


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



**EL USO DEL POLÍGRAFO EN LAS RELACIONES
LABORALES GUATEMALTECAS**

MARÍA LILY GARCÍA GARCÍA

GUATEMALA, FEBRERO DE 2010.

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

**EL USO DEL POLÍGRAFO EN LAS RELACIONES
LABORALES GUATEMALTECAS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

MARÍA LILY GARCÍA GARCÍA

previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, febrero de 2010.

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

DECANO:	Lic.	Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic.	César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic.	Erick Rolando Huítz Enríquez
VOCAL IV:	Br.	Mario Estuardo León Alegría.
VOCAL V:	Br.	Luis Gustavo Ciraiz Estrada.
SECRETARIO:	Lic.	Avidán Ortiz Orellana.

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

PRIMERA FASE

PRESIDENTE:	Lic.	José Luis De León Melgar
SECRETARIO:	Licda.	Rosa María Ramírez Soto
VOCAL:	Lic.	Obdulio Rosales Dávila

SEGUNDA FASE

PRESIDENTE:	Licda.	Aura Toledo Álvarez
SECRETARIO:	Lic.	Ángela Aida Solares Fernández
VOCAL:	Lic.	Juan Ramiro Toledo Álvarez

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

JOSÉ ALFREDO AGUILAR ORELLANA
A B O G A D O Y N O T A R I O
COLEGIADO No. 4,623



Ciudad de Guatemala, febrero 3, de 2003.

Licenciado:

Estuardo Gálvez Barrios

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Pte.

En cumplimiento de lo ordenado por su Decanato con fecha 04 de abril del año 2002, he procedido a asesorar el trabajo de tesis de la bachiller **MARÍA LILY GARCÍA GARCÍA**, el cual fue intitulado **“EL USO DEL POLÍGRAFO EN LAS RELACIONES LABORALES GUATEMALTECAS”**.

El tema desarrollado por la bachiller **GARCÍA GARCÍA**, reviste de importancia, entre otras cosas, porque evidencia las situaciones a que son sometidos los trabajadores de ciertas empresas guatemaltecas, al ser obligados de una forma u otra a solventar una prueba poligráfica, la cual genera abiertas críticas tanto en cuanto al supuesto sometimiento voluntario del trabajador a la misma, como a la profesionalidad de los encargados de efectuarla, de esto último derivase la posibilidad de la violación a los derechos humanos que les son inherentes a toda persona y de consiguiente a los trabajadores.

Es necesario el anotar que durante el lapso de la asesoría, así como se evidencia en el trabajo de tesis, la autora puso de manifiesto su capacidad de investigación, utilizando en la elaboración del mismo, las técnicas de investigación usuales, aceptando las sugerencias que durante la asesoría de dicha investigación le realicé.

Por lo expuesto **OPINO** que el trabajo de la bachiller **MARÍA LILY GARCÍA GARCÍA**, **satisface los requisitos necesarios para su aprobación, por ende debe pasar a la fase de revisión**, para ser discutido en el Examen Público correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo del señor Decano con altas muestras de respeto y estima.

Muy atentamente:

LIC. JOSÉ ALFREDO AGUILAR ORELLANA
COLEGIADO ACTIVO NO. 4.623.

José Alfredo Aguilar Orellana



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES. Guatemala, veintinueve de septiembre del año dos mil tres.-----

Atentamente, pase al LIC. SAULO DE LEÓN ESTRADA, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis de la estudiante MARÍA LILY GARCÍA GARCÍA, intitulado: "EL USO DEL POLÍGRAFO EN LAS RELACIONES LABORALES GUATEMALTECAS" y su oportunidad emita el dictamen correspondiente.--

MIAE/sllh





Guatemala, 21 de Mayo del 2,004.

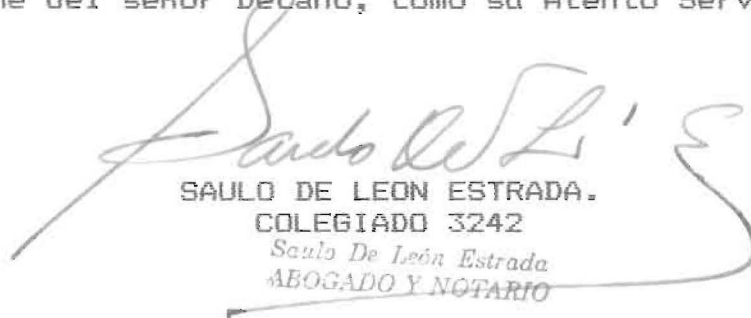
Licenciado CARLOS ESTUARDO GALVEZ BARRIOS,
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y
Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
Ciudad Universitaria.

Señor Decano:

En cumplimiento de providencia emanada de ese Decanato, tengo el agrado de manifestar a Usted, que procedí a "revisar" el trabajo de tesis de la Bachiller MARIA LILY GARCÍA GARCÍA denominado "EL USO DEL POLÍGRAFO EN LAS RELACIONES LABORALES GUATEMALTECAS".

Al respecto me permito informar que el trabajo de tesis relacionado, reúne los requisitos mínimos que exige el Reglamento para Exámenes Técnico Profesionales y Público de Tesis, por lo cual, me permito rendir un dictamen favorable sobre la tesis en mención, para que pueda ser discutida en el examen público de la sustentante.

Con las muestras de mi consideración, me es grato suscribirme del señor Decano, como su Atento Servidor:


SAULO DE LEÓN ESTRADA.
COLEGIADO 3242
Saulo De León Estrada
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintisiete de septiembre del año dos mil cuatro-----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis de la estudiante MARÍA LILY GARCÍA GARCÍA, intitulado "EL USO DEL POLIGRAFO EN LAS RELACIONES LABORALES GUATEMALTECAS", Artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público de tesis.-----

MIAE/slh


Circular stamp: FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, DECANATO, GUATEMALA, C. A.


Circular stamp: FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, SECRETARIA, GUATEMALA, C. A.

DEDICATORIA:

A DIOS:

Fuente inagotable de amor, sabiduría y fortaleza, que guía siempre mi vida.

A LA VIRGEN DEL ROSARIO:

Porque con su Manto Sagrado me ha protegido siempre, me ha ayudado a ser una persona sencilla, honrada y digna. A ti Madre Santísima te doy mil gracias por interceder por mí en todo momento de mi vida.

A MIS PADRES:

Fidelino García (Q.E.P.D.) y Teresa García viuda de García. Por su esfuerzo, preocupación y dedicación, desde el inicio de mi vida, para que estudiara y fuera una profesional. Gracias, que Dios los bendiga.

A MI ESPOSO:

Roberto Campos (Q.E.P.D.). Por todos sus consejos y esa seguridad que me brindó en todo momento de poder alcanzar este éxito. Aunque no esté conmigo se que dónde se encuentre estará orgulloso del triunfo alcanzado.

A MIS HIJOS:

Lily Marlén y Walter René. Por ser el mi motivo de toda lucha, que Dios los bendiga.

A MIS HERMANOS Y HERMANAS:

Walter René (Q.E.P.D.), y Licenciados Massiel, Verónica, Edwin y Estuardo. Por su apoyo en todo momento de mi vida.

A MIS CUÑADOS Y CUÑADAS:

Libia de García, Rolando Campos y Licenciado Rubén De León.

A MIS SOBRINOS:

Gabriela, Bryan, Wilder, Rubén y Carlos Daniel.

A MIS AMIGOS:

Claudia Carrillo y Dolores Solís de Mazariegos, por haberme brindado su apoyo, cariño y cuidados en esos momentos difíciles. A la Familia Morales Custodio, por sus oraciones y cariño que me han demostrado.

A MI ASESOR Y REVISOR DE TESIS:

Licenciados José Alfredo Aguilar Orellana y Saulo De León Estrada.

A:

La Universidad de San Carlos de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por la formación que recibí y por el honor de haber asistido a sus aulas, lo que para mí es motivo de orgullo y gratitud.

ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Relación laboral	1
1.1. Generalidades	1
1.1.1 Clases de relaciones jurídicas	1
1.1.2 Estructura de la relación jurídica.....	2
1.1.3 Elementos de la relación jurídica	3
1.1.4 Extinción de la relación jurídica.....	4
1.2. El contrato de trabajo y los sujetos de la relación jurídica	5
1.3. Derechos y obligaciones de los sujetos de la relación laboral.....	10
1.3.1 Obligaciones del patrono	10
1.3.2 Obligaciones del trabajador	15

CAPÍTULO II

2. El polígrafo.....	19
2.1. Generalidades	19
2.2. Definición.....	23
2.3. Desarrollo de la prueba poligráfica.....	24
2.3.1. ¿Qué motiva al patrono a someter a sus trabajadores a la prueba poligráfica?	25
2.3.2. El examen poligráfico, desde el punto de vista técnico.....	26
2.3.3. El desarrollo de la prueba poligráfica, paso a paso, desde la perspectiva del empleado	28
2.3.4. ¿Qué motiva al trabajador a no objetar la prueba poligráfica? .	32
2.3.5. El manejo de los resultados de la prueba poligráfica.....	33
2.4. La veracidad de las pruebas poligráficas	34

CAPÍTULO III

3. Las garantías y derechos de los trabajadores en el marco de los convenios internacionales en materia de derechos humanos y el ordenamiento jurídico guatemalteco que se contraponen al uso del polígrafo	35
3.1. Generalidades	35
3.2. Los convenios internacionales en materia de derechos humanos	37
3.2.1. Declaración Universal de Derechos Humanos.....	37
3.2.2. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo	38
3.2.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	39
3.2.4. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	40
3.2.5. Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes.....	40
3.2.6. Convención Americana para Prevenir y Sancionar la Tortura ..	41
3.3. La Constitución Política de la República de Guatemala	42
3.4. Código de Trabajo	44

CAPÍTULO IV

4. El uso del polígrafo en las relaciones laborales guatemaltecas.....	47
4.1. Criterios sobre el uso del polígrafo en las relaciones laborales guatemaltecas	47
4.2. Análisis sobre la violación a los derechos humanos por el uso del polígrafo en las relaciones laborales guatemaltecas	52
4.2.1. Derecho a la seguridad.....	56
4.2.2. Derecho de acción	57
4.2.3. Derecho a la integridad.....	58
4.2.4. Derecho a la dignidad	60
4.2.5. Derecho a la libertad.....	61
CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES.....	67
ANEXOS.....	69
ANEXO I	71
BIBLIOGRAFÍA.....	73

INTRODUCCIÓN

Las relaciones laborales en la sociedad guatemalteca han ido evolucionando conforme ha progresado la industria; con este progreso se han creado gran diversidad de sociedades dedicadas al comercio. Dichas sociedades han necesitado personal de *confianza* para que administre sus negocios siendo que, cuando se suscita una situación que ponga en duda la honorabilidad y honradez de estos empleados de *confianza* al no optar por cesarlos laboralmente, deciden someterlos a la prueba del polígrafo comúnmente conocido como *detector de mentiras*. Ello en el mejor de los casos, ya que normalmente se les despide.

El objetivo principal de la investigación es determinar si el empleado, a quien se le *sugiere* se someta a dicha prueba es obligado a hacerlo en virtud que su no-prestancia a la misma daría margen a ser considerado culpable del acto que se intenta esclarecer. Con el uso del polígrafo el empleador pretende obtener un dictamen pericial que fundamente el restituir la confianza en su empleado o, en el peor de los casos, confirmar la sospecha que sobre éste se ha formulado. Derivado de dicho objetivo es necesario conocer si con la práctica de la prueba denominada *poligráfica* se violan los derechos humanos del trabajador.

En virtud de lo expuesto, la investigación definió el problema así: a) ¿Es legal el uso del polígrafo, como medio pericial que garantice la confianza del patrono hacia los trabajadores, en las relaciones laborales guatemaltecas?; b) ¿Es voluntario el sometimiento del trabajador a la prueba poligráfica?; c) ¿Se violan los derechos humanos del trabajador con la realización de la prueba poligráfica?

El ámbito geográfico de la investigación fue el municipio de Guatemala, del departamento de Guatemala; su ámbito temporal fueron los meses de octubre a diciembre del año 2002.

Las hipótesis que pretendieron dar respuesta a la definición del problema son las siguientes: a) El uso del polígrafo, como medio pericial que garantice la confianza del patrono hacia los trabajadores, en las relaciones laborales guatemaltecas es legal; b) El sometimiento del trabajador a la prueba poligráfica no es voluntario; c) Con la realización de la prueba poligráfica se violan los derechos humanos del trabajador.

Los objetivos generales fueron: a) Analizar los convenios y tratados que en materia de derechos humanos ha ratificado Guatemala, para determinar la procedencia o improcedencia del uso del polígrafo en las relaciones laborales guatemaltecas; b) Conocer la forma en que se realizan las pruebas poligráficas en Guatemala. Los objetivos específicos fueron: a) Establecer la legalidad del uso del polígrafo en las relaciones labores guatemaltecas; b) Determinar qué derechos les son violados a los trabajadores al ser sometidos a la prueba del polígrafo.

Para efectos de probar o improbar las hipótesis propuestas y alcanzar la realización de los objetivos ya enumerados se estructuró la investigación en cuatro capítulos. El primero de ellos desarrolla el aspecto doctrinario y legal referente a la relación laboral y los sujetos que participan en dicha relación; en el segundo capítulo se entra a conocer y definir el polígrafo, también llamado detector de mentiras; se desarrollan las etapas y la forma en que se realiza la prueba poligráfica, y se emiten criterios sobre la veracidad de sus resultados; el tercer capítulo contiene criterios referentes a la preeminencia de los derechos humanos en relación con el derecho interno de los Estados y una enumeración de los convenios internacionales y del articulado conducente, que servirán de marco para evidenciar la posible violación de los derechos individuales del trabajador sometido a la prueba del polígrafo. También se enumera el articulado conducente de la Constitución Política de la República de Guatemala y del Código de Trabajo guatemalteco; por último, es en el cuarto capítulo en el cual se desarrollan los criterios, a favor y en contra, del uso del polígrafo en las relaciones laborales

guatemaltecas; además se desarrollan y fundamentan doctrinaria y legalmente los derechos individuales que, como resultado de las entrevistas realizadas a trabajadores que fueron objeto de la prueba poligráfica, fueron violados en la práctica de dicha prueba.

Las conclusiones de la investigación permiten afirmar que las hipótesis formuladas resultaron probadas. Con lo anterior se evidencia que en Guatemala el sector patronal comete una serie de abusos en contra de los trabajadores, que dan como resultado la continua violación a sus derechos humanos.

CAPÍTULO I

1. Relación laboral

1.1. Generalidades

Antes de desarrollar y definir la relación laboral y a los sujetos que participan esta, es necesario tener claro qué debemos entender por relación jurídica, las clases de relaciones jurídicas y sus elementos, para de estos últimos extraer los elementos personales que participan en la relación laboral. Establecido lo anterior, iniciaremos diciendo que la relación jurídica es:

*"El vínculo entre dos sujetos, surgido de la realización de un supuesto normativo y que coloca a uno de estos sujetos en calidad de sujeto activo frente al otro en calidad de sujeto pasivo en la realización de una prestación determinada"*¹

1.1.1. Clases de relaciones jurídicas

Las relaciones jurídicas reciben diferentes denominaciones, en atención al área del derecho que regulan; así, podemos nombrar relaciones jurídicas de índole civil, penal, administrativa, financiera, laboral, etcétera. Pese a lo anterior, las relaciones jurídicas generalmente se dividen con base a sí la norma que la contiene es de Derecho objetivo o de Derecho procesal.

En atención a lo anterior, diremos que la relación jurídica sustantiva es la que determina las formas de conducta que debemos observar las personas,

¹ Pacheco Gómez, Máximo. **Teoría del derecho**. Pág. 210.

haciendo o dejando de hacer. Cuando actuamos conforme a esas normas estamos realizando la hipótesis planteada, y de consiguiente se establece la relación jurídica entre las partes o sujetos que participan en esa realización, quedando a la expectativa del cumplimiento voluntario de la relación jurídica iniciada. La relación jurídica procesal se basa en normas que determinan la serie de pasos que se ha de seguir para lograr el cumplimiento obligatorio del deber contraído. Esta relación jurídica se puede decir que es la excepción, ya que la generalidad de los deberes se cumple voluntariamente, o bien los titulares de las facultades o derechos no reclaman la intervención de la autoridad para el cumplimiento obligatorio.

Tanto en la relación jurídica sustantiva, como en la relación jurídica procesal, intervienen o se da entre los sujetos del derecho a quienes es aplicable la norma jurídica, con la diferencia de que en la relación jurídica procesal interviene el Estado mediante el órgano correspondiente para lograr el imperio de la ley. Es decir, que la relación sustantiva se da entre las partes directamente interesadas, y la procesal entre las partes interesadas y el Estado como contralor del cumplimiento de la ley.²

1.1.2. Estructura de la relación jurídica

La relación jurídica es la resultante de la realización del supuesto contenido en la norma; así, dicho supuesto puede realizarse a través de hechos o actos jurídicos; inmediatamente nacen las consecuencias de Derecho, dentro de las cuales existen un sujeto obligado y otro facultado para exigir el cumplimiento de dicha obligación. Entonces la relación jurídica se expresa en la fórmula siguiente: “dado un hecho con su determinación temporal debe ser la prestación por un sujeto obligado frente a un sujeto pretensor.”³

² López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho II**. Págs. 68 y 69.

³ Pacheco, **Ob. Cit.** Pág. 210.

1.1.3. Elementos de la relación jurídica

Existe diversidad de criterios cuando se intenta establecer los elementos esenciales de la relación jurídica. Para la presente investigación se considerarán como elementos esenciales los personales, los materiales y los formales.

Elementos personales.

La relación jurídica se establece entre sujetos de Derecho, y jamás entre personas y objetos o animales. Así tenemos que los sujetos de Derecho o personas que participan en la relación jurídica son:

Sujeto activo.

Es aquel facultado jurídicamente para exigir el cumplimiento de un deber, impuesto éste por una norma de Derecho.

Sujeto pasivo.

Es el que tiene un deber jurídico; es decir, está obligado a cumplir la exigencia impuesta por la norma jurídica.

Elementos materiales.

Hecho o acto (hecho condicionante).

La relación jurídica se origina de un hecho condicionante o supuesto de hecho. La relación surge siempre con ocasión de un hecho de la naturaleza o de un acto de la voluntad del sujeto de Derecho. El hecho condicionante puede ser un hecho jurídico o un acto jurídico. El supuesto jurídico comprende tanto los sucesos o acontecimientos de la realidad como los estados o situaciones.

Objeto del Derecho (pretensión–prestación).

La relación jurídica tiene lugar entre sujetos de Derecho, y versa sobre algo que se les subordina por su valor de utilidad y que constituye el objeto de la misma. Este objeto puede ser

determinada cosa o prestación humana. Ahora bien, las cosas sólo entran como objeto de una relación a través de un hacer humano, por lo cual podemos decir que, en general, el objeto de las relaciones es una prestación (de hacer o de dar), la cual constituye para el sujeto pasivo el contenido del deber y para el sujeto activo el de su facultad o derecho subjetivo.

Elementos formales.

Para que exista una relación jurídica debe haber una norma jurídica positiva.

1.1.4. Extinción de la relación jurídica

Como se indicó, al realizarse el supuesto contenido en la norma nacen indefectiblemente las consecuencias de Derecho, éstas son el Derecho subjetivo y el Deber jurídico. Siendo que uno de los sujetos se encuentra facultado para exigir una conducta determinada del sujeto obligado por el Deber jurídico, en su contraparte se encuentra el sujeto que está obligado a cumplir con el Deber jurídico. Así, la relación jurídica tiene dos formas de extinguirse:

- Por el cumplimiento voluntario de la prestación o pretensión; y
- Por el cumplimiento de la sanción impuesta a través del procedimiento señalado para el efecto.

1.2. El contrato de trabajo y los sujetos de la relación laboral

Establecidos los elementos de la relación jurídica, en su género, es necesario irse adentrando a la relación laboral, que será un aspecto medular para esta investigación. Como se anunció en el inicio, el vínculo jurídico o relación jurídica es el conjunto de derechos o deberes a que quedan sujetas las personas como consecuencia de la realización del supuesto, que en materia laboral se establecen, en principio, por medio del contrato de trabajo, y por excepción por la mera ejecución del trabajo.

Al definir la relación jurídica establecimos que es un vínculo entre dos sujetos que implica la realización de una prestación de terminada, a esa prestación determinada le denominamos *vínculo jurídico*, que es el conjunto de derechos o deberes a que quedan sujetas las personas como consecuencia de la realización del supuesto. En materia laboral el vínculo jurídico antes definido, en principio, se realiza a través del denominado *contrato de trabajo*, y para que este exista y se perfeccione basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Código de Trabajo guatemalteco.

El contrato de trabajo, al igual que la mayoría de instituciones de los sistemas de base romanizada, tiene sus orígenes en el denominado arrendamiento de servicio (*locatio*) del Derecho Romano. Por medio de dicho contrato una persona realizaba alguna labor para otra.

El contrato de trabajo reviste características muy propias, que lo hacen diferenciarse de los contratos propios del derecho civil. Una de dichas características es la limitación de la denominada *autonomía de la voluntad*, derivada del carácter tutelar del derecho del trabajo. En cada contrato de trabajo se presuponen inmersos los derechos y obligaciones establecidos en la legislación laboral y los convenios

internacionales que en materia laboral han sido ratificados por Guatemala.

Es importante destacar que los contratos de trabajo pueden ser, por la cantidad de sujetos que participan, individuales o colectivos. Para la presente investigación el estudio girará en torno al primero de éstos.

Basados en el artículo 18 del Código de Trabajo guatemalteco, podemos iniciar estableciendo que, el contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el cual una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Siempre tomando como guía el código citado, se establece que el contrato de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y un tercero que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación (Artículo 28).

En su artículo 29, el mismo código, establece el contenido mínimo de todo contrato individual de trabajo escrito:

- ❑ Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes;
- ❑ La fecha de la iniciación de la relación de trabajo;
- ❑ La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones de trabajo;

- ❑ El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;
- ❑ La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;
- ❑ La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada;
- ❑ El tiempo de jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;
- ❑ El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago.
En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra se debe hacer constar la cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo;
- ❑ Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes;
- ❑ El lugar y la fecha de celebración del contrato; y
- ❑ Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad.

Pese a lo que indica el artículo precedente, el Código de Trabajo señala que para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra (Artículo 19).

Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las

partes incumpla sus términos antes de que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos (Artículo 19 código de trabajo).

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, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono (Artículo 21 Código de Trabajo).

En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos, por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social (Artículo 22 Código de Trabajo).

“Tradicionalmente se considera como sujeto de Derecho a uno de los elementos generadores de la relación jurídica. De acuerdo con la técnica jurídica laboral serán sujetos del contrato de trabajo todas aquellas personas que concurren en la relación jurídico–laboral; es decir, las personas comprendidas en el Derecho del trabajo, o sea a aquel que presta el servicio en términos modernos se le denomina trabajador, y al que lo recibe, empleador o patrono.”⁴

En contrato individual de trabajo posee sus propios elementos, que a la sazón podemos enumerar como:

Los elementos esenciales:

- Que se preste un servicio o se ejecute una obra en forma personal;

⁴ Olmos Osinaga, Mario. **Compendio de derecho del trabajo**. Pág. 21.

- Que exista dependencia continuada hacia el patrono;
- Que exista dirección, ya sea inmediata o delegada, de uno o varios representantes del patrono;
- Que a cambio del servicio exista una retribución y las demás prestaciones de ley.

Elementos personales:

- **Patrono y/o su representante;**

Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo (Artículo 3 Código de Trabajo).

“El empleador, al que también se le asigna las denominaciones de patrón o patrono, empresario, capitalista, aunque el concepto jurídico de cada uno varíe, es la persona que recibe los servicios subordinados del trabajador. El concepto de patrón en los comienzos de las relaciones humanas tuvo el noble significado (pater–onus) de defensor y protector; posteriormente se desnaturalizó para entenderse como amo y señor durante la esclavitud y la servidumbre. En el Estado liberal–individualista se consideró como patrón al burgués que contrata los servicios de otro, para explotarlo y conseguir un lucro.”⁵

- **El trabajador.**

Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo (Artículo 3 Código de Trabajo).

“La otra parte de la relación laboral la constituye el trabajador, quien es el que ejecuta los trabajos, el que presta los servicios, el que trabaja. En un concepto general comprende a los obreros y

⁵ **Ibíd.**

empleados, aunque otros tratadistas le asignan como al proletario, jornalero, operario, dador de trabajo, etcétera.”⁶

1.3. Derechos y obligaciones de los sujetos de la relación laboral

Establecido que los principales sujetos de la relación laboral son el patrono y el trabajador, es necesario deslindar, con base en la legislación laboral vigente, cuáles son los derechos y las obligaciones que corresponde a cada uno de estos sujetos. Situación que, como se observará, mantiene su aspecto de bilateralidad, ya que a un derecho del patrono le corresponde una obligación del trabajador, y viceversa. Podemos, sin pretender ser concluyentes, enumerar las principales obligaciones de los patronos y trabajadores.

1.3.1. Obligaciones del patrono

CAPÍTULO QUINTO

Obligaciones de los patronos.

Artículo 61. Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

- a) Enviar dentro del improrrogable plazo de dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener estos datos:

⁶ **Ibíd.**

- 1) Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias; y
- 2) Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico;

- b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;
- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia;
- e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios.

En este caso, el registro de herramientas debe hacerse

- siempre que el trabajador lo solicite;
- f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;
 - g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;
 - h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario;
 - i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o a la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe comprobar su personalidad jurídica por una sola vez, y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;
 - j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;
 - k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales,

donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;

- l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;
- m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan, que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo, se les autorice a mantener; que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que haya en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía;
- n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los

frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan;
y

- o) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:
1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres (3) días.
 2. Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.
 3. Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
 4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
 5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
 6. Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior, el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.
 7. En todos los demás casos específicamente provistos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Artículo 62. Se prohíbe a los patronos:

- Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;

- Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;
- Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros;
- Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
- Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador, sea como garantía o a título de indemnización, o de cualquier otro no traslativo de propiedad;
- Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;
- Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

1.3.2. Obligaciones del trabajador

Artículo 63. Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero

- apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
 - d) Observar buenas costumbres durante el trabajo;
 - e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
 - f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;
 - g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña; así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;
 - h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan; e
 - i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la

vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de estos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.

Artículo 64. Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;
- b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;
- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- d) Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados;
- e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes o cuando se trate de instrumentos cortantes o punzocortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y
- f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción

normal de la empresa.

La infracción de estas prohibiciones deben sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), o, en su caso, por los Artículos 168, párrafo segundo y Artículo 181, inciso d).

CAPÍTULO II

2. El polígrafo

2.1. Generalidades

En el capítulo anterior se analizó la realización laboral, los sujetos que participan en la misma y sus obligaciones. En este apartado de generalidades trataré de agotar los aspectos complementarios que ayuden al lector a comprender, en la manera de lo posible, en qué consiste el polígrafo y la denominada prueba poligráfica. Así también, conoceremos brevemente su eficacia, sus utilidades, y los tipos de exámenes que se pueden realizar por medio del polígrafo.

Con base en lo anterior comenzaré indicando que el polígrafo es un aparato de 40 centímetros de largo conectado a una computadora. Dicho aparato es capaz de detectar alteraciones del organismo cuando se responde a alguna interrogante. Para ello, su operador, el poligrafista, realiza una diversidad de preguntas al interrogado, quien deberá responder a las mismas de manera afirmativa o negativamente.

Según los especialistas, la prueba poligráfica parte del principio básico de que “la mentira, por sí misma, no causa reacción psicofisiológica alguna. Mentir bajo ciertas circunstancias es lo que va a provocar que dichas reacciones surjan a nivel psicofisiológico y que por lo tanto puedan ser detectadas. Según estos especialistas, el polígrafo tiene una efectividad de 95%. No duele ni hay complicación. El único riesgo es ser descubierto en la mentira.”⁷

El detector de mentiras es real, y tiene muchas aplicaciones en el mundo

⁷ Consultores de Seguridad y Poligrafía, Et. Al. **Todo sobre el polígrafo**. Pág. 21.

de hoy. Desde los orígenes de la humanidad el ser humano ha querido distinguir entre la verdad y la mentira. Ya desde comienzos de 1730 se obtenían datos que ayudaban científicamente a esta determinación, y en 1917 se logra construir un instrumento capaz de verificar la veracidad de una declaración. Este instrumento es conocido como polígrafo.

Su uso se extiende desde Estados Unidos y Europa hasta Asia y Latinoamérica. En el mundo, muchas empresas lo utilizan en áreas muy sensitivas de su operación. El polígrafo es un instrumento que mide cambios fisiológicos en el individuo, cuando éste siente temor ante la posibilidad de ser descubierto o expuesto a algo embarazoso.

Sus defensores afirman que “no es un sistema represivo, ya que las personas se someten a él de forma voluntaria. Sus usos se expanden en una amplia gama de actividades empresariales, tales como exámenes de pre-empleo, especialmente en áreas de seguridad bancaria u otros puestos que tengan que ver con manejo de dinero, documentos clasificados, bodegas o inventarios. Además, es efectivo a la hora de contratar personal que lidie con niños, ya sea en parvularios, escuelas o buses colegiales. En caso de actividades criminales como homicidios, hurtos o venta sobre la información privada de la compañía para la que trabaja, el polígrafo es excelente ayudante en las investigaciones.”⁸

Para conocer su funcionamiento hay que entender lo que es el sistema nervioso simpático; éste funciona sin la intervención consciente del cerebro ni de nuestro Yo; es decir, no lo podemos controlar. Bajo él se encuentran dirigidas varias funciones del cuerpo humano, como la respiración, la sudoración, la presión sanguínea, los latidos del corazón y la dilatación de las pupilas. Cuando una persona no dice la verdad y siente temor a ser expuesta, el sistema nervioso simpático entra en acción y simplemente no lo podemos controlar. Los sutiles cambios a nivel de la sudoración, la

⁸ **Ibíd.** Pág. 22.

respiración y la actividad cardiaca son registrados por el polígrafo e interpretados por el examinador.

“La aplicación del polígrafo en áreas empresariales ha sido muy exitosa porque permite al empleador una visión más clara de las actitudes de quienes trabajan o aspiran a trabajar en su empresa, confrontándolas con sus necesidades de recursos humanos. Aunque la poligrafía es una herramienta útil para el buen funcionamiento interno de una empresa, su aplicación es muy delicada; hay que especificar muy bien la naturaleza y el fin de los cuestionarios a los que se somete al entrevistado, para descartar alusiones innecesarias a detalles de su vida íntima. Un examinador bien entrenado y experimentado es el principal elemento para discernir qué es verdad y qué es mentira en una poligrafía. Es recomendable que esta persona sea egresada de una academia reconocida y no un empírico que, más que ayudar a mantener la honestidad en una compañía, desencadene entre éstos el resentimiento por lo que podría considerarse una invasión a su privacidad.”⁹

Continuando con la descripción indicaré que, el polígrafo no es más que un instrumento que registra varias gráficas. Estas gráficas son representaciones escritas de actividad psicofisiológica que es monitoreada por el examinador.

Existen dos clases de instrumentos poligráficos: los computarizados y los análogos. Ambos registran los datos psicofisiológicos directamente del cuerpo de la persona que está siendo examinada. Son tres los sistemas del organismo que permiten obtener la información que registra el polígrafo:

- Dos gráficas toman sus datos del sistema respiratorio;
- Una gráfica electrodérmica que representa los cambios eléctricos en la piel;

⁹ **Ibíd.** Pág. 25.

- ❑ Una gráfica que registra la actividad cardiovascular del sistema circulatorio.

Durante los últimos setenta y cinco años el polígrafo se ha utilizado para verificar la veracidad de una declaración y detectar indicación de decepción en la declaración. Lo anterior, en términos sencillos, significa que sirve para saber cuándo se dice la verdad o cuando se miente, y su aplicación es ilimitada para víctimas, testigos y sospechosos, ya que permite:

- ❑ Verificar la veracidad de lo dicho por una víctima real;
- ❑ Descubre la mentira de la víctima que inventa una acusación;
- ❑ Establece la credibilidad del testigo sincero;
- ❑ Desacredita al testigo falso;
- ❑ Detecta la verdad de lo dicho por el sospechoso inocente;
- ❑ Determina la mentira del sospechoso culpable.

El polígrafo tiene diferentes utilidades. Para nuestro interés, indicaremos que sobresalen tres tipos de exámenes poligráficos que se dan dentro de las relaciones laborales en Guatemala:

- ❑ **De preempleo:**
Que permite evaluar la veracidad en la aplicación de trabajo, acciones ilícitas o crímenes no detectados, uso de drogas, aptitudes del aplicante, examen hecho referente a la posición que éste aspira ocupar.

- **De rutina:**
Éste se utiliza para conocer la actitud del empleado hacia la empresa, acciones ilícitas en el presente, exámenes hechos según la ocupación del individuo dentro de la empresa.

- **Específicos:**
Buscan averiguar sobre la participación del trabajador o de otras personas en la comisión de delitos como robo, fraude, alteración de documentos o facturas, soborno; su grado de participación y conocimiento del ilícito.

2.2. Definición

El detector de mentiras, o "polígrafo", es un instrumento eléctrico que registra diversas características físicas de una persona sometida a interrogatorio. Lo inventó en 1921 John Larson, un estudiante de medicina californiano. Larson aplicó sensores eléctricos en el sujeto de sus pruebas, para medir el ritmo cardiaco, el respiratorio y la presión sanguínea, y registrarlos automáticamente en un rollo de papel. Más tarde se añadió una cuarta medida: la resistencia de la piel a la corriente eléctrica, que es alta si la piel está seca, pero baja si la piel suda. Los interrogadores observan las cuatro mediciones mientras formulan preguntas inocentes; luego hacen preguntas delicadas y anotan cualquier diferencia en los resultados, los cuales pueden indicar que el sujeto experimenta tensión o, tal vez, que miente. En recientes experimentos se ha intentado detectar cambios en la voz como una prueba más.

En la mayoría de los países, los tribunales no aceptan las pruebas obtenidas con el detector de mentiras.

El estudio de la psicofisiología mediante el uso del polígrafo tiene como finalidad identificar indicadores de verdad o de mentira, de diversos hechos o acciones,

en los que se ha relacionado un sujeto, tanto en su vida previa de tipo personal como en el ámbito laboral. La prueba de polígrafo es un recurso para definir la tendencia psicodinámica de la persona, útil para valorar la aplicación y reconocimiento de códigos éticos y axiológicos con los que se relaciona. El resultado que se registra en un gráfico es la proyección de eventos asimilados en la base estructural de contenidos en la memoria, y que se manifiestan en variaciones fisiológicas ante la reactivación generada en la entrevista previa y cuestionamientos directos. Los trazos fisiográficos obtenidos por la prueba infieren la tendencia de una persona para conducirse con veracidad o con la falta de ella. Un elemento valioso en la prueba de polígrafo es el sector de admisiones en las que el sujeto a quien se examina define su posición ante diversos eventos. La aplicación del polígrafo valida los datos aportados en la entrevista por la persona que es objeto del examen. Otro elemento de valuación en esta prueba es el desempeño kinético y el análisis gramatical, desarrollado en el proceso de análisis poligráfico.

Entre los usos y aplicaciones que se le dan al polígrafo encontramos: procesos de selección de personal asignado a puestos clave y funciones críticas; evaluación de desempeño confiable y de honestidad, en el entorno laboral o vida personal; investigaciones derivadas por conductas laborales fraudulentas, robos, ilícitos y deslealtad, así como actos criminales.

2.3. Desarrollo de la prueba poligráfica

En este punto se abordarán las razones o motivos que impulsan al patrono a someter a sus trabajadores a la prueba poligráfica. Además, se conocerán las fases del examen poligráfico desde el punto de vista técnico y desde el punto de vista del trabajador, las consecuencias traumáticas para este último, y el manejo de los resultados de las pruebas.

2.3.1. ¿Qué motiva al patrono a someter a sus empleados a la prueba poligráfica?

Como se comenzó a evidenciar, en las relaciones laborales guatemaltecas, especialmente las que involucran a empleados de instituciones bancarias y otros de los denominados empleados de confianza, el patrono considera tener derecho a conocer a qué tipo de empleado tiene laborando en su empresa.

En un principio –finales de la década de los ochenta e inicios de la de los noventa– las pruebas poligráficas eran una respuesta a una situación ya acaecida. Teníamos entonces que tras un desfalco, un robo, o la fuga de información confidencial o estratégica para la empresa, el patrono empezó a utilizar la prueba poligráfica con el fin de conocer por este medio si su trabajador había tenido participación directa o indirecta en las situaciones ilícitas acaecidas en el seno de su empresa.

La prueba poligráfica le permitía al patrono confirmar sospechas mantenidas en contra de un determinado grupo de trabajadores. Por lo general se sospechaba de los cajeros receptores/pagadores de un turno determinado, de una agencia bancaria determinada, agencia que había sido objeto de continuos asaltos en horas y circunstancias que evidenciaban la delación de información sobre el movimiento monetario de la misma. También se sospechaba de los empleados de confianza de toda una agencia, no necesariamente de tipo bancario, sino que se dedicaba al comercio, en razón de lo cual se poseía un enorme movimiento, tanto de mercancías como de dinero en efectivo.

El patrono, al denotar o recibir denuncias en contra de sus empleados de confianza, antes de tomar cualquier acción, entiéndase el despido del trabajador o el inicio de acciones penales en su contra, optaba por individualizar de entre sus empleados al o a los responsables de dichas acciones; ello, derivado de que

le era sumamente difícil despedir a todos los empleados de confianza de una misma agencia o distribuidora. Aunque ese era el mejor de los casos, ya que por lo general los patronos optaban por el despido de sus trabajadores sin mediar investigación alguna.

Así comenzaba la “cacería de brujas”. Se llamaba a los empleados medios, quienes señalaban a otros trabajadores de su misma o de mayor jerarquía.

Si las declaraciones de los “entrevistados” coincidían, en un alto porcentaje, en señalar a un mando superior como responsable de las acciones ilícitas, se procedía a citar a dicho o dichos superiores.

Cualquiera que hubiera sido el resultado se cesaba laboralmente a los mandos medios, como una advertencia a sus homólogos y un apercibimiento a su superior jerárquico. Difícilmente se llegaba a los superiores jerárquicos.

Posteriormente la prueba poligráfica, en las relaciones laborales guatemaltecas, fue utilizada con el carácter de preventiva. Con base en la experiencia, los patronos exigían conocer a sus aspirantes a trabajadores, en razón de lo cual se utilizaba la prueba del polígrafo, sin abandonarla como opción cuando se sucedía alguno de los problemas ya enumerados.

2.3.2. El examen poligráfico, desde el punto de vista técnico¹⁰

El examen para determinar la veracidad o detectar anomalías en las declaraciones hechas por una persona se inicia con el acuerdo libre y voluntario del sujeto que será examinado. Se le explica el alcance y contenido de la prueba y para que se entere del funcionamiento del polígrafo se le muestra y describe su operación.

¹⁰ **Ibíd.** Pág. 30.

El examen o prueba comprende cuatro etapas:

□ **La etapa de la entrevista previa:**

En este momento se le hacen al sujeto una serie importante de preguntas que servirán posteriormente para formular las que se le harán en la siguiente etapa, las cuales conocerá de antemano en esta etapa. También se le describe el procedimiento a seguir.

□ **La etapa del muestreo gráfico:**

En esta etapa se realiza la conexión del sujeto al instrumento poligráfico, y se obtienen los datos de los cambios psicofisiológicos en al menos tres exámenes de varias gráficas (también serán al menos de tres a cuatro exámenes por individuo).

□ **La etapa de la evaluación:**

De acuerdo con los criterios de evaluación elaborados para las diversas técnicas de poligrafía el examinador procede a analizar las muestras. En este momento se toma en consideración cada gráfica de cada uno de los tres exámenes.

□ **La etapa de la entrevista posterior:**

Una vez hecha la evaluación se procede a conversar con el sujeto examinado para que tenga la última oportunidad de explicar sus respuestas corporales. Aquí es donde la mayoría de los sujetos examinados que muestran evidencia que indican decepción aprovechan para confesar.

2.3.3. El desarrollo de la prueba poligráfica, paso a paso, desde la perspectiva del empleado

Los antecedentes:

Los trabajadores conocían, de una forma u otra, que en la agencia o distribuidora en la que ellos laboraban se suscitaban hechos contrarios a la ley y a los reglamentos de la empresa. Pese a ello se negaban a denunciarlos, ya que por lo general en estos hechos se encontraban vinculados de forma directa los gerentes o jefes de agencia, que de más está decirlo, eran sus superiores jerárquicos. El uso de la simple lógica hacía evidente que ante una denuncia, aun existiendo pruebas contundentes, la gerencia general apoyaría primariamente al superior jerárquico.

Los hechos se hacían evidentes para los patronos; entonces se iniciaba una averiguación extrajudicial.

La citación:

El patrono delegaba, por lo general, al gerente general de recursos humanos la investigación del caso. Éste, a su vez, se hacía asesorar del encargado de seguridad de la empresa.

Se escogía a los empleados de puestos medios sobre los cuales se tenía alguna sospecha o se consideraba que, por ejercer un puesto clave dentro de la estructura de la agencia o distribuidora, de una manera u otra podrían aportar información sobre la causa investigada. Era entonces cuando se le citaba al trabajador a asistir a una entrevista con el gerente general de recursos humanos o quien hiciere sus veces.

En este punto el trabajador ya sabía sobre qué versaría la entrevista, y temía su despido al concluir la misma.

La primera entrevista:

Conforme a la hora, fecha y lugar acordados, el empleado se reunía, por lo general, en las instalaciones de la empresa o corporación, con el gerente de recursos humanos o quien hiciere sus veces. Este último, en un ambiente de cordialidad y aparente confianza total hacia el trabajador, lo cuestionaba sobre los hechos objeto de la investigación.

El trabajador, la mayoría de las veces no denunciaba al actor intelectual sino al material. Al citar a los señalados se les informaba quién los había denunciado; entonces este último repetía en contra de su denunciante.

El entrevistador optaba por someter a los empleados que consideraba más sospechosos a la prueba del detector de mentiras.

La segunda citación:

Esta citación se hacía de forma verbal y directa, algunas veces por teléfono, por parte del gerente general de recursos humanos o de quien hiciere sus veces. En esta citación se le informaba al trabajador que la empresa requería su ayuda para esclarecer los hechos que motivaban la investigación. Se manipulaba al trabajador indicándole que la empresa tenía suma confianza en él, y que la prueba poligráfica era un mero trámite para no manchar su expediente. Se le indicaba que los directivos de la empresa conocían de su calidad como empleado y que asistir a dicha prueba no debía causarle ningún malestar, ya que “el que nada debe nada teme”.

El trabajador sabía que negarse a asistir a la prueba era aceptar tácitamente que era culpable, o por lo menos, que estaba involucrado en los hechos investigados. Su no asistencia conllevaría su despido casi inmediato.

La prueba poligráfica:

Los trabajadores que accedieron a conceder las entrevistas coincidieron en que dichas pruebas eran realizadas en oficinas que estaban ubicadas en un conocido hotel de la ciudad capital.

Si el trabajador llegaba con algunos minutos de anticipación a la entrevista podía denotar que había varias personas de su misma agencia o empresa esperando ser interrogado.

De por sí los trabajadores se encontraban tensos y cuestionándose sobre la legalidad de dichas pruebas.

Llegada la hora, una señorita muy amable y agraciada mencionaba el nombre del siguiente que sería sometido a la prueba poligráfica.

En la oficina había uno o dos hombres armados, los cuales de forma intimidatoria ubicaban al trabajador en una silla y le colocaban un aproximado de seis a ocho sensores en el cuerpo. Le indicaban que una vez comenzada la prueba no la podía dejar incompleta. Que guardara la compostura al responder, si no se verían obligados a reducirlo al orden.

Antes de iniciar el interrogatorio la señorita le hacía firmar, al trabajador, un acta en la cual se leía que éste se sometía voluntariamente a dicha prueba y que en ningún momento se vio o sintió coaccionado a someterse a la misma, y que liberaba de toda responsabilidad a la empresa que practicaba el examen y a su patrono. Además renunciaba a iniciar cualquier tipo de acción legal en contra de los mismos por la realización de la prueba poligráfica. Al final de dicha acta se encontraba un espacio en blanco debajo del cual se podía entender que un notario daba fe de lo consignado en la misma.

Comienza la “entrevista”:

Ubicados los sensores y advertido el trabajador sobre su comportamiento, se iniciaban las preguntas, las cuales versaban sobre sus datos generales, su puesto en la empresa, etcétera. A dichas preguntas debía responder con un simple y llano “sí” o “no”. Luego de que se medían las gráficas sobre las respuestas afirmativas y negativas sobre las cuales el entrevistador conocía la veracidad, se procedía a repetir preguntas similares e intercalar interrogantes clave para la investigación.

Entre dichas preguntas podíamos mencionar algunas que fueron comunes a los entrevistados:

¿Ha robado alguna vez algún bien a la empresa para la que labora actualmente?

¿Ha robado alguna vez en su vida?

¿Conoce de algún hecho que atente contra el patrimonio de la empresa para la que usted labora?

¿Sabe quién o quiénes son los autores de dichos hechos?

¿Miente usted continuamente?

¿Considera que merece seguir laborando para la empresa?

¿Ha mentido en alguna de las respuestas que ha proporcionado?

Dos de los entrevistados coincidieron en que con respecto a la primera pregunta aquí enunciada no supieron qué contestar. Ellos habían sustraído en alguna ocasión materiales como grapas, lapiceros, cintas para impresora, que no

superaban los Q.100.00, que si bien era un hurto, no se vinculaba al objeto de la investigación, que según el caso versaba sobre el asalto a una agencia bancaria y la sustracción de tarimas completas de producto comercial.

Durante la entrevista, continuamente, eran intimidados por los agentes de seguridad que se encontraban en la oficina. Éstos lo conminaban a responder de forma más clara o más precisa a las preguntas que le formulaba la entrevistadora.

Finaliza la tortura:

Al concluir la prueba poligráfica se le informaba al trabajador que la entrevista había terminado; los resultados serían enviados a su patrono y el trabajador nunca tendría acceso a ellos.

De los nueve trabajadores que accedieron a proporcionarme sus experiencias, siete laboran aún para la misma corporación; algunos de ellos fueron reubicados, los dos restantes fueron despedidos meses después de la entrevista y les fueron canceladas todas sus prestaciones, incluso se les concedió un bono de tres meses de salarios ordinarios que les sirviera de sustento en lo que lograban ubicarse laboralmente.

2.3.4. ¿Qué motiva al trabajador a no objetar la prueba poligráfica?

La formulación de esta pregunta era obligatoria, aunque debo decir que su respuesta era obvia. El trabajador a quien se le ordenaba asistir a la entrevista, en la cual se le sometería a la prueba del detector de mentiras, asistía con la única esperanza de poder conservar su empleo. Todos manifestaron no haber tenido nada que ver con los hechos que motivaron la investigación respectiva, pero que firmaron cuanto papel le pidieron con el fin de demostrar que no temían ser indagados, ya que

no tenían nada que ver con los ilícitos.

En fin, como los mismos trabajadores lo manifestaron, no tenían mayor cosa que perder. Si no asistían los despedirían, si asistían lo peor que les esperaba era el despido, y como no “debían nada” lo más seguro sería que los resultados del detector de mentiras los absolverían.

Todos los que brindaron los datos antes vertidos manifestaron haberse sentido “ultrajados”, “violados”, “humillados” en sus derechos; todos poseían título de nivel medio y cursaban estudios en universidades del país. De una manera u otra sabían que la actitud de su patrono era ilegal, pero fueron “obligados” amén de conservar su trabajo.

2.3.5. El manejo de los resultados de la prueba poligráfica

Durante el desarrollo de la investigación quise obtener una entrevista con alguna de las empresas que funcionan en nuestro país y se dedican a la realización de las pruebas poligráficas, pero me fue imposible; se limitaron a dar datos generales y al saber que no era de ninguna empresa negaron más información.

Con base en presunciones, puedo decir que los resultados de la prueba poligráfica son enviados a los patronos, con un informe adjunto que detalla cada una de las preguntas relevantes y emite opinión sobre la respuesta y su posible veracidad; ello es, se adjunta un análisis de la prueba poligráfica de forma analítica y por último se emite una conclusión general sobre el tipo de trabajador que fue entrevistado.

El gerente general de recursos humanos, o quien hacía sus veces, poseía amplias facultades para decidir las medidas a tomar con base en las pruebas

poligráficas. Dudo que dichos resultados se hayan adjuntado al expediente del trabajador, ya que ello podría ser contraproducente para el patrono, en el caso de que el trabajador iniciare proceso penal en su contra.

2.4. La veracidad de las pruebas poligráficas

Para concluir estos aspectos generales sobre el polígrafo es necesario mencionar que, según sus especialistas, se indica que “la precisión de un examen poligráfico llega a ser exacta cuando la prueba es hecha por un examinador competente, con la habilidad adquirida mediante un entrenamiento profesional. Hoy día existen cientos de pruebas de convalidación que han permitido demostrar que los niveles de precisión de la prueba poligráfica llegan a ser tan exactos que van del 95 al 100%. Las más modernas y recientes investigaciones demuestran que un examen poligráfico bien administrado por un examinador capacitado es hoy día uno de los medios máspreciados y eficientes, disponibles al público, para verificar la verdad o indicar decepción.”¹¹

¹¹ **Ibíd.** Pág. 35.

CAPÍTULO III

3. Las garantías y derechos de los trabajadores en el marco de los convenios internacionales en materia de derechos humanos y el ordenamiento jurídico guatemalteco que se contraponen al uso del polígrafo

3.1. Generalidades

La preeminencia de los convenios internacionales en materia de derechos humanos sobre el Derecho interno de los Estados; comprendiendo por este último la plenitud de normas que conforman el ordenamiento jurídico como lo son: la Constitución Política, las normas constitucionales, las normas ordinarias, las reglamentarias y las individualizadas; ha sido y es tema de amplios debates tanto doctrinarios como legales. Las corrientes modernas europeas apelan por la supremacía de los convenios en materia de derechos humanos.

Sierra González ha afirmado, acerca de la preeminencia de los derechos humanos sobre el derecho interno de los Estados, que “ha sido el tema de los derechos humanos el más dúctil para el proceso integrador, muy probablemente por la percepción en cuanto a su esencia que se ha generalizado. Esto es, apreciarlos como derechos íntimamente ligados a la dignidad del hombre, por lo que no son facultades otorgadas por los Estados, sino derechos intrínsecos del hombre exigibles frente al Estado. Por ello el Estado tiene dos obligaciones: abstenerse de realizar acciones que vulneren e invadan la zona de los derechos fundamentales de los ciudadanos (una actitud pasiva de no hacer), y efectuar acciones y estrategias tendentes a proteger y lograr que los ciudadanos disfruten de sus derechos (actitud activa). Bajo esa orientación, los derechos humanos, no como concesiones internas o nacionales, se aparecen con otra jerarquía por encima de los Estados y su ordenamiento, como un

orden supranacional, que son exigibles internacionalmente.”¹²

A este respecto, “se aprecia que el Tribunal Constitucional, con base en una interpretación sistemática de la Constitución como un todo armónico e interrelación intrínseca de sus cláusulas entre sí, al derecho de integración en materia de derechos humanos, le asigna un nivel supralegal (superior a la legislación ordinaria), sienta el criterio que cuando el texto constitucional establece ‘que en materia de derechos humanos los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno’, está otorgando prevalencia sobre la legislación ordinaria derivada pero nunca superioridad sobre la Constitución.”¹³

En resumen y con base en lo expuesto por Sierra González, podemos afirmar que la postura de la honorable Corte de Constitucionalidad de Guatemala es la siguiente:

- ❑ Los tratados internacionales no relativos a derechos humanos poseen jerarquía equivalente a la legislación ordinaria o derivada.
- ❑ Los tratados o convenios internacionales relativos a derechos humanos poseen preeminencia sobre el derecho interno, entendido este último como la legislación ordinaria o derivada (valor supralegal), pero sin ninguna jerarquía sobre la Constitución, la que en todo caso, prevalece (valor infraconstitucional). De ahí que lo dispuesto en los tratados debe armonizar con el texto constitucional.

¹² Sierra González, José Arturo. **Derecho constitucional guatemalteco**. Pág. 28.

¹³ **Ibíd.** Págs. 31 y 32.

3.2. Los convenios internacionales en materia de derechos humanos

Partiendo del criterio de que en materia de derechos humanos los convenios ratificados por el Estado guatemalteco tienen preeminencia sobre el derecho interno, una vez no entren en contradicción con el mismo, y siendo que la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 44 señala que los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana, procedo a enumerar el articulado conducente de los diversos convenios ratificados por el Estado guatemalteco en materia de derechos humanos y en su misma Constitución Política; ello con el fin de brindar un asidero tanto internacional como interno que evidencie las violaciones que se cometen en contra de los trabajadores al someterlos a la prueba del polígrafo.

Algunos artículos a continuación desarrollados podrán, a priori, parecer irrelevantes o no congruentes con el tema de la presente investigación. Será hasta que se desarrolle el capítulo final, relativo al uso del polígrafo en las relaciones laborales guatemaltecas, cuando podremos apreciar su utilidad.

3.2.1. Declaración Universal de Derechos Humanos

Artículo 1.

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

Artículo 5.

Nadie será sometido a torturas ni penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

Artículo 8.

Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo, ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución o por la ley.

Artículo 12.

Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias.

3.2.2. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo

Preámbulo

Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social;

Considerando que existen **condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos**, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas análogas;

Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países:

Las Altas Partes Contratantes, movidas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, convienen en la siguiente Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

3.2.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 6.

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho, deberá figurar la orientación y formación técnico–profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante, y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

3.2.4. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Artículo 7.

Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. En particular, nadie será sometido sin su libre consentimiento a experimentos médicos o científicos.

Artículo 17.

1. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación.

2. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.

3.2.5. Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes

Artículo 1.

1. A los efectos de la presente Convención, se entenderá por el término «tortura» todo acto por el cual se inflija intencionalmente a una persona dolores o sufrimientos graves, ya sean físicos o mentales, con el fin de obtener de ella o de un tercero información o una confesión, de castigarla por un acto que haya cometido, o se sospeche que ha cometido, o de intimidar o coaccionar a esa persona o a otras, o por cualquier razón basada en cualquier tipo de discriminación, cuando dichos dolores o sufrimientos sean infligidos por un funcionario público u otra persona en el ejercicio de funciones públicas, a instigación suya, o con su consentimiento o aquiescencia. No se considerarán tortura los dolores o sufrimientos que sean consecuencia únicamente de sanciones legítimas, o que sean inherentes o incidentales a éstas.

2. El presente artículo se entenderá sin perjuicio de cualquier

instrumento internacional o legislación nacional que contenga o pueda contener disposiciones de mayor alcance.

Artículo 2.

1. Todo Estado Parte tomará medidas legislativas, administrativas, judiciales o de otra índole eficaces para impedir los actos de tortura en todo territorio que esté bajo su jurisdicción.

2. En ningún caso podrán invocarse circunstancias excepcionales tales como estado de guerra o amenaza de guerra, inestabilidad política o cualquier otra emergencia pública como justificación de la tortura.

3. No podrá invocarse una orden de un funcionario superior o de una autoridad pública como justificación de la tortura.

3.2.6. Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura

Artículo 2.

Para los efectos de la presente Convención se entenderá por tortura todo acto realizado intencionalmente por el cual se inflijan a una persona penas o sufrimientos físicos o mentales, con fines de investigación criminal, como medio intimidatorio, como castigo personal, como medida preventiva, como pena o con cualquier otro fin. Se entenderá también como tortura la aplicación sobre una persona de métodos tendentes a anular la personalidad de la víctima o a disminuir su capacidad física o mental, aunque no causen dolor físico o angustia psíquica.

No están comprendidos en el concepto de tortura las penas o sufrimientos físicos o mentales que sean únicamente consecuencia de medidas legales o inherentes a éstas, siempre que no incluyan la realización de actos o la aplicación de los métodos a que se refiere el presente artículo.

Artículo 3.

Serán responsables del delito de tortura:

a) Los empleados o funcionarios públicos que actuando en ese carácter ordenen, instiguen, induzcan a su comisión, lo cometan directamente o que, pudiendo impedirlo no lo hagan;

b) Las personas que a instigación de los funcionarios o empleados públicos a que se refiere el inciso a) ordenen, instiguen o induzcan a su comisión, lo cometan directamente o sean cómplices.

3.3. La Constitución Política de la República de Guatemala

Artículo 4o. **Libertad e igualdad.**

En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.

Artículo 5o. **Libertad de acción.**

Toda persona tiene derecho a hacer lo que la ley no prohíbe; no está obligada a acatar órdenes que no estén basadas en ley y emitidas conforme a ella. Tampoco podrá ser perseguida ni molestada por sus opiniones o por actos que no impliquen infracción a la misma.

Artículo 12. **Derecho de defensa.**

La defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido.

Ninguna persona puede ser juzgada por Tribunales Especiales o secretos,

ni por procedimientos que no estén preestablecidos legalmente.

Artículo 44. Derechos inherentes a la persona humana.

Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana.

El interés social prevalece sobre el interés particular.

Serán nulas *ipso jure* las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza.

Artículo 101. Derecho al trabajo.

El trabajo es un derecho a la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

Artículo 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.

Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad,
- ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.
- t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los

trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

3.4. Código de Trabajo

CONSIDERANDO (III):

Que las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, son las siguientes:

CONSIDERANDO (IV):

Que esas características ideológicas del derecho de trabajo y, en consecuencia, también las del Código de Trabajo, por ser éste una concreción de aquél, adaptadas a la realidad de Guatemala, se pueden resumir así:

- a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;
- b) El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;
- c) El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio

del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social;

- d) El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;
- e) 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;

CAPÍTULO IV

4. El uso del polígrafo en las relaciones laborales guatemaltecas

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

El uso del polígrafo o detector de mentiras es, en la actualidad, común en las relaciones laborales guatemaltecas. Dicho uso reviste un especial incremento cuando hablamos de sociedades de tipo bancario o de aquellas que por su naturaleza poseen un alto flujo de movimiento económico. Con lo anterior quiero establecer que el uso de las pruebas poligráficas es poco común de encontrar en relaciones que vinculan a empleados de la denominada pequeña y mediana empresa.

Someter a los empleados, o aspirantes a serlo, a un examen poligráfico comprende tanto un sector que lo condena como uno que lo defiende. En este capítulo, que sirve de corolario a la presente investigación, se analizarán estos dos puntos de vista y, mejor aún, se sostendrá un criterio que, derivado de los datos obtenidos, se pudo conformar respecto al uso del polígrafo en las relaciones laborales guatemaltecas.

Ante nosotros se configuran las dos posturas mencionadas. Por un lado, el sector patronal defiende el uso de la prueba poligráfica como medio de referencia para conocer el tipo de trabajador que posee o que aspira a ser parte de su empresa, manifestando que es un “derecho” de todo patrono poder conocer características como la honradez, lealtad, honestidad, etcétera, en su trabajador; los patronos parten de la premisa de que con el uso del polígrafo no se viola o interfiere en la intimidad del trabajador, ya que éste se somete “voluntariamente” al mismo, siendo el bastión de su defensa la “autonomía de la voluntad” que, de más está decirlo, constituye uno de los iconos de la corriente neoliberalista.

Con respecto a si existe o no violación a los derechos humanos al someter al trabajador a la prueba poligráfica, tanto los empleadores como los encargados de realizar la prueba manifiestan que, en oposición a los sistemas más comunes de interrogación y tortura, en un examen realizado con auxilio del polígrafo nunca se utilizan amenazas, insultos, ni contacto físico. Ni siquiera se utilizan preguntas capciosas con el fin de enredar o confundir al sujeto examinado. Muy por el contrario, las preguntas que se hacen durante un examen son claras y directas, con el fin de que el trabajador las entienda bien. En razón de ello y ya que el sometimiento a dicha prueba es “voluntario”, no existe ni puede existir violación alguna a los derechos humanos.

Las empresas que se dedican a prestar el servicio de la prueba poligráfica coinciden con lo expresado; sin embargo, aportan algunas situaciones o señalamientos que revisten de importancia para la presente investigación, cuando señalan que “la ignorancia es uno de los grandes enemigos de la poligrafía”. Encontramos diversas situaciones causadas por la ignorancia:

- Aquellas personas que desconocen la poligrafía y por ello la rechazan;
- Aquellos que han escuchado a personas que tuvieron una mala experiencia (real o imaginaria) y por lo tanto hablan mal del polígrafo;
- Aquellos que sirven a intereses creados y que –por ignorancia o beneficio material– permiten que se les manipule rechazando a la poligrafía.¹⁴

Además, los defensores del polígrafo y de sus resultados reconocen que, y cito literalmente, “por toda Latinoamérica, desgraciadamente, hay poligrafistas empíricos que ciertamente dan base a diversas críticas. Generalmente estos mal

¹⁴ Consultores de Seguridad y Poligrafía, **Ob. Cit.** Pág. 28.

llamados '*poligrafistas*' obtuvieron un instrumento de polígrafo y se lanzaron a administrar exámenes sin la debida preparación ni conocimiento alguno de las técnicas reconocidas. Hemos llegado a establecer que:

- Estos son los '*poligrafistas*' que amenazan, insultan e intimidan al sujeto alzando la voz;
- Estos son los '*poligrafistas*' que ofenden al sujeto haciéndole preguntas sobre temas religiosos, políticos, raciales o sexuales, sin que estos temas tengan relevancia a la investigación;
- Estos son los '*poligrafistas*' que, por complacer a un cliente, culpan a una persona inocente a pesar de que la prueba poligráfica de ésta no muestra reacciones indicativas de engaño, sólo con el fin de demostrarle al cliente su habilidad al resolver un caso.
- Estos son los '*poligrafistas*' que desconocen la ética profesional y no tienen interés en capacitarse debidamente;
- Estos son los '*poligrafistas improvisados*' que le hacen daño a la profesión. A estas personas no podemos llamarles siquiera profesionales del polígrafo."¹⁵

Sumado a lo ya expuesto, continúan manifestando que: "Desdichadamente sabemos que existe otra clase de poligrafistas que también le están haciendo daño a la profesión. Estos son poligrafistas profesionales debidamente capacitados en cuanto a sus conocimientos y aplicación de las técnicas, pero sin ningún sentido de ética profesional.

¹⁵ **Ibíd.**

Nos referimos a aquellos poligrafistas sin ningún sentido de responsabilidad profesional, que utilizan cualquier medio para conseguir un cliente: hablan mal de sus colegas y rebajan sus precios con el solo fin de quitarle un cliente a un colega. Estos poligrafistas son capaces de cometer irregularidades –a sabiendas– con el fin de satisfacer a un cliente.

Aquí sólo queda repetir que ningún poligrafista puede administrar un examen si el sujeto no coopera y se somete voluntariamente a la prueba. Es más, un poligrafista profesional siempre informa al sujeto que él o ella puede detener el examen en cualquier momento. Este es su derecho.

Muchos poligrafistas llegan al extremo de aconsejar al sujeto que si éste se encuentra involucrado en alguna forma, le es más conveniente negarse a tomar la prueba; así no mostrará las reacciones indicativas de engaño que indudablemente lo inculparán.

En cuanto al trato del sujeto durante la prueba, repetimos que no conlleva amenazas, ni insultos, ni intimidaciones de ninguna clase. La prueba se administra con el mayor respeto hacia el sujeto examinado. Para eliminar algunas de estas controversias, quejas y críticas encontramos que muchísimos poligrafistas están recurriendo a la video-grabación del examen como una forma de protección.

Por lo general, quienes critican al polígrafo y a la administración de un examen en particular, son aquellos que tienen algo que esconder. Cuando estas personas elevan sus quejas a las autoridades, a la empresa que los emplea o al sindicato, el poligrafista simplemente pone la videograbación y puede comprobar que no hubo coacción ni intimidación alguna en la administración de la prueba. De esta manera se aclara rápidamente la situación.

No perdamos de vista –y en esto llamamos la atención a los líderes

sindicales, a los directores de Recursos Humanos de las empresas y a los departamentos de justicia— que el polígrafo es un maravilloso instrumento científico que contribuye a hacer justicia. No sólo descubre al culpable sino que es el más rápido y confiable elemento exonerador para el inocente.

Los peores enemigos de la poligrafía son los propios poligrafistas profesionales cuando, por comodidad, indiferencia o inercia, permiten todos estos abusos, manipulaciones y faltas a la verdad.”¹⁶

En la contraparte, ello es, los que se muestran contrarios a la administración de la prueba poligráfica, se encuentran los mismos trabajadores que, por los vicios antes mencionados, ven en dicha prueba un instrumento de tortura que nos hace retrotraernos a las épocas más oscuras de las dictaduras militares en el Estado guatemalteco. De lo dicho podemos colegir que la imagen que se tiene por la generalidad de las personas que serán y/o fueron sometidas a la prueba del polígrafo es negativa; ven en ésta una abierta violación a sus derechos humanos, una tergiversación de la “autonomía de la voluntad” y una forma de denigrarlo ante la necesidad de poseer o mantener una relación de tipo laboral.

Esta última postura es la que asume la presente investigación; ello en virtud de los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a diversas personas que fueron sometidas por sus patronos a la prueba, que dicho sea de paso no fue tan “*voluntaria*” como afirman sus defensores que lo es. En razón de ello procedo a desarrollar, muy brevemente, el subtema de derechos humanos y garantías constitucionales que servirán para concatenar los diversos capítulos de la investigación.

¹⁶ **Ibíd.**

4.2. Análisis sobre la violación a los derechos humanos por el uso del polígrafo en las relaciones laborales guatemaltecas

En lo referente a materia de derechos humanos es necesario recordar que el Estado debe ser el primero y su más importante protector, garante y promotor; ello derivado del mandato constitucional –Título II, Derechos Humanos–.

Hemos de partir de que los derechos humanos son las facultades propias que todo ser humano posee por el hecho de serlo. Así, suele definírseles como:

“Los derechos subjetivos inherentes a la persona humana, pero entendido que ella posee personalidad. Nacen junto con la persona humana y la acompañan en toda la trayectoria de la existencia del hombre. Por eso son llamados derechos del hombre en género singular y no derechos de los hombres o derechos de ciertos grupos humanos.”¹⁷

Los derechos humanos “son los atributos inherentes a la persona, desde que nace hasta que muere; se protege incluso al embrión y luego al niño, después al adolescente y se continúa protegiendo al adulto, para concluir con la protección al anciano, todo con base en la legislación moderna que ha adquirido preeminencia en la mente de los legisladores especiales – constituyentes– y ordinarios.”¹⁸

Desde los diferentes estadios que han atravesado los derechos humanos: primera generación, derechos individuales; segunda, derechos colectivos; y tercera, derechos transterritoriales, se han concebido como inherentes a toda persona humana; por consiguiente se han considerado como presupuestos esenciales de su existencia como tal. En razón de lo anterior se establece que los Estados no los otorgan sino, más

¹⁷ Larios Ochaita, Carlos. **Derecho internacional público**, volumen I. Pág. 17.

¹⁸ Prado, Gerardo. **Derecho constitucional guatemalteco**. Pág. 40.

bien, los reconocen.

Partiendo de que los derechos humanos se conceptualizan y conciben como un todo unitario, se afirma que éstos son universales, indivisibles, interdependientes e interrelacionados, en virtud de ello, no podemos hablar de la vigencia de los derechos humanos de forma parcial; una persona goza o no goza de sus derechos como ser humano.

Habiéndose desarrollado los temas pertinentes para establecer qué es el polígrafo; en qué consiste una prueba poligráfica; ¿de qué manera se desarrollan o llevan a cabo las pruebas poligráficas en Guatemala; qué argumentan los defensores del polígrafo a favor de la realización de las pruebas poligráficas; qué argumentan los detractores del polígrafo en contra de la realización de las pruebas poligráficas; qué son los derechos humanos; estamos en condiciones de emitir algunas conclusiones preliminares referentes al uso del polígrafo en las relaciones laborales guatemaltecas:

- No se cuestiona el alto grado de confianza y certeza de los resultados de las pruebas poligráficas.
- Un técnico poligrafista, debidamente capacitado e instruido sobre los límites de sus acciones en lo atinente a los derechos que le asisten a su entrevistado, influirá decisivamente en la confiabilidad del resultado de la prueba poligráfica y en la no violación a los derechos de las personas que son sometidas a dichas pruebas.
- Existe una distorsionada concepción referente al sometimiento voluntario de los trabajadores a la prueba poligráfica. No se puede argumentar, ni defender el sometimiento voluntario del trabajador a dicha prueba, cuando éste ha sido condicionado a someterse a la misma, so pena de su despido por suponerse que su negativa

responde a una aceptación tácita en la participación en los hechos que se pretenden esclarecer.

- La realización de las pruebas poligráficas se efectuó en el marco de un fraude de ley. Me atrevo a afirmar lo anterior, ya que, si bien el sometimiento voluntario a dicha prueba no se encuentra prohibido en nuestra legislación, sí lo está la violación a los derechos humanos.
- Con base en los testimonios vertidos en la presente investigación, en Guatemala no existe personal capacitado; ello es, técnicos poligrafistas capacitados para efectuar las pruebas poligráficas.
- En la realización de las pruebas poligráficas se violan abiertamente los derechos humanos de los trabajadores, situación a la cual no son ajenos los patronos y en alguna medida las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala.

Con base en las conclusiones preliminares antes desarrolladas, y en lo referente a la afirmación de que en la realización de la prueba poligráfica se violan los derechos humanos de los trabajadores, y teniendo como base el Manual de Calificación de Hechos Violatorios de Derechos Humanos, de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO¹⁹, enumeraré los derechos individuales que le son inherentes a toda persona, de los cuales seleccionaré los que a criterio de la presente investigación son violentados por la forma en que se practican en Guatemala las pruebas poligráficas:

- Derecho a la vida;
- Derecho a la seguridad;

¹⁹ Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura –UNESCO–. **Manual de calificación de hechos violatorios de derechos humanos**. Pág. 3.

- ❑ Derecho de acción;
- ❑ Derecho de detención legal;
- ❑ Derecho a la integridad;
- ❑ Derecho a la dignidad;
- ❑ Derecho a la libertad;
- ❑ Derecho a la igualdad;
- ❑ Derecho de defensa;
- ❑ Derecho del detenido preventivamente;
- ❑ Derechos del condenado;
- ❑ Derecho a la inviolabilidad de la vivienda;
- ❑ Derecho a la inviolabilidad de la correspondencia, documentos, libros de contabilidad y telecomunicaciones;
- ❑ Derecho a la libre locomoción;
- ❑ Derecho de asilo;
- ❑ Derecho de petición;
- ❑ Derecho al libre acceso a los tribunales y dependencias del Estado;
- ❑ Derecho a la información sobre los actos de la administración pública;
- ❑ Derecho de reunión y manifestación;
- ❑ Derecho de asociación;
- ❑ Derecho de libre emisión del pensamiento;
- ❑ Libertad de religión;
- ❑ Derecho a la propiedad privada;
- ❑ Derecho de autor o inventor, y
- ❑ Derecho de libertad de industria, comercio y trabajo.

4.2.1. Derecho a la seguridad

Este derecho debe entenderse como la garantía que el poder público debe ofrecer a la población en cuanto a que no sea ofendida impunemente y a ser amparados en sus reclamaciones legales. Debe entenderse como el sistema de organización de la fuerza pública cuidando de manera eficaz, impidiendo o reprimiendo las agresiones de que puedan ser víctimas las personas; debe entenderse como la tranquilidad de toda persona de poder circular sin preocupaciones especiales, por cualquier punto del territorio nacional, sin temor a atropellos, ultrajes o violencias.

Toda persona tiene derecho a la seguridad personal y de la familia; tiene derecho a que sus propiedades y familia no sean objeto de agresiones o violaciones; tiene derecho a ser protegida de los abusos, corrupción y otros actos que atenten contra su seguridad personal; tiene derecho a la justa administración de la justicia, ya que la falta de ésta atenta contra la seguridad de su persona; tiene derecho a ser garantizada y protegida por las autoridades, a quienes les corresponde ejecutar las acciones necesarias mínimas para garantizar tal derecho. Afectan a este derecho el abuso de autoridad, las amenazas, las coacciones y las intimidaciones.

Su vinculación respecto al uso del polígrafo:

Se viola el derecho a la seguridad al utilizar procedimientos violentos o intimidatorios o amenazas de causarle algún mal al trabajador;

Además, se obliga al trabajador a realizar algo que no desea hacer y que la ley no lo obliga a hacer.

Los sujetos activos de este delito serían tanto el patrono, como sus representantes y los encargados de realizar la prueba poligráfica.

Fundamento jurídico:

Artículos: 2 y 3, Constitución Política de la República de Guatemala.

Artículos: 3 y 12, Declaración Universal de Derechos Humanos.

Artículos: 1 y 5, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Artículos: 7,1; 63,1; y 68; Convención Americana Sobre Derechos Humanos.

Artículo: 9,1, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

4.2.2. Derecho de acción

El derecho de acción parte del supuesto que dentro de la organización estatal es el Estado y sus autoridades los que tienen sus funciones reguladas y que las personas pueden hacer –conducta positiva– todo aquello que no está expresamente prohibido o dejar de hacer –conducta negativa– aquellas cosas a las que esté expresamente facultado o autorizado para hacer o no hacer.

Su vinculación respecto al uso del polígrafo:

En ningún momento nos debe sorprender que los argumentos esbozados en otros derechos individuales se repitan; ello es derivado de las características de los derechos humanos – universales, indivisibles, interdependientes e interrelacionados–.

Con base en los testimonios vertidos sobre la forma en que se “sugirió” al trabajador que se sometiera a la prueba poligráfica, podemos evidenciar la existencia de un acto arbitrario orientado a forzarlo a realizar algo a lo que la ley no lo obliga.

Aunque es necesario evidenciar que de dichos hechos violatorios, por lo general, el sujeto activo es el Estado a través de sus funcionarios, también lo es que se puede ubicar en lugar de éste a los grupos que constituyan factores de poder.

Fundamento jurídico:

Artículos: 5, 35, 44, 46, 138, 139, 154, 155, 156, 175 y 204, Constitución Política de la República de Guatemala.

Artículo 19, Declaración Universal de Derechos Humanos.

Artículo 4, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Artículos: 1, 2, 13,1-5; 63,1; 68,1-2; Convención Americana Sobre Derechos Humanos.

Artículos: 2,1-2; 4,1; 5,1-2; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

4.2.3. Derecho a la integridad

Con base en la doctrina y en los tratados y convenios suscritos por Guatemala en materia de derechos humanos se establece que el derecho a la integridad se coimplica con el derecho a la vida. No basta con la existencia física del hombre; es menester que posea y se le respete su integridad, ya que ésta es presupuesto de todo ser humano. Entonces, junto a la vida, toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, síquica, emocional y moral, que se le permita un desarrollo integral libre de presiones. El derecho a la integridad se apoya en la protección elemental que surge del instinto de conservación de la persona humana.

Al violar el derecho a la integridad que le es inherente a todo ser humano, por lo general, y en nuestro caso específico, entramos al campo de la tortura y es que ésta se define como: *todo acto por el cual se inflige intencionadamente un intenso dolor o sufrimiento físico o mental a una persona, por o a instigación de un funcionario público, para fines tales como obtener de ella o de una tercera persona una información o confesión, castigarla por un acto que ha cometido o intimidarla a ella o a otra persona.* Si bien es cierto que no hay que llevar a extremos los hechos que

sucedan al momento de realizar la prueba poligráfica, es menester estar atentos a que éstos no degeneren en un acto tan deleznable como lo es la tortura.

Su vinculación respecto al uso del polígrafo:

Estudiando la tortura, su definición, elementos y circunstancias en las cuales se puede considerar que existe, es común que como sujeto activo de dicho hecho violatorio se señale como único actor posible al Estado. La anterior afirmación resultaría parcialmente válida, ya que, con base en el fundamento jurídico señalado, también lo puede ser un grupo o sector de la sociedad que constituyan factores de poder.

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

Fundamento jurídico:

Artículos: 3, 19, 21, Constitución Política de la República de Guatemala.

Artículo 5, Declaración Universal de Derechos Humanos.

Artículos: 1 y 25, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Artículo: 5,1-2, Convención Americana Sobre Derechos Humanos.

Artículos: 7, 10,1-2, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Artículos: 1,1-2; 14,1-2, Convención Contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanas o Degradantes.

Artículos: 2, 3, 4 y 5, Convención Interamericana para Prevenir y

Sancionar la Tortura.

4.2.4. Derecho a la dignidad

La Constitución Política de la República de Guatemala garantiza que todas las personas son iguales en dignidad y derechos, sin discriminación alguna entre el género femenino y masculino. La dignidad está relacionada con el respeto a la persona y su condición humana. La honra y la reputación son ingredientes importantes de la dignidad humana, al igual que lo es el respeto a la vida de las personas. Es parte de la dignidad de las personas tener iguales oportunidades y responsabilidades, sin discriminación. Afecta a la dignidad ser sometido a esclavitud o servidumbre, ejecutar trabajos forzosos u obligarla a realizar cualquier actividad inhumana o degradante, ser sometida a tratos crueles, inhumanos o degradantes que le puedan afectar en su integridad intelectual, emocional, síquica o física.

Su vinculación respecto al uso del polígrafo:

Lo mencionado en el apartado anterior, referente a la tortura, es perfectamente subsumible como violación a la dignidad de todo ser humano, ya que con ésta se degrada al mismo.

“La Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena subrayó que una de las violaciones más atroces de la dignidad humana es el acto de tortura, se destruye la dignidad de las víctimas y menoscaba su capacidad para reanudar su vida y sus actividades.”²⁰

Guardando las características de estos hechos violatorios, el sujeto activo del atentado contra la dignidad de un ser humano solamente puede ser, en principio, el Estado y por excepción un sector o grupo de la sociedad que constituyan factores de poder.

²⁰ **Ibíd.** Pág. 46.

Fundamento jurídico:

Artículos: 4, 50, 51, 53 y 101, Constitución Política de la República de Guatemala.

Artículos: 4, 5, 6, 12, 16,1-2, 23,1-4, Declaración Universal de Derechos Humanos.

Artículo 5, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Artículos: 1,1-2; 11,1-3, Convención Americana Sobre Derechos Humanos.

Artículos: 10,1-3; 16, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Artículo: 1,1-2, Convención Sobre la Esclavitud.

Artículos: 1,1-2; 10,1-2, Convención Contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanas o Degradantes.

4.2.5. Derecho a la libertad

La libertad como derecho inherente a todo ser humano es sumamente amplia, y es tema fundamental para la presente investigación.

Máximo Pacheco, al pretender definir la libertad, indica que "...es la facultad que posee el hombre de determinarse a sí mismo en el plano de la acción. Ella es propia de los seres racionales, es decir, de los hombres; los animales viven bajo el determinismo de sus instintos y del medio ambiente; y las cosas, bajo el determinismo de las leyes físicas."²¹

La libertad, dentro de un Estado democrático de Derecho, parte de la premisa de que una persona puede hacer todo aquello que no le está expresamente

²¹ Pacheco, **Ob. Cit.** Pág. 177.

prohibido por la ley.

Con base en nuestro ordenamiento jurídico, tanto interno como externo, por libertad debe entenderse la capacidad de los seres humanos de elegir sus comportamientos, y también los medios y bienes que considere adecuados para desarrollar su personalidad y alcanzar sus objetivos como miembro de la sociedad. Entonces, se concluye que todo guatemalteco debe respetar la libertad de las otras personas. Por aparte, es deber del Estado garantizar a la persona humana las libertades, bienes y valores que requiera para su desarrollo integral, como persona y como miembro de la sociedad, sin discriminación.

Su vinculación respecto al uso del polígrafo:

Relacionando las ideas ya expuestas, y con el claro entendido de que el trabajador no asistió a la prueba poligráfica de forma voluntaria, sino coaccionado por su patrono a realizar un acto al que la ley no lo obligaba, evidenciamos la existencia del hecho violatorio contra la libertad.

El sujeto activo de ese hecho violatorio lo constituye el patrono como representante de un grupo o sector de poder, en este caso el económico.

Fundamento jurídico:

Artículos: 2, 4, 29 y 153, Constitución Política de la República de Guatemala.

Artículos: 2,1; 3, 4, 8 y 9, Declaración Universal de Derechos Humanos.

Artículos: 1 y 25, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Artículos: 1,1-2; 6,1-3, y 7, Convención Americana Sobre Derechos Humanos.

Artículos: 2,1; 5,2; 8,1-3; 9,1; 12,2, y 16, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Artículos: 4, 6 y 11, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Artículo: 1,1-2, Convención Sobre la Esclavitud.

CONCLUSIONES

1. El sometimiento voluntario a la prueba del polígrafo no está prohibido en el ordenamiento jurídico guatemalteco. Pero es común que el trabajador se sienta coaccionado para someterse a dicha prueba.
2. Existe una distorsionada concepción referente al sometimiento voluntario de los trabajadores a la prueba poligráfica. No se puede argumentar, ni defender el sometimiento voluntario del trabajador a dicha prueba, cuando éste ha sido condicionado a someterse a la misma, *so pena* de su despido por suponerse que su negativa responde a una aceptación tácita en la participación en los hechos que se pretenden esclarecer.
3. La capacitación que posea el técnico poligrafista que realiza la prueba, así como la instrucción sobre los límites de sus acciones en lo atinente a los derechos que le asisten a su entrevistado, influye decisivamente en la confiabilidad del resultado de la prueba poligráfica y en la no violación a los derechos de las personas que son sometidas a dichas pruebas.
4. Con base en los testimonios vertidos en la presente investigación, en Guatemala no existe personal competente; ello es, técnicos poligrafistas preparados para efectuar las pruebas poligráficas.
5. Conforme los casos que fueron estudiados, se estableció que en la realización de las pruebas poligráficas es común que se violen los derechos humanos de los trabajadores, situación a la cual no son ajenos los patronos y en alguna medida las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala.

RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe incluir dentro de sus políticas de capacitación y sensibilización en materia de derechos laborales, el tema del sometimiento voluntario a la prueba del polígrafo. Enfatizando los límites y derechos que se deben observar en dicha prueba.
2. Con el fin de evitar que el patrono violente el *estado de inocencia* que le es inherente a toda persona (trabajador) y coaccione a sus empleados para someterse a la prueba poligráfica, este debe informar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y al Procurador de los Derechos Humanos la razón de ser de solicitar a sus trabajadores el sometimiento a este tipo de prueba.
3. Es necesario que el Ministerio de Gobernación supervise y regule de mejor manera el funcionamiento y los requisitos que deben cumplir las sociedades que se dediquen a la realización de pruebas poligráficas.
4. Los técnicos poligrafistas, para poder desempeñarse como tales en Guatemala deberían acreditar, además de sus conocimientos técnicos sobre el polígrafo, haber realizado estudios en materia de derechos humanos en alguna de las universidades del país o avalados por la universidad estatal.
5. Es urgente que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social advierta a los empleadores sobre los límites que se deben observar al *sugerir* a sus trabajadores o aspirantes a serlo, que se sometan a la prueba del polígrafo.

A N E X O S

A n e x o I



En la fotografía se puede observar a una persona siendo sometida a la prueba del polígrafo o “detector de mentiras”.

Como se señaló, en la investigación, el polígrafo tiene diferentes utilidades. De la cuales sobresalen tres tipos de exámenes poligráficos que se dan dentro de las relaciones laborales en Guatemala:

□ **De preempleo:**

Que permite evaluar la veracidad en la aplicación de trabajo, acciones ilícitas o crímenes no detectados, uso de drogas, aptitudes del aplicante, examen hecho referente a la posición que éste aspira ocupar.

□ **De rutina:**

Éste se utiliza para conocer la actitud del empleado hacia la empresa, acciones ilícitas en el presente, exámenes hechos según la ocupación del individuo dentro de la empresa.

□ **Específicos:**

Buscan averiguar sobre la participación del trabajador o de otras personas en la comisión de delitos como robo, fraude, alteración de documentos o facturas, soborno; su grado de participación y conocimiento del ilícito.

BIBLIOGRAFÍA

AGUIRRE, Maldonado. **Reflexiones constitucionales**. 1a. ed.; Guatemala: Centro de Impresión Piedra Santa, 1996, 108 págs.

ALONSO OLEA, Manuel. **Introducción al derecho del trabajo**. 3a. ed.; Madrid, España: Instituto de Estudio Políticos, 1992, 258 págs.

BIDART CAMPOS, German J. **Tratado elemental de derecho constitucional argentino**. Tomo I. 3a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Editorial Ediar, 1984, 825 págs.

CABANELAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta, S. R. L., 2000, 422 págs.

CABANELLAS, Guillermo. **Introducción al derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Omeba, 1981, 457 págs.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Omeba, 1984, 1621 págs.

Consultores de Seguridad y Poligrafía, *et. al.* **Todo sobre el polígrafo**. www.vpm-security.com. Guatemala, 20/01/03.

DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. 7a. ed.; México: Editorial Porrúa, 1989, 742 págs.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. 9a. ed.; México: Editorial Porrúa, S.A., 1986, 1287 págs.

DOHRING, Erich. **La prueba, su práctica y su apreciación**. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Jurídicas Europa-América, 1984, 125 págs.

FIX-ZAMUDIO, Héctor. **La protección procesal de los derechos humanos ante las jurisdicciones nacionales.** México: Editorial Iuvitas, Universidad Nacional Autónoma de México, 1982, 283 págs.

GARCÍA LAGUARDIA, Jorge Mario. **La defensa de la constitución,** 2a. imp.; Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1985, 121 págs.

Instituto de Derechos Humanos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, *et. al.* **Estudio demográfico sobre las violaciones a los derechos humanos en Guatemala.** Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 2001, 108 págs.

Instituto de Derechos Humanos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, *et. al.*, **I Conferencia Nacional sobre Derechos Humanos.** Guatemala: Centro de Impresiones Gráficas, 2002, 804 págs.

LARIOS OCHAITA, Carlos, **Derecho internacional público.** Volumen I. 3a. Ed.; Guatemala: F & G Editores, 2000, 317 págs.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho II.** Reimpresión. Guatemala: Editorial Cooperativa de Ciencia Política R. L., 1984, 196 págs.

MAZARIEGOS FERNÁNDEZ, Luis Antonio. **Las garantías constitucionales.** Tesis de grado. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1994, 117 págs.

OLMOS OSINAGA, Mario. **Compendio de derecho del trabajo.** 2a. ed.; Bolivia: Editorial Serrano, 1991, 521 págs.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura –UNESCO–. **Manual de calificación de hechos violatorios de derechos humanos.** Guatemala: Imprenta y Fotograbado Llerena editorial, 1997, 340 págs.

O'DONNELL, Daniel. **Sistemas de protección a los derechos humanos.** Lima, Perú: Comisión Andina de Juristas, Fundación Friedrich Nauhman, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 1988, 159 págs.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta, 1981, 797 págs.

PACHECO GÓMEZ, Máximo. **Teoría del derecho.** 4a. ed.; Chile: Temis Editorial Jurídica de Chile, 1990, 865 págs.

PRADO, Gerardo. **Derecho constitucional guatemalteco.** 1a. ed.; Guatemala: Editorial Praxis, 2001, 181 págs.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. **Diccionario de la lengua española.** 24a. ed.; Madrid, España: Editorial Espasa Calpe, S. A., 1992, 1256 págs.

SACHICA, Luis Carlos. **Derecho constitucional de la libertad, derechos y deberes de la persona.** 2a. ed.; Bogotá, Colombia: Ediciones Librería del Profesional, 1988, 125 págs.

SIERRA GONZÁLEZ, José Arturo. **Derecho constitucional guatemalteco.** 1a. ed.; Guatemala: Centro de Impresión Piedra Santa, 2000, 324 págs.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo teoría integral.** 2a. ed.; México: Editorial Porrúa, S. A., 1981, 360 págs.

ZARINI, Helio Juan. **Derecho constitucional.** 1a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Editorial Astrea, 1992, 257 págs.

Legislación:

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

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

Declaración Americana sobre Derechos Humanos. Organización de Estados Americanos, 1969.

Convención Americana sobre Derechos Humanos. Organización de Estados Americanos, 1969.

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

Convención Contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanas o Degradantes. Organización de Naciones Unidas, 1984.

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

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

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