto significa que no se agotan en una prestación.<sup>8</sup>

**1.3.8.** Es principal, porque no depende de ningún otro contrato para que surta efectos jurídicos.

**1.3.9.** Orden público, porque sus estipulaciones deben sujetarse a las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo, reglamentos y demás leyes de previsión social; carácter que será desarrollado ampliamente en el capítulo II.

#### **1.4. Elementos esenciales de validez del contrato individual de trabajo**

El contrato individual de trabajo como negocio jurídico que es, tiene tres elementos esenciales:

- La capacidad legal de las partes
- El consentimiento libre de vicios
- El objeto lícito y posible

La ausencia o el defecto de uno de estos elementos esenciales produce la nulidad del negocio jurídico, así lo dispone el Artículo 1,251 del Decreto ley 106, Código Civil, “El negocio jurídico, requiere para su validez: capacidad legal del sujeto que declara su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio, y objeto lícito”; el Artículo 1,301 de ese mismo cuerpo legal establece que: “Hay nulidad absoluta en un negocio jurídico, cuando su objeto sea contrario al orden público o contrario a leyes prohibitivas expresas, y por la ausencia o no concurrencia de los requisitos esenciales para su existencia...”.

---

<sup>8</sup> Fernández Molina, **Ob. Cit**; pág. 95.

### **1.4.1. Capacidad legal de las partes**

La capacidad es uno de los elementos esenciales de validez de todo contrato y consiste en la aptitud para ser titular de derechos y obligaciones, técnicamente se le denomina capacidad jurídica. Existen dos tipos de capacidad. La capacidad de derecho o de goce y de obrar o de ejercicio.

#### **1.4.1.1. De derecho o de goce**

Esta capacidad es inherente a todo ser humano y es necesaria para ser titular de derechos y contraer obligaciones, de ella no se puede privar a ninguna persona.

#### **1.4.1.2. De obrar o de ejercicio**

Es la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera los deberes y derechos jurídicos.<sup>9</sup> La capacidad jurídica de los contratantes es indispensable para la creación de un negocio jurídico, la cual se rige por el derecho común, empero la capacidad jurídica como elemento esencial de validez del contrato individual de trabajo tiene un régimen especial dentro del ordenamiento jurídico laboral y para su estudio es necesario distinguir la capacidad del empleador y la del trabajador.

#### **1.4.1.3. Del empleador**

A tenor de las disposiciones comunes que rigen la capacidad jurídica contractual, la parte empleadora debe estar investida de la facultad para adquirir derechos y contraer obligaciones por el hecho de ser persona, ya sea persona individual o persona moral, jurídica o colectiva.

No pueden ser empleadores, los menores de edad, salvo que lo hagan a través de sus representantes legales, los interdictos y los que sufren de perturbaciones mentales transitorias.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Brañas, Alfonso, **Manual de derecho civil**, págs. 26 y 27.

<sup>10</sup> Deveali, **Ob. Cit**; pág. 601.



#### 1.4.1.4. Del trabajador

La posición contractual del trabajador cambia con respecto a la del patrono, la legislación de trabajo contiene un régimen especial para la capacidad de los trabajadores menores de edad.

El Artículo tres del Código de Trabajo preceptúa que trabajador o empleado, es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, con ello se determina que una persona moral o jurídica no puede ser trabajador, sencillamente por el carácter personal del contrato, el derecho exige la concurrencia de determinados requisitos que garanticen la aptitud y la libertad volitiva del contratante como el cumplimiento de cierta edad y la ausencia de causas de incapacitación.

El ordenamiento jurídico establece como criterio de aplicación, el cumplimiento de una edad para la adquisición de la madurez psico-física necesaria para poder celebrar un contrato.<sup>11</sup> Es así como lo dispone el Artículo ocho del Código Civil, cuando establece que la capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad, siendo mayores de edad los que han cumplido 18 años, sin embargo los menores que han cumplido 14 años son capaces para algunos actos determinados por la ley.

Un acto determinado por la ley es la que reza el Artículo 31 del Código de Trabajo al disponer que tienen capacidad para contratar su trabajo, percibir y disponer de la retribución convenida y, en general para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente código, reglamentos y las leyes de previsión social, los menores de edad de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos.

El Artículo 32 de ese mismo cuerpo legal permite la contratación de jóvenes que tengan menos de 14 años con la condición de que deben celebrarse con los representantes legales de éstos y en su defecto se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo, con algunas prohibiciones como la de realizar jornadas extraordinarias o el trabajo diurno en cantinas, y ello se debe a razones de orden moral o fisiológico; no obstante el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la edad mínima, ratificado

---

<sup>11</sup> Montoya Melgar, **Ob. Cit**; pág. 293.

por Guatemala el 23 de abril de 1990, prohíbe el trabajo de los menores de 14 años, cuando de esto pueda resultar peligro para la salud, la seguridad o la moralidad del menor de edad, además que cifra la edad, con carácter general, en los 15 años.

#### **1.4.1.5. De la mujer**

El criterio con respecto a este apartado no tiene mayor relevancia en el sentido de que la mujer como persona tiene los mismos derechos y obligaciones que un hombre, de acuerdo al principio de libertad e igualdad establecido en el Artículo cuatro de la Constitución Política de la República, en la cual dicta que todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera sea su estado civil tienen iguales oportunidades y responsabilidades.

La Constitución eleva al máximo rango normativo la equiparación entre hombre y mujer al reconocer que son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de género, estado civil, ya que el matrimonio tampoco restringe la capacidad de obrar de ninguno de los cónyuges.<sup>12</sup>

Sin embargo en la Carta Magna, en su Artículo 102, inciso “k” deja clara la protección de las normas con respecto a la mujer trabajadora, ante posibles actos de discriminación por su condición de madre entre otros aspectos.

#### **1.4.2. El consentimiento**

Es uno de los elementos esenciales del contrato individual de trabajo, tal y como se señaló anteriormente dentro de las características del contrato de trabajo, es eminentemente consensual, la misma no requiere de ningún otro requisito para que sea perfecto.

El consentimiento de las partes del contrato es la manifestación de su voluntad concurrente de celebrar un pacto, en este caso un contrato de trabajo; para el tratadista Montoya Melgar, la formación de ese acuerdo consensual viene precedida de los llamados

---

<sup>12</sup> Ibid, págs. 297 y 298.

“tratos preliminares”, los cuales según este autor, se inician con la oferta de empleo en cualquier medio de comunicación como anuncios en la prensa, radio u otros.<sup>13</sup>

Dentro del ámbito laboral, el consentimiento supone el concurso de una oferta de trabajo realizada por el empresario y la aceptación del trabajador; con ese acuerdo se constituye la relación jurídica laboral, eso significa que la formación de dicha relación es imposible en ausencia de la voluntad de ambas partes. Con ello se deduce que los efectos y obligaciones derivados del contrato, comienzan a surtir sus efectos desde que se da el concurso del consentimiento de las partes.<sup>14</sup>

Doctrinariamente el consentimiento puede ser expreso y tácito. Es expreso cuando las partes acuerdan celebrar un contrato de naturaleza laboral, en el cual ambas partes pactan sobre el establecimiento de las condiciones que regirán la relación de trabajo.

Es tácito cuando ésta se reduce a hechos, actos o manifestaciones que revelen la voluntad de celebrar el contrato; basta con que el patrono consienta el inicio de la relación para que el contrato exista, sea perfecto, y produzca todos los efectos, como lo expresa el Artículo 19 del Código de Trabajo vigente.

#### **1.4.2.1. Vicios del consentimiento**

El consentimiento debe ser libremente prestado por las dos partes, sin que esa voluntad adolezca de defectos que vicien tal declaración. Ante la falta de mención sobre los vicios del consentimiento dentro del Código de Trabajo, son de aplicación en esta materia, las reglas de derecho común o civil.<sup>15</sup>

Para el Código Civil, el negocio jurídico es anulable, cuando la declaración de voluntad emane de error, de dolo, de simulación o de violencia, según lo expresa el Artículo 1,257. La presencia de cualquiera de estas causas en alguna de las partes, vicia el consentimiento, provocando la invalidez del contrato celebrado, tal como lo preceptúa el Artículo 1,251 del mismo cuerpo legal, el cual reza que el negocio jurídico requiere para su

---

<sup>13</sup> Ibid, pág. 303.

<sup>14</sup> Fernández Marcos, Leodegario, **Derecho individual del trabajo**, págs. 88 y 89.

<sup>15</sup> Ibid, pág. 89.

validez, capacidad legal del sujeto que declare su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio y objeto lícito.

Este mismo cuerpo legal define lo que se debe entender por vicios del consentimiento y que se desarrollan a continuación.

#### **1.4.2.2. Error**

Consiste en el falso conocimiento de una cosa. Para el Código Civil en su Artículo 1,258, el error es causa de nulidad cuando recae sobre la sustancia de la cosa que le sirve de objeto o sobre cualquier circunstancia que fuere la causa principal de la declaración de voluntad, en este caso sobre el trabajo.

En la doctrina es conocida como *error in negotio* que sucede cuando recae sobre el propio negocio jurídico, sobre la naturaleza y efectos del mismo, ocurre cuando una persona celebra un contrato determinado cuando en realidad está celebrando otro de distinta naturaleza.<sup>16</sup>

Este vicio del consentimiento dentro del ámbito laboral es de difícil admisión, ya que el Artículo 18 del Código de Trabajo señala que cualquiera sea la denominación que se le de al contrato de trabajo, si en el mismo se da la prestación de servicios por cuenta ajena y bajo la dirección inmediata de otro a cambio de una retribución, el contrato de trabajo existe y aunque se de la circunstancia de que el contrato se ajuste en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, esto no le hace perder su naturaleza y por lo tanto le son aplicables las disposiciones del Código de Trabajo.

El error puede ser *in substantia* cuando recae sobre la identidad del objeto del contrato o sobre alguna de sus cualidades sustanciales, condiciones de trabajo, a modo de ejemplo, se puede mencionar a un trabajador que cree contratarse como administrador y en realidad esta celebrando un contrato como dependiente de mostrador; o cuando cree celebrar un contrato por tiempo indefinido, que resulta ser temporal.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Ibid, pág. 90.

<sup>17</sup> Ibid, pág. 91.

En el Artículo 1,259 del Código Civil insta que el error sobre la persona sólo invalidará el negocio jurídico, cuando la consideración a la persona, hubiera sido el motivo principal del mismo. En la doctrina se conoce como error *in persona* y recae sobre la propia identidad del otro contratante, específicamente en la del trabajador. Esa identidad es de trascendencia en el campo laboral, debido a que la prestación de los servicios del trabajador es personalísima, y si el patrono cree erróneamente que está contratando con un determinado trabajador que luego resulta ser otro, se está ante un vicio del consentimiento prestado, provocando la nulidad del contrato.<sup>18</sup>

### 1.4.2.3. Dolo

Según el Artículo 1,261 del Código Civil, el dolo es toda sugestión o artificio que se emplee para inducir a error o mantener en él a alguna de las partes. El dolo suele darse en la contratación laboral con frecuencia, en hechos como la de hacer firmar con engaño al trabajador un documento como simple trámite, cuando en realidad encubre una renuncia de derechos; en el caso del trabajador, cuando éste aporte documentos falsos para acreditar una cualificación profesional de la cual carece y la misma sea determinante para su contratación o incluso engañar sobre su edad, son algunas manifestaciones del dolo laboral.<sup>19</sup>

Ante este tipo de dolo provocado por parte de los trabajadores, el sector patronal ha empezado a utilizar métodos más rígidos para contratar a sus empleados, tal es el caso del **examen poligráfico** o más conocido como el detector de mentiras y de esa forma evitar contratar a personas que utilizan algún tipo de artificios para ingresar a una empresa.

El tratadista mexicano Mario De La Cueva afirma que el derecho positivo prevee, los posibles vicios del consentimiento que se puedan dar dentro de la contratación laboral y que dichas disposiciones coinciden con el principio de honestidad y buena fe que según este autor, deben imperar en las relaciones entre los hombres. Además considera que cuando alguna de las partes incurre en dolo, se falta a un deber ético-jurídico, porque la parte, ya sea el patrono o el trabajador, que engaña, lo hace, bien para ingresar a una empresa, o para pagar salarios inferiores entre otros.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Ibid, págs. 90 y 91.

<sup>19</sup> Ibid.

<sup>20</sup> **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág. 213.

Para Edgar Sarceño Morgan, citado por la licenciada Ericka Cabrera Paredez, en su tesis de licenciatura, las diferencias entre el dolo y el error son oscuras por la similitud que hay entre ellas, considerando que su objeto es viciar el consentimiento prestado; sin embargo, este autor opina que el error no es obra de la otra parte contratante, y no hay procedimiento ilícito, sino que se funda en la inexperiencia, en la inadvertencia o en un concepto equivocado mientras que en el dolo existe también un concepto equivocado pero provocado por la otra parte con el fin de arrancarle un consentimiento que tal vez de otro modo no lo hubiera dado, utilizando maniobras fraudulentas tendientes a causar un error o a impedir que se descubra el falso conocimiento de la verdad.<sup>21</sup>

Con relación al dolo, la legislación laboral guatemalteca, en el Artículo 77, literal “i”, del Código de Trabajo contempla: “Son causas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:... cuando el trabajador al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado;...”.

#### **1.4.2.4. Violencia o intimidación**

La violencia es, en sentido estricto, el constreñimiento ejercido por una persona sobre otra para que emita una declaración de voluntad.

El Código Civil en su Artículo 1,265 indica que debe ser tal esa violencia o intimidación, que produzca una impresión profunda en el ánimo de una persona razonable y le inspiren el temor de exponer su persona o su honra o la de su cónyuge o conviviente de hecho, ascendientes, descendientes o hermanos, a un mal grave o a la pérdida considerable de sus bienes.

El autor Leodegario Fernández Marcos, explica que la violencia es de carácter físico, mientras que la intimidación consiste en una coacción moral, la cual puede presentarse a la

---

<sup>21</sup> **El problema de la simulación del contrato de trabajo**, pág. 21.

hora de prestar el asentimiento a un contrato de trabajo. Una y otra han de ser de tal índole que, sin ellas no se hubiera celebrado el contrato o el establecimiento de determinadas condiciones de trabajo.<sup>22</sup>

Este autor afirma que la declaración de voluntad es de carácter personal e individual, siendo la violencia o intimidación, ya sea del empleador o la del trabajador, también individual, de lo cual se deduce su exclusión de las intimidaciones que pudieran darse en algunos conflictos colectivos.<sup>23</sup>

El doctor Américo Pla Rodríguez citado por Ericka Cabrera Paredez, manifiesta que habrá violencia física cuando para producir el contrato se empleare una fuerza física irresistible; habrá violencia moral o intimidación cuando se inspire a los contrayentes al temor fundado de sufrir un mal inminente y grave.<sup>24</sup>

A manera de ejemplificar la violencia a la que alude la ley, se podría mencionar que sucede cuando un trabajador por alguna razón conoce información confidencial sobre el empleador, misma que podría devenir en perjudicial para éste, y el trabajador amenaza con divulgarla si no lo contrata.

En cuanto a la violencia física se menciona el caso que se escucha muy a menudo en medios de comunicación, cuando grupos de pandillas también conocidas como “maras”, extorsionan a algunos empleadores utilizando la violencia física contra ellos o su familia con el fin de que preste su consentimiento para que alguno de sus miembros trabaje con ellos, por diversas razones, lo cual se considera que se ejerce una violencia moral cuando amenazan al patrono con hacerle daño físico y ante la negativa de éste, esa violencia moral pasa a ser física cuando llevan a cabo sus amenazas.

Esa violencia o intimidación también puede ocurrir como un acto previo a contratar a una persona que solicita un empleo, el empresario le impone como condición, la realización de la prueba poligráfica, ya que se produce un tipo de intimidación por el simple hecho de que la persona quien necesita de la fuerza de trabajo de otra, quiera verificar si es cierto todo lo

---

<sup>22</sup> **Derecho individual de trabajo**, pág. 91.

<sup>23</sup> Ibid.

<sup>24</sup> **El problema de la simulación en el contrato de trabajo**, pág. 23.

que el aspirante al puesto haya afirmado en su hoja de vida o en su entrevista de trabajo; una vez realizada la entrevista de trabajo y se haya obtenido el consentimiento de la persona para realizar dicha prueba, el empresario con los resultados de la prueba poligráfica en sus manos pueda manipularlas a su beneficio, haciendo que el aspirante al puesto acepte condiciones de trabajo menos favorables a las que en un principio ofrecía aquel y él acepte al sentirse intimidado por los resultados además de asegurarse un empleo y por consiguiente a una estabilidad laboral.

#### **1.4.2.5. La simulación**

El Código Civil con respecto a la simulación expresa en su Artículo 1,284 que la misma tiene lugar: 1. cuando se encubre el carácter jurídico del negocio jurídico, dándose la apariencia de otro de distinta naturaleza; 2. cuando las partes declaran o confiesan falsamente lo que en realidad no ha pasado o se ha convenido entre ellas; y 3. cuando se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas para mantener desconocidas a las verdaderamente interesadas.

La simulación en el primer supuesto consiste en una ocultación de la nulidad, por ejemplo el de aparentar un arrendamiento y ser un contrato de trabajo; en cuanto al segundo supuesto se refiere a un negocio jurídico inexistente, mismo que se lleva a cabo para obtener algún tipo de beneficio, por ejemplo cuando se realiza un contrato de trabajo con el objeto de obtener cobertura del seguro social y el trabajador no presta sus servicios personales y el patrono no retribuye al trabajador; el último supuesto se relaciona con las personas que intervienen en el mismo también conocidos como testaferros, quienes actúan en nombre de otra persona.

La simulación también puede ser absoluta y relativa. Es absoluta cuando se aparenta la existencia de un acto que nada tiene de real. Es relativa cuando existe un contrato, al cual se le da una apariencia distinta y por lo tanto oculta su verdadero carácter, así lo dispone el Artículo 1,285 del Código Civil. El primero no produce ningún efecto jurídico, ya que el negocio jurídico no existe, mientras que la segunda, una vez demostrada, producirá los efectos del negocio jurídico encubierto siempre que su objeto sea lícito.



Para el tratadista Guillermo Cabanellas, la simulación viene del latín *simul* y *actio*, palabras que indican alteración de la verdad; su objeto consiste en engañar acerca de la auténtica realidad de un acto. Al citar a Escriche, dice que el objeto de la simulación consiste en engañar y desde ese punto de vista se encuentra comprendida en el nombre general de fraude, ya que la simulación es la especie y el fraude es el género.<sup>25</sup>

Para este vicio del consentimiento se necesita el concurso de muchos contrayentes que estén de acuerdo para engañar a terceros o a los jueces, mientras que el fraude se comete por uno solo de los contratantes contra el otro. Una de las consecuencias de descubrirse y alegarse es que puede constituir causa de nulidad de los actos jurídicos, además de considerar que tiende, por lo general, a evitar el cumplimiento de ciertas obligaciones.<sup>26</sup>

### 1.4.3. Objeto

Es otro de los elementos esenciales del contrato individual de trabajo que consiste en el aprovechamiento, por parte del patrono, de la fuerza de trabajo que el empleado le brinda y por el otro lado, el salario o remuneración que el trabajador recibe a cambio de su trabajo.

Para la teoría general de las obligaciones, por el objeto de un contrato debe entenderse la sustancia económica, bienes y utilidades, que caen bajo la voluntad de las partes; en otras palabras, el objeto del contrato individual de trabajo está constituido por los bienes que desean intercambiar los contratantes mediante la celebración del pacto o contrato.<sup>27</sup>

Actualmente suele afirmarse que el objeto del contrato de trabajo es el trabajo prestado en ciertas condiciones, (personal, voluntario, dependiente y por cuenta ajena), sin embargo en el trabajo reside el interés individual de las partes; el del empleador de obtener un servicio y la del trabajador quien persigue otro bien o utilidad, la obtención de un salario, por lo que también se integra al objeto del contrato.<sup>28</sup>

Esta doble cara del objeto del contrato de trabajo se deriva de la expresión “servicios personales retribuidos” contenida en el Artículo 18 del Código de trabajo, de donde se deduce

---

<sup>25</sup> **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, tomo VI, pág. 167.

<sup>26</sup> *Ibid.*

<sup>27</sup> Montoya Melgar, **Ob. Cit**; pág. 301.

<sup>28</sup> *Ibid.*

la prestación laboral y la prestación salarial, objetos a su vez de las obligaciones básicas del trabajador y del patrono, característica que difiere del denominado contrato de servicios profesionales.

Doctrinariamente el objeto ha de ser posible, lícito y determinado. La concurrencia de estos requisitos no plantea ningún problema con respecto al salario, pero para el trabajo se exige ciertas precisiones, tanto objetiva como subjetivamente posible. La contratación sobre un trabajo imposible provoca la nulidad del pacto (*ad impossibilia nemo tenetur*), como la ineptitud del trabajador para realizar el trabajo convenido.<sup>29</sup>

En cuanto a la posibilidad de los servicios contratados en relación con bienes que se encuentran fuera del comercio de los hombres, según lo expresa el Artículo 44 del Código Civil; no pueden ser objeto del contrato, resultando nulo el que se celebre sobre ellos.

Los servicios u obras objeto del contrato han de ser lícitos, lo cual significa que no sean contrarios a las leyes o a las buenas costumbres.

Finalmente debe ser determinado o determinable, normalmente esa determinación es muy genérica en cuanto al contenido de los servicios u obras convenidas, usualmente el contenido se irá determinando o especificando a lo largo de la ejecución del contrato en virtud de la dirección e instrucción del patrono.<sup>30</sup>

### **1.5. Condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra**

Son condiciones que rigen el contrato individual de trabajo, acordadas por las partes contratantes y que no podrán ser alteradas fundamental o permanentemente, una vez establecidas, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes, pactos colectivos de condiciones de trabajo o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en un acuerdo ministerial por existir justificación plena sobre la situación económica de la empresa.

Esta excepción únicamente se aplica cuando en las relaciones de trabajo, que en todo o en parte tengan condiciones superiores al minimum de protección, que el Código de Trabajo y

---

<sup>29</sup> Ibid.

<sup>30</sup> Ibid.

Convenios Internacionales ratificados por Guatemala otorga a los trabajadores, así lo expresa en su Artículo 20.

De lo anterior se deduce que si alguna de las partes incumple al cambiar alguna de las condiciones de trabajo, se estaría ante una trasgresión de las normas de derecho del trabajo, las cuales constituyen un minimum de garantías sociales protectoras del trabajador e irrenunciables únicamente para éste y por consiguiente provocando una terminación del contrato individual de trabajo por decisión unilateral, sin responsabilidad de la parte que cumplió con las condiciones de trabajo; siendo de vital importancia para la vida jurídica del contrato individual de trabajo.

El ordenamiento jurídico laboral guatemalteco establece las condiciones siguientes:

- Materia u objeto
- Forma o modo de su realización
- Tiempo de su realización
- Lugar de ejecución
- Retribuciones

### **1.5.1. Materia u objeto**

Como se señaló, el objeto como una condición que regirá el contrato de trabajo, es la prestación de los servicios personales ya sea manuales o intelectuales por parte del trabajador a un patrono, y concretizar de manera específica la obligación de hacer del trabajador, teniendo en cuenta que esa prestación de servicios debe ser lícita, posible y determinada.

Es lícito el objeto cuando no esté prohibido por las leyes y las buenas costumbres.<sup>31</sup> Son ilícitos todos los trabajos prohibidos por la ley, tal es el caso del trabajo forzoso.<sup>32</sup>

En cuanto al objeto posible, su contrapartida, la imposibilidad, puede darse en el momento de celebrar el negocio jurídico y puede basarse en razones físicas o legales, como el

---

<sup>31</sup> Krotoschin, Ernesto, **Tratado Práctico de Derecho de Trabajo**, pág. .183.

<sup>32</sup> Fernández Marcos, **Ob. Cit**; pág. 93.

caso en el que las partes carezcan de capacidad o se contraten servicios prohibidos por la ley en donde no es posible un contrato de trabajo cuyo objeto sea cometer un delito.<sup>33</sup>

También el objeto del contrato podría devenir en imposible en un momento posterior, denominado por la doctrina como imposibilidad sobrevenida como es el caso de la ineptitud del trabajador producida en el desarrollo del contrato, lo cual daría como resultado la resolución del mismo.<sup>34</sup> Un ejemplo podría darse cuando un trabajador que presta sus servicios como carpintero, tiene un accidente que le deja lesiones graves en sus manos y por ello ya no puede prestar sus servicios, para la materia u objeto del contrato.

Finalmente el objeto debe ser determinado lo cual significa que el trabajador debe conocer los servicios que está obligado a prestar, sin embargo la determinación de los servicios contratados no plantea especiales problemas en el ámbito laboral, salvo acuerdos que no trasgredan los mínimos legales. La determinación de las condiciones de la prestación de los servicios se rige por las disposiciones legales y reglamentarias, así como convenios colectivos de trabajo.<sup>35</sup>

Al respecto el Código de Trabajo en su Artículo 21 expresa que si en el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física siempre y cuando sean del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

### **1.5.2. Forma o modo de su desempeño**

Una vez planteado el objeto del contrato individual de trabajo, se acuerda la forma o modo de prestar ese servicio, siendo éste la delimitación de la exigencia por parte del patrono en forma específica y determinada para la realización del trabajo.

---

<sup>33</sup> Ibid.

<sup>34</sup> Ibid.

<sup>35</sup> Ibid, pág. 94.

La forma o modo comprende la facultad del patrono de exigir una forma o modo determinado para prestar ese servicio o ejecutar la obra, y esa facultad es conocida dentro de la doctrina como el poder de dirección del patrono en la persona del trabajador.

El poder de dirección consiste en una facultad jurídica que el patrono posee a través de la cual puede dictar instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para obtener buenos resultados al prestar los servicios o ejecutar una obra, siempre observando el respeto a las normas jurídicas y a la dignidad del hombre.<sup>36</sup>

Esa prestación debida, por la que fue contratado el trabajador, obedece a su categoría profesional, misma que incluye la calificación profesional, su formación y preparación para prestar un servicio requerido. Esa calificación determina las tareas de las que puede encargarse el trabajador, además de implementar ciertos límites al poder de dirección, de acuerdo a ella el patrono puede exigirle el trabajo que corresponda a su categoría, mientras que si fue contratado para una actividad no determinada y el trabajador carece de calificación, la exigencia para prestar el trabajo puede variar, pues le podría encargar cualquier trabajo según las necesidades del patrono así como las aptitudes del trabajador.<sup>37</sup>

Para establecer a fondo los alcances del poder o la facultad de dirección del patrono sobre el trabajador y con ello determinar la forma o modo de ejecutar una obra o prestar los servicios, se deben considerar dos aspectos a desarrollar:

- El deber de obediencia
- El deber de diligencia

#### **1.5.2.1. Deber de obediencia del trabajador**

Todo trabajador está obligado a acatar todas las instrucciones u órdenes que el patrono le indique en la ejecución de las labores, así mismo el trabajador queda supeditado a la autoridad del empleador en todo lo que concierna al trabajo, así lo expresa el Artículo 63 del

---

<sup>36</sup> De La Cueva, **Ob. Cit**; pág. 203.

<sup>37</sup> Krotoschin, **Ob. Cit**; págs. 212 a la 214.

Código de Trabajo. De esta norma se deduce que el patrono dirige la forma o modo de ejecución del trabajo y el trabajador obedece.

Ese poder de dirección del empleador no es absoluto, porque en ningún caso podría exigirle al trabajador que preste en algún momento, dentro de un contrato lícito un trabajo prohibido por la ley; por otro lado, el trabajador tiene derecho a rehusar el cumplimiento de una orden si esta implica cometer un delito o podría excusarse de ejecutar una actividad laboral demandada por su patrono cuando ésta pusiera en peligro su integridad física y aquel no hubiese tomado las medidas necesarias para prevenir accidentes, o un trabajo que comprometiera su reputación profesional.<sup>38</sup>

En estos casos no se considera que el trabajador desobedezca, sino que el poder de dirección se ejerce ilícitamente, sin mencionar las posibles arbitrariedades o actitudes contrarias a la buena fe y al deber de previsión del empleador.

#### **1.5.2.2. Deber de diligencia**

Consiste en que el trabajador además de estar obligado a obedecer a su patrono en cuanto a la forma o modo de realizar el trabajo, debe hacerlo con cuidado, esmero y eficiencia, deber que se encuentra preceptuado en el Artículo 63, literal “b” del Código de Trabajo.

En general, a un trabajador que ocupa un puesto en una empresa, el empleador le confía el manejo de máquinas, instrumentos de trabajo uso de materiales costosos y hasta el hecho de tolerar que tenga acceso a secretos o informaciones confidenciales, dirija e instruya a otros subordinados, entre otros; por ello el empleador puede esperar de aquel que respete sus intereses al observar ciertas reglas de diligencia, colaboración y fidelidad.<sup>39</sup>

Esa fidelidad es considerada mutua en el sentido de que el empleador debe manifestarlo en deberes de protección sobre la integridad física y moral del trabajador y éste

---

<sup>38</sup> Ibid, págs. 216 y 217.

<sup>39</sup> Ibid, pág. 225.

debe mostrar lealtad a la empresa en todo lo que a la ejecución del trabajo y conducta del trabajador se refiere.<sup>40</sup>

Otra obligación que abarca este deber es el de avisar al patrono o a su representante, cualquier inconveniente que impida la ejecución normal del trabajo, como desperfectos en máquinas, falta de materias primas u otros; debe tener el debido cuidado con los elementos de trabajo, de lo contrario el trabajador es culpable por el incumplimiento del contrato cuando no le asiste ningún motivo legal o contractual de justificación.<sup>41</sup>

Todo trabajador es responsable de los efectos producidos, cuando al ejecutar su trabajo no cumple con la debida diligencia, y daña los elementos del trabajo o por no observar las instrucciones técnicas de su patrono y los reglamentos de trabajo, por lo que se convierte en deudor de su patrono y debe asumir responsabilidades civiles en la forma que establece el Artículo 99 del Código de Trabajo. Sin mencionar que si no obedece, podría incurrir en una causa justificada para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de la parte que si cumplió, contenido en el Artículo 77 del mismo cuerpo legal.

### **1.5.3. Tiempo de realización del trabajo**

Esta condición de trabajo consiste en convenir la duración del contrato individual de trabajo, además de convenir el tiempo bajo el cual el trabajador va a estar a disposición del patrono mientras dure el contrato.

Dentro de la clasificación de contratos de trabajo que tiene en vista su duración se encuentra la que distingue entre contratos de tiempo indeterminado y contratos de tiempo determinado o contrato a plazo. Dicha clasificación es de práctica observada en casi todas las formas laborales, siendo de uso general el contrato por tiempo indeterminado y esto se debe a una de las características de la organización comercial e industrial moderna, en donde se necesita de colaboradores permanentes capaces de suministrar a la empresa, la mayor parte de su actividad profesional, el límite de estas relaciones esta dado por la normativa jurídica laboral.<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup> Ibid, pág. 226

<sup>41</sup> Ibid, págs. 227 y 235.

<sup>42</sup> Deveali, **Ob Cit**; pág. 597.

Dentro del ordenamiento jurídico laboral vigente se contempla la clasificación por la duración del contrato individual de trabajo, tres tipos, la primera que es el contrato por tiempo indefinido o indeterminado. La segunda es a plazo fijo y la tercera para obra determinada, la primera por regla general y las dos últimas son de carácter de excepción.

El contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario, aún si en el mismo se haya ajustado a plazo fijo o para obra determinada si las actividades de la empresa son de naturaleza permanente o continuada, el contrato se tendrá por celebrado por tiempo indefinido, según lo expresa el Artículo 26 del Código de Trabajo. Los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter excepcional debido a que su naturaleza es temporal o accidental.

El tiempo del trabajo lo fija el patrono como parte de su derecho de dirección, pero esa facultad al respecto se haya limitada por la ley, al regular la duración máxima del trabajo y el tiempo durante el cual el trabajador no debe ser ocupado; dentro de estos límites el empleador puede fijar el horario, tomando en consideración su deber de previsión, en el momento de distribuir las horas de trabajo permitidas o decidir si la jornada sea en forma continua.<sup>43</sup>

El derecho positivo implanta tres jornadas de trabajo, de las cuales el empleador decide cual es conveniente para los intereses de su empresa.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, misma que no puede exceder de ocho horas diarias ni de 48 horas a la semana, sin embargo puede aumentarse hasta en dos horas diarias, según acuerdo entre empleador y trabajador, siempre que no exceda de un total de 48 horas a la semana y no sean trabajos insalubres o peligrosos para el trabajador.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno, la cual no puede ser mayor de seis horas diarias ni exceder de un total de 36 horas a la semana, sin embargo puede aumentarse, según acuerdo entre patrono y trabajador, hasta dos horas diarias siempre que no exceda a la semana de 36 horas. Esta jornada se ejecuta entre las 18 horas de un día y las seis horas del día siguiente.

---

<sup>43</sup> Krotoschin, **Ob. Cit**; págs. 222 y 223



La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de 42 horas a la semana, sin embargo, por acuerdo entre patrono y trabajador, puede aumentarse dos horas diarias siempre que no exceda de las 42 horas a la semana y el trabajo no sea insalubre o peligroso.

La jornada ordinaria de trabajo puede ser continúa o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descansos que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades del trabajador.

El trabajo efectivo que se ejecuta fuera de los límites de tiempo establecidos, o se exceda del límite inferior que contractualmente se haya pactado constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada con un 50% más de los salarios mínimos o de aquéllos que se pactaron.

En todo caso las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de 12 horas diarias. Salvo excepciones muy calificadas.

La ley admite en ciertos casos excepciones a los límites establecidos para la jornada. Cuando la jornada se prolonga lícitamente, el trabajador en cumplimiento de su deber de fidelidad y colaboración puede estar obligado a prestar trabajo en horas suplementarias o extraordinarias en casos de peligro o emergencia o por exigencias excepcionales de la empresa.<sup>44</sup>

El Artículo 122 del Código de Trabajo normaliza que las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de 12 horas diarias, salvo excepciones muy calificadas, ya sea por siniestro ocurrido, peligren las personas, establecimientos, maquinarias, plantíos o productos; y que sin evidente perjuicio no sea posible sustituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando.

Como se puede observar ésta norma jurídica, desde el punto de vista deóntico, es de carácter prohibitiva, al regular que no puede excederse de un total de 12 horas diarias, a pesar

---

<sup>44</sup> Ibid.

de ello, existe una excepción que atiende a la concurrencia de ciertos presupuestos como la situación de emergencia antes mencionada.

Cuando el patrono cambia los horarios establecidos o acordados en el contrato individual de trabajo sin el consentimiento del trabajador y le cause perjuicio, a éste, se estaría alterando una de las condiciones del trabajo, por lo que daría lugar a una causa justificada para terminar el contrato de trabajo por decisión unilateral, sin responsabilidad de la parte que si cumplió con el contrato y se vio perjudicado con ese cambio, o sea el trabajador.

#### **1.5.4. Lugar de ejecución del trabajo**

El lugar de trabajo se determina por la posición del trabajador en la empresa y el carácter del trabajo asignado, generalmente ejecutará su trabajo en el mismo establecimiento para el cual fue contratado, pero también puede ser, que lo ejecute fuera del sitio de la empresa ya sea por la naturaleza del trabajo o porque el lugar esté sometido a cambios.<sup>45</sup>

En el contrato se estipula con claridad el lugar donde prestará los servicios personales o si va a ser variado; el traslado de un lugar a otro puede ser usual o propio de la profesión o el servicio que se prestará. Esta decisión deviene también de la facultad de dirección del patrono tomando en consideración sus límites.

El cambio del lugar de trabajo debe realizarse a modo de conciliar los intereses de la empresa con los del trabajador, todo ello de acuerdo con el principio de buena fe, de lo contrario no sería admisible y alteraría las condiciones de trabajo, a menos que estuviere previsto expresamente en el contrato. En ese sentido esos cambios influirían en la vida del trabajador por los posibles aumentos en los gastos de movilidad y alimentación; pero si el patrono ofrecería una compensación o aumento al salario del trabajador por esos gastos, ya no sería desfavorable para éste, por lo tanto no afectaría el contrato de trabajo.<sup>46</sup>

El Código de Trabajo al respecto regula que si se contrata al trabajador para prestar sus servicios o ejecutar una obra dentro del territorio de la República, pero en lugar distinto al de aquel en que viva habitualmente el trabajador, en el momento de celebrar el contrato se

---

<sup>45</sup> Ibid, pág. 217

<sup>46</sup> Ibid, pág. 219

deben tomar en cuenta ciertas reglas, siempre que la distancia sea mayor de 15 kilómetros, las cuales se exponen a continuación:

- Cuando el trabajador necesita hacer viajes diarios de ida y de regreso, el patrono debe pagarle los pasajes o gastos razonables.
- Cuando el trabajador se vea necesitado de vivir en el sitio donde ejecutará el trabajo, el patrono pagará los gastos razonables de ida y regreso antes y después de la vigencia del contrato, pero cuando el contrato sea a plazo indefinido y el trabajador tenga que trasladarse con su familia que dependa económicamente de él, el patrono debe pagar los gastos razonables de transporte, incluyendo alimentación, hospedaje durante el viaje, de acuerdo al Artículo 33 del Código de Trabajo.

Por otra parte el Artículo 34, prohíbe la prestación de servicios fuera del territorio sin el permiso previo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y siempre que concurran los requisitos que esta institución requiere.

No obstante, el Ministerio no debe prestar ese permiso si los trabajadores que lo solicitan son menores de edad, si no se han garantizado las prestaciones de alimentos a quienes dependan económicamente de ellos, si los trabajadores son necesarios para la economía nacional, si se lesiona la dignidad de los trabajadores guatemaltecos o si han sido contratados en inferioridad de condiciones según los derechos regulados por el ordenamiento laboral guatemalteco y si el país respectivo contenga garantías superiores a las nuestras.

### **1.5.5. Retribución**

Doctrinariamente la retribución es conocida como remuneración, salario, sueldo, entre otros. La remuneración o salario es la contraprestación que percibe el trabajador por haber puesto su capacidad de trabajo a disposición del empleador en virtud de un contrato de trabajo previamente celebrado.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> Martínez Vivot, Julio, **Elementos del Derecho de Trabajo**, pág. 207

Como se puede observar, la obligación de remunerar o retribuir es uno de los efectos jurídicos derivados del negocio jurídico pactado por parte del empleador a cambio del trabajo prestado por el trabajador.

La retribución es la deuda contractual del empleador una vez que el trabajador haya prestado sus servicios personales y haya ejecutado una obra, convirtiéndose éste en su acreedor; y el trabajador a su vez se convierte en deudor de su patrono al realizar la actividad laboral, en definitiva, ambas partes son deudores y acreedores recíprocos dentro de su vínculo laboral.<sup>48</sup>

Un aspecto de importancia a mencionar es que la retribución del trabajo como condición del trabajo, constituye un elemento fundamental, ya que si no hay retribución de los servicios del trabajador no hay contrato de trabajo.<sup>49</sup> Según el contenido del Artículo 88 del Código de Trabajo, el salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo. Todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono debe ser remunerado por éste.

Además de haber una ley que norma el salario mínimo, la cual cambia cada cierto período de tiempo de acuerdo a la situación económica del país; el Código de Trabajo preceptúa la forma en que se debe fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, misma que se realiza tomando en cuenta la intensidad y calidad del trabajo, clima y condiciones de vida.

A trabajo igual desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la empresa le corresponde salario igual, sin discriminación de ningún tipo. Otro aspecto importante a mencionar es que el salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal tal como lo expresa el Artículo 102 inciso “d” de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Es prohibido pagar el salario total o parcialmente en mercadería, vales, cupones u otros. No obstante existe una excepción para los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas, quienes pueden percibir el pago de su salario hasta en

---

<sup>48</sup> Fernández Marcos, **Ob. Cit**; pág.18

<sup>49</sup> Ibid.

un 30% del importe total de éste en alimentos y artículos análogos destinados para su consumo personal.

Antiguamente se insistió en la necesidad de que el salario se pagara en moneda de curso legal, esto es, en dinero y así evitar los abusos provenientes de sistemas implantados por los patronos que consistían en pagar con vales o en especie que evaluaba el propio empleador.<sup>50</sup>

La remuneración en especie consiste en un pago por entrega de bienes o de algún beneficio valuable en dinero; pero el pago en especie sólo se admite como parte integrante en forma parcial. Otro sistema que es utilizado por el empleador como una forma de pago en especie el cual no está permitido según el ordenamiento jurídico laboral, es la compra de mercadería y objetos fabricados o vendidos por el empleador como los instrumentos de trabajo.

El problema que presenta el pago en especie se debe a que el trabajador necesitará transformar en dinero, el pago en especie de alimentos, cuando tenga que pagar vivienda o necesite de medicina o cualquier otro satisfactor, es por ello que la norma jurídica limita el pago en especie. Dentro del contrato, los patronos y trabajadores acuerdan el plazo para el pago del salario, sin que éste pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales ni de un mes para los trabajadores intelectuales y de servicios domésticos.

Para dejar claro qué se debe entender por retribución o salario y como se integra el mismo, el Código de Trabajo en su Artículo 93 expone que por salario completo, se entiende que es aquel que el trabajador recibe a cambio de su fuerza de trabajo y se integra con el devengado durante las jornadas ordinaria y extraordinaria.

## **1.6. Trabajo**

El trabajo es toda actividad del hombre encaminada a una función económica social, algunas veces puede producirse ese resultado sin que ese sea el propósito y aunque toda manifestación o actividad que pueda encuadrarse dentro del derecho laboral, sólo el de índole

---

<sup>50</sup> Martínez Vivot, **Ob. Cit**; pág. 214 y 215

subordinada y retribuida por quien se beneficia, origina la protección jurídica del derecho positivo.

### **1.7. Clasificación de los tipos de trabajo**

Es oportuno fijar las tareas de finalidad económica y de utilidad social que engloba la figura trabajo y con ello realizar una clasificación de los tipos de empleo que existen. Dentro de la doctrina se han realizado clasificaciones del trabajo, algunas de ellas han sido establecidas de acuerdo al tipo de trabajo, otras con respecto a los sujetos de la relación de trabajo, pero primordialmente se han realizado clasificaciones según el tipo de trabajo o actividad que se realizan dentro de las empresas.

Cabanellas de Torres ofrece una clasificación en la cual hace diferencia entre oficio, labor y obra; profesión y artesanado.<sup>51</sup> Similar clasificación presenta el tratadista Guillermo Cabanellas quien agrega la especialización.

**1.7.1. Oficio:** Es sinónimo de ocupación habitual, equivale al ejercicio de algún arte manual, en este sentido se opone a las profesiones liberales en las que predomina el trabajo intelectual como el de creación e inspiración.

**1.7.2. Labor:** Se refiere a una ocupación concreta o a determinado trabajo, se aplica a toda operación rural y de agricultura de los campos.

**1.7.3. Obra:** Constituye una cosa hecha por un sujeto, es un trabajo material en cualquier producción, generalmente obra es la que realizan los artífices o artesanos. El trabajador que tiene oficio es un obrero calificado en tanto aquel que carece de instrucción completa sobre determinada rama de la producción es uno no calificado.

**1.7.4. Profesión:** En su sentido estricto la profesión es la ejecución de un trabajo o una actividad personal; en sentido amplio, es la concebida como agrupamiento de todos los que realizan el mismo género de actividad. También por profesión se entiende el oficio, o actividad que constituye el medio de vida de una persona, la categoría profesional es la

---

<sup>51</sup> **Tratado de Política laboral y social**, Tomo II, págs. 42 y 43.

condición que distingue a las personas que se dedican a otras actividades científicas o artísticas. La profesionalidad comprende los diversos grados que existen dentro de la misma profesión derivadas de las distintas competencias, jerarquías, jurisdicciones, remuneraciones, dependencias, etcétera.

**1.7.5. Especialización:** La división de trabajo alcanza la dirección de las empresas y su organización se modifica debido a la especialización que predomina en las actividades de producción. Se define como la concentración del esfuerzo sobre un limitado campo de actividad y a ella se llega por selección que obedece a diversas causas. Existe una cierta adaptación en el individuo para determinado género de actividades y también se producen inadaptaciones que pueden ser por causas físicas o psíquicas; además de cierta profesión que abarca la especialización se necesita de otros factores como la edad y la experiencia.<sup>52</sup>

**1.7.6. Artesanado:** Este tipo de trabajo se limita al ejercicio de profesiones de subido valor artístico en las que no puede sustituirse por medios mecánicos la inspiración y el sello eminentemente personal que el artista pone en su trabajo y suele subsistir por tradición lugareña o familiar. Se caracteriza porque prevalece el trabajo manual hecho en talleres familiares; es la expresión de labores propias de determinados lugares. Generalmente son autónomos, no están subordinados en sus prestaciones o actividades, no realizan un contrato de trabajo y aunque son trabajadores, no están sujetos al derecho del trabajo. Pero cabe mencionar que en determinada ocasión si puede existir una relación de trabajo cuando un artesano sea considerado como un productor quien posea sus propios talleres y se auxilie de otras personas que trabajen para él y por lo tanto ya se da la existencia de remuneración y subordinación por parte del artesano quien se convierte en patrono.

## **1.8. La empresa**

### **1.8.1. Naturaleza jurídica**

La empresa, término comúnmente empleado en Economía y en la rama mercantil, origina una teoría fundamental en dichas disciplinas. Existen diferencias en la doctrina con respecto a la noción de la empresa; en su sentido más amplio se define como un organismo

---

<sup>52</sup> Cabanellas, Guillermo, **Tratado de derecho laboral**; pág. 252.

que se propone esencialmente producir para el mercado ciertos bienes u ofrecer sus servicios, con independencia económica respecto a cualquiera otra entidad.

Es considerada como la unidad económica de la producción, explotada a riesgo del empresario. Una concepción restringida define a la empresa como un sistema económico y se reserva la calificación para las empresas de tipo capitalista.

Para el derecho de trabajo, la empresa tiene además de los aspectos económicos mencionados, el carácter de relaciones colectivas que se forman entre el empresario y sus trabajadores. La empresa es una agrupación organizada, jerarquizada, de hombres ligados entre sí por diversos vínculos, como contratos de sociedad, de trabajo, mercantiles, etcétera, que colaboran en la realización de un fin determinado.

Tanto Adam Smith como los economistas de la Escuela inglesa han confundido al empresario y al capitalista. Esto es, los tres factores fundamentales de la producción, considerados dentro de la economía clásica: trabajo, tierra y capital, en ocasiones unidos en una misma persona, pero generalmente separados. Quienes poseen capital resultan inhábiles para el trabajo, por la falta de energías o capacidades para producir rendimiento útil y quienes poseen trabajo carecen de capital o de tierra para emplearlo.

Bajo esas prerrogativas Juan Bautista Say y los economistas de la Escuela francesa, inspirándose en Quesnay, establecieron una diferencia entre la misión del empresario y la del capital, considerando que el papel de ambos es diferente en derecho y a veces separado de hecho, pues hay empresarios que no son capitalistas, por trabajar con capitales prestados.

Sea el jefe de la empresa el mismo capitalista u otra persona, la empresa como una agrupación organizada se compone de una jerarquía consistente en un jefe; consta de personal con el cual se asegura lograr el propósito de la empresa, siendo éstos los elementos indispensables para la existencia de una empresa.<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup> Ibid, págs. 303 y 304.



### **1.8.2. Definición**

Para el doctor Arturo Villegas Lara, el concepto de empresa surge de la ciencia económica en donde se erige como una organización del factor capital y el factor trabajo con destino a la producción de bienes o servicios y a la mediación de los mismos para el mercado.<sup>54</sup>

### **1.8.3. Tipos de empresas reguladas en la legislación guatemalteca**

El Código de Comercio, Decreto número 2-90 del Congreso de la República, dispone que la empresa mercantil es el conjunto de trabajo, de elementos materiales y de valores incorpóreos coordinados, para ofrecer al público, con propósito de lucro y de manera sistemática, bienes o servicios, así mismo es reputada como un bien mueble, según el Artículo 655.

Como se podrá notar, la definición que la legislación contempla es amplia en el sentido de los posibles tipos de empresa que se puedan crear con motivo de los bienes o servicios que presten siendo éstos muy generales y variados limitándose únicamente a lo que la ley preceptúe.

## **1.9. Clasificación de trabajos por el tipo de empresa**

Se estima la importancia de clasificar los trabajos por el tipo de empresa a la estrecha relación que guarda con el objeto de esta investigación, siendo los mecanismos que los empresarios, en su estatus de patrono, emplean tanto para contratar a su personal operativo como para evaluarlos periódicamente, en particular al examen poligráfico.

Las actividades u ocupaciones que se desarrollan en el desempeño de la relación laboral obedecen generalmente a los trabajos por profesionalización y especialización, porque se considera que la formación técnico profesional del mismo va dirigida hacia una actividad determinada.

---

<sup>54</sup> **Derecho mercantil guatemalteco**, Tomo I, pág. 214.

Dentro de esas actividades se concentran trabajos industriales, producción de bienes, prestación de servicios en las que según su naturaleza cada una de ellas posee cierta calidad de trabajo que conlleva responsabilidad, dedicación, confianza, lealtad entre otros aspectos, los cuales son de vital interés para el empleador debido a que forman parte de su fin mediato, la obtención del fin lucrativo, mismo que no se lograría si las personas que prestan su fuerza de trabajo no lo poseen.

Dentro de la división del trabajo por el tipo de empresa se pueden mencionar las siguientes:

### **1.9.1. Por los servicios**

Este tipo de empresas prestan servicios de cualquier naturaleza, como servicios de seguridad, bancarios, financieros, de seguros, entre otros.

Las empresas que prestan servicios de seguridad son aquellas que brindan seguridad privada a otras empresas, a personas particulares como es el caso de custodios, policía privada, instalación de equipos de seguridad para bienes inmuebles. Las empresas que solicitan este tipo de servicio lo requieren para seleccionar personal, depurar personal, o para solucionar algún conflicto interno de la empresa, a través de servicios de policía privada, de poligrafía, entre otros servicios de seguridad. (Ver anexo A)

Los trabajadores que laboran en servicios de seguridad necesitan de una formación específica en esta rama, por lo tanto su actividad puede encuadrarse en ocupaciones de especialización, deben tener conocimientos en manejo de equipos técnicos sofisticados, como es el caso del polígrafo. Dentro de sus ocupaciones tienen acceso a información de tipo confidencial con respecto a los usuarios de este servicio.

Los servicios de banca, finanzas y de seguros además de considerarse actividades de tipo profesional, son de especialización, por los conocimientos contables y financieros que se manejan. Dentro de este tipo de servicios también se tiene acceso a información confidencial de los usuarios, a lo que se le denomina secreto bancario.

La naturaleza de este tipo de servicio es estrictamente confidencial porque el patrono que brinda este servicio debe responder ante terceras personas, o sea a los usuarios, cuando en algún momento sea quebrantada esa información confidencial que le fue encargada. Los empleados que laboran en este tipo de trabajo deben ser personas de absoluta confianza del patrono.

En el caso de no guardar los secretos que por razón de la ocupación que desempeña tienen acceso los empleados, incurrirán en una causa justa para la terminación de la relación laboral, disposición que se encuentra regulada en el Artículo 77 del Código de Trabajo en su literal “e”.

### **1.9.2. Industriales**

Dentro de ellos se encuentran las compañías que se dedican a la manufactura de productos de tipo industrial en las que se utiliza maquinaria, en donde se necesita de trabajadores que tengan cierto nivel de conocimiento para operar dicha maquinaria que podría encuadrarse dentro del trabajo por especialización.

Dentro de esta actividad, los trabajadores tienen acceso a fórmulas para elaboración de productos que se catalogan como secretos industriales o **secretos técnicos de fabricación de productos**, materia que es parte de la propiedad intelectual de la cual es poseedora el patrono. Esos secretos deben ser guardados por los empleados como parte de sus obligaciones, por ejemplo la elaboración de toda clase de bebidas, productos alimenticios, aparatos eléctricos, mecánicos, etcétera.

Cuando información confidencial de este tipo sea divulgada por un empleado y el patrono no tenga conocimiento de quien haya incurrido en esa causa, el patrono recurre a métodos para esclarecer y descubrir al infractor de la norma laboral, como el de requerir los servicios de poligrafía y con ello frenar los perjuicios que se causen a la empresa.

### **1.9.3. Comerciales**

Las empresas que se dedican al comercio son meramente distribuidores de los productos elaborados por las empresas industriales que solamente se dedican a la producción;

se encargan de la distribución y venta de todo tipo de productos, desde productos alimenticios hasta enseres domésticos. La actividad que realizan las personas que venden su fuerza de trabajo a los empresarios son de tipo profesional porque se necesita de conocimiento de tipo comercial como distribución, producción y ventas de la mercancía que comercializan.

La información que manejan los empleados no se considera de tipo confidencial pero si manejan altos volúmenes de mercancía y valores por lo que sí amerita la completa confianza y lealtad de los trabajadores hacia su patrono. La importancia de los mecanismos que el empresario utilice para llevar un absoluto control y manejo de los recursos humanos que tiene a su disposición, obedece según sea el tipo de trabajo a la cual la empresa se dedique.

Desde tiempos remotos, en el mundo entero, se puede encontrar cierta distribución de ocupaciones en donde aparecen unas apropiadas a los hombres y otras a las mujeres, algunas veces por la edad o la experiencia, otras veces por el nivel de profesionalización o por la especialización que posee la persona. Se ha intentado cada vez con menos éxito adaptar las profesiones o las actividades de acuerdo a ciertas categorías sociales o dar a unas profesiones preferencia sobre otras.

## CAPÍTULO II

### 2. Los principios que rigen la contratación laboral

El fin específico por el cual es creado el derecho de trabajo es para mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para lograr esa finalidad, el derecho necesita de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse entre todas sus manifestaciones.<sup>55</sup>

#### 2.1. Definición

Los principios que rigen la contratación laboral son los mismos principios formativos del derecho del trabajo.

El profesor Ramiro Podetti, citado por Mario López Larrave, sustenta que los principios son las directivas o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del trabajo.<sup>56</sup>

Manuel Alonso García al respecto sostiene que los principios son aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a ciertos criterios distintos de los que puedan darse en otras ramas.<sup>57</sup>

De las definiciones anteriores se puede observar que los principios son fundamentales para el mejor desarrollo de las relaciones jurídico laborales, en este caso, para un mejor desarrollo de la vida jurídica del negocio jurídico.

---

<sup>55</sup> Fernández Molina, **Ob. Cit**; pág. 17.

<sup>56</sup> **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**, pág. 19.

<sup>57</sup> **Derecho del trabajo**, pág. 247.

## 2.2. Funciones de los principios

De Castro, citado por Randolph Fernando Castellanos Dávila, en su tesis de licenciatura, afirma que los principios del derecho cumplen una triple función:

- 2.2.1. Informadora, porque fundamentan el ordenamiento jurídico.
- 2.2.2. Normativa, como fuente supletoria, ya que son medios para integrar el derecho.
- 2.2.3. Interpretativa, ya que pueden orientar al Juez para una mejor aplicación de la justicia,<sup>58</sup> aunque esta función también la puede realizar el ciudadano porque para aplicar el derecho no es necesario establecer un proceso judicial.

Las funciones de los principios sirven de gran ayuda no solo para los juzgadores y legisladores sino también a los ciudadanos. En lo que respecta a su enumeración en la ley, generalmente los principios no aparecen como tales en el derecho positivo, sino que se deducen del texto, por lo que da un margen más amplio de aplicación, ya que si estuvieran enumeradas en la ley su aplicación sería estática.<sup>59</sup>

El Código de Trabajo, al respecto preceptúa en su Artículo 15, que los casos no previstos por dicho cuerpo legal, sus reglamentos y las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar con la equidad, la costumbre o los usos locales, en armonía con dichos principios y por último con los principios y leyes del derecho común.

## 2.3. Principios

Dentro de la doctrina no existe una clasificación rígida de los principios de la contratación laboral, sin embargo se desarrollan a continuación los que se consideran aplicables dentro de la contratación laboral.

---

<sup>58</sup> Los principios que inspiran el derecho del trabajo, pág. 24.

<sup>59</sup> Ibid.

### 2.3.1. Libre contratación

Un presupuesto básico para la libertad contractual, como principio, es el concurso de voluntades de las partes contratantes, por el hecho de estar dentro del derecho de obligaciones y por ende ante el origen de un negocio jurídico o contrato de trabajo.

Las formas actuales de contratación difieren de las negociaciones de antaño en las que se permitían a los contratantes analizar con detalle todas las cláusulas del contrato. Ahora, ya sea por la multiplicación contractual o por otros motivos, se impide que las partes describan y aprueben las estipulaciones del contrato, lo cual hace que se utilicen los contratos denominados de adhesión o como los denomina Cabanellas de Torres “contratos prefabricados”.<sup>60</sup>

Esa situación hace que el trabajador simplemente averigüe la labor de que se trate, sin entrar en detalle, mucho menos a discusión sobre las condiciones laborales. Es por ello que para evitar que el contrato de trabajo se convierta en un acto de adhesión del trabajador a condiciones impuestas unilateralmente por el patrono, surge el intervencionismo estatal, fijando condiciones mínimas de trabajo.

El contrato de trabajo soporta una reglamentación de contenido, es así como interviene el Estado, restringiendo la libertad de contratar a través de disposiciones que regulan los derechos de los trabajadores, los cuales no pueden ser restringidos en ninguna forma.<sup>61</sup>

Duguit citado por el tratadista Guillermo Cabanellas de Torres, afirma que la justificación de la intervención estatal con respecto al contrato de trabajo, es impedir que el trabajador no comprometa su salud, su vida ni su personalidad moral o intelectual, porque de esta manera se trata de proteger el valor social que representa la vida humana; con ello el tratadista Cabanellas de Torres explica que el fin esencial de la ley no es tanto el de proteger al trabajador contra el patrono, sino de proteger al trabajador contra sí mismo.<sup>62</sup>

---

<sup>60</sup> **Tratado de política laboral y social**, pág. 56.

<sup>61</sup> *Ibid*, pág. 57.

<sup>62</sup> *Ibid*, pág. 58.

Es claro que por esa limitación de la libertad contractual, debe entenderse que todo contrato de trabajo debe ajustarse a las condiciones establecidas por el derecho positivo y que dicha limitación obedece a la expresión del consentimiento, la cual podría quedar anulada por vicios del consentimiento, quedando esa libertad contractual ausente.<sup>63</sup>

El principio de la libre contratación laboral se manifiesta cuando en el contrato de trabajo existe un acuerdo de voluntades, en el cual se discuten las bases contractuales (condiciones de trabajo) de individuo a individuo, colocadas ambas partes de la relación jurídica en un plano de igualdad, tomando en consideración las garantías mínimas de trabajo.

### **2.3.2. Libre elección de trabajo**

Los derechos humanos son el fundamento para el principio de libertad para el trabajo, además de ser un atributo esencial de la persona del trabajador.

La libertad del trabajador como derecho humano que es, según la Declaración Universal de los Derechos Humanos, significa que cada hombre es libre para escoger el trabajo que le acomode, puede elegir la profesión que le plazca, siempre que corresponda a sus aptitudes, gustos o aspiraciones, por lo consiguiente, es una decisión personal que existe previo a la contratación laboral, continúa una vez se encuentre obligado a prestar sus servicios en los términos y condiciones convenidos en un contrato de trabajo, y persiste cuando el trabajador decide retirarse en cualquier tiempo de la empresa en la cual presta sus servicios personales, sin que medie en ningún caso, coacción sobre su persona.<sup>64</sup>

La libertad y la persona del trabajador son intocables, no obstante el trabajador debe desempeñar el trabajo bajo la dirección de su patrono, pero nunca más allá de lo que concierna al trabajo, las órdenes emitidas por el patrono que no correspondan al trabajo, no tienen que ser acatadas, salvo en situaciones de emergencia como se apuntó en el capítulo anterior.

Mario De La Cueva brinda una explicación muy clara que reafirma lo que se trata de explicar con respecto a la libertad: “La libertad del hombre no sufre ni puede sufrir

---

<sup>63</sup> Ibid.

<sup>64</sup> De La Cueva, **Ob. Cit**; págs. 109 y 110.



restricción alguna por y durante la prestación de su trabajo”. También sostiene que el trabajador debe exigir respeto de su libertad, porque sino lo reclama principia a adquirir alma de esclavo.<sup>65</sup>

Guillermo Cabanellas de Torres hace una distinción entre las limitaciones de la libertad contractual y limitaciones de la libertad de trabajo y sostiene que las primeras deben ajustarse a las condiciones preceptuadas por el legislador; con respecto a la libertad de trabajar, está limitada por ciertas imposiciones del legislador como diplomas o títulos habilitantes para el ejercicio de ciertas profesiones.<sup>66</sup>

Bajo este principio se fundamenta el derecho a la libre elección de los trabajadores, como derecho previo a la celebración del contrato, salvo en aquellos casos especiales en que se limita esta libre elección, puesto que en aquellos casos en donde se haya acordado en un pacto colectivo de condiciones de trabajo como mecánica específica de contratación o que en casos de emergencia nacional el gobierno ordene una contratación forzosa.

En varias legislaciones latinoamericanas, la misma ley establece un procedimiento en los casos de vacantes definitivas, por lo general la plaza será cubierta por el trabajador con mayor antigüedad de la categoría respectiva y en caso de concurrencia, se preferirá al más apto. Este caso limita el derecho a la libre contratación del empleador a designar a su personal, en Guatemala se trata de implantar este mecanismo a través de negociaciones colectivas o en pactos colectivos de trabajo.<sup>67</sup>

El principio de libre elección de trabajo es la facultad que cada individuo posee, la libertad para prestar un servicio personal o ejecutar una obra, ejercida bajo absoluta voluntad, sin ningún tipo de coacción. La fundamentación jurídica de éste principio se encuentra en el Artículo 102, literal “a” de la Constitución Política de la República en donde lo regula como uno de los derechos sociales mínimos, además de imponer condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.

---

<sup>65</sup> Ibid.

<sup>66</sup> **Tratado de política laboral y social**, pág. 58.

<sup>67</sup> Fernández Molina, **Ob. Cit**; pág. 108.

### 2.3.3. Igualdad

El principio de libertad y de igualdad están íntimamente ligadas, según lo expresa el tratadista mexicano, Mario De La Cueva, “la igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no florece donde falta aquélla”. El punto de mayor importancia de este principio es sin duda, la relativa a las condiciones de trabajo.<sup>68</sup>

El principio de igualdad consiste en la igualdad de tratamiento para todos los trabajadores, con ello se entiende que los beneficios que se conceden a un trabajador deben extenderse a quienes cumplan un trabajo igual, sin hacer ningún tipo de distinción entre género, raza, religión, edad u otros, de lo contrario se estaría frente a una discriminación, prohibida en el ordenamiento jurídico laboral.

La igualdad está implícita en el texto del derecho positivo al establecer que corresponde una igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, Artículo 102, literal “c” de la Constitución Política de la República.

Este principio busca una mayor armonía en el centro de trabajo para así obtener una estabilidad laboral; el considerando cuarto del Código de Trabajo en su literal “f”, mismo que engloba los principios antes mencionados, al afirmar que el derecho de trabajo es 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 armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad.

---

<sup>68</sup> El nuevo derecho mexicano del trabajo, pág. 111.

#### 2.3.4. Dignidad

Hegel, citado por Mario De La Cueva, acuñó una frase para dejar claro lo que significa dignidad humana, “se persona y considera a los demás como personas”; partiendo de ese postulado, De La Cueva sustenta que la dignidad humana consiste en los atributos que corresponden al hombre por el sólo hecho de ser hombre, siendo el primer atributo el de ser idéntico a los demás, con ello se refiere a que el trabajador tiene el indiscutible derecho a que se le trate con la misma consideración que pretende el patrono se le guarde.<sup>69</sup>

Ambas partes en un contrato de trabajo, guardan posiciones distintas, pero su naturaleza como seres humanos es idéntica, así como en sus atributos. Este principio lo encontramos plasmado dentro del Artículo 61, literal “c” del Código de Trabajo, mismo que preceptúa que es una obligación del patrono el de guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra, al igual que el considerando cuarto literal “f” del mismo cuerpo legal propugna por la obtención de la dignificación económica y moral de los trabajadores.

La finalidad del derecho del trabajo es otorgar a los trabajadores una existencia o un nivel económico decoroso, cabe mencionar también que el Artículo cuatro de la Constitución Política de la República regla que en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos, el hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad.

#### 2.3.5. Justicia social

La Constitución Política de la República, expresa en su Artículo 101, que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social. Dentro del derecho de trabajo, éste principio esta encaminado a proteger a las personas económicamente débiles, elevando su nivel de vida y de cultura anulando aquellos privilegios de las clases económicamente fuertes que originan inadmisibles desigualdades sociales.<sup>70</sup>

---

<sup>69</sup> Ibid, pág. 112.

<sup>70</sup> Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 411.

Guillermo Cabanellas sustenta que el principio de justicia social deriva del trascendente problema social, considerando que para su solución o paliativo, existe una justicia social aplicada a los conflictos que se puedan suscitar dentro de las relaciones laborales. También explica que este principio debe servir para interpretar las normas legales en la esfera del trabajo, y las relaciones entre las clases sociales, pero sobretodo debe propender a mejorar y proteger los derechos de la parte más débil de la relación laboral, como una mejora salarial, la protección familiar del trabajador, el acceso a todos los adelantos de la industria tecnológica sin perturbar la producción ni la iniciativa empresarial.<sup>71</sup>

Existe una lucha constante para realizar ese ideal de justicia hacia una superación permanente de nuevas y mejores normas jurídicas. Cabanellas de Torres cita a Menger, quien estaba asentado en la propiedad privada concebida ésta como el derecho de usar y gozar de las cosas de uno, mismo que se va cercenando por una serie de limitaciones a la autonomía volitiva, desapareciendo esa propiedad plena por el intervencionismo estatal que en materia de contratos impone normas a la voluntad de las partes.<sup>72</sup>

La justicia social tiene un contenido, una acción, un sentimiento de solidaridad lo cual hace al derecho más humano y más sensible a las necesidades generales o arraigadas.

### **2.3.6. Tutelaridad**

Este principio ideológico y político trata de compensar las diferencias económicas que existen entre los sujetos de una relación laboral, patrono y trabajador, imponiendo una protección jurídica, ideológica y política con respecto a la parte más débil, el trabajador, y con ello lograr una igualdad.

La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho de trabajo, ya que sus normas surgen a raíz de los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo de ello se deduce que el derecho es un escudo protector en contra de los excesos producidos por los intereses contrapuestos de las partes que conlleva un latente conflicto entre ellos.

---

<sup>71</sup> **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, Tomo IV, pág. 68.

<sup>72</sup> **Tratado de política laboral y social**, Tomo I, pág. 435.

Los tratadistas Mario De La Cueva y Trueba Urbina sostienen que la tutelaridad tiene como objeto servir de instrumento de reivindicación y de lucha frente al empleador mientras que el autor Guillermo Cabanellas señala que aquélla procura reestablecer un equilibrio roto entre las partes o que pueda servir como un instrumento que tienda a la superación de las diferencias de clases, procurando dar a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción tal como lo señala Ernesto Krotoschin.<sup>73</sup>

El grado de aplicación de este principio, tan marcado, se impone aún frente o en contra del mismo trabajador, de ahí se deriva el principio de la irrenunciabilidad que preceptúa el Artículo 106 de la Constitución Política de la República, su objeto es asegurar los mínimos que otorga la ley para evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea, por presiones o cualquier otro motivo, por ello se dice que la tutelaridad se impone aún frente a acciones del mismo trabajador.

La tutelaridad se encuentra implícita en casi todas las instituciones (salario mínimo, jornadas de trabajo, vacaciones, asuetos, remuneraciones, indemnizaciones); el Artículo 103 de la Constitución Política de la República versa que “las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores...”.

El principio de tutelaridad implica un grado de parcialidad y subjetividad cuando indica a quien protege y en qué grado, con ello se trata de determinar que no sólo el trabajador es el protegido por la amplia rama del derecho de trabajo sino que en cierto grado lo está el empleador, al respecto se señala que el derecho otorga beneficios a los trabajadores pero también les impone obligaciones, consecuentemente también otorga derechos a los empleadores.

#### **2.4. Los derechos de trabajo como garantías mínimas e irrenunciables**

Para tener una visión clara y comprender los derechos de trabajo como garantías mínimas es indispensable remitirnos al Artículo 19 del Código de Trabajo, en donde versa que para que un contrato exista y se perfeccione, basta con el inicio de la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra, no

---

<sup>73</sup> Fernández Molina, **Ob. Cit**; págs. 18 y 19.

importando si las partes celebraron un contrato donde se hayan negociado las condiciones de trabajo, sino que basta con que el patrono haya consentido el inicio de la relación para que el contrato exista y sea perfecto.

Con ello se deja claro, que los términos de contrato de trabajo y relación de trabajo se usan en forma indistinta, y ello se debe a que la ley le otorga los mismos efectos jurídicos entre las partes.

El ordenamiento jurídico laboral le otorga trato igual a la relación jurídica de trabajo y el contrato individual de trabajo y eso se debe en gran parte al carácter de orden público de la normativa laboral, ya que constituye un conjunto de garantías sociales mínimas, y de esa cuenta las leyes laborales prevalecen sobre la autonomía de la voluntad, lo cual no sucede dentro del derecho privado.

El acuerdo de voluntades entre patrono y trabajador, debe obedecer al modelo establecido en el derecho positivo, donde la libertad contractual se restringe en cuanto a precisar las condiciones de trabajo, la forma en que se debe prestar el servicio y de esa forma superar las garantías mínimas, lo que significa, modificar o crear condiciones de trabajo distintas pero superiores a las mínimas establecidas por la ley.

La voluntad individual está limitada dentro de la contratación laboral, al punto que todo pacto en contrario a las garantías mínimas devienen en nulidad *ipso jure*, según el Artículo 12 del Código de Trabajo, mismas que fundamentan el respeto a la dignidad de los trabajadores, lo cual permite que un trabajador se pueda negar a realizar alguna prueba que considera que atenta contra su dignidad como es el caso del examen poligráfico o detector de mentiras.

El Estado a través del organismo legislativo determina las condiciones que toda relación de trabajo o contrato de trabajo debe cumplir, dichas condiciones constituyen el conjunto de derechos sociales mínimos, los cuales se encuentran en toda la legislación laboral.

Una vez esté perfecto un contrato de trabajo, las obligaciones se regulan por:

- Lo expresamente pactado, en caso de que se haya celebrado el acuerdo o contrato, de lo contrario se rige imperativamente por los dos apartados siguientes;
- Por todas las leyes vigentes incluyendo los convenios internacionales en materia de trabajo;
- A lo que derive de la buena fe, los usos o costumbres.

Es allí donde se puede observar la diferencia entre los contratos civiles en donde las partes solamente se obligan a lo pactado según su voluntad, mientras que los contratos de trabajo no solo se obligan a lo pactado sino a todo lo regulado por el derecho de trabajo.

## **2.5. El carácter de orden público**

Como se apuntó, es el Estado a través del organismo legislativo quien impone el conjunto de derechos sociales mínimos. Su intervención en esta rama del derecho público surge con el fin de impedir el abuso del poder económico del más fuerte y lo hace al restringir la libertad de contratar, por medio de disposiciones de orden público, las cuales no son susceptibles de modificación por la voluntad de las partes.

Ese intervencionismo estatal obedece a la desigualdad económica que existe entre las partes contratantes, por las circunstancias personales, posición económica e independencia que se mantiene en la relación jurídica; tomando en consideración que quien se encuentre necesitado de empleo, contratará su fuerza de trabajo al precio que fije unilateralmente quien posea los medios de producción, aún cuando aquel sea inferior<sup>74</sup> o tenga que realizar pruebas para poder obtener un empleo, tal es el caso del examen a través del detector de mentiras.

Un contrato de trabajo es válido cuando su voluntad esté libre de vicios y supeditado a lo que la ley de trabajo ordene, pero si sucede lo contrario, en donde la voluntad del más débil sea nula, es cuando surgen las normas de orden público, con el fin de garantizar la existencia de la parte más débil y humilde, al lado del más fuerte, aunque haya que restringir la autonomía de la voluntad.<sup>75</sup>

---

<sup>74</sup> Cabanellas de Torres, **Ob. Cit**; pág. 57.

<sup>75</sup> *Ibid*, pág. 58 y 59.

El considerando cuarto del Código de Trabajo en su literal “e” formula que el derecho de trabajo es una rama del derecho público por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, también en su Artículo 14 preceptúa que las normas contenidas en el Código de Trabajo y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, salvo las personas jurídicas de derecho público, contempladas... sin olvidar que se deben aplicar las disposiciones protectoras del trabajador que contiene este código a nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero.



## CAPÍTULO III

### 3. La coacción

#### 3.1. Naturaleza jurídica

La coacción donde quiera que se aplique es una de las armas más peligrosas contra la libertad del individuo. La coacción es un componente que se percibe *prima facie*, dentro de la socialización, que significa, encajar en determinados moldes, adaptarse a un modelo previo dentro de un grupo social, mismo que impone distintas formas de presión para obligar a una persona a aceptar sus pautas, asumiendo normas de las que se derivan ventajas como reconocimiento, aceptación o un trabajo. El asimilar las normas del grupo, sin cuestionarlas, constituye el fin de la socialización y cuando ésta no basta para controlar la conducta del individuo, el grupo social recurre a otras formas de coacción que pertenecen al mundo del derecho.<sup>76</sup>

#### 3.2. Definición

La coacción es la presión psíquica a que es sometido el individuo por una fuerza extraña, resultando viciada su voluntad, conocida como *vis compulsiva* o técnicamente como violencia moral o intimidación, dentro de la cual se sitúa la coacción que vicia la voluntad de actuar de la persona, a diferencia de la *vis absoluta* que es la violencia física propiamente dicha y no tiene relación con la coacción.<sup>77</sup>

Este tipo de violencia afecta a un porcentaje de la población causando daños físicos y psíquicos para la salud, factor que no tiene cabida en el ordenamiento jurídico cuando sucede dentro del trabajo. También denominado “mobbing” (de la acepción inglesa to mob: perseguir, atropellar) y que podría traducirse como psicoterror laboral u hostigamiento psicológico en el trabajo.

---

<sup>76</sup> Ignacio Sotelo, “Coacción y pedagogía: Estudios filosofía y letras, verano-otoño 1996”, <http://www.biblioteca.itam.mx/estudios/letras45-46/texto2/sec-3.htm> (4 de julio de 2005).

<sup>77</sup> De León Velasco, Héctor Anibal y José Francisco de Mata Vela, **Derecho penal guatemalteco**, pág. 474.

Mobbing, coacción o acoso psicológico consiste en el deliberado, prolongado, habitual y frecuente (por lo menos una vez a la semana) maltrato psicológico (de palabra y/u obra) que recibe un trabajador, hasta entonces válido o adecuado en su desempeño, por parte de una o varias personas pertenecientes a la misma organización laboral, buscando con ello desestabilizarlo, minarle psíquica, social y emocionalmente para deteriorar y hacer disminuir su capacidad laboral o empleabilidad, eliminarlo con facilidad del lugar y del trabajo que ocupa y concluir con su salida, voluntaria o forzosa, de la organización.<sup>78</sup>

### **3.3. Coacción psicológica en el ejercicio de la relación laboral**

Esta forma de violencia, acoso, maltrato o coacción psicológica sucede en los centros de trabajo, sin distinción de empleo, empresa ni sexo; lesiona la salud, la dignidad de la víctima y supone bajas laborales o disminución en la productividad.

La persecución psicológica se agrava con la precariedad laboral y la inseguridad en el empleo; el trabajador muchas veces calla y soporta, luego atraviesa por una fase de confusión, después de ansiedad y finalmente sufre depresión, por lo que no es raro que se enferme. Sufrir o soportar el acoso de patronos o colaboradores, o abandonar el empleo, para ello la posible solución es denunciar el caso al patrono o en su caso a las autoridades correspondientes, como sucede en los países escandinavos donde ya existen leyes contra la violencia psicológica laboral.

Puede no haber intimidación sexual ni coacción física, pero sí mucha presión psicológica, que genera zozobra de la salud y pérdida de autoestima; algunas veces el acoso o coacción puede ejercerse también sobre una persona que tiene personalidad marcada, un talento especial, una limitación física o simplemente más ganas de trabajar que el resto; el hostigamiento está a la orden del día en empresas e instituciones de toda clase, pero la necesidad de un salario no debe hacer tolerar esta situación puesto que las consecuencias son peores que las posibles ventajas.<sup>79</sup>

---

<sup>78</sup> Miguel Angel Ortiz Martínez, “**Violencia por malos tratos psicológicos en el trabajo**”, [www.emprendo.com/mobbing.htm](http://www.emprendo.com/mobbing.htm) (4 de julio de 2005).

<sup>79</sup> Norbert Bilbeny, “**Acoso psicológico en el trabajo**”, 18 de agosto de 2001, <http://www.el-refugioe.sjo.net/hostigamiento/acosopsicologico.htm> (4 de julio de 2005).

La violencia o coacción psicológica es un conjunto heterogéneo de comportamientos que causan un perjuicio al trabajador; puede ser intencional o no intencional. El agresor puede tener conciencia de que está haciendo daño o no tenerla; esto es desde el punto de vista psicológico. Desde el punto de vista jurídico, tiene que existir la intención del agresor de dañar a su víctima.<sup>80</sup>

La amenaza se distingue de la agresión pero sigue siendo una forma de agresión psicológica y cuando es dañina o destructiva entra dentro del campo de la conducta criminal. La violencia psicológica implica una coerción, aunque no haya uso de la fuerza física; la coacción psicológica es una forma de violencia.

La violencia psicológica es un anuncio de la violencia física. El maltrato psicológico existe cuando se mantiene durante un plazo de tiempo. En ese sentido, un insulto, un desdén, una palabra o mirada ofensiva, constituyen un ataque psicológico, pero no maltrato, porque ésta necesita de tiempo y que el agresor asedie, maltrate o manipule a su víctima y llegue a producirle la lesión psicológica.

El maltrato, el acoso, la manipulación psicológica producen un desgaste en la víctima que la deja incapacitada para defenderse, es un trato degradante continuado que ataca la dignidad de la persona; los malos tratos emocionales son los más difíciles de detectar, porque el trabajador no siempre toma conciencia de ello o no se atreve a pedir ayuda.

El objetivo de esa forma de violencia, es de utilizarla como una metodología para conseguir el derrumbamiento y destrucción moral del trabajador. Muchas veces se le persigue con críticas, amenazas, injurias, calumnias y acciones como la imposición de pruebas poligráficas que pongan cerco a la actividad del trabajador y lograr con ello que caiga en un estado de malestar, desesperación, angustia hasta que abandone el ejercicio de un derecho o que él mismo se crea culpable de alguna situación y no sólo a uno sino que lo crean todos los posibles testigos, los demás compañeros de trabajo.

---

<sup>80</sup> Ana Martos, “Cómo detectar la violencia psicológica: No puedo más, las mil caras del maltrato psicológico”, 2 de junio de 2004, [mobbingopinión.bpweb.net/artman/publish/article-682.shtm](http://mobbingopinión.bpweb.net/artman/publish/article-682.shtm) (4 de julio de 2005).

Con frecuencia la víctima de acoso o maltrato psicológico niega que exista o recurre a culparse de lo que sucede y busca en sus actitudes pasadas y presentes el motivo del maltrato y asume que él mismo lo provocó. Ese silencio crea una situación dolorosa y espera que las cosas se solucionen por sí mismas o que su patrono desista de su actitud.

Cuando una persona, en este caso, un trabajador se sorprende haciendo algo que no quiere hacer o que va contra sus principios o le repugna, y se siente incapaz de negarse a realizarlo, justificando su sometimiento, o por lo mismo no puede evitarlo porque le aterra negarse, esa persona o trabajador sufre de violencia, manipulación, o acoso psicológico.<sup>81</sup>

### **3.4. Tipos de coacción, acoso o maltrato psicológico en el ámbito laboral**

Su desarrollo se produce a través de las relaciones interpersonales que se crean en el ambiente laboral, mediante una serie de conductas, actuaciones o comportamientos hostiles que comienzan de forma suave, luego se incrementan gradualmente.

**3.4.1. De los compañeros de trabajo:** La hostilidad con origen en los compañeros de trabajo, se produce como consecuencia de la existencia de intereses contrapuestos o por enemistad personal, aprovechándose de la debilidad de otra persona, en la que se fuerza al trabajador a acomodarse a las normas de la mayoría.

**3.4.2. Del empleador:** Cuando las prácticas de hostigamiento no se desarrollan entre iguales, sino que la víctima ocupa una posición de inferioridad, ya sea jerárquica o de hecho respecto del agresor, se le denomina “bossing” (de la acepción inglesa boss: jefe o patrono) y constituye un abuso desmesurado, sistemático y hasta brutal de poder en situaciones extremas. Una de las prácticas más comunes consiste en la persecución de un trabajador o trabajadores por motivos de reorganización o reducción de personal, o simplemente para eliminar al personal que no le conviene al empleador. Una de las formas de presión que utilizan los empleadores es el polígrafo, considerado como un instrumento para hostigar psicológicamente a los trabajadores, so pretexto de evaluar su desempeño laboral.

---

<sup>81</sup> Ana Martos, “Cómo detectar la violencia psicológica. No puedo más, las mil caras del maltrato psicológico”. 2 de junio de 2002, [mobbingopinion.bpweb.net/artman/article-682.shtm](http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/article-682.shtm) (4 de julio de 2005).

**3.4.3. De un grupo hacia el superior:** Por último, puede producirse el caso de que un grupo de subordinados se rebele contra el nombramiento de un responsable o contra su conducta caracterizada por parcialidad o autoritarismo, produciéndose intentos de sabotaje; la situación suele concluir con el triunfo del jefe.<sup>82</sup>

### **3.5. Formas de coacción, acoso y/o maltrato psicológico en el ámbito laboral**

Las diversas actitudes y comportamientos se pueden clasificar en tres grupos:

#### **3.5.1. Conductas tendientes a conseguir la desacreditación profesional**

Esta forma de conducta se manifiesta en diversas maneras como rebajar a la persona asignándole trabajos por debajo de su capacidad profesional o sus competencias habituales; abrumarlo con una carga de trabajo insostenible que lo agobia en su persona sobrepasando el límite de sus capacidades; evaluar su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada, tal es el caso del polígrafo; dejar a la persona sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia; amenazar a la persona con usar instrumentos disciplinarios en su contra.

#### **3.5.2. Dirigidas a minar la reputación y la dignidad personal**

Se trata de menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente al trabajador; se manifiesta con comentarios calumniosos o injuriosos, difusión de rumores y secreteos, ridiculización de gestos, posturas, voz, vida privada, orígenes o nacionalidad, creencias políticas o religiosas, atribución de supuestas enfermedades físicas o mentales, etc.

#### **3.5.3. De utilización perversa de la comunicación y de las relaciones sociales**

Por este medio, a la víctima laboral se le restringe la posibilidad de comunicarse, hablar o reunirse con el superior; se le ignora, se le excluye, se finge no verle o hacerle invisible; interrumpirle continuamente impidiéndole expresarse y avasallando a la persona; humillar, despreciar o minusvalorar en público a la persona ante colegas o ante terceros; llorar, gritar o elevar la voz con vistas a intimidar; amenazas verbales, escritas o mediante

---

<sup>82</sup> Miguel Angel Ortiz Martínez, “Violencia por malos tratos psicológicos en el trabajo”, [www.emprendo.com/mobbing.htm](http://www.emprendo.com/mobbing.htm) (4 de julio de 2005).

llamadas telefónicas; prohibir a otros trabajadores hablar con la persona; asignar un puesto de trabajo aislado, sin contacto con otras personas.

### **3.6. Efectos de la coacción patronal**

**3.6.1. Trastornos físicos:** El trabajador manifiesta cambios en su salud física, dolores de espalda, musculares y articulares, irritabilidad, depresividad, cefaleas, alteraciones del sueño, falta de concentración, estrés y hasta la posibilidad de un suicidio.

**3.6.2. Psicológicos:** La sintomatología puede presentarse como síndrome de estrés postraumático, síndrome por coacción continuada, crisis nerviosa, síndrome de fatiga crónica, hipervigilancia o síndrome de “burn-out” conocido como síndrome del quemado.

**3.6.3. Relacionales:** Se produce la precariedad como consecuencia de las disminuciones de ingresos producidas por las incesantes bajas, pérdidas y dificultades para encontrar empleo, venta de propiedades, pago de procesos litigiosos por agotar los ahorros.

### **3.7. Las víctimas**

Los estudiosos del tema afirman que las personas acosadas se ajustan al perfil de trabajadores brillantes, que destacan sobre los demás, cumplidores, creativos, con un elevado nivel de ética, alta capacitación profesional y que no se dejan manipular, son solidarias con los demás, que se han negado a participar en acciones ilícitas, honradas y dignas de confianza, con una vida muy sociable y profesional que provoca envidia entre sus jefes.

### **3.8. Los acosadores**

Son personas inoperantes, mediocres en su trabajo, manipuladoras, extremadamente desconfiadas, inseguras y malévolas que denigran al acosado para defender su propio estatus, suelen tener personalidades psicopáticas, trastornos paranoides, fuertes complejos de inferioridad y necesitan de tres factores para actuar: el secreto, la vergüenza de la víctima y

los testigos mudos. También el excesivo recelo con su patrimonio, que cree que todos quieren lo que él tiene.<sup>83</sup>

### 3.9. El entorno

Generalmente los compañeros de la víctima, en un intento de quedar al margen ante un eventual efecto bumerán, tienden a creer que de verdad la víctima se lo merece y que nunca le sucederá a ellos; al utilizar ese mecanismo de defensa, los que al principio eran neutrales se transforman en cooperadores necesarios, tácitos consentidores o testigos mudos de los malos tratos que presencian en el trabajo.

Las organizaciones en las que se propaga suelen ser rígidas, burocratizadas con una sobrecarga cuantitativa de trabajo, o un déficit en la calidad de las tareas; suelen existir situaciones no éticas que las víctimas no aceptan o se resisten a colaborar; simplemente son empresas con ambientes de elevada inseguridad personal y desconfianza que favorecen un ecosistema de depredación.<sup>84</sup>

### 3.10. Regulación legal

Al no estar contemplada en ninguna norma la protección contra la violencia, acoso o maltrato psicológico en el trabajo, el principio general sobre el cual debe basarse la búsqueda de la relación indirecta es el de la dignidad del trabajador.

La Constitución Política de la República instituye en su Artículo dos, que 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; también el Artículo cuatro, preceptúa que en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.

---

<sup>83</sup> Miguel Angel Ortiz Martínez, “**Violencia por malos tratos psicológicos en el trabajo**”, [www.emprendo.com/mobbing.htm](http://www.emprendo.com/mobbing.htm) (4 de julio de 2005).

<sup>84</sup> Miguel Angel Ortiz Martínez, “**Violencia por malos tratos psicológicos en el trabajo**”, [www.emprendo.com/mobbing.htm](http://www.emprendo.com/mobbing.htm) (4 de julio de 2005)

El Artículo 102 del mismo cuerpo legal insta los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, siendo uno de ellos el derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.

La dignidad como presupuesto de la condición humana se ve afectada ante la figura del polígrafo al ser empleada para evaluar constantemente a un trabajador, al igual que la libertad, la intimidad, el honor así como el derecho a ser tratado como persona o trabajador en este caso y no como siervo o esclavo condición que está prohibida por la legislación jurídica.



## CAPÍTULO IV

### **4. Métodos que utiliza el sector patronal para seleccionar a las personas que solicitan un empleo y evaluar durante el ejercicio de la relación laboral**

Actualmente los empleadores guardan mucho recelo con respecto a su patrimonio, muchas veces se les confía la seguridad de las personas y de la propia familia del patrono a sus empleados, como es el caso de custodios, policía privada, institutrices, empleadas domésticas y demás personas que prestan labores de carácter general, debido a la inseguridad que se vive hoy día en el país. Es por ello que cada día implementan políticas de seguridad en sus empresas para evitar el ingreso de empleados cuya honradez este ausente, o para controlar y evaluar su desempeño laboral.

Los métodos que el sector patronal utiliza han variado en la actualidad, dentro de ellas están las pruebas sicométricas, psicológicas, las entrevistas, las referencias personales verificables, las pruebas de conocimientos, las pruebas médicas, las pruebas grafológicas y la más moderna y segura, en opinión de algunos patronos, la prueba poligráfica,<sup>85</sup> de ahí la importancia de desarrollar cada una de estas herramientas.

#### **4.1. La entrevista de trabajo**

Generalmente la entrevista se emplea para aquellas personas que solicitan un trabajo, el objetivo de la misma es controlar las preferencias al ser conscientes de ellas, a través de una entrevista estructurada que se fije en el comportamiento. Algunas veces es el primer tipo de contacto laboral, una especie de debate planificado, normalmente entre un candidato a un empleo y un representante de la compañía o del patrono. La entrevista como primer paso en la contratación, contiene los siguientes componentes:

- Guía de la entrevista: Un modelo para facilitar este proceso de reclutamiento.

---

<sup>85</sup> Martínez, Francisco Mauricio. **La hora de la verdad**. Págs. D-22 y D-23. Revista semanal "D". No. 28 (16 de enero de 2005)

- Preguntas predeterminadas: Consistente en la realización de interrogantes planificadas para obtener información en áreas relacionadas con las competencias para el puesto.
- Formato de puntuación estructurado: Consistente en un sistema estándar de puntuación para evaluar la información recopilada durante la entrevista.
- Formación: La adquisición de alguna forma de orientación escrita, video o clases sobre cómo usar este método.

El contacto directo con el solicitante al puesto de trabajo, como ventaja permite que el patrono o su representante conozca al candidato y se pueda formar la idea sobre su potencial, competitividad e iniciativa que éste pueda brindar a la empresa.

El entrevistador debe ser muy objetivo en cuanto al entrevistado, porque a veces cuando comparte ciertas características, como un pasado similar, creencias, actitudes, aficiones, colegio, ciudad, etcétera. Es más fácil sentir agrado hacia esa persona, por lo que esa familiaridad provoca dejar pasar por alto algunas carencias importantes de la persona entrevistada.

También puede suceder lo contrario a la preferencia, como cuando alguien da la sensación, al menos aparentemente, de ser distinto a lo preferido, suele dejarse pasar lo positivo y sólo se hace énfasis en lo negativo de la persona en teoría distinta.

Otra observación ocurre cuando a primera vista, inmediatamente la persona entrevistada no le gusta, formándose una opinión sobre los demás con mucha rapidez, hace un juicio global sobre una persona basándose en datos nada relacionados con el trabajo y extraídos durante los primeros minutos de una entrevista. A veces es difícil evitar esa situación, algunas personas tienen la costumbre de crear impresiones rápidamente, luego suelen buscar datos para confirmar la impresión inicial e ignoran la información objetiva para desmentir.

Otras veces cuando se está frente a una persona con grandes conocimientos técnicos y se ha creído que por esa razón se está frente a un gran líder, se crea el error conocido como la

aureola. Cuando el entrevistador ha elaborado un concepto sobre alguien, casi siempre se basa en una característica particular observada en ese individuo, a eso se refiere el error de la aureola, donde se coloca un halo sobre las personas con un nivel elevado en una o dos capacidades y se cree sin cuestionar su supuesta superioridad.<sup>86</sup>

## 4.2. Las pruebas grafológicas

La técnica grafológica es utilizada como método para seleccionar y contratar personal. Generalmente los trabajadores ignoran la existencia de este método y menos aún saben en que consiste la grafología, pero es de conocimiento general que cuando una persona solicita un empleo además de proporcionar los requisitos que la empresa requiere, es necesario llenar formularios de solicitud de empleo previamente impresos por el patrono, en el cual se indica que debe llenarse con letra clara y legible, o podría requerírsele que redacte una carta, misma que será firmada por el solicitante.

Una vez llenada esta solicitud, el trabajador debe esperar a que le concedan una entrevista o realizar alguna prueba y desde luego a que le concedan el empleo. Quienes utilizan este método además de verificar los datos proporcionados por el aspirante, examinan el tipo de escritura, a través de un experto en grafología.

Dentro del campo de la psicología, la personalidad del individuo es la suma de factores hereditarios y adquiridos por el ambiente, y dentro de la misma existen niveles de manifestación de esa personalidad, por ejemplo el somatopsíquico (gestos, voz, pulso, ritmo cardíaco), el automático (la escritura, el andar), el mental (la inteligencia). La grafología se dedica al nivel de manifestación de la personalidad de tipo automático, su objetivo es identificar el carácter de una persona a partir del estudio de la escritura en la que se refleja su personalidad, todo gesto es expresivo y toda producción gráfica es reveladora.<sup>87</sup>

Cuando se aprende a escribir, se toma como referencia un patrón de letra, un modelo caligráfico, las variaciones de ese modelo marcan la peculiaridad de letra de cada individuo mediante movimientos inconscientes, reflejando la personalidad de su autor. Dentro de esas

---

<sup>86</sup> **Las preferencias en la entrevista.** Pág. 20. Prensa Libre (Guatemala). Año LIV, No. 17,775 (Lunes 18 de julio de 2005)

<sup>87</sup> Bru, Ricard G., **Introducción a la grafología**, págs. 11 y 12.

variaciones entran también factores orgánicos (factores de salud) que tienen que ver con esa estructura. La escritura demuestra el desarrollo de la personalidad, de donde convergen dos condiciones principales a saber, la maduración (crecimiento natural) y el aprender a superar las frustraciones, en otras palabras, los conflictos.

La escritura representa un hecho peculiar del individuo, diferente de las demás personas, que se plasma en los grafismos que proyecta. Los seres humanos se mueven en dos mundos, el mundo interior que es el de los pensamientos, intimidades y sueños (metafísico); y el mundo exterior que es el mundo en que se tiene contacto o se relaciona con las demás personas, donde se da a conocer y muestra sus intenciones, quizá conscientemente sólo muestra lo que le interesa, mientras que inconscientemente no puede evitar mostrar todo su ser y su conducta, pero escapando a su consciencia (el problema filosófico de las intuiciones, representaciones y significaciones).

Todos los pensamientos inconscientes se basan en un simbolismo universal el cual escapa al raciocinio, se fundamentan en principios grafológicos, los que permiten desarrollar los valores simbólicos de cada letra en un primer momento y posteriormente, la práctica permitirá corroborar.<sup>88</sup>

La metodología que emplea la grafología comprende el estudio de la función que realiza el papel en que se plasma el escrito, los márgenes de éste son indicativos de las cualidades del individuo. La interpretación del símbolo de la letra, usando el modelo caligráfico, sus variaciones y deformaciones, permiten saber cual es la actual conducta o la problemática que puede tener el individuo. Los trazos extraños, que algunas veces son producidos por causas ajenas a las psíquicas como la miopía, o enfermedades nerviosas, no se toman en cuenta a la hora de buscar una patología o conducta psíquica en el individuo, por lo que se necesita de la intuición y la experiencia.

La posición de las firmas se verificará siempre con respecto al texto escrito. El carácter de las personas puede ser definido según la actitud de una persona frente a la vida, habitualmente esa actitud es alterable porque a medida que transcurre el tiempo una persona puede cambiar. Algunos de los caracteres de las personas que se pueden encontrar en sus

---

<sup>88</sup> Ibid, pág. 25.

escritos son: colérico, flemático, apático, amorfo, sanguíneo, nervioso, emotivo. Cada uno de ellos se aplica a dos grupos: el de extrovertidos y el de introvertidos. El primero es más instintivo, el segundo es el que hace mayor uso del intelecto; la escritura del extrovertido es siempre más grande que el del introvertido.<sup>89</sup>

La técnica grafológica es empleada como prueba de personalidad que trata de medir aspectos como la extroversión, la estabilidad y la motivación. La palabra grafología etimológicamente significa *grafos*, escritura y *logos*, tratado o estudio, siendo entonces el estudio de la personalidad a través del análisis de la escritura.

Además de la escritura se toma en cuenta el uso del espacio entre letra y letra, palabra y palabra, línea y línea, en donde revela el cómo se proyecta hacia los demás, las relaciones interpersonales. El tamaño de la letra proyecta el yo del sujeto, como se siente ante el ambiente y ante los demás. La inclinación puede ser hacia el lado derecho misma que indica la entrega al exterior, la necesidad del sujeto de los demás, ya sea para entregarse a ellos o para dominarlos. Hacia el lado izquierdo indica que la persona no se entrega, se echa para atrás en la donación de su afecto o confianza, adopta precaución y cautela al tratar a otros.

La inclinación hacia arriba, indica el control que el sujeto tiene sobre sí mismo, moderando todas sus actitudes, cómo se rige él ante las normas y el respeto a la autoridad. La inclinación variable indica que una persona es indecisa, inconsistente de carácter con la facilidad necesaria para adaptarse siempre a las circunstancias.

La forma de elaborar la letra, si es profunda demuestra su energía; la presión que se ejerce sobre el papel demuestra que la persona tiene fuertes impulsos, de vigor, creador, de seguridad intelectual, de voluntad resuelta y constante, que crece ante los obstáculos. La presión suave es propia de los literatos y poetas, indica un carácter nervioso, que acusa sensibilidad y delicadeza, pero también indecisión, sugestionabilidad y falta de vitalidad orgánica. La presión normal es de gente bastante equilibrada, que controla sus actitudes, manteniéndose entre la rectitud y la flexibilidad.

---

<sup>89</sup> Ibid, págs. 109 y 110.

El ritmo con el que se escribe puede ser lento, indicador de calma y lentitud intelectual, puede incluso indicar torpeza mental o inhabilidad gráfica. El ritmo rápido, indica rapidez ideativa, inteligencia, cultura, agresividad, antisociabilidad, tranquilidad interna y tensión intrapsíquica. Los márgenes de la hoja son reveladores, el margen derecho representa el resto del mundo, la sociedad, al igual que la segunda y las restantes letras de cada palabra. El izquierdo, si es demasiado ancho refleja que la persona está plenamente dedicada a una tarea o una relación. Es buena señal, pues el margen izquierdo cada vez más avanza hacia la derecha y en consecuencia hacia los demás.

El margen superior refleja si la persona es totalmente extrovertida y desea el contacto con los demás o que sea entrometido y agobiante, dependiendo de las otras características analizadas en la escritura. El margen inferior indica ya sea reserva o inhibición como también un rasgo ahorrativo y en lo negativo, tacañería. La escritura posee rasgos de temperamento, carácter, voluntad, extroversión, introversión, agresividad y de pasividad.<sup>90</sup>

La actividad laboral es una necesidad social que permite la realización personal del individuo, tanto desde el punto de vista mental como emotivo y material, es por ello que la importancia de la conducta de un trabajador dentro de su centro de trabajo es fundamental, debido a que si su conducta es neurótica, poco confiable o con frustraciones intelectuales, su rendimiento en el trabajo no será satisfactorio.

La técnica de la grafología brinda a los seleccionadores de personal conocimientos indispensables a manera de conocer a fondo la conducta de las personas que solicitan empleo, simplemente con analizar la firma en sus respectivas solicitudes de trabajo.

Un dato importante es que la grafología refleja sólo el estado psíquico y somático del individuo del momento en que escribe, por lo que esta técnica de estudio de la mente es circunstancial, dando como margen aproximadamente tres meses para que exista alguna variación de la conducta del individuo.<sup>91</sup>

---

<sup>90</sup> García Ronquillo, Eddie Orlando, **La grafología como técnica de selección de personal**, págs. 22 y 23.

<sup>91</sup> Ibid, pág. 39.

Una posible desventaja de este método es la falta de profesionales en esta materia para realizar dicha prueba, aunado a la gran cantidad de solicitudes de empleo que ingresan a las empresas.

#### **4.3. Las pruebas psicológicas o sicométricas**

Este es otro método que es empleado por los departamentos de recursos humanos de algunas empresas no sólo para examinar a su personal, ya sea para traslado o promoción, sino que también para el reclutamiento y contratación, con el objeto de seleccionarlos y situarlos en los puestos que mejor les convengan.

La misión de estos departamentos, es de administrar el conjunto de empleados de una empresa; cada año los trabajadores envejecen, algunos de ellos se jubilan, otros son promocionados, cambian de empleo, se retiran para obtener un empleo mejor, pero el reclutamiento de personal hace que ingresen nuevos trabajadores, obligando a los patronos a considerar políticas de reclutamiento que garanticen una adecuada distribución de los empleados.

Esa política debe ser previsoras y se deben de tomar en cuenta las futuras pirámides de edad, los planes de desarrollo de la empresa, la evolución prevista de los empleos correlativa a la evolución tecnológica.<sup>92</sup>

Dentro de los instrumentos que se utilizan para este tipo de exámenes se encuentran los tests y los cuestionarios. Uno de los tests más utilizados es el de habilidades, éste es una prueba con material estandarizado que posee un valor revelador acerca del sujeto que es sometido a ella, al demostrar ciertos aspectos de su habilidad en la vida real.

La prueba consiste en efectuar operaciones de cierto tipo en un material determinado, a fin de producir resultados de una cierta forma; esas operaciones pueden ser la cognición que es la operación de descubrimiento, de reconocimiento, de toma de consciencia y comprensión. La memoria, que es la operación de retención; el pensamiento convergente, que es la operación que genera información con vistas a alcanzar un resultado único como sucede por

---

<sup>92</sup> Faverge, Jean-Marie, **El examen del personal y el empleo de tests**, págs. 13 y 14.

ejemplo en la resolución de un problema de aritmética. El pensamiento divergente que es la operación que genera información variada y múltiple a partir de una información dada, como sucede en el test de usos no habituales de Guilford, consistente en enumerar usos no habituales e insólitos de una cosa, por ejemplo un ladrillo o un periódico.<sup>93</sup>

La evaluación de los tests es la operación de crítica, la emisión de un juicio de valor de exactitud, de precisión; las preguntas deben elegirse a manera de obtener fluidez o capacidad de evocar ideas, vocablos u objetos, en gran número y sin objeciones, así como una flexibilidad o capacidad de producir una diversidad de puntos de vista sin críticas; sensibilidad en cuanto a problemas o capacidad para resolver o reconocer problemas.

Dentro de la gran variedad de tests para evaluar diversas áreas de trabajo, se encuentran los tests de tareas tipo, de creatividad, de concepción de máquinas, de trabajo de oficina, tests manipulativos, de inteligencia concreta como los rompecabezas, tests de precisión para órganos de mando.

El cuestionario es otro instrumento utilizado para llevar a cabo estas pruebas y se trata de un conjunto de preguntas a las cuales hay que responder de una forma específica, puede destinarse a la evaluación individual al igual que el test. Cada protocolo es calificado y comparado con una población de referencia, en la práctica se utilizan cuestionarios estándar comercializados o cada quien se construye el instrumento según el análisis de la problemática a plantearse.<sup>94</sup>

Finalmente se concede la entrevista la cual forma parte de este examen de evaluación del candidato al puesto de trabajo. El psicólogo lleva a cabo esta entrevista teniendo previo conocimiento de la puntuación obtenida por el sujeto estableciendo a continuación un pronóstico de éxito.<sup>95</sup>

Estas pruebas son muy completas y sus resultados determinan los perfiles de los candidatos a un empleo como por ejemplo si una persona es celosa, con iniciativa, diagnosticadora, escolar, artesano, esteta, metodologista, independiente o aislado.

---

<sup>93</sup> Ibid, pág. 36.

<sup>94</sup> Ibid, pág. 81.

<sup>95</sup> Ibid, pág. 161.



Los posibles defectos de los cuestionarios son un riesgo cuando la pregunta sea mal comprendida o resulte ambigua, provocando que la respuesta sea inadecuada o que se de más o menos al azar. Se evitan las ambigüedades más evidentes ensayando las preguntas en situación de entrevista y registrando las reacciones de los sujetos.

Otra posible desventaja que se pueda originar para la realización de este tipo de prueba es la gran cantidad de personas que solicitan el empleo, lo que implicaría el tiempo empleado, por lo menos una hora para su evaluación, además producen en el examinando algún grado de ansiedad y cansancio mental por la duración, ocasionando un gasto elevado en materiales y tiempo en la interpretación de los resultados, por ello se han optado por los tests colectivos o grupales, pero para su calificación debe realizarse en forma individual.

#### **4.4. Las pruebas de conocimiento**

Este tipo de prueba generalmente va incluido dentro de las pruebas psicológicas o sicométricas, pero algunos patronos han optado por realizarlas en forma separada, ya que lo que se evalúa realmente es si el trabajador conoce lo referente a un trabajo específico, por ejemplo, si el trabajador solicita el empleo como carpintero, el examen versará sobre el uso de instrumentos de carpintería y materia prima que se emplea en el taller.

Las pruebas de conocimiento son más específicas con respecto a un área de conocimiento que las pruebas psicológicas, las cuales evalúan en forma general sobre los conocimientos, aptitudes y conductas de los trabajadores. Usualmente el instrumento que se utiliza para evaluar conocimientos específicos es el test de tipo manipulativo, mismo que proporciona resultados satisfactorios.

Las pruebas psicológicas se distinguen de las pruebas de conocimientos en que éstas evalúan aptitudes mecánicas y espaciales, en cambio aquéllas sólo un tipo, por ejemplo, los albañiles tienen que conocer las cuatro reglas aritméticas y los elementos del sistema métrico, si no alcanzan el umbral, se demora su ingreso y los que exceden el umbral, no se toma en cuenta la nota, pero si su entrada a la empresa.<sup>96</sup>

---

<sup>96</sup> Ibid, pág. 169.

Las pruebas de conocimiento son muy sencillas y económicas para la empresa por lo que no se requiere demasiado tiempo y esfuerzo para realizarlas para posteriormente evaluar los resultados.

Las posibles desventajas que se puedan presentar, bien podría ser que el trabajador posea los conocimientos básicos sobre el trabajo, pero en el momento de aplicar esos conocimientos no los pueda llevar a cabo y por lo tanto no pueda tomar alguna decisión cuando algún problema se suscite, pues su capacidad para solucionar conflictos no fue evaluada con dicha prueba.

#### **4.5. Las pruebas médicas**

Normalmente estas pruebas son requeridas una vez hayan sido superadas otras pruebas como la de conocimiento o una psicológica, etcétera.

La legislación laboral guatemalteca contempla el uso de estas pruebas, de acuerdo al Artículo 63, literal “f” del Código de Trabajo en donde se centra la obligación del trabajador de someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padece alguna incapacidad permanente u alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o a petición del Instituto de Seguridad Social, con cualquier motivo.

Esta norma de carácter imperativa plantea la facultad que tiene el patrono de implementar el uso de las pruebas médicas con respecto a las personas que solicitan empleo o realizarlas una vez hayan sido contratados y estén desempeñando la relación de trabajo.

Una desventaja de este tipo de prueba, es el costo que implica realizarlas debido a que es necesario contratar a un profesional de la medicina así como del uso de clínicas y laboratorios aptos para su éxito.

#### **4.6. La prueba del polígrafo**

Este método es una nueva modalidad que los patronos utilizan para reclutar y contratar personal. El polígrafo o detector de mentiras, contenido que se desarrolla en el siguiente

capítulo, es un aparato que registra los signos vitales de un sujeto y descubre si el sujeto en cuestión dice la verdad basándose en los cambios fisiológicos que el cuerpo humano produce cuando se le dirigen una serie de preguntas relacionadas, en este caso, con respecto a su capacidad para el trabajo, experiencia laboral, vicios, entre otros, pretendiendo con ello determinar posibles conductas delincuenciales o que revele secretos sobre su potencial como trabajador, factores que son difíciles de demostrar en una entrevista normal de contratación.

Cuando una persona solicita empleo, realiza una entrevista de trabajo, luego se le hace de su conocimiento que la política del patrono es el de realizar una prueba poligráfica previo a contratarlo, la prueba inicia con la entrevista en donde se recogen datos personales de identificación e información atinente a enfermedades que padece, medicamentos, pastillas o relajantes que ingiere, vicios, referencias sobre trabajos anteriores. La información recopilada se confronta con los datos que el polígrafo proporcione y con ello se determina si dijo la verdad o no.

El esfuerzo consciente de mentir produce cambios en el organismo, mismos que son detectados por el polígrafo. Su uso no sólo se ha aplicado para la contratación sino que también lo emplean con el objeto de evaluar el desempeño laboral de sus trabajadores en forma periódica y cuando se presenta algún conflicto dentro del centro de trabajo, como por ejemplo, el robo de mercadería, en donde se necesita saber si los empleados fueron o no cómplices de la pérdida de la mercancía.<sup>97</sup>

A diferencia de los métodos para seleccionar y contratar personal que anteriormente se desarrollaron, esta prueba se realiza o mas bien depende de los resultados que una máquina (polígrafo) proporcione, siendo el poligrafista quien solamente interprete esos resultados. Los anteriores métodos son realizados por profesionales como psicólogos o profesionales en administración de recursos humanos quienes realizan los exámenes en forma directa basándose en los estudios realizados en la materia y la experiencia, mientras que en el examen poligráfico solamente se atiende a lo que ella establezca, o sea, si un sujeto dice o no la verdad.

---

<sup>97</sup> Martínez, Francisco Mauricio, **La hora de la verdad**. Págs. D-22 y D-23. Revista semanal "D". No. 28 (16 de enero de 2005).

El poligrafista Rafael Montero, Gerente de Operaciones de la Empresa Corporación Pro-tech-team en Guatemala, nos brindó información muy valiosa para la presente investigación a través de una entrevista, la cual se reproduce a continuación.

**1. ¿Desde cuando el método del polígrafo o detector de mentiras, se utiliza como método de selección de personal en Guatemala?**

Aproximadamente hace cuatro años, cuando la Corporación Pro-tech-team comenzó a brindar este servicio a las empresas privadas que lo solicitaban.

**2. ¿Se le pregunta a los trabajadores si quieren pasar por la prueba del polígrafo o detector de mentiras?**

Si, es voluntario, a nadie se le obliga incluso existe un documento que el trabajador firma autorizando realizar esta prueba, ahora esta empresa como patrono, si obliga a sus trabajadores a realizar la prueba cuando las evidencias apuntan o son obvias sobre su responsabilidad, ahora si confiesa su responsabilidad, entonces ya no se les obliga.

**3. ¿Qué grado de veracidad tiene esta prueba?**

Tiene 98.3% sobre preguntas específicas.

**4. ¿El protocolo de preguntas son proporcionadas por el patrono o se tiene uno general?**

Se tiene uno general y aparte el que el patrono disponga, dependiendo de la posición que vaya a ocupar en la empresa, se tienen preguntas básicas como si se tiene la intención de dañar a la empresa, si han robado alguna vez o si se tiene la intención de mejorar a la empresa.

**5. ¿Cómo se sienten los trabajadores cuando realizan la prueba del polígrafo o detector de mentiras?**

Se sienten nerviosos, porque saben que deben decir la verdad, ya que alguna de las preguntas básicas son por ejemplo si ha robado alguna vez a sus padres, y aunque en alguna ocasión le haya robado 25 centavos a su mamá, entonces tiene que decir que sí.

**6. ¿Se le aplica la prueba del polígrafo a todo el personal de la empresa que los contrata o sólo a determinado personal?**

Esta empresa como patrono si la aplica a todo el personal, hasta el mensajero para tener la seguridad de que no se vaya a robar algún cheque; ahora los patronos que nos contratan, algunos sólo lo requieren para determinados puestos de trabajo donde necesitan un 100% de confiabilidad, ya que si se lo aplican a todo el personal se necesitaría por lo menos unos Q.10,000.00 para cubrir este tipo de prueba cada vez que lo solicitan.

**7. ¿A qué tipo de trabajo es aplicado este examen?**

Lo utilizan para empleados bancarios, pilotos de carga, custodios de valores, empleados en área de contabilidad, empleados de joyerías.

**8. ¿Qué países utilizan este método?**

Todos, es decir Centroamérica, ya que existe la Asociación Latinoamericana de Poligrafía.

Una ventaja es la rapidez con que se obtienen los resultados, debido a que una vez son evaluados los trabajadores, dichos resultados son interpretados por el experto en poligrafía quien determina si obtuvo o no resultados satisfactorios.

Las posibles desventajas que se puedan presentar con respecto a este método, es el costo que genera esta prueba porque es necesario solicitar los servicios de poligrafía a una empresa de seguridad que brinde este tipo de servicios a menos que el patrono adquiera su propio polígrafo.

Un dato importante a mencionar es que algunos países como Estados Unidos de América, el método del polígrafo ha perdido credibilidad, en el sentido de que se ha

comprobado que algunas personas pueden pasar la prueba del polígrafo sin que éste registre resultados negativos, por ejemplo, un individuo puede controlar sus signos vitales y físicos, como el sudor, nerviosismo, las pulsaciones o la respiración, como es el caso de las personas que se encuentran en la milicia que han sido entrenados o practican alguna disciplina de relajación como el yoga, sin embargo el poligrafista guatemalteco Rafael Montero explica que en su experiencia no ha tenido conocimiento de ningún caso parecido.

## CAPÍTULO V

### 5. El polígrafo o detector de mentiras

El polígrafo es un instrumento que por medio de cinco signos vitales puede determinar los cambios que se producen en el sujeto a causa del miedo que se le detecte en la mentira. Cuando una persona miente, se producen en su organismo a través del sistema nervioso autónomo, reacciones fisiológicas y emocionales espontáneas de intensidad variable que algunas veces no pueden ser controladas por el sujeto como la presión sanguínea, el ritmo cardíaco, la respiración y la conductancia de la piel que sufre modificaciones.

A través del análisis poligráfico y de la entrevista profunda, se logra la identificación de conductas de baja confiabilidad y de riesgo, incluyendo el nivel de ajuste de desempeño personal y profesional previo, ante la identificación y proyección de las tendencias de psicopatía y sociopatía que apliquen en el formato de comportamiento del evaluado. La cinética, el análisis gramatical y la proxémica generada por la persona en proceso de análisis poligráfico, complementan la prueba.

#### 5.1. Componentes del polígrafo

Los detectores de mentiras tienen al menos tres componentes:

- 5.1.1. Neumógrafos para medir la frecuencia respiratoria. Éstos son tubos de goma llenos de aire que son colocados en el pecho y el abdomen.
- 5.1.2. Un brazalete para medir la presión arterial y la frecuencia cardíaca.
- 5.1.3. Dedales destinados a medir la llamada resistencia electro dérmica, que señalan si la persona está sudando en sus dedos como consecuencia de la tensión generada por la necesidad de mentir.

La eficacia del polígrafo depende de muchos factores como la experiencia de quien administra las preguntas, al igual de las percepciones de los interrogados sobre la realidad.

Para ello es necesario establecer los patrones de reacción psicofisiológica del individuo sometido a prueba. Esto se logra mediante la administración de preguntas de distintos tipos.

Preguntas irrelevantes sobre las cuales ya el investigador y el entrevistado tienen una respuesta conocida (por ejemplo, ¿hoy es martes?). Otras llamadas de control que no se refieren al tema central del interrogatorio, pero buscan determinar cómo reacciona el organismo del entrevistado ante la perspectiva de decir mentiras. Únicamente puede contestar si o no, finalmente, están las interrogantes relativas al caso investigado.

A veces una persona sometida a la prueba poligráfica cree decir la verdad, pero tal creencia deriva de una percepción equivocada. El examen no detectará mentira alguna, y la pesquisa podría tomar un camino incorrecto. En los últimos años las principales universidades de los Estados Unidos han creado una nueva disciplina científica denominada Psicofisiología Forense, responsable del desarrollo de programas de investigación sobre la aplicación del polígrafo en distintos campos.

Nuevas tecnologías y estudios realizados en la Universidad de Utah y en el laboratorio de Física Aplicada de la Universidad John Hopkins asistidos por la Agencia Nacional de Seguridad de los Estados Unidos de América, han permitido el desarrollo de potentes programas informáticos (Axciton, Identify, Polyscore y CPS) que aplicados en polígrafos computarizados son capaces de determinar la veracidad de un testimonio con una fiabilidad superior al 95%.

Validados por los departamentos de Justicia y Defensa de los Estados Unidos de América con la certificación de la American Polygraph Association, los nuevos polígrafos computarizados son usados actualmente por agencias gubernamentales como el U.S. Secret Service, F.B.I.A., C.I.A., D.E.A., policías locales, fiscalías etc., así como por gabinetes privados de investigación. En la actualidad el polígrafo es utilizado por agencias oficiales y sectores privados de más de 90 países.

## **5.2. Antecedentes históricos del polígrafo**

En el año 220 AC, los chinos hacían la prueba del arroz para descubrir a los fabricantes de mentiras. La prueba consistía en hacer al sospechoso masticar un puñado de



harina de arroz que después debía escupir sobre una hoja de un árbol considerado sagrado, si el arroz estaba seco se consideraba que el sospechoso mentía. Los beduinos árabes aplicaban a los supuestos mentirosos la prueba de la daga en la que el sospechoso debía lamer la hoja previamente calentada en una hoguera, si su lengua se quemaba era prueba de que había mentido.

Quizá, ambas pruebas contenían sin saberlo elementos psicofisiológicos válidos, porque se ha comprobado que la tensión emocional que provoca ser descubierto en una mentira puede disminuir la salivación.

La primera aproximación al detector de mentiras fue confeccionada a finales del siglo 19 por un italiano de apellido Patrizi. Se llamaba guante volumétrico, y estaba hecho sobre la base de un derivado del látex extraído de Malasia. El artefacto encajaba perfectamente en la mano y era cerrado a la altura de la muñeca. Luego era llenado de aire y conectado mediante un tubo a un medidor de los cambios de presión sanguínea en las venas de la extremidad.

La idea del italiano, contemporáneo de César Lombroso, era que las mentiras producen tensiones emocionales que modifican tanto el pulso como la presión pero el aparato, resultó un fiasco pues arrojaba resultados carentes de confiabilidad.

Pese a ello, el principio que orientó la invención del guante volumétrico se mantuvo en esencia. El detector de mentiras fue inventado en 1915 por el investigador norteamericano, catedrático en la Universidad de Harvard, William Moulton Marston, realizando mediciones de la presión sanguínea.<sup>98</sup>

En 1921 John Larson, un estudiante de medicina californiano perfeccionó el procedimiento en la máquina de Marston, a través de sensores eléctricos colocados en el sujeto capaces de medir el ritmo cardíaco, el respiratorio, la presión sanguínea y registraba automáticamente en un rollo de papel, las múltiples líneas que creaba durante su funcionamiento, y por ello se ganó el nombre de polígrafo que significa, muchas líneas.<sup>99</sup>

---

<sup>98</sup> “El polígrafo, historia y sus usos”, <http://nationalpolygraph.org/constitucionespanol.htm> (28 de enero de 2005).

<sup>99</sup> Cabanellas, **Ob. Cit;** Tomo V, pág. 297.

En 1958 Richard O. Arther, añadió una cuarta medida: la resistencia de la piel a la corriente eléctrica, que es alta si la piel está seca, pero baja si la piel suda.

Los doctores David Raskin y John C. Kircher desarrollaron en 1986 el primer polígrafo computarizado con sensor de actividad electrónico.

En 1993, Lafayette Instrument Company, Inc., presentó el primer polígrafo computarizado compatible con Windows.

### **5.3. Usos del polígrafo dentro de la contratación laboral**

Los polígrafos son usados tanto por instituciones de policía de investigación como por ciertas empresas privadas que necesitan eliminar razonablemente dudas acerca del personal que tiene acceso a información confidencial, o que de alguna forma lo tendrá. Es utilizado en averiguaciones sobre espionaje, y también para medir la rectitud de los funcionarios que participan en casos de drogas. Los informantes de los órganos de seguridad, cuyo prestigio deriva casi exclusivamente de su fiabilidad, deben someterse con regularidad a sesiones ante el detector de mentiras. No obstante, las características autoincriminatorias de la prueba poligráfica hacen que las legislaciones por regla general no establezcan una obligación taxativa de exponerse a esta tecnología.

Los datos fisiológicos recogidos en un gráfico, relativos a un protocolo de preguntas específicamente elaborado para una propuesta concreta, permiten después de un análisis algorítmico, evaluar si una persona miente o cree decir la verdad respecto a una cuestión previamente determinada.<sup>100</sup>

La utilización del polígrafo en la contratación laboral se está convirtiendo, en una estrategia de los departamentos de recursos humanos de algunas empresas. Estas pruebas se están aplicando en centros de inteligencia y corporaciones policíacas privadas, pero sobre todo en empresas privadas para seleccionar personal e investigaciones internas de la empresa.

---

<sup>100</sup> “El polígrafo, historia y usos”, <http://www.nationalpolygraph.org/constitucionespanol.htm> (28 de enero de 2005).

En algunas empresas el primer paso que deben superar las personas que desean acceder a un empleo es la prueba del polígrafo, con el propósito de identificar las áreas en las que el potencial del trabajador no se revelaría en una entrevista normal de contratación, verificar el uso de drogas y alcohol, manías, vicios y posibles conductas criminales.

Lo que el sector patronal busca con esta prueba, es evitar futuros daños a su patrimonio al impedir el ingreso de personas con conductas delincuenciales. Este instrumento también se utiliza para investigaciones específicas internas de las empresas, cuando han sucedido fraudes, robos de materia prima, venta de información confidencial y otros.

El poligrafista guatemalteco Carlos Morales, cita como ejemplo, que este aparato ha permitido a algunos patronos esclarecer el supuesto robo de mercadería en que los responsables relatan la historia conocida de que fueron sujetos de un secuestro y luego les robaron la mercancía, cuando en realidad fueron cómplices de los verdaderos responsables del hecho delictivo.

La política de seguridad de estas empresas también incluye las pruebas periódicas, con el objeto de evaluar el grado de confiabilidad que se le puede otorgar a los empleados, así como su desempeño laboral; con el fin de prevenir que los empleados honestos cedan a la tentación de cometer robos, fraudes o abusos.

Los patronos que utilizan esta metodología, son aquéllos cuyas empresas manejan dinero, joyas, o prestan servicios de seguridad, porque les permite conocer si el personal ha sustraído o ha vendido información confidencial de una cuenta bancaria a personas ajenas a la institución bancaria.

Es así como la aplicación del examen poligráfico se está generalizando, aunque la mayoría de empleados sometidos a éstas pruebas, las rechazan porque las consideran humillantes, a decir de algunos empleados de empresas que periódicamente someten a sus empleados al examen del polígrafo, expresan que dicha prueba es una especie de ataque psicológico, más que una prueba de confiabilidad, es una horrible humillación.

## 5.4. Proceso del examen poligráfico

**5.4.1. Pre test:** En el se prepara al individuo psicológicamente para el examen. Durante esta entrevista, el poligrafista explica a la persona sus derechos y la naturaleza voluntaria de la prueba. Se discuten sus antecedentes médicos, físicos y psicológicos.

**5.4.2. Examen poligráfico:** Consiste en hacer al individuo una serie de preguntas revisadas de acuerdo con el caso y en registrar en un gráfico las reacciones fisiológicas del sujeto ante las preguntas.

Durante la prueba, el sujeto debe sentarse en una silla donde este cómodo, no deben existir ruidos ni interrupciones, el ambiente propicio debe ser silencioso. Una vez colocados los sensores se inicia con las preguntas. Una gráfica de registro principia dando una lectura de la respiración, ritmo cardíaco y sudoración, conforme se hacen las preguntas, los sensores van marcando los cambios, un tubo pectoral registrará cambios en la respiración, el brazalete registrará la presión sanguínea y dos electrodos registraran la actividad de las glándulas sudoríparas.

**5.4.3. Entrevista después de la prueba:** Tiene como propósito discutir con el interesado los resultados obtenidos, y el poligrafista da su opinión profesional.<sup>101</sup>

Como último paso, los resultados de la prueba, dependiendo de ellos el candidato al empleo será contratado, siempre que haya pasado satisfactoriamente dicha prueba, de lo contrario no será contratado o cuando se refiera a evaluar el ejercicio laboral, se dará por terminada su relación laboral.

## 5.5. Uso del polígrafo en otros países

El uso del polígrafo es criticado porque se basa en una serie de presunciones causa-efecto, bajo la idea de que mentir causa miedo y culpabilidad. Estos causan estrés y éste provoca cambios fisiológicos, mismos que registra el polígrafo, pero alguna relación causa-efecto puede fallar.

---

<sup>101</sup> Martínez, Francisco Mauricio. **La hora de la verdad**. Págs. D-22 y D-23. Revista semanal "D". No. 28 (16 de enero de 2005).

En Estados Unidos de América con raras excepciones está prohibido el uso del polígrafo para la selección del personal, sistemas de defensa, actividades nucleares, negocios con información clasificada, etcétera. En España, el uso no parece prohibido por lo que es limitadamente utilizado. El resultado de una prueba poligráfica debe ser interpretado por un especialista, por lo tanto, el verdadero detector es el especialista y no la máquina.

En un estudio realizado en Estados Unidos, le daban un error de 1% (200 fallos por cada 20,000 mediciones), existe la duda sobre si fallaría cuando la persona está muy nerviosa o si es alguien que normalmente sufre en abundancia.

En Costa Rica se utiliza para acortar términos de investigación y para entrevista de pre-empleo.<sup>102</sup> En la actualidad, el polígrafo se utiliza en más de 60 países como Estados Unidos, Canadá, México, Argentina, Chile, Brasil, Japón, China, Corea, Australia, Israel, Sudáfrica, Rusia, Polonia, Rumania, República Checa, Croacia, Reino Unido, Italia, Alemania y Francia.

En España, esta técnica ha ido evolucionando, se ha usado desde hace setenta y cinco años y su auge se produjo desde el surgimiento de empresas de seguridad (1980) que emplean el polígrafo para selección de personas para puestos de responsabilidad.

Los escépticos han denunciado la costumbre de tener que pasar pruebas de polígrafo para obtener un empleo, se cree que estas máquinas no pueden realmente decir si una persona es veraz o no, mientras que fácilmente se pueden arruinar las carreras de personas honradas. La Academia Nacional de la Ciencia Estadounidense, creó a comienzos del 2003, un equipo de investigación para intentar determinar si el uso del polígrafo aporta algo. Los resultados alcanzados demuestran que la máquina de la verdad, así la denominan, no es fiable. Tras dieciocho meses de estudio y con una gran inversión, los resultados negativos suponen un cambio radical en las investigaciones que las diferentes agencias realizan sobre la fidelidad de sus empleados.

El informe científico concluye que las pruebas poligráficas son completamente inválidas como un instrumento de diagnóstico para determinar la verdad en casos de

---

<sup>102</sup> “Métodos de evaluación del desempeño laboral”, 23 de mayo de 2004, <http://html.rincondelvago.com/gestion-de-rrhh-5.html> (4 de mayo de 2006)

contraterrorismo, contraespionaje o actividades pasadas a un solicitante de un trabajo. Varios expertos afirmaron que nunca se había desenmascarado a un espía mediante este método pero lo más grave era que los *falsos positivos* (casos en los que se afirma que el sujeto miente, aunque no haya sido así) han generado más problemas y gastos que los posibles resultados fiables de los aparatos.

La prueba poligráfica no tiene bases teóricas científicas, ni se ha demostrado que sea fiable, porque hay demasiadas situaciones en que se pueden producir cambios de presión sanguínea, ritmo cardíaco, sudoración y ritmo respiratorio (cambios que mide el polígrafo) sin necesidad de mentir o viceversa.<sup>103</sup>

### **5.7. La afectación a los principios e instituciones del derecho laboral, debido al uso del examen poligráfico**

La obligatoriedad del contrato en general, encuentra su fundamento en la idea de persona y en el respeto de la dignidad que a la persona le es debida; significa el reconocimiento de un poder de auto reglamentación de los principios, fines e intereses de las relaciones jurídicas que en doctrina es conocida como autonomía de la voluntad.<sup>104</sup>

La autonomía privada de la voluntad, en el derecho común, es el poder de dictarse uno a sí mismo la ley, el poder de gobernarse a uno mismo, lo cual se interpreta como la libertad de crear, modificar extinguir relaciones contractuales, estipular o pactar sin más límites que los fijados por la ley, como regla básica entre los particulares en sus intercambios de bienes y servicios.

Esa libertad contractual se traduce en la libertad de convenir, en una voluntad individual que permita al sujeto de derecho a participar en las relaciones contractuales que libremente decida. Esa autonomía incluye la libertad de elección del tipo de contrato, la libertad de determinar el contenido del contrato, salvo en aquellos casos en que existe predisposición de aquel como sucede en materia de trabajo.<sup>105</sup>

---

<sup>103</sup> Javier Armentia, “La máquina de la verdad”, 23 de noviembre de 2002, <http://motimeastur.blogspot.com/2005-02-01-motimeastur-archive.html>, (4 de mayo e 2006)

<sup>104</sup> Aguilar Guerra, Vladimir, **El negocio jurídico**; pág. 37.

<sup>105</sup> *Ibid*, págs. 38 y 39.

En la contratación laboral, el principio de la autonomía de la voluntad se restringe al darse la tutela estatal, cuando el Estado interviene dentro de la contratación imponiendo condiciones mínimas de trabajo que deben considerarse por las partes que crean un contrato individual de trabajo.

Esas condiciones mínimas de trabajo son disposiciones que regulan los derechos de los trabajadores, lo cuales no pueden ser restringidos en ninguna forma, con el objeto de proteger el valor social de la vida humana del trabajador debido a la disparidad existente entre patrono y trabajador con motivo de la desigualdad económica, es por ello que se le da una protección jurídica preferente.

En cualquier caso, todo contrato va precedido por una libertad básica, sin la cual no es posible hablar de la existencia del contrato, que es la decisión de celebrar o no celebrarlo. En todo caso sólo será justo un contrato libre si está informado por la buena fe, entendida ésta como la fuente integradora y correctora del contenido del contrato, bajo la cual nace, vive y despliega su eficacia, si el equilibrio de las prestaciones es verdadero y si se ha garantizado la igualdad entre los contratantes.<sup>106</sup>

Únicamente quien sabe correctamente obligarse tiene una voluntad libre y puede prestar validamente su consentimiento, con ello se explica que el contratante bien informado sobre el contenido del contrato, tendrá autonomía, de lo contrario será una imposición que es igual a una ausencia de voluntad.

Esa ausencia de voluntad o falta de libertad equivale a una desigualdad al romperse el equilibrio de las prestaciones, cuando la buena fe deja de ser el ambiente del negocio, cuando una parte contratante actúa con prepotencia y la otra sólo debe sumisión, cuando no hay equidad contractual, cuando no se informa expresamente a la parte que se adhiere.<sup>107</sup>

Bajo esas premisas la libertad contractual se vulnera cuando no hay buena fe, cuando una de las partes impone condiciones que puedan menoscabar la dignidad de la otra parte contratante, cuando una de las partes no tenga oportunidad de negociar las condiciones de

---

<sup>106</sup> Ibid, pág. 40.

<sup>107</sup> Ibid, pág. 41.

trabajo que se ofrecen; es así como se plantea la hipótesis de esta investigación ¿puede el examen poligráfico afectar esa libertad, toda vez que una de las partes, el que ofrece el empleo, la imponga como condición para luego contratar su fuerza de trabajo dependiendo de sus resultados?

El principio de libertad expresa que las dos partes contratantes deben estar bajo igualdad de condiciones y ambas deben consentir y estar de acuerdo con las condiciones pactadas, de ello se infiere que si la otra parte contratante, quien solicita el trabajo, está de acuerdo con realizarla, significa que no se vulnera el principio, ambas partes están de acuerdo con dicha prueba, por lo que el aspirante al empleo decide realizarla o no.

Con respecto al principio de libre elección de trabajo, se vulnera cuando quien tiene la absoluta libertad de escoger un empleo que le guste y le convenga, siempre que haya oferta de trabajo, lo elija, pero el oferente, una vez haya expuesto su oferta de trabajo, no le otorgue el empleo por motivos infundados aunque el candidato reúna todas las capacidades, calidades y destrezas que demande la ocupación que solicite.

Este principio tampoco se ve afectado cuando el caso sea cumplir con la condición de realizar la prueba del polígrafo por la misma razón por la que no se vulnera el principio de libertad contractual, la persona elige si desea cumplir o no con esa condición.

Una vez formada la relación laboral, el patrono impone la prueba poligráfica para evaluar el desempeño laboral de su personal en forma periódica o para solucionar conflictos internos de la empresa, surge de nuevo la interrogante ¿viola los derechos del trabajador la realización del examen poligráfico con el fin de establecer si el trabajador dice la verdad o está mintiendo?

El polígrafo es usado como instrumento para mantener un control de obediencia y de honradez, además de ser aplicado como método para solucionar conflictos dentro de la empresa en donde se necesite esclarecer situaciones en donde la reputación y la dignidad del trabajador se encuentren en riesgo por el hecho de depender de los resultados que una máquina proporcione y con ello determinar si es responsable por alguna pérdida del patrimonio de su patrono, esto hace que el trabajador viva intimidado y ello constituya un



límite para su desarrollo dentro de su trabajo creando temor en los trabajadores, lo cual encuadra en la figura del maltrato, acoso o coacción psicológica en el trabajo.

El trabajador al estar frente a una de las formas de violencia, coacción o maltrato psicológico, sufre desgaste emocional al estar pendiente de los resultados que periódicamente brinde el examen del polígrafo, provocando que el trabajador no evolucione en su centro de trabajo y se mantenga a la expectativa de no cometer un solo error, creando una inseguridad con respecto a su estabilidad laboral sin contar con los posibles trastornos físicos y psicológicos que le puedan producir.

La carga emocional que se crea en la persona del trabajador cuando realiza el examen poligráfico, cuya duración es de aproximadamente de dos a tres horas, con la esperanza de obtener resultados que alcancen los estándares que requiere su patrono, da como consecuencia que su dignidad como trabajador sea disminuida. La dignidad como presupuesto de la condición humana es el derecho a ser tratado como persona, en este caso como trabajador y no como siervo y mucho menos como un delincuente.

La violación a los fines y principios del derecho del trabajo se demuestra cuando es usado para esclarecer algún conflicto en donde se ve afectado el patrimonio del patrono, y éste necesite encontrar a un culpable. El patrono podría obtener una confesión extrajudicial del posible culpable, pero dicho proceder esta prohibido de acuerdo a lo preceptuado en la Constitución Política de la República en su Artículo 12, donde figura que nadie puede ser juzgado por procedimientos que no estén establecidos previamente, en otras palabras, la prueba poligráfica puede resultar en ilegal, o nulo *ipso jure* y por lo tanto no podrán ser utilizados en un proceso judicial laboral para demostrar si existió causa injustificada para dar por terminada una relación laboral o se trató de una falta laboral.

Es necesario establecer si el patrono tiene derecho a proteger su patrimonio; es claro que sí lo tiene, mismo que está protegido por la normativa jurídica guatemalteca; el Artículo 41 de la Constitución Política de la República instituye la protección al derecho de propiedad entendida ésta como el derecho de gozar y disponer de los bienes dentro de los límites y con la observancia de las obligaciones que establecen las leyes, además el propietario en ejercicio de éste, no puede realizar actos que causen perjuicio a otras personas y especialmente en sus

trabajos de explotación industrial, también está obligado a abstenerse de todo exceso lesivo a la propiedad del vecino, así lo regula el Código Civil en sus Artículos 464 y 465.

La propiedad implica relación de pertenencia y disponibilidad de algo con respecto a una persona, generalmente esa potestad recae en cosas materiales y a ella se le suma el patrimonio que es el conjunto de bienes, créditos, derechos de una persona y su pasivo. Propiedad es cuanto nos pertenece sea de índole material o no, jurídica o de otra especie, es la facultad de gozar y disponer ampliamente de una cosa.

Planiol, citado por Cabanellas de Torres, considera que los derechos de propiedad no son casi nunca absolutos, en su mayoría son limitados y están sometidos para su ejercicio a condiciones diversas, cuando se salen de tales límites o no se observan esas condiciones es cuando se abusa de los derechos de la propiedad, no se actúa sin derecho sino que éstos se ejercen en forma exagerada.<sup>108</sup>

Al volver a la interrogante sobre si es justificable que el patrono en el pleno ejercicio de su derecho de propiedad aplique los métodos que más le convengan para proteger su patrimonio, como la prueba poligráfica e impedir con ello el ingreso de personas que no llenan las capacidades requeridas para el empleo o no realizan sus tareas como es debido o que intenten defraudarlo en su patrimonio.

El patrono tiene derecho a contratar a quien le parezca capaz para realizar las actividades que necesita, implementar métodos para evaluar a su personal siempre y cuando no se exceda de su derecho afectando el de los demás, puede usar los mecanismos que el derecho positivo permita para proteger su propiedad sin que con ello trasgreda los derechos de los trabajadores como la figura jurídica del periodo de prueba, inclusive puede decidir terminar un contrato de trabajo cuando no esté conforme con la actividad de un trabajador siempre y cuando cumpla con la obligación que ésta conlleve.

También puede usar otras figuras jurídicas viables para solucionar conflictos con respecto al trabajo, como la terminación del contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte o deducir responsabilidades civiles cuando el trabajador haya incurrido en culpa por la

---

<sup>108</sup> **Tratado de política laboral y social**, Tomo III, págs. 14 y 15.

pérdida del patrimonio de su patrono o porque haya faltado a sus obligaciones como trabajador.

Cuando el empleador utilice un método como el del polígrafo para ejercer controles estrictos sobre sus trabajadores, a modo de infundir miedo y mantenerlos bajo presión, es cuando lo utiliza como un instrumento de coacción, acoso o maltrato psicológico en contra de sus empleados lo que significa que está abusando de su derecho de propiedad y afectando la dignidad laboral.

La Constitución Política de la República protege los derechos de los trabajadores estableciendo un régimen laboral, mismo que debe organizarse bajo los principios de justicia social, fundamentándose en la tutelaridad de las leyes de trabajo las cuales asientan que las relaciones entre empleadores y trabajadores son conciliatorias y tutelares para los trabajadores atendiendo siempre todos los factores económicos y sociales pertinentes, según Artículos 101, 102 y 103.

El Artículo 10 del Código de Trabajo, prohíbe taxativamente al patrono tomar cualquier clase de represalias contra sus trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de derechos que les otorguen la Constitución, el Código de Trabajo, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o de previsión social o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos. Todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que otorgan las normas antes mencionadas, son nulas *ipso jure* aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera según Artículo 12.

Es importante hacer mención que los casos no previstos por el Código de Trabajo, sus reglamentos o por las demás leyes de trabajo, se deben resolver en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo, en segundo lugar, con la equidad, la costumbre o el uso local en armonía con dichos principios; y por último, con los principios y leyes del derecho común; sin olvidar que para interpretar las normas del presente cuerpo legal, se debe tomar en cuenta el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social, según así lo expresan sus Artículos 15 y 17.

Una de las obligaciones del patrono es la de guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra, quedando prohibido para el empleador el de ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley, normas imperativas establecidas en los Artículos 61 y 81 del Código de Trabajo.

Desde hace 57 años fue aprobada la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Consta de 30 Artículos, y es un instrumento internacional que fue elaborado para garantizar y proteger los derechos individuales de todos los ciudadanos del mundo. Algunos de los derechos proclamados en la declaración son el derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de la persona, la educación, al trabajo, entre otros.

Este instrumento internacional se fundamenta bajo los principios de libertad, justicia y la paz del mundo en base al reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana, considerando esencial que los derechos humanos sean protegidos por un régimen de derecho.

En su Artículo 23, preceptúa que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo sin discriminación alguna, derecho a la salud ya sea física o mental, derecho a un salario igual por trabajo igual, equitativa y satisfactoria que le asegure una existencia conforme a la dignidad humana.

Bajo estas normas el Convenio 122 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la política del empleo se fundamenta al establecer que su objeto es estimular el crecimiento y desarrollo económico, elevar el nivel de vida, satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo, siendo de vital importancia que el Estado implemente una política activa a manera de fomentar el pleno empleo productivo, libremente elegido y se garantice la existencia de trabajo para todas las personas disponibles que lo busquen y sobre todo que haya libertad para escoger empleo y todo trabajador tenga todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga.

Este convenio agrega también que dicha política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y demás objetivos económicos y sociales, empleando métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales.

Con ello se trata de interpretar que los derechos de los trabajadores están ampliamente protegidos tanto por el derecho interno como por el derecho internacional.

### **5.8. Criterio administrativo**

La postura de la Inspección General del Trabajo es la de no avalar el uso de la prueba poligráfica en los trabajadores, tanto en aquéllos que solicitan un empleo como en los que ya han sido contratados y deben realizarla periódicamente. El uso del método del polígrafo es considerado ilegal porque no está autorizado en ninguna ley, pero ante las denuncias que han ingresado a la Inspección General de Trabajo, se les ha dado seguimiento y se ha abierto investigación pero no se ha podido sancionar a ningún patrono por el mismo hecho de que no hay regulación alguna para poder prohibir el uso del polígrafo.

Dentro de las denuncias realizadas consta que los patronos han obligado a los trabajadores a realizar dicha prueba, en cierto caso específico consta en la denuncia que un trabajador que prestaba su fuerza de trabajo en una empresa de seguridad privada, fue detenido por su patrono por espacio de varias horas por el hecho de negarse a realizar la prueba del polígrafo y bajo amenazas de no dejarlo ir si no la realizaba, caso en el cual, la Inspección abrió investigación y se apersonó en el centro de trabajo, pero al ser consultado el patrono, éste negó los hechos afirmados por el trabajador, aduciendo que ellos si emplean la prueba pero lo realizan en forma voluntaria y no obligaban a nadie a realizarla.

Según consta en denuncias realizadas en dicha institución, el polígrafo es utilizado en forma irregular, según el testimonio de los mismos trabajadores al existir su negativa, el patrono toma represalias en contra de ellos, confirmando así que dicho mecanismo es utilizado en forma de coacción psicológica con el fin de crearles temor hasta hacer que no tengan otra salida más que la de renunciar a su empleo y de esa forma el patrono deje de cumplir con la obligación de indemnizarlo y aquel termine perdiendo sus prestaciones laborales.

La Inspección de Trabajo considera que si no hay ley que autorice la aplicación de un examen poligráfico, se convierte en ilegal el uso de este tipo de examen, tampoco se puede tenerla como prueba pues no está regulado como tal en nuestro ordenamiento jurídico laboral. Se han planteado denuncias por el uso irregular de esta prueba por lo que la Inspección ha iniciado investigación y se ha apersonado en los lugares de trabajo, pero como en todos los casos en donde se ha tenido conocimiento, los patronos niegan que ellos obliguen a sus empleados a someterse a dicha prueba.

El empleador no puede obligar a sus empleados a menos que sea permitido o amparado por la ley, como el examen de salud cada año, cuya autorización se encuentra permitida por el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco.

El hecho de que en un contrato de trabajo se intente acordar el uso de la prueba del polígrafo en forma periódica no necesariamente es factible, debido a que dentro del contrato únicamente se pactan las condiciones de trabajo; en donde el patrono ha tratado de hacer que se autorice dicha prueba es dentro del reglamento interior de trabajo o en pactos colectivos de trabajo en donde plasma que los trabajadores deben someterse a todas las pruebas que el patrono considere pertinentes, dentro de ellas la prueba poligráfica.

No obstante, el departamento de Asesoría Legal del Ministerio de Trabajo, quien tiene a su cargo la autorización de esos reglamentos, les ha ordenado que omitan dentro de su reglamento incluirla junto a las pruebas psicológicas por no estar autorizada por ninguna ley y en el caso de la suscripción de los pactos se sugiere la subsanación en ese aspecto.

Finalmente la Inspección General de Trabajo es de la opinión que la prueba poligráfica no se puede equiparar a cualquier otra prueba comúnmente empleada por los patronos como la prueba psicológica, prueba grafológica u otra, porque en estas pruebas lo que se busca es el perfil psicológico de una persona, su actitud o su personalidad como trabajador mientras que la del polígrafo lo que busca es establecer si es cierto o no un hecho, de manera que no se puede igualar una prueba psicológica o sicométrica con una prueba poligráfica.

## 5.9. Criterio judicial

Un informe estadounidense publicado en julio de 1995 que se refiere no a los temas prohibidos pero si a los métodos excluidos, señala que la Ley Federal de Protección de los Empleados Contra el Polígrafo (EPPA) prohíbe en la mayoría de los casos a los empleadores, exigir o solicitar que un empleado o postulante sea sometido a una prueba con el detector de mentiras, o discriminarlo por el hecho de no someterse a la prueba. Agrega que hay leyes estatales más protectoras de los derechos de los empleados, las cuales prevalecen sobre el estatuto federal. (Ver anexo B)

Esta prohibición no rige para los empleos públicos o en ciertos casos especialmente determinados en los que está en juego la seguridad pública. Aún en los casos permitidos, el empleador no puede utilizar los resultados del polígrafo como único motivo para rehusar darle empleo al postulante. Un aspecto incluido en el informe el cual provocó una respuesta negativa generalizada es el referente a si existe la obligación de destruir el material resultante de las pruebas realizadas a los postulantes.

Los informes argentino, brasileño, ecuatoriano, chileno, hondureño, peruano, dominicano, uruguayo coinciden en aclarar que no existe ninguna norma que obligue a destruir los datos recogidos en ocasión de la indagación efectuada con los solicitantes de empleo. En cambio el informe canadiense manifiesta que hay obligación de destruir los antecedentes de los candidatos no designados, siempre que se respete el plazo para recurrir contra la designación que los excluyó.

En España y el resto del territorio de la Comunidad Europea no existe ninguna ley que regule o limite el uso y aplicación del polígrafo, por lo que se puede afirmar que siempre que se respete la intimidad de la persona y que esta acepte libremente la prueba dando su consentimiento por escrito, no existe ningún obstáculo para su aplicación.<sup>109</sup>

Al entrevistar a Magistrados, Jueces, Secretarios y Oficiales del ramo laboral se constató que no han tenido conocimiento de denuncias por parte de los trabajadores con respecto al uso irregular de la prueba poligráfica en el ámbito laboral al igual que se trató de

---

<sup>109</sup> “El polígrafo”, [www.derecho.inter.edu/PDF/catalogo.pdf](http://www.derecho.inter.edu/PDF/catalogo.pdf).legislacioncomparada (27 de abril de 2006).

hallar información al respecto en las gacetas de la Corte Suprema de Justicia no encontrando jurisprudencia alguna. El polígrafo como prueba es considerado ilegal porque ni siquiera es aceptado en el ámbito penal mucho menos en el ámbito laboral en donde las pruebas que se aceptan son las establecidas en el Código Procesal Civil y Mercantil y aún no se podría comparar con las pruebas científicas que dicho cuerpo legal preceptúa.

### **5.10. Criterio social**

De acuerdo con los resultados de la investigación de campo realizada, se puede establecer que dentro de la contratación laboral existe una diversidad de pruebas utilizadas por el sector patronal como mecanismos para contratar a sus empleados, algunos de estos también son utilizados para evaluarlos, una vez han sido contratados o para esclarecer conflictos internos de la empresa, lo cual deja de manifiesto la hipótesis planteada en esta investigación en relación a la afectación de los principios e instituciones del derecho laboral como el principio de la libertad contractual que debe imperar en todo negocio jurídico, la libre elección de trabajo, derecho protegido por la normativa interna e internacional de trabajo y sin lugar a dudas la afectación de la dignidad laboral del trabajador.

Tal y como se describe en el capítulo uno, el consentimiento empieza a manifestarse desde que una parte, el patrono en este caso, publica una oferta de trabajo y la otra parte, la persona aspirante a un puesto de trabajo, la acepte en el legítimo ejercicio de su derecho a libre elección de trabajo, pero previo a contratarlo, la clase poseedora de la fuente de trabajo demuestra su posición económica sobre la clase trabajadora al imponer como condición, realizar la prueba del polígrafo o detector de mentiras y dependiendo de sus resultados contrata o no al solicitante, quien acepta con tal de acceder a un empleo.

Los derechos de los trabajadores son vulnerados constantemente, por diversas causas y en base a los principios que inspiran al derecho del trabajo, el Estado tiene la obligación constitucional de fortalecer la normativa laboral de acuerdo con el principio tutelar del derecho del trabajo, para que de esa manera se protejan las garantías mínimas de derecho y compensar así esa desigualdad económica que existe entre patronos y trabajadores.

Se propone para ello la creación de una reglamentación que de cumplimiento y protección a los principios e instituciones que rigen la contratación laboral, y con ello impedir



el uso irregular de instrumentos como el del polígrafo que está siendo utilizado como un instrumento para dañar la salud física y mental del trabajador bajo la figura del maltrato o acoso psicológico, afectando los derechos de los trabajadores, fijando sanciones en concordancia con las ya reguladas en contra de patronos que transgredan los derechos de los trabajadores, siendo el Estado a través del Ministerio de Trabajo y a su vez la Inspección General de Trabajo quien vele por su efectivo cumplimiento y aplicación.



## CONCLUSIONES

1. El contrato de trabajo como institución del derecho de trabajo y principal fuente creadora de derechos y obligaciones entre patronos y trabajadores, debe ser ampliamente protegida por el Estado con el fin de velar por el estricto cumplimiento de la legislación laboral guatemalteca.
2. Todo contrato o relación de trabajo esta condicionada por los principios que rigen la contratación laboral con el objeto de paliar los distintos factores de desigualdad de orden económico social existentes entre empleadores y trabajadores.
3. La violencia psicológica se presenta en el trabajador bajo la figura de coacción, maltrato o intimidación psicológica, siendo muchos los factores bajo los cuales se ejerce, uno de ellos es el examen poligráfico, a través del cual se evalúa a un trabajador en forma periódica con el objeto de verificar su desempeño laboral o si lo esta ejecutando con honestidad a fin de mantener un absoluto control y evitar que ceda a la tentación de actuar en contra de los intereses del patrono, creando en la mente del trabajador una intimidación, ya que si se niega a realizar dicha prueba estaría aceptando tácitamente alguna responsabilidad que seguramente le costaría su empleo.
4. El examen poligráfico se ha convertido en un mecanismo o estrategia que utilizan los empleadores para seleccionar y evaluar a sus empleados sin tomar en consideración que dicha prueba no es una garantía de certeza con respecto a la honradez del sujeto que la realiza o que la misma atenta contra la dignidad laboral.
5. La prueba del polígrafo o más conocida como el detector de mentiras es un instrumento que registra si una persona dice la verdad o esta mintiendo a través de la medición del ritmo cardíaco y respiratorio, la aceleración del pulso y la actividad de las glándulas sudoríparas, sin embargo si dicha prueba no se realiza bajo un ambiente propicio, silencioso, sin ningún tipo de interrupción y realizado por una persona que posea los conocimientos adecuados sobre la poligrafía, los resultados no tendrían ningún grado de confiabilidad, independientemente que en el sistema jurídico laboral vigente no lo acepte.

6. El criterio administrativo, judicial y social coinciden en un aspecto, el de no avalar el uso de la prueba poligráfica como mecanismo, tanto para elegir a los aspirantes a un puesto de trabajo como para evaluar el ejercicio laboral una vez hayan sido contratados, por el hecho mismo de no encontrarse regulada dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco además de no tener una eficacia con respecto a la veracidad de la información que esta pueda proporcionar.
  
7. Existe violación de normas jurídicas cuando se incumple con lo que las mismas preceptúan, de manera que cuando un empleador emplea mecanismos como el polígrafo para seleccionar a su personal y evaluar posteriormente su desempeño laboral no está violando ninguna ley porque, no existe ninguna norma o reglamento que contemple el uso de este tipo de mecanismos, por lo tanto no existe violación de normas jurídicas que protejan los derechos de los trabajadores.

## RECOMENDACIONES

1. Que el Estado a través de sus entes administrativos, concretamente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social garantice el respeto y cumplimiento de los derechos de los trabajadores a través de una figura de carácter reglamentario que contemple sanciones en contra del uso de métodos para evaluar a los trabajadores que atentan contra la dignidad de los trabajadores.
2. Que el Estado avale a través de reglamentos administrativos, métodos alternos adecuados para evaluar personal que no afecten sus derechos como trabajadores, particularmente su dignidad laboral.
3. Que el Estado revise los sistemas de contratación laboral internacional con el objeto de determinar que metodología de contratación contemplan y adecuar dichas técnicas al sistema jurídico laboral guatemalteco.
4. Que el Estado revise las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, para establecer los alcances del derecho que tienen las personas a elegir un trabajo, sin menoscabar su dignidad.
5. Que el Estado tome en cuenta las estadísticas de los Estados que utilicen la prueba del polígrafo en el ámbito laboral y con ello establecer si los resultados que la misma ofrezca son confiables.



## ANEXO A

### SERVICIOS QUE OFRECEN EMPRESAS DE SEGURIDAD A PATRONOS

El Polígrafo: Es un instrumento que sirve para detectar la veracidad del comportamiento de un individuo, utilizando varias herramientas.

**NECESITA DEPURAR O EVALUAR PERSONAL DE NUEVO INGRESO?**

**LA HONESTIDAD  
DE SU PERSONAL  
Y QUIEN LO  
RODEA ES  
IMPORTANTE  
PARA USTED?  
SUCEDIO ALGUN  
EVENTO EN SU  
EMPRESA,  
RESIDENCIA O  
VIDA PRIVADA  
QUE REQUIERE  
UNA PROFUNDA  
INVESTIGACION  
?**

**SI LA RESPUESTA ES "SI" COMUNIQUESE CON NOSOTROS.**

Nuestro equipo está compuesto por profesionales, expertos en :

Técnicas poligráficas.

Técnicas de interrogatorio.

Acreditación internacional en el uso de instrumentos poligráficos, análisis e interpretación de respuestas Psico-fisiológicas, y conducción de la entrevista poligráfica integral.

Al utilizar nuestra experiencia en ciencias poligráficas y detección psico fisiológica de la mentira, podrá usted tomar decisiones asertivas al conformar su equipo de trabajo, previniendo y controlando agentes nocivos ocasionados por personas cuyos intereses son contrarios a los suyos.

**¿Qué evaluamos en pre – empleo y en personal existente?.**

**Honestidad:**

En la vida diaria de la persona / En su solicitud de empleo.

Perfil básico de personalidad / Capacidad para tolerar presión.

Actividades y relaciones delictivas.

Antecedentes penales , personales , laborales , de tránsito .

Hábitos personales (Consumo de alcohol y / o drogas).

Motivos reales por los que desea ingresar a laborar o permanecer en la empresa.

Apego a las reglas y procedimientos institucionales de la empresa.

Manejo de información o material confidencial , Confiabilidad Confidencialidad.

Participación directa e indirecta en actividades ilícitas.

**Que evaluamos en un caso específico?**

Esta aplicación tiene como propósito determinar si la persona participó o no en una actividad ilícita específica (robo/ sabotaje / etc).

Un dictamen que por sí mismo tiene validez legal debido a su metodología científica.

Ratificación de los hechos y circunstancias que se hayan manifestado en el caso.

Autorización por escrito del examinado.

Revisión del caso.

Análisis de conductas no verbales.

Aplicación y análisis de gráficas.

Emisión de un diagnóstico

**Beneficios de nuestros clientes:**

Servicio Profesional.

Estricta confidencialidad.

Garantía en la obtención de resultados altamente confiables.

Seguridad de que quien lo rodea es una persona: Honesta, Confiable y leal.



**ANEXO B****LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL  
POLÍGRAFO DE ESTADOS UNIDOS DE AMERICA**

La Ley Para la Protección del empleado contra la prueba de polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre empleo o durante el servicio de empleo.

**PROHIBICIONES**

Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

**EXENCIONES\***

Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federales, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional.

La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos.

La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador.

**DERECHOS DE LOS EXAMINADOS**

En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados

tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a discontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

### **CUMPLIMIENTO**

El/La Secretario(a) de Trabajo puede entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles de hasta \$ 10,000 contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

### **INFORMACIÓN ADICIONAL**

Se puede obtener información adicional al igual que se pueden presentar quejas de violaciones en las oficinas locales de la Sección de Horas y Sueldos. Para localizar la oficina de la sección más cercana a usted, llame a nuestra línea gratuita de información y asistencia al 1-866-4US-WAGE (1-866-487-9243) o TTY: 1-877-889-5627. Un representante de servicios al cliente estará disponible para asistirle con información de referencia de las 8 de la mañana a las 5 de la tarde de su uso horario. Si tiene acceso a la Internet, puede ir a nuestro “Home Page” bajo la dirección [www.wagehour.dol.gov](http://www.wagehour.dol.gov).

La Ley exige que los empleadores exhiban este aviso donde los empleados y los solicitantes de empleo lo puedan ver fácilmente.

\* La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

Departamento de Trabajo de EE UU Administración de Normas de Empleo. Sección de Horas y Sueldos.

Publicación de “WH” 1462, Washington, D: C. 20, junio de 2003.

## BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR GUERRA, Vladimir. **El negocio jurídico**. 2ª. ed.; Guatemala: Ed. De León impresos, S. A., 2002.
- ALONSO GARCÍA, Manuel. **Curso de derecho del trabajo**. 3ª. ed.; Barcelona, España: Ed. Ariel, 1971.
- BILBENY, Norbert. “**Acoso psicológico en el trabajo**”; 18 de agosto de 2001, <http://www.el-refugioesjo.net/hostigamiento/acosopsicologico.htm>, (4 de julio de 2005).
- BRAÑAS, Alfonso. **Manual de derecho civil**. Guatemala: Ed. Estudiantil fénix, 2001.
- BRU, Ricard G. **Introducción a la grafología**. 2ª. ed.; Barcelona, España: Ed. Martínez Roca S. A., 1999.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 6t.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta SRI, 1979.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta SRI, 1976.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. 3vol.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1982.
- CABRERA PAREDEZ, Ericka Marinela. **El problema de la simulación del contrato de trabajo y sus consecuencias jurídico sociales**. Tesis de licenciatura de la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos. Guatemala: Ed. Mayte, 1995.
- CASTELLANOS DÁVILA, Randolf Fernando. **Los principios que inspiran el derecho del trabajo y su aplicación en Guatemala**. Tesis de licenciatura de la facultad Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos. Guatemala: Ed. Copy gris, 1988.
- DAWES, Robyn M. **Fundamentos y técnicas de medición de actitudes**. México: Ed. Limusa, 1983.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 3ª. ed.; México: Ed. Porrúa, 1975.
- DE LEÓN VELASCO, Héctor Anibal y José Francisco de Mata Vela. **Derecho penal guatemalteco**. Guatemala: Ed. El niño de oro, 1995.
- DEVEALI, Mario. **Tratado de derecho del trabajo**. 2t.; Madrid, España: Ed. La ley, 1972.
- FAVERGEE, Jean-Marie. **El examen del personal y el empleo de tests**. Barcelona, España: Ed. Herder, 1983.

- FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho individual de trabajo.** Madrid, España: Ed. Universidad Nacional de Educación a Distancia, 1993.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Oscar De León Palacios, 1996.
- GARCÍA RONQUILLO, Eddie Orlando. **La grafología como técnica de selección de personal.** Tesis de licenciatura de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos. Guatemala: Ed. Jois, 2000.
- GUERRERO, Euquerio. **Manual de derecho del trabajo.** 2ª. ed.; México: Ed. Porrúa S. A., 1963.
- HERNÁNDEZ CHINCHILLA, Mildred Janeth. **La selección de personal y sus técnicas.** Tesis de licenciatura de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos. Guatemala: Ed. Joseph, 1996.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Instituciones del derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. De palma. 1976.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho de trabajo.** 2t.; 4ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. De palma, 1981.
- Las preferencias en la entrevista.** Pág. 20. Prensa Libre (Guatemala). Año 54, No. 17,775 (lunes 18 de julio de 2005).
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Guatemala: Ed. Estudiantil fénix, 1996.
- MARTÍNEZ, Francisco Mauricio. **La hora de la verdad.** Págs. D-22 y D-23. “D”; revista Semanal. No. 28 (enero 2005).
- MARTÍNEZ VIVOT, Julio. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1992.
- MARTOS, Ana. **“Cómo detectar la violencia psicológica; ¡No puedo más! Las mil caras del maltrato psicológico”,** 2 de junio de 2004, [mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article-682.shtm](http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article-682.shtm), (4 de julio de 2005).
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo.** 15ª. ed.; Madrid, España: Ed. Tecnos, 1994.
- ORTIZ MARTÍNEZ, Miguel Angel. **“Violencia por malos tratos psicológicos en el trabajo”,** [www.emprendo.com/mobbing.htm](http://www.emprendo.com/mobbing.htm), (4 de julio de 2005).
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1987.

SOTELO, Ignacio. **“Coacción y pedagogía”**, estudios de filosofía y letras verano-otoño 1996  
<http://www.biblioteca.itam.mx/estudios/letras45-46/texto2/sec-3.htm>, (4 de julio de 2005).

VILLEGAS LARA, René Arturo. **Derecho mercantil guatemalteco**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1988.

### **Páginas Web:**

<http://biblioteca.itam.mx/estudios/letras45-46/texto02/sec-3.htm>

<http://www.el-refugioesjo.net/hostigamiento/acosopsicologico.htm>

<http://www.emprendo.com/mobbing.htm>

<http://latinoseguridad.com/latinoseguridad/mencrim/polig.shtm>

<http://mobbingopinion.pbweb.net/artman/publish/article-682.shtm>

<http://nationalpolygraph.org/constitucionespanol.htm>

[www.derecho.inter.edu/pdf](http://www.derecho.inter.edu/pdf)

[www.dt.gob.cl/1601/articles](http://www.dt.gob.cl/1601/articles)

[www.fespad.org.sv](http://www.fespad.org.sv)

[www.dol.gov/esa/regs](http://www.dol.gov/esa/regs)

[www.geocities.com](http://www.geocities.com)

[www.poligrafica.com.mx](http://www.poligrafica.com.mx)

[www.siprobi.com](http://www.siprobi.com)

### **Legislación:**

**Constitución Política de la República.** Asamblea Nacional Constituyente, 1986.  
Reformada por Acuerdo Legislativo 18-93.

**Declaración Universal de Derechos Humanos.** Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948.

**Convenio Internacional de Trabajo número 95 sobre la protección del salario.** Organización Internacional del Trabajo, Acuerdo Gubernativo 7-80, 1952.

**Convenio Internacional de Trabajo número 122 sobre la política del empleo.**

Organización Internacional del Trabajo, 1988.

**Convenio Internacional de Trabajo número 138 sobre la edad mínima.**

Organización Internacional del Trabajo, 1990.

**Código Civil.** Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley número 106, 1964.

**Código de Comercio.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 2-70, 1970.

**Código de Trabajo y sus reformas.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1978.