

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a person on horseback, holding a staff or scepter. Above the figure is a crown. To the left and right of the central figure are two lions. The entire emblem is surrounded by a circular border containing the Latin text "CAROLINA ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER CÆTERAS ORBIS CONSPICUA".

**FALTA DE CONTROL A LA CONTRATACIÓN PÚBLICA PARA EL INICIO DE
LABORES DE NUEVO PERSONAL EN GUATEMALA**

CARLA SIOMARARA HIGUEROS MARTÍNEZ

GUATEMALA, FEBRERO DE 2023

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

**FALTA DE CONTROL A LA CONTRATACIÓN PÚBLICA PARA EL INICIO DE
LABORES DE NUEVO PERSONAL EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

CARLA SIOMARARA HIGUEROS MARTÍNEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, febrero de 2023

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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente:	Lic.	Jaime Rolando Montealegre Santos
Vocal:	Lic.	Luis Adolfo Chávez Pérez
Secretario:	Lic.	Roberto Fredy Orellana Martínez

Segunda fase:

Presidenta:	Licda.	Nydia Graciela Ajú Tezaguic
Vocal:	Lic.	Oscar Benjamín Váldez Salazar
Secretario:	Lic.	Gustavo Adolfo Eguizabal Vásquez

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).



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
11 de agosto de 2021.

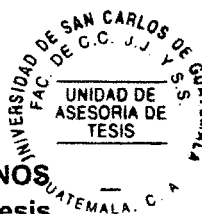
Atentamente pase al (a) Profesional, ROBERTO ANTONIO FIGUEROA CABRERA
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
CARLA SIOMARA HIGUEROS MARTÍNEZ, con carné 200613727,
intitulado FALTA DE CONTROL A LA CONTRATACIÓN PÚBLICA PARA EL INICIO DE LABORES DE NUEVO
PERSONAL EN GUATEMALA.

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

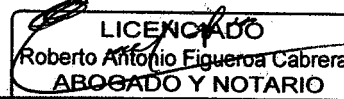
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de
concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y
técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 28 / 08 / 2021 f)



Asesor(a)
(Firma y Sello)



Lic. Roberto Antonio Figueroa Cabrera
Abogado y Notario
Colegiado 11,027



Guatemala 26 de octubre del año 2021

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

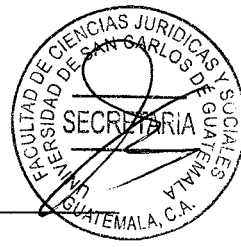


Dr. Herrera Recinos:

Me dirijo a usted con el objeto de hacer de su conocimiento que en cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona de fecha once de agosto del año dos mil veintiuno, en mi calidad de asesor del trabajo de tesis de la alumna **CARLA SIOMARA HIGUEROS MARTÍNEZ**, que se titula: **“FALTA DE CONTROL A LA CONTRATACIÓN PÚBLICA PARA EL INICIO DE LABORES DE NUEVO PERSONAL EN GUATEMALA”**, procedí a emitir los arreglos necesarios, los cuales fueron atendidos por la sustentante, por lo que es procedente dictaminar de la siguiente manera:

1. Debido al contenido, objeto de desarrollo de los capítulos, teorías y aportaciones sustentadas por la alumna, puedo señalar el carácter científico del informe final de tesis que se presenta, atinente a un trabajo de investigación de esta categoría.
2. En relación a la redacción que se utilizó, se observó que en el contenido de los capítulos desarrollados se empleó una gramática y ortografía acordes. En cuanto a la contribución científica se puede indicar que es la correcta, debido a que puede apreciarse con claridad que con su estudio se señala exhaustiva y claramente el tema desarrollado.
3. Se utilizaron los métodos que a continuación se indican: deductivo, inductivo, histórico, analítico y sintético. La técnica documental se empleó durante el desarrollo de la tesis, con la cual se logró la recolección doctrinaria y jurídica de la información obtenida.
4. Se llevaron a cabo las sugerencias necesarias a la introducción, índice, capítulos, presentación, hipótesis, comprobación de la hipótesis, conclusión discursiva y bibliografía al trabajo de tesis desarrollado por la sustentante, quien estuvo de acuerdo en su realización.
5. En lo referente a la conclusión discursiva puede indicarse que es clara y denota un profundo estudio realizado por parte de la sustentante. La bibliografía empleada para el desarrollo del informe final de la tesis abarcó autores nacionales y extranjeros. Además, los capítulos desarrollados se relacionan con el contenido y con las citas a pie de página.

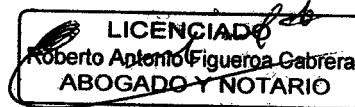
Lic. Roberto Antonio Figueroa Cabrera
Abogado y Notario
Colegiado 11,027



6. Me encargue de guiar a la alumna durante el desarrollo de la investigación utilizando para el efecto los métodos de investigación y técnicas acordes, siendo de utilidad para alcanzar los objetivos y comprobar la hipótesis formulada de acuerdo a la proyección científica de la tesis. Se hace la aclaración que entre la sustentante y el asesor no existe parentesco alguno dentro de los grados de ley.

La tesis que se desarrolló por la sustentante efectivamente cumple con los requisitos que establece el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.



Lic. Roberto Antonio Figueroa Cabrera
Asesor de Tesis
Colegiado 11,027



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante CARLA SIOMARA HIGUEROS MARTÍNEZ, titulado FALTA DE CONTROL A LA CONTRATACIÓN PÚBLICA PARA EL INICIO DE LABORES DE NUEVO PERSONAL EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/SAQO





DEDICATORIA

A DIOS:

Por darme la vida, por permitirme crecer en todo sentido de la vida y obtener conocimiento día a día.

A MIS PADRES:

Por ser ángeles en la tierra enviados, que me inculcaron siempre el respeto, la humildad, y sobre todo el esfuerzo para brindarme un porvenir y una formación ciudadana.

A MI HIJA:

Que es el motor de mi diario vivir, la que me hace no rendirme ante las dificultades y me hace felices los días.

A MIS HERMANOS:

Que de alguna u otra forma han contribuido a mi crecimiento personal y profesional.

A MIS AMIGOS:

Porque son lucecitas que alumbran mis días de alegría y consejos, y con los cuales hemos vivido bonitas experiencias, tanto universitarias como personales.

A MIS MAESTROS (AS):

Desde mi formación preprimaria, primaria, secundaria, diversificado y universitaria, ya que con sus conocimientos adquirí mi formación académica.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser mi segunda casa, quien me formó profesionalmente y guardo gratos recuerdos de



ella, y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



PRESENTACIÓN

La finalidad del trabajo de tesis que se presenta es dar a conocer la falta de control a la contratación pública para el inicio de labores de nuevo personal en la sociedad guatemalteca. El mismo, se orientó a un estudio para la determinación si en el proceso de selección, la contratación se lleva a cabo de forma justa, cuidando las políticas y los procedimientos legales.

En el contrato laboral se expresa la información y datos del trabajador, así como la relación con su empleador, el tipo de contrato, centro de trabajo, fecha de inicio de la relación laboral, fecha de fin de la misma, causa de la temporalidad, categoría profesional, período de prueba, horario laboral y distribución de la jornada.

La tesis se enmarca dentro de las investigaciones cualitativas, habiéndose realizado un estudio de naturaleza jurídica pública que se enfocó en las ramas del derecho laboral y derecho administrativo durante los años 2027-2019 en la República guatemalteca.

El objeto de la tesis señala la contratación pública en la sociedad guatemalteca. Los sujetos en estudio fueron los empleados públicos. El aporte académico indicó los fundamentos jurídicos que informan la falta de control a la contratación pública para el inicio de labores de nuevo personal en el país.



HIPÓTESIS

La falta de control en la contratación pública para el inicio de labores de nuevo personal en Guatemala no ha permitido la ejecución de procesos de selección transparentes basados en nuevos modelos de competencias que permitan la identificación de una auténtica capacidad productiva laboral, definida en términos de desempeño en un contexto de trabajo, en el cual se reflejen los conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes para la realización de un trabajo efectivo y de calidad.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis formulada se comprobó e indicó la falta de control a la contratación pública para el inicio de labores de nuevo personal en Guatemala, debido a que la actual regulación de los contratos de trabajo en países como el nuestro, limita la libertad, favoreciendo a un determinado sector de personas, desincentivando el ingreso al mercado laboral y constituyendo una clara violación a la evolución del ser humano.

Los métodos analítico, sintético, inductivo, deductivo e histórico y la técnica documental permitieron la recolección de la información necesaria para el desarrollo de la tesis, así como también para la apreciación de la realidad de la situación laboral del país en los procesos de selección de personal.

ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. El trabajo.....	1
1.1. Objeto.....	5
1.2. Trabajo productivo.....	8
1.3. Trabajo por cuenta ajena.....	13
1.4. Trabajo libre.....	15
1.5. Trabajo subordinado.....	20

CAPÍTULO II

2. Principios del derecho de trabajo.....	23
2.1. Principio de obrar de buena fe.....	25
2.2. Principio protector.....	30
2.3. Principio de irrenunciabilidad de los derechos.....	34
2.4. Principio de continuidad de la relación laboral.....	38

CAPÍTULO III

3. La relación laboral.....	43
3.1. Prestación de trabajo.....	44
3.2. Subordinación.....	46
3.3. Remuneración.....	52
3.4. Primacía de la realidad.....	54

CAPÍTULO IV

4. La falta de control a la contratación pública para el inicio de labores de nuevo personal en Guatemala.....	57
4.1. Los contratos laborales.....	57
4.2. Aspectos relevantes del proceso de contratación de personal.....	60
4.3. Régimen de contratación pública.....	61
4.4. Control a la contratación pública.....	62
4.5. Falta de control a la contratación pública para el inicio de labores de nuevo personal.....	63
 CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	 71
BIBLIOGRAFÍA.....	73

INTRODUCCIÓN



El tema se seleccionó para dar a conocer la falta de control a la contratación pública para el inicio de labores de nuevo personal en Guatemala. El trabajo es el conjunto de actividades que son llevadas a cabo con la finalidad de alcanzar una meta, que se solucione un problema o que se produzcan bienes o servicios para la atención de las necesidades humanas. En el país los procesos de contratación de personal se basan más en las relaciones de amistad y recomendaciones que en los procesos establecidos para esa finalidad, lo cual, conlleva a la falta de transparencia en la contratación pública.

Los objetivos señalaron que esa situación ha generado una cultura de inconformidad y desconfianza en la población, debido a que los aspirantes a un puesto de contratación pública al momento de optar a un cargo comienzan la búsqueda de alguna persona conocida que pueda prestar referencia de ellos para que les sea otorgado el trabajo.

La hipótesis formulada se comprobó y señaló la falta de control que existe en la actualidad en relación a la contratación pública para el inicio de labores de nuevo personal en el país. Los tipos de contrato pueden depender de las necesidades y de las características de los trabajadores, de sus habilidades y competencias. Es fundamental que se garantice la eficiente operación de los servicios públicos, afirmando y protegiendo la dignidad de los trabajadores estatales, remunerando el correcto desempeño de cada cargo público en forma justa y decorosa, estableciendo que a igual trabajo desempeñado igual salario, estabilizando el desempeño de los distintos puestos de la administración pública, mediante la eliminación de factores de preferencia personal en relación a los correspondientes nombramientos, ascensos y despidos, siendo la relación de trabajo de los empleados públicos la que constituye una función pública, cuyo acertado desempeño es fuente de deberes y de derechos especiales.

El personal laboral consiste en el colectivo de los trabajadores de la administración pública y el acceso a esas plazas se lleva a cabo por oposición o concurso de oposición al igual que la de funcionarios, y mediante el concurso de méritos para situaciones de



carácter especial, siendo el trabajador el que tiene la condición de personal laboral, como empleado público que se encuentra sometido a las normas de la función pública del mismo modo que los funcionarios. No obstante, también se encuentra bajo el sometimiento de las normas laborales.

El control a la contratación pública implica la obtención de información respecto del proceso y sus resultados, así como en lo relacionado con las correcciones que sean pertinentes para la enmienda de errores y la maximización de la eficiencia. Se trata de un mecanismo de retroalimentación del sistema organizativo que depende para operar de pasos previos, sobre todo en relación a la planificación, etapa en la cual se fijan las expectativas y las metas, debido a que en teoría los procesos de control permiten no únicamente la medición del rendimiento organizacional, sino también el establecimiento de los estándares de calidad idóneos para el efecto, y además, la evaluación de las medidas de corrección que sean pertinentes.

Los métodos empleados fueron: deductivo, inductivo, histórico, analítico y sintético; así como las técnicas documental y bibliográfica. La tesis se dividió en cuatro capítulos: el primero, indicó el trabajo, objeto, trabajo productivo, trabajo por cuenta ajena, trabajo libre y trabajo subordinado; el segundo, señaló, los principios del derecho del trabajo: principio de obrar de buena fe, principio protector, principio de irrenunciabilidad de los derechos y principio de continuidad de la relación laboral; el tercero, analizó la relación laboral, prestación de trabajo, subordinación, remuneración y primacía de la realidad; y el cuarto, estudió la falta de control a la contratación pública para el inicio de labores de nuevo personal en Guatemala.



CAPÍTULO I

1. El trabajo

El término trabajo tiene relación con diversos puntos de vista jurídicos que lo enlazan en la regulación del Estado hacia sus subordinados, atendiendo las distintas relaciones económicas que surgen entre ellos, donde se desenvuelven los patronos y trabajadores habitualmente, debido a que el trabajo se puede apreciar generalizadamente como cualquier ocupación que contiene características que lo asemejan a la cercanía de la relación laboral.

Ampliamente el trabajo es la labor que llevan a cabo cualquier tipo de personas para obtener una remuneración o beneficio económico, pero el derecho tiene una contrariedad con ese reconocimiento puesto que no considera algunos trabajos, por menoscabar directamente los parámetros mínimos que contiene y no se le otorga ese reconocimiento, sino que se reserva jurídicamente conceptos como el de explotación hacia estas prácticas, por lo cual esto genera diferencias entre las acepciones concebidas socialmente con las que el derecho acepta como correctas.

“El trabajo existe en todas las sociedades y algunos trabajos desvirtúan los preceptos que la legislación le tiene a sus trabajadores con las debidas consideraciones, atendiendo la realidad que fija, como el hecho de que existen comisiones que determinan la cantidad mínima salarial que necesita una persona dentro de la sociedad para subsistir, atendiendo



la realidad económica del contexto en que se encuentre el trabajador, siendo este desconocimiento jurídico a todas las relaciones existentes como laborales, teniendo como consecuencia la desprotección legal de las personas dentro del territorio”.¹

Generalmente la acepción generalizada del trabajador sostiene que es formado por el trabajo humano productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado. Estos elementos se encuentran en conflictividad distinta por el reconocimiento de cuenta ajena, dejando fuera la subordinación. En el ordenamiento jurídico en materia laboral se reconoce la relación laboral mediante el subordinado y excluyendo esa jerarquía no se puede determinar que existen laborales como tales, debido a que únicamente es una actividad económica ejecutada por una persona y no existen mecanismos legales en esta disciplina jurídica para dotar de derechos y protecciones a las personas de sí mismas.

Doctrinariamente existen elementos esenciales para dar reconocimiento a la existencia de una relación laboral, siendo los más necesarios la prestación personal, subordinación y remuneración.

Por tal razón, el derecho debe observar estos elementos diferenciando como se plantea el trabajo en distinta forma por la sociedad, siendo la cuenta ajena el diferenciador más clave en esta contrariedad de terminología en lo referente al trabajo como la actividad social, además de este ser una conducta repetitiva en el entorno de las personas que es reconocido por la constitución como un derecho inherente de las personas.

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 78.

La remuneración es la finalidad que se encuentra en común en todas las acepciones del derecho de trabajo tanto jurídicamente, como cultural y socialmente. Todos los supuestos condicionantes para que jurídicamente exista el reconocimiento de trabajo constituyen una desventaja en la implementación amplia de lo que es la acción erradicada por las personas en todo el territorio nacional, por lo que existen reconocimientos del ordenamiento del planteamiento de los órganos jurisdiccionales en caso de conflictos en materia laboral de uno o más supuestos, es decir, no se tienen que cumplir todas las condicionantes para que gocen de los derechos adquiridos bajo las figuras jurídicas donde las personas realizan una labor.

El hecho de que existan relaciones sin subordinación directa permite la posible determinación de responsabilidad y derechos de los trabajadores hacia las personas encargadas que tienen que observar las condiciones mínimas establecidas en la ley. Existen elementos que deben ser tomados en cuenta para comprobar que existe una relación laboral entre las personas. Estas relaciones son puestas a disposición de los órganos jurisdiccionales quienes bajo su propio criterio las califican.

En la práctica existen simulaciones para no incurrir en responsabilidad como las genera la relación laboral entre las personas adaptando negocios jurídicos y contratos que contengan la misma finalidad económica de las personas.

“La primacía de la realidad en el derecho laboral debe encontrarse actualizada sobre el actuar de las personas en la sociedad para abarcar y sancionar estas actitudes evasivas



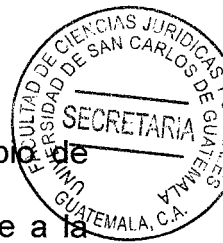
del ordenamiento jurídico, para proteger a todas las personas a las que su conducta y acciones se puedan encuadrar dentro de una relación laboral, otorgándole los derechos que nacen por el vínculo existente y fortaleciendo la protección de los trabajadores en la prestación de sus obligaciones de trabajo”.²

En esta determinación diferenciada del concepto general del trabajo existen varias deficiencias en el ordenamiento jurídico, planteando diferencias entre las clases de trabajadores por el hecho de donde se encuentren desempeñando sus labores, pudiendo excluir de toda la normativa a personas que se estén laborando bajo condiciones no reconocidas legalmente en materia laboral.

La regulación de las formas de contratación que son aceptadas de manera expresa o tácita son las menos conformadas por formalidades que retrasan las determinaciones necesarias que necesita el órgano jurisdiccional para proteger al trabajador en la empresa donde se encuentre ejecutando la prestación personal.

Existen trabajadores del ámbito privado y público. El trabajador perteneciente al Estado no tiene la conflictividad de que no se encuentre reconocida su relación laboral por no tener observadas las condiciones mínimas laborales, por ser el órgano estatal quien está fingiendo como patrono, el cual no puede alegar ignorancia de la ley únicamente permitiéndole la normativa actuar en los actos y hechos jurídicos que sus funciones le permitan llevar a cabo acciones correctas.

² Garrido Riveiro, Joel. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 45.



La equiparación de los derechos va otorgada a los trabajadores por el principio de tutelaridad que funda la mayoría de las emisiones normativas en lo concerniente a la materia jurídica denominada laboral. La tutela debe ser otorgada por parte del Estado a todas las personas que contengan rasgos de la existencia de una relación laboral, siendo necesario implementar los criterios fundamentados que sean suficientes para que se puedan categorizar correctamente los vínculos jurídicos de las personas.

1.1. Objeto

El trabajo es una acción realizada por un sujeto que se encuentra consciente y con voluntad acordada en lo referente a la remuneración y al reconocimiento de su superior jerárquico que le gira instrucciones dentro de una actividad económica, siendo una característica eminentemente humana por la subjetividad que se ve inmersa en la aceptación de condiciones y en la negociación que le permite el inicio a la relación laboral.

El ser humano por sus capacidades de adquirir conocimientos se puede especializar en determinadas materias para denominar su fuerza de trabajo como calificada para ciertos trabajos que así lo requieren.

El derecho de trabajo tiene como objeto categorizar y regular únicamente las que giran alrededor de las personas humanas, existiendo especies que son utilizadas en varias labores como auxiliares por su capacidad y facilidad hacia una actividad, pero el derecho no se introduce a regularlo en materia laboral puesto que su interés primordial son las

relaciones de trabajo, las cuales únicamente surgen en las relaciones de derecho que solo se pueden dar entre personas individuales o jurídicas.

Se divide el objeto de estudio del trabajo orientado hacia el ámbito jurídico en manual e intelectual, siendo esa distinción de clasificaciones laborales el inicio de la comprensión del término que deriva de las ocupaciones que desempeñan los sujetos activos de la sociedad, no existiendo mezcla alguna entre los trabajos que requieren esfuerzo físico con los que necesitan la aplicación de inteligencia.

El hecho de la existencia de dos tipos de trabajo sin poder unificarlos, así como de protecciones jurídicas y condiciones laborales diferentes otorgadas por la normativa, tenía como consecuencia no atender en lo que la actualidad son los principios rectores del trabajo. El carácter social no era observado por la diferenciación de las personas dentro de la sociedad a razón de su oficio y las libertades de las personas eran distintas, los esclavos en la antigüedad eran a quienes les eran asignadas las tareas manuales dentro de la sociedad, haciendo que no pudieran tener decisión alguna sobre el campo de trabajo en que se quisieren desenvolver. Los intelectuales en caso contrario tenían libre disposición entre los miembros para elegir el campo de la rama para poder realizar su trabajo y así poder garantizar su subsistencia en mejores condiciones, por su mejor categoría reconocida en su entorno.

En el avance del reconocimiento de los derechos de los trabajadores en la historia, paralelamente se fueron unificando las clasificaciones del trabajo dentro las concepciones

antiguas, por la diversificación de las funciones y la necesidad de distintas actividades en las empresas por sus nuevas formas de trabajo, dejando como elemento en común el esfuerzo humano, el cual en ambas expresiones se necesita para plasmar la necesidad de una retribución económica, haciendo que sea uniforme en la actualidad la legislación para ambas áreas de trabajo, diferenciándose únicamente en algunos casos en el reconocimiento salarial para las actividades plenamente manuales por algunos países, siendo desproporcional en el reconocimiento de los derechos pero con el objetivo de lograr inversión en territorios donde no existe y poder ser atractivos para que algunas empresas se constituyan con el objetivo de pagar menor cantidad salarial.

La tendencia en el ordenamiento jurídico es tener como objetivo suprimir la diferenciación entre las clases de trabajadores existentes en la sociedad, cubriendo las necesidades legales de las personas de manera más generalizada y no tratar desigualmente a las personas que se encuentran realizando dicha actividad. Los obreros y los empleados son las denominaciones actuales que se utilizan para diferenciar las antiguas divisiones jurídicas, en donde los regímenes laborales deben ser equiparables en todas sus manifestaciones de trabajo dentro del aspecto normativo.

“La fusión de esos derechos laborales fue dándose por la existencia de principios rectores tanto en materia laboral como de origen constitucional que obligan al reconocimiento igual de las personas en derechos que se encuentren en el territorio nacional. En el carácter constitucional no se pueden emitir normas adversas a las disposiciones por existir mecanismos constitucionales que al tener conocimiento de que una ley menoscaba los



derechos igualitarios de las personas por diferenciarlos, estos tienen la capacidad de suprimirla y hacer que no tenga vida en lo jurídico”.³

Las únicas excepciones aceptadas deben de encontrarse claramente justificadas en el caso que exista una diferenciación de derechos por la clase de trabajo que las personas estén llevando a cabo. El principio de tutelaridad es el mayormente necesario a encontrarse en estas excepciones, por ser el que compensa la desigualdad de derechos de las personas por adentrarse en una relación jurídica con evidentes desventajas por la posición en la que se encuentran, como es entre trabajadores esa clasificación la desigualdad puede comprenderse a razón de peligros y necesidades especiales.

1.2. Trabajo productivo

El trabajo tiene una finalidad en su ejecución, siendo ese el motivo por el cual se realiza el esfuerzo humano que se crea a través de la intervención humana del resultado. Este es susceptible de beneficios económicos por la aplicación del valor agregado que le da la mano de obra de los trabajadores.

En esta transformación se pueden encontrar cambios representados en uno o varios objetivos, las maneras en las que se llevan a cabo las labores tienen como resultado el objetivo o los objetivos deseados que logren los trabajadores, por seguir las instrucciones de los patronos o ya sea por ellos mismos.

³ De la Cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 68.

El derecho de trabajo no contempla las actividades que contengan estas características de finalidades pero que no tengan un interés económico en su realización, no en todas las acciones realizadas por humanos que tengan contenido un esfuerzo tienen como resultado un fin económico, existen varias diferenciaciones entre los deberes realizados por las personas habitualmente a las que hacen bajo las figuras de subordinación con la búsqueda de remuneración a cambio de la prestación humana otorgada.

La productividad es el elemento que define a la actividad que se encuentra realizando la persona en el sentido económico. Además, el trabajo le otorga el calificativo al sujeto que se encuentre bajo una relación laboral de productivo socialmente, esto porque pertenece positivamente a la sociedad por aportar su trabajo hacia el mejoramiento de su economía y no busca recargarse en los mecanismos estatales para subsistir, toda productividad en la actualidad puede verse reflejada en aspecto dinerario.

Existen clasificaciones de trabajos que no tienen finalidades de lucro, pero generan una productividad dentro la empresa o área del ente público que se esté ejecutando, se le denominan voluntariados siendo contenidos como trabajos no productivos, pero cumplen con todos los supuestos para ser comprendidos como una relación laboral.

Consecuentemente existe falta de regulación de esas situaciones puesto que el derecho no logra protegerlos jurídicamente en el aspecto económico por ser los trabajadores quienes por distintas causas no desean percibir sus derechos de carácter social en la relación en la cual se encuentran laborando.



Usualmente el impulso de un sujeto de introducirse bajo la figura de voluntariado es adquirir experiencia en el manejo de determinadas labores para después poder contratarse en otra relación laboral como calificado para dichas labores. Además, tienen el objetivo de verse beneficiados por las ayudas que reciben por el patrono pudiendo ser capacitaciones, alimentos, medicinas, infraestructura y demás beneficios que no son económicos pero a que criterio del voluntario son suficientes para verse involucrados en este tipo de relación.

La productividad de un empleo es comparable con los beneficios económicos que la actividad que se encuentra realizando el trabajador genera, quien cumple con las instrucciones giradas por los superiores jerárquicos dentro de la empresa, lo hace con la finalidad de obtener un beneficio económico por sus acciones realizadas, esto hace que el derecho del trabajo sea oneroso para quienes contratan a otros individuos para aumentar su productividad, siendo el derecho el encargado de fijar condiciones mínimas en todos los aspectos, pero especialmente el económico de la cantidad que las personas recibirán.

El beneficio económico que se percibe es dinerario, esto porque el modelo económico en el cual se desenvuelven la mayoría de países por consecuencia de la globalización y avances de la sociedad, presenta monedas centrales que determinan el valor de todos los servicios, productos y todo lo esencial para que las personas puedan subsistir bajo la moneda del territorio en el cual se encuentre trabajando, el dinero es entregado a cambio de la prestación de un servicio o por llevar a cabo una actividad dentro de una relación laboral. En nuestro ordenamiento jurídico haciendo la distinción entre obreros y empleados, se le permite a los patronos de las áreas agrícolas del país compensar a sus trabajadores

en especie con objetos que sean de su utilidad o alimentos, a precios no fuera de lo razonable y bajo la aceptación de los trabajadores.

Estas formas de cumplimiento de su obligación patronal, tiene sus límites en la normativa puesto que la ley no permite sea entregado en su totalidad el salario al trabajador en especie únicamente considera un treinta por ciento para satisfacer las necesidades, siempre que sea beneficioso para el trabajador, caso contrario deberá prestar la totalidad de su obligación en dinero. Los considerados empleados separados por la legislación tienen que recibir por mandato legal la totalidad de su sueldo devengado en moneda de curso legal, permitiendo emplear otras monedas extranjeras en nuestro país.

El beneficio económico es el supuesto mayor para poder determinar a una actividad como un trabajo. Existen actividades que son realizadas por distintas personas dentro de una misma congregación, con distintas finalidades de ellas dentro de la misma unión, por tal razón se considera que quienes persigan un fin económico dentro de estos son considerados trabajadores a diferencia de los que trabajan pero no tienen inmersa la necesidad de obtener remuneración a cambio de sus actividades, situación la cual puede ser observada comúnmente en la caridad, también es de considerarse que la finalidad económica puede no ser cumplida por parte de las empresas a pesar de ser este el objetivo principal que da inicio al trabajo que ejecutan.

Los distintos factores existentes que son ajenos a las personas pueden vulnerar una actividad económica, haciendo que las personas que se encuentren buscando un beneficio

económico no lo obtengan, pero la susceptibilidad de que esta actividad sea dotada de ganancias porque los trabajadores intervinieron en ella, le otorga la calidad a quienes se vieron dentro de este objetivo fallido económico como trabajadores de todas formas, porque carece de culpa el trabajador de que no hayan sido logrados los objetivos patronales que le motivaron a contratarlo.

La individualidad de las personas y los motivos por los cuales se encuentran realizando una acción humana dentro de una empresa determina si cada sujeto persigue un beneficio económico, debiendo tomarse de esta cuenta por el derecho para poder garantizarle sus protecciones jurídicas dentro del marco legal que se encuentra actuando, siendo estos derechos consecuentes del bienestar social que busca permanentemente el derecho constitucional en la fijación de la finalidad del Estado.

La utilidad personal de cada persona es la medida para poder imputarle la relación laboral tanto al trabajador como al patrono y así futuramente encontrarse en las posibilidades de ambos de hacer valer el contenido de la normativa laboral dentro de los órganos jurisdiccionales.

El provecho económico debe encontrarse fácilmente entre los resultados de las personas inmediatamente por la naturaleza del empleo y como tal se pueden apreciar los beneficios que tiene que las personas que se involucren en dicha actividad, otorgando resultados que son susceptibles de beneficiar económicamente a todas las partes de esta relación. La acción debe de dotarse de las características necesarias para que sea apreciable



económicamente el motivo y la productividad de la persona que se denomina trabajador dentro de la empresa que se encuentre realizando la actividad contratada.

En la existencia práctica existen varios mecanismos de prestación de servicios los cuales se introducen al campo económico de las personas por la prestación gratuita de los mismos, para poder ser considerados efectivos en un plazo a futuro, debido a que no existe una persecución económica inmediata de la categorización de productivo que no puede ser relacionada para la empresa como tal, pero los trabajadores que se encuentran dando su prestación personal haciendo que tengan efectos estas demostraciones si persiguen inmediatamente ser remunerados por llevar a cabo el servicio prestado.

En el cumplimiento de alguna finalidad puede transformarse el objetivo de la persona que se encuentra ejecutando sus acciones, pudiendo encontrarse un cambio de gratuito a oneroso o viceversa, cambiando directamente la calificación de productivo a improductiva a dicha actividad, pero esto debe de comprenderse desde el punto de vista individual de cada sujeto de la relación de trabajo, pero bajo la premisa que es regla general que para la subsistencia de los individuos en la sociedad deben de cumplir con al menos una actividad que se pueda entender como productiva en la sociedad.

1.3. Trabajo por cuenta ajena

“La iniciativa de los sujetos entra en esta forma de llevar a cabo una labor, la cual puede ser personal o por encargo de un tercero hacia el denominado trabajador, si es por su



propia intención el titular de los bienes o servicios producidos será el mismo sujeto que ejerce la actividad humana teniendo la libre disposición de los resultados por ser de su propiedad y así poder obtener el beneficio económico esperado, comúnmente por una prestación dineraria entregada a cambio de su producto o servicio brindado, caso contrario el encargo del tercero el titular de los derechos o beneficios generados de la actividad humana son las personas que hacen la aportación previa a la actividad realizada, pagándole al sujeto por involucrarse dentro de la actividad requerida en obra específica, relacionándose jurídicamente a través de un contrato de prestación de servicios”.⁴

En los que son realizados por intención misma del trabajador, se encuentran la mayoría de las personas en la actualidad, ya sea por necesidad o por encontrar mayores beneficios al poder ser ellos quienes únicamente se vean beneficiados por la naturaleza de la actividad que realicen, siendo común tomar esta práctica que tiene importancia en el país.

El derecho de trabajo se interesa primordialmente en aquella donde existen relaciones económicas entre las personas, pero antes de que el producto o servicio sea cambiado por dinero ante un tercero. El trabajo por cuenta ajena es el protegido jurídicamente porque existe una relación de subordinación entre el que realiza la actividad laboral y quien contrata el servicio siendo el titular de los derechos, dotando de onerosidad la relación que se encuentran creando entre los sujetos, la existencia de una finalidad económica por parte del trabajador y de que tenga que seguir las instrucciones brindadas por el otorgante, le facilitan instrumentos jurídicos a las partes para poder observar una relación laboral.

⁴ Reynoso Castillo, Carlos Enrique. **Derecho del trabajo**. Pág. 90.



Las actividades económicas ejercidas por propia cuenta tienen categorización de trabajo, pero existen diferentes ramas del derecho que pueden otorgar protección jurídica a las personas que se encuentran en dicha forma de trabajo. Las relaciones entre las personas son las importantes jurídicamente en material laboral, por todas las situaciones que vulneran a las personas en sus relaciones de trabajo que se dan habitualmente en la sociedad. La falta de existencia de subordinación deja sin sentido la aplicación de esta disciplina jurídica por basar sus preceptos mayormente a la existencia de una figura superior jerárquica dentro de las empresas.

Pero esto únicamente puede ser comprensible desde los puntos de vistas individuales de las personas y los motivos por los cuales se encuentran ejerciendo dichas acciones, en el caso de que la finalidad sea onerosa para una persona este debe ser titular de los derechos, pero tiene empleados si existe una relación de trabajo en tal actividad no pudiendo enmarcar tal figura jurídica bajo cuenta propia, por tener características aplicables a las empresas y tener relaciones de subordinación dentro del ejercicio de la actividad económica que se encuentra persiguiendo, cambiando totalmente la clasificación.

1.4. Trabajo libre

Los acuerdos y declaraciones de voluntades generan vínculos contractuales que pueden ser refutados como laborales dentro de nuestro ordenamiento jurídico como lo es el caso del trabajo por cuenta ajena, dando origen a las clasificaciones de trabajo libre y forzoso, quienes trabajan tienen la libertad de poder subjetivamente establecer si realizan una



actividad o no, pero en el caso de encontrarse una obligación ratificada de manera expresa por las personas dentro de un contrato, existe una obligatoriedad del cumplimiento del servicio o trabajo pactado dentro de las cláusulas establecidas por los contratantes.

Esto hace que el trabajo pueda ser comprendido como forzoso, pero en materia de cumplimiento, reservándose en caso de no tener el deseo de realizarlo las consecuencias jurídicas y mecanismos legales que contempla la ley en caso de incumplimiento de las obligaciones, generando consecuencias negativas para los que se encuentran bajo esta figura, pudiendo ver afectado su patrimonio al tener que resarcir los daños y perjuicios generados por no realizar el contrato como fue acordado.

Esta categoría de forzoso no debe confundirse con las otras denominaciones similares que existen dentro de la doctrina laboral, sino que en la libertad de las personas que se encuentran fuera de una relación contractual no existen consecuencias jurídicas por tomar una postura de no tener el deseo de realizar una actividad laboral, obligar a las personas fuera de un documento contractual le otorga la misma denominación de forzoso pero debe ser entendido diferente porque esta figura no tiene consecuencias civiles sino penales.

La libertad no tiene consecuencias debido a que una persona puede decidir si realiza una acción que sea considerada como trabajo o simplemente decide no realizarla y evidentemente no percibir la remuneración económica que esta trae consigo. También, puede elegir si es contratado por determinado individuo o abstenerse de aceptar la oferta laboral, si existe una relación laboral existente no puede aplicarse este criterio como lo es



el caso de la sustitución patronal, pero previo a relacionarse jurídicamente existen estas libertades por parte de los trabajadores.

La subjetividad es importante de los trabajadores y con el avance de los derechos de las personas en sentido de su reconocimiento los sujetos tienen libertad de involucrarse en la actividad que sea de su preferencia para poder conseguir la remuneración económica que acepten, únicamente observando el derecho anterior o ulteriormente si son garantizadas las condiciones mínimas de trabajo otorgadas por la normativa constitucional o en materia laboral hacia los trabajadores, teniendo los patronos que resarcir las diferencias existentes.

Las personas tienen libertad en la mayoría de las acciones que realizan en la sociedad, únicamente existiendo prohibiciones dentro de sus conductas por vulnerar intereses sociales. La elección de un trabajo es un derecho reconocido constitucionalmente, tanto el trabajo como la libertad de tomar decisiones, el deber de trabajar es un carácter eminentemente social por la necesidad que tienen las personas para subsistir, pero no es refutable como una obligación que tenga mecanismos para obligar a las personas a realizar dichas actividades. El giro ordinario de la sociedad conjuntamente con las necesidades básicas de las personas los coloca en las relaciones laborales.

Anteriormente en la historia si existían legislaciones que obligaban a las personas a tener la categorización de productivas dentro de la sociedad, vulnerando el derecho de las personas a hacer elegir que función querían realizar en su entorno a través de decidir que empleo optar. Ello, era notorio en las disposiciones con el avance del reconocimiento de

los derechos de las personas y con la ratificación de tratados internacionales por parte de los países. No caben en los ordenamientos jurídicos disposiciones de esta índole, por violentar derechos constitucionales y no atender los principios que fundamentan el derecho de trabajo, siendo la libertad la que tiene un amplio sentido en los derechos en materia laboral.

La proclamación de libertad dentro de un país lleva consigo la prohibición de obligar a las personas a realizar determinada labor. En estas relaciones debe apreciarse la voluntad de ambas partes, la servidumbre y esclavitud son figuras que ya no se encuentran reconocidas como formas de trabajo en nuestro país, únicamente tienen consecuencias penales al ser consideradas como actividades delictivas para las personas que ejercen esta presión sobre otro individuo para que realice una labor.

La libertad se encuentra limitada bajo las configuraciones jurídicas al momento de relacionarse a través de los contratos, pero es clave comprender que se encuentran actuando dentro del margen legal, no pudiendo los trabajadores realizar actividades distintas a las contratadas porque su voluntad así lo desea. En estos contratos se establecen los derechos y obligaciones de las personas dentro de la relación laboral. Al dotar de formalismos al trabajo es necesario realizar correctamente una protección jurídica a ambas partes en el inicio de su vínculo entre trabajadores y patronos.

La formalidad dentro de la celebración del contrato no es una limitante a la libertad, debido a que es necesario contar con instrumentos que puedan contener la aceptación expresa



del consentimiento de ambas partes en su deseo de iniciar la relación laboral pactando los derechos y obligaciones de ambas partes con clara presencia de las disposiciones en materia laboral. En estos aspectos formales se encuentra la libertad de los trabajadores al ratificar lo acordado en su capacidad plena del ejercicio de sus derechos civiles. Las disposiciones que menoscaben los derechos no se consideraran como puestas dentro del contrato y el mismo contrato puede ser inobservado si existe un vicio del consentimiento que obligue a los sujetos a aceptarlo de manera expresa.

“Las obligaciones adquiridas por el trabajador son de forzoso cumplimiento, pero no son obligados por los patronos a realizarlas, pudiendo existir mecanismos de presión para que se garantice lo acordado en el contrato laboral, pero las personas tienen que cumplirlas por haber acordado inicialmente la realización, teniendo derecho a renunciar por no estar de acuerdo en esa actividad pero por motivos que no pueden ser reprochados hacia el patrono sino más bien por causas muy subjetivas de los trabajadores que los orienta a tomar esa decisión de rescindir su relación de trabajo”.⁵

En caso de incumplimiento de las obligaciones laborales pueden iniciarse regímenes disciplinarios y sanciones a los trabajadores, pero no de carácter físico sino económico como la terminación del contrato sin responsabilidad alguna, existiendo posibles determinaciones de responsabilidad civil por incumplimiento de parte de los trabajadores a los patronos por causarle daños en su actitud, que usualmente en la práctica no son operantes.

⁵ *Ibíd.* Pág. 98.

1.5. Trabajo subordinado

Esta forma de trabajo es por la que más se interesa el ordenamiento jurídico porque existen formas de comprobar claramente la existencia de una relación laboral, además nuestra legislación contiene preceptos que abarcan la mayoría de situaciones que surgen dentro de estas formas de relacionarse por parte de las personas. La existencia de un superior jerárquico le hace imputable a estas las responsabilidades que surgen bajo la figura de los patronos en el contenido de la normativa en materia laboral.

La subordinación significa la existencia de un individuo que le otorga instrucciones a otro para que este realice su actividad humana en determinado lugar y tiempo para que el que ordena obtenga beneficios económicos por contratar al trabajador, para compensarle a este por su actividad realizada dentro de su empresa o centro de trabajo.

La relación laboral puede ser comprobada más fácilmente cuando haya sido de manera expresa o tácita la aceptación del inicio de labores, con lo cual nos encontramos protegiendo a una persona de otra.

Evidentemente el trabajador por el principio de tutelaridad por ser el mayormente descompensando dentro de la relación laboral, es a la persona que se dirige el derecho para protegerlo dentro de esas relaciones. Al existir dos sujetos en los órganos jurisdiccionales se le puede cargar de la prueba al que contenga características de ser reconocido como patrono bajo nuestro ordenamiento jurídico.



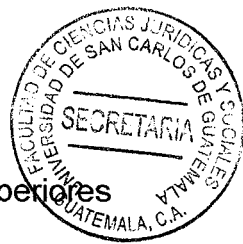
No quiere decir que exista una falta de criterio en el seguimiento de las instrucciones brindadas por parte de los patronos, es decir que las actividades que realice el trabajador deben de ser contenidas como lícitas no pudiendo absolver al trabajador su responsabilidad como persona individual de cometer un hecho delictivo dentro del seguimiento de las instrucciones otorgadas por parte del patrono al trabajador.

“La subordinación es la forma en la que se establecen las relaciones y las funciones dentro de las empresas, en donde el superior jerárquico puede actuar bajo su propia cuenta o a través de representantes encargados de hacer valer sus propósitos dentro de la empresa”.⁶

En el momento que existen acuerdos de voluntades sobre las condiciones laborales, se inicia esta relación de subordinación entre los trabajadores y el patrono. El seguimiento de las directrices patronales es obligatorio por parte de los trabajadores siempre que su objeto sea lícito y no pueda resultar en riesgo alguno a su integridad física o incluso su vida, el incumplimiento o la falta de seguimiento correcta por parte de los trabajadores puede resultar en que se de por finalizada la relación laboral respectiva sin responsabilidad del patrono.

Los trabajadores no se encuentran subordinados todo el tiempo, únicamente en el momento que se están dentro de su jornada de trabajo, salvo casos de excepción como en el supuesto que se extienda dicha jornada por distintas condiciones, no pudiendo serle imputada la desobediencia por no seguir las instrucciones fuera de su jornada laboral.

⁶ Valverde, Antonio Martín. **Derecho del trabajo**. Pág. 66.



El respeto debe prevalecer en todo momento entre los subordinados con los superiores jerárquicos, pero el seguimiento de órdenes tiene sus limitaciones a lo convenido dentro del contrato laboral por ambas partes. La revisión de las obligaciones es necesaria en caso de que existan conflictos en la determinación de los parámetros de la subordinación de los trabajadores ante los patronos, siendo también el área de trabajo uno de ellos.



CAPÍTULO II

2. Principios del derecho de trabajo

El derecho de trabajo se basa en la creación de doctrina y de las legislaciones en los principios dictados por el avance de la disciplina jurídica, a tal punto que puede que no sean invocados en todas las normativas, pero su incumplimiento o vulneración pueden dar origen a que sean contrarios al derecho. La normativa constitucional los analiza y reconoce en su mayoría, algunos principios por la imposición de nuevos criterios jurídicos dentro del derecho de trabajo son superados porque era negativa su aplicación dentro del ámbito jurídico.

El derecho común les otorga reconocimiento por la simple derivación de una rama a cualquier materia jurídica de principios que son necesarios para la existencia del derecho como conceptos generalizados. Posteriormente atendiendo las necesidades de cada disciplina jurídica se van dotando de principios que usualmente se suman con la práctica y la normativa nueva que viene comprendiendo la realidad de las personas en el momento que son emitidas, agregándose a las anteriores y logrando enriquecer al derecho en general y a la rama que se encuentra regulando sus disposiciones.

“Los principios fundamentales son los que crean inicialmente el concepto de una nueva rama del derecho. No todas las ramas que van a existir en el derecho se encuentran creadas en la actualidad, por ser cambiantes las formas en las que se desenvuelven los



seres humanos en la sociedad, pero en el caso del derecho del trabajo es reconocido en la antigüedad por ser el trabajo una actividad que han venido desarrollando las personas desde el inicio de las civilizaciones. Los roles que juegan las personas en la sociedad son determinados usualmente a razón de la actividad productiva que llevan a cabo, eso significa la importancia de que sean utilizados correctamente los principios”.⁷

Los principios del derecho común deben utilizarse para informar, fundar los nuevos principios esencialmente en el ordenamiento jurídico que surge de los mismos y tienen una función supletoria en caso que no existan determinaciones sobre ciertas situaciones dentro de la disciplina jurídica que se encuentra regulando otros principios. Estos criterios más generalizados del derecho son comúnmente utilizados por los órganos jurisdiccionales en caso de duda o contrariedades dentro de la normativa.

Los principios generales son reglas rectoras que forman la creación de nuevos principios en una materia que se desprende del derecho general, como lo es el derecho laboral. Estos también pueden contener su esencia, pero cambiándolo a la aplicación de sus intereses como disciplina jurídica, siendo algunos generales que se encuentran como pilares de las ramas jurídicas.

La orientación de los principios hacia el ámbito jurídico que se encuentran regulando tiene como resultado la diferente aplicación del mismo término dentro de nuestro ordenamiento jurídico en diferentes ramas del derecho. El especializar los términos a la disciplina jurídica

⁷ Alvarado Breña, María Daniela. **Principios del derecho laboral**. Pág. 55.



especifica le pueda dar distintas concepciones jurídicas a las palabras, lo cual genera usualmente confusión en el estudio del derecho, por no tener relación los conceptos entre una rama del derecho con otra o con el propio derecho común.

2.1. Principio de obrar de buena fe

Las personas tienen conductas posibles reguladas por el derecho. Este mismo comprende que las personas se introducen a cualquier relación jurídica con buena fe en su subjetividad, siendo necesario que se respete la existencia de la creación de la norma en un inicio.

Si una persona tiene distinta finalidad y puede ser considerada como negativa, es distinta a la finalidad jurídica contemplada a la figura jurídica que se encuentra sometiendo, con la intención clara de dañar los derechos de la otra persona con la que se está relacionando, dejando a un lado la idea que promovieron los legisladores sobre el supuesto de conducta contenido en la norma que las personas se encuentran adaptando.

En la relación laboral se deben introducir las personas con buena fe en el cumplimiento de las obligaciones y derechos que están acordando en el contrato de trabajo. Los trabajadores deben de realizar voluntariamente las obligaciones asumidas en su declaración de voluntad inicial, con una ejecución correcta de sus deberes laborales y con la observancia plena de que no existe una obligación fundada por parte del patrono hacia al trabajador a realizar lo que conforme derecho le corresponde.



La desconfianza y los engaños en la conducta de ambos sujetos de la relación laboral vulneran este principio. Las finalidades negativas contenidas en la subjetividad de las personas pueden alterar el vínculo laboral que tienen los sujetos del trabajo, las cuales tienen que ser imputables a determinada persona para que le sea demostrado su actuar en mala fe. El trabajo por su naturaleza hace que las personas tengan constante convivencia.

Que las personas convivan pacíficamente dentro de una empresa es producto de que todos los sujetos actúen de buena fe en el cumplimiento tanto de sus deberes como de sus obligaciones laborales. Ambas partes concretan confianza entre ellas cuando actúan bajo engaños en las formas en las que desempeñan su trabajo.

La introducción de valores morales dentro de las relaciones entre los trabajadores como la lealtad y fidelidad dirigida hacia la palabra, hacen que todas las acciones contempladas por los trabajadores y patronos no vulneren la existencia de la relación jurídica creada, siendo esas manifestaciones las que tienen importancia para el derecho laboral por ser considerados como criterios reales a la hora de resolver las adjudicaturas.

Este principio también es tomado como un deber en el cumplimiento de cualquier obligación o adquisición de derecho alguno y es fundamentado en la dignidad humana por respetar las relaciones que surgen entre las personas, al momento de que estas partes se obligan jurídicamente por medio de los contratos para que se respetan los intereses sociales del derecho, al no darle finalidad distinta a la comprendida en la esencia de la



norma, para que las personas actúen sin probidad o lealtad dentro de sus actuaciones en el plano jurídico y puedan tener consecuencias legales por su plena demostración.

Los vínculos contractuales laborales usualmente significan beneficio para ambas partes que se encuentran en este, en el caso que exista mala fe para que únicamente una parte sea beneficiada por las estipulaciones a favor de una sin la plena comprensión de la otra, lo cual recae en no respetar la dignidad humana, pudiendo tener consecuencias en la sociedad por ser el trabajo el instrumento por el cual las personas subsisten.

Las personas están obligadas a cumplir lo que queda claramente estipulado en los contratos de trabajo, pero no deben de existir faltas por parte de una persona hacia otra para beneficiarse bajo varios engaños o que su actitud sea realizar tal acto jurídico para cambiar de postura al momento de ya encontrarse obligados entre sí. Cada parte debe tener la autodeterminación para involucrarse dentro del contrato, el cual debe tener contenido ético, basado legalmente y aceptado socialmente como correcto.

El carácter es obligatorio en el actuar de las personas, el no ser observado hace que sean distintas las consecuencias jurídicas de los contratos, además de la existencia de este principio en estas formalidades de la relación laboral, estas también deben de contener objetividad jurídica dentro de sus planteamientos, la razonabilidad y encontrarse en el cumplimiento correcto del ordenamiento interno al no dictar alguna contrariedad a la normativa vigente de materia laboral y demás derechos inherentes a las personas plasmados en los contratos de trabajo.



El derecho debe ser utilizado debidamente. La interpretación de la norma debe atender su literalidad y la esencia que derivó para que los legisladores bajo el contexto temporal se encuentren promoviendo la norma. De esto deriva la importancia de que los patronos se encuentren asesorados correctamente por un profesional del derecho. Este principio de buena fe trae a colación todos los valores que fundamentan la existencia del derecho y demás conceptos en los que el derecho basa su existencia por encontrarse históricamente la aceptación de las sociedades de que futuramente se basen sus relaciones jurídicas basadas en las premisas planteadas por estos términos.

La positividad en la normativa de este principio jurídico no es apreciable directamente en la literalidad de las normas pero sí en su esencia. Pertenece a los preceptos éticos contenidos en principios que basan el derecho común en su totalidad, el cual se encuadra perfectamente con la existencia de la disciplina jurídica laboral.

Los objetivos principales de las sociedades serían cumplidos si existiera buena fe en las acciones de todas las personas, la mala fe da como lugar a la cantidad de normativa que opera vigentemente en la actualidad por considerar que las personas realizan actitudes distintas a las acordadas.

Este principio busca que se cumpla lo materialmente pactado en los contratos. Las relaciones jurídicas son contempladas y los elementos que surgen tienen por objetivo el entendimiento de que las personas actuarán acorde al deber ser, no privándolos del derecho de contemplar normativamente lo contrario. Los daños generados a razón de las



relaciones de derecho son los que trata de evitar este principio. Generalizadamente se implantan en el ordenamiento jurídico ámbitos correctos de conducta que van directamente relacionados con la ética y la moralidad dentro de las relaciones de trabajo. Estas conductas son exigibles por las partes al ser lo que establecieron en el contrato laboral, sus obligaciones además de ser cumplidas deben ser realizadas con honradez y probidad enriqueciendo la confianza entre los sujetos, los engaños o falta de voluntad de cumplir son las figuras jurídicas que vulneran este principio.

El incumplimiento se encuentra contemplado en el derecho y en el caso de su existencia se concebirá que la relación jurídica fue realizada de mala fe, salvo casos de excepción. En las relaciones de trabajo se encuentran situaciones que pueden ser categorizadas de mala fe por parte de ambos sujetos, existiendo conductas que son reprochables entre los sujetos, el utilizar información errónea dentro de la relación laboral para conseguir determinados fines o beneficios por la utilización de tergiversación de la verdad como obrar de mala fe dentro de la misma, conteniendo responsabilidades jurídicas atendiendo la gravedad de la importancia de la verdad omitida entre los sujetos. Las personas deben saber convivir correctamente, siendo la ética necesaria para el desempeño de labores generando confianza entre los trabajadores y patronos.

“Este principio se interpone entre las personas que celebraron el contrato de trabajo por considerar que lo hicieron de buena fe y asumieron lo acordado en el mismo sin tener voluntad diferente a la apreciable dentro del contrato de trabajo, estos delimitan el actuar de las personas dentro de su ámbito de trabajo, las personas deben de comprender en que



contexto se encuentran realizando sus labores, no debiendo mezclar la existencia de otros derechos con las condiciones encontradas en el contrato de trabajo”.⁸

La atención correcta a la realidad de la empresa con la cual inicio sus labores es fundamental. Su actitud debe de tener cierta coherencia con lo determinado a las funciones y personas con las que se relaciona el patrono, evidentemente no limitando sus derechos constitucionales, también se debe de comprender que racionalmente existen obligaciones y derechos que no se encuentran contenidos directamente en la ley, pero que tienen razón de su existencia por lo cual deben de realizarse, esto logra que el principio de obrar de buena fe supere las relaciones jurídicas y deba de ser entendido como una base del comportamiento social.

2.2. Principio protector

Las jerarquías de los valores en referencia a los principios tienen varios conceptos propuestos para consideración por el derecho, pero en el derecho del trabajo el principio protector es vital para la existencia de la disciplina jurídica, considerado como mayormente necesario para la creación e implementación de normativa en materia laboral.

El derecho del trabajo no puede subsistir sin la existencia de este principio en la actualidad, porque todas las disposiciones creadas van dirigidas hacia la compensación de las desigualdades existentes en la relación laboran por parte de los trabajadores ante los

⁸ *Ibíd.* Pág. 60.

patronos. Esta desigualdad es inherente a la relación por la naturaleza de las partes del derecho laboral, siendo básico y deducible que la parte contratante posee mayores recursos y habilidades dentro del ámbito jurídico por su capacidad económica a diferenciación de la parte contratada o el trabajador que por razón de su economía no tiene las herramientas necesarias para hacer valer sus derechos o dentro del marco de la relación pueden surgir controversias donde se vea mayormente afectada la parte trabajadora.

La imposición de deberes a los trabajadores va originada por las libertades que tienen los patronos dentro de su actuar ordinario dentro de la relación laboral. La subordinación que tiene como elemento la jerarquía dentro de la empresa coloca naturalmente al trabajador en una posición dentro de su contexto diario en la empresa, siendo esas diferencias de reconocimientos de derechos internos observadas por el derecho y evidentemente por las necesidades sociales conocidas por los legisladores creando disposiciones a su favor.

El derecho de trabajo se encuentra basado mayormente en este principio puesto que su normativa reconoce esta descompensación de derechos inicialmente en los considerandos de la legislación ordinaria dentro del ordenamiento jurídico en materia laboral, dejando libertad a los mecanismos constitucionales de poder suprimir legislación que violente la existencia de este principio, la protección de los trabajadores es el núcleo central y básico del sistema que gira alrededor del reconocimiento de estos derechos. El principio *erga omnes* es uno de los rectores que le dan vida al de protección de los trabajadores, siendo el deber de respeto el que surge de la apreciación de la dignidad humana por parte del



derecho en su totalidad. Este reconocimiento de derechos se empieza a llevar a cabo por el derecho del trabajo desde la existencia del contrato de trabajo, se interpone entre la subordinación que es necesaria en la relación de trabajo y atiende la dependencia económica que se genera con este vínculo del trabajador con el patrono.

En su apreciación este principio a diferencia de otras disciplinas jurídicas no observa las condiciones de las personas que se encuentran relacionándose obligatoriamente bajo negocios jurídicos u otra clase de vínculos que los reconoce como iguales al momento de declarar su voluntad dentro de ellos y son iguales ante la ley por la existencia de la adquisición de derechos y aceptación de obligaciones.

Además, son reconocidos de igual forma ante la legislación, caso contrario al derecho laboral que si comprende la condición del trabajador que es desigual en varios aspectos y lo compensan en derechos, a través del reconocimiento de mayores protecciones jurídicas.

La disciplina jurídica laboral contiene material doctrinario y jurisprudencial sobre la existencia de este principio en el derecho, otorgándole las reglas de *indubio pro operario*, norma más favorable y condición más beneficiosa, estas reglas van dirigidas en el sentido que en la existencia de dos posibles normativas de aplicación por parte de los tribunales laborales se deben de aplicar.

Las condiciones laborales únicamente pueden ser aumentadas y no se pueden disminuir, siendo el reconocimiento de los derechos inherentes a los trabajadores. Ante cualquier



conflicto el trabajador debe de ser regido bajo la normativa que le favorezca mayormente a los derechos del descompensando en la relación jurídica en materia de trabajo.

“La condición más beneficiosa para el trabajador va a depender de la individualización del conflicto existente y contener un análisis de las autoridades en esta materia, para no tergiversar la existencia de la normativa laboral, esclareciendo las deficiencias que surgen dentro de las contrariedades que se encuentran en la propia legislación por la existencia de varias disposiciones en el mismo sentido, existiendo con anterioridad o de forma posterior distintas acepciones de un mismo derecho en el derecho laboral, se debe de tomar en consideración la que en el caso concreto beneficie al trabajador”.⁹

En los órganos jurisdiccionales al momento de resolver los conflictos en materia laboral forma parte de la toma de decisión este principio en el criterio del juzgador, puesto que sus reglas generales pueden dotar de irrevocabilidad a la sentencia emitida por no vulnerar ningún derecho que se pueda apreciar dentro de su contenido hacia los trabajadores.

En la aplicación de estas reglas otorgadas por el principio protector por los tribunales de trabajo se pueden apreciar otras reglas doctrinarias. La norma más favorable únicamente es factible si existen diversas normas con diferentes formas de interpretarse dentro de la misma actividad, la lógica y los valores no pueden ser aplicados dentro de la interpretación de la normativa sobre la cual se encuentra la duda razonable y que esas leyes no puedan ser de carácter integral entre ellas, por existir una contrariedad si se le aplica la más

⁹ Garrido. **Op. Cit.** Pág. 110.



favorable al trabajador por parte del juzgador. Además, estas condiciones deben de encontrarse contenidas en el ordenamiento interno, se deben de comparar las disposiciones emitidas por el órgano legislador en cuanto a la situación que se encuentre solventando el trabajador. Cada parte puede contener distintos aspectos que pueden favorecer en algunas partes de su contenido al trabajador y en otras pueden encontrarse superadas por las otras que se encuentran parcialmente en ventaja, se debe de tomar la parte más beneficiosa de cada contenido e integrarlo para otorgarle al trabajador el reconocimiento de sus derechos en su mejor versión por la legislación.

Es difícil integrar las normas pero si no fuere posible se debe de seleccionar la que mayor beneficio tenga inmersa si es aplicada para el trabajador. Cada elemento debe ser analizado bajo el entendimiento que puede encontrarse superado por la emisión de nueva normativa o con anterioridad existir un reconocimiento mayor de derechos en la condición específica. También, la individualización del caso concreto es determinante puesto que las condiciones pudieron haber sido mejoradas exclusivamente en la empresa donde radica el trabajador, creando condiciones especiales de aplicación.

2.3. Principio de irrenunciabilidad de los derechos

“Los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos concedidos en el ordenamiento jurídico y por la propia empresa bajo ningún supuesto, siendo esos derechos inalienables de las personas y no se pueden modificar por disposición o acuerdo de voluntad alguno. Son inherentes a los seres humanos por orientarse al sentido de la dignidad humana en

las disposiciones del derecho laboral. Estos derechos no pueden negociarse en las relaciones jurídicas de las personas, quedando apartados de los contratos o no tomadas en consideración las estipulaciones donde existan reducciones a lo conferido por la normativa”.¹⁰

Este principio categoriza a los derechos laborales no susceptibles de alteración alguna como indisponibles. La capacidad de negociar de las personas dentro de la posible implementación de una relación laboral entre los sujetos puede ser únicamente en superación de los derechos mínimos contenidos en el derecho del trabajo, superando este punto de partida si pueden existir negociaciones de las condiciones y demás situaciones que se dan dentro de la relación laboral.

Los límites son permitidos si son de carácter justificable y necesario en la imposición de condiciones de trabajo por parte de ambos sujetos, siendo entendible que sea necesario convenir y preservar el orden público dentro de un área de trabajo o especialmente disponer de condiciones distintas para aquellas personas que representen un riesgo las situaciones específicas dentro de la empresa por la naturaleza de las personas. Esas protecciones distintas son aceptadas por la posible lesión de los intereses de las personas por ignorancia.

A diferencia de otras ramas del derecho la regla general es la renunciabilidad de los derechos para los negocios jurídicos. Esto puede darse aunque se encuentren

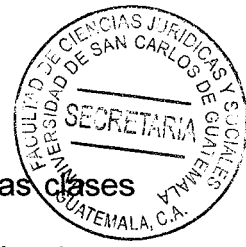
¹⁰ **Ibíd.** Pág. 178.



categorizados por las distintas disciplinas jurídicas como irrenunciables por ~~contener~~ reconocimiento de derechos esenciales, pero la misma normativa contiene las excepciones en las cuales las partes pueden disponer de manera distinta. En el derecho de trabajo no existe ninguna concepción o supuesto que indique que los trabajadores pueden renunciar al contenido de los derechos considerados como fundamentales.

El derecho del trabajo en su calidad de proteger a los trabajadores, lo hace inclusive previniendo que sean ellos mismos los que emitan la voluntad de que se menoscabe su condición de trabajador reconocida por el ordenamiento jurídico bajo distintos principios y derechos. Esto nace a raíz de que por la existencia de la característica de subordinación en las relaciones laborales estos reconocen autoridad ejercida por otra persona, pudiendo seguir instrucciones de manera natural como la renuncia de sus derechos.

En la práctica existen muchas situaciones en las cuales los patronos obligan a los trabajadores a desconocer sus derechos para continuar con la relación laboral, pero al momento de ser reconocida tal situación ante los órganos jurisdiccionales se tomarán en cuenta los derechos en su carácter pleno y se le compensará bajo el principio de protección del trabajador los derechos que no fueron observados, teniendo el patrono de todas formas de hacer efectivo el incumplimiento realizado por su parte al momento de inducir al trabajador a percibir menores condiciones que las establecidas en la ley, aunque sea muy clara esta disposición, muchas empresas inducen a sus trabajadores por ignorancia. La irrenunciabilidad de los derechos es reconocida a favor del trabajador, el patrono si puede renunciar a sus derechos porque mientras contenga menores reconocimientos, esto amplía



la capacidad de obtener derechos por parte de los trabajadores. La lucha de las clases sociales y el carácter social del derecho del trabajo les permite realizar esas reducciones a los patronos, lo cual no debe menoscabar tampoco su dignidad humana en ningún sentido y tener coherencia con la capacidad económica de la empresa para que esta se preserve continuando su existencia para poder seguir brindando empleo.

También es conocida en la doctrina esa irrenunciabilidad como la nulidad del pacto de renuncia, porque usualmente estas disposiciones menores se encuentran en los contratos de trabajo que inician con la relación laboral, o en documentos donde las empresas buscan que las personas de manera expresa realicen la renuncia de sus derechos o la aceptación de las condiciones impuestas por las empresas. Estas carecen de existencia en el plano jurídico y se tienen por no puestas por el trabajador a pesar de que se encuentren firmadas.

La validez de los contratos de trabajo no entra en discusión, aunque estos contengan estipulaciones menores a las reconocidas por la ley en cuanto a las condiciones de los trabajadores, estos únicamente prueban la existencia de la relación laboral, la cual es necesaria para demostrar ante los órganos jurisdiccionales el vínculo jurídico en caso de que sea necesario.

La carga probatoria recae sobre el patrono pero para que el juez pueda ser preciso en la restitución de los derechos mínimos, el trabajador si lo tiene en sus posibilidades debe dotar de pruebas al proceso laboral, garantizándose así les sean entregados o restituidos los derechos no entregados por el patrono.

2.4. Principio de continuidad de la relación laboral

Las relaciones laborales deben iniciarse preferentemente por el derecho laboral de manera indefinida para garantizar la prevalencia de los trabajadores dentro de las empresas. Los contratos con temporalidad existente dan lugar a la desprotección jurídica de los empleados cuando estos finalicen pudiendo el patrono finalizar el vínculo, permitiendo el despido sin justa causa o excluyendo la aplicación de derechos que son inherentes a los trabajadores en las relaciones laborales, siendo la indefinición del plazo de la relación laboral el objetivo de este principio, dotando de mejores condiciones a los trabajadores.

La estabilidad es necesaria en el ámbito social. La despreocupación de las personas de no tener como garantizar la subsistencia de su persona y de sus dependientes, teniendo connotaciones negativas en la sociedad y la falta de estabilidad de los trabajos, trae consigo consecuencias económicas para las personas al no poder establecerse en un mismo lugar, teniendo temporadas donde tienen ingresos económicos y otras que no logran percibir por haber sido reubicados o despedidos en sus trabajos.

Admitir únicamente la contratación a plazo fijo es el objetivo del derecho del trabajo excluyendo aquellas relaciones laborales que son de carácter temporal como las de obra determinada o la prestación de servicios, siendo esas excusas suficientes para que no sea otorgada la indefinición del contrato que se establece entre las partes por no ser necesaria por las razones que contratan los patronos a estos trabajadores, pero la regla general es que no tengan fecha de terminación las personas que tienen relación laboral.



“Los patronos siempre conservan la posibilidad de rescindir el contrato de una persona si la persona actúo de forma negativa a lo contratado, permitiéndole no tener responsabilidad en el despido, o bien si su voluntad es que finalice la relación podrá hacerlo pero con las consecuencias jurídicas previstas en la ley para los patronos en el caso de que tomaren esta actitud con sus trabajadores, teniendo que encontrarse mayor rigidez en sus criterios para tomar la decisión de realizar el despido sin causa justificada. En el ámbito público se les otorga el derecho a los trabajadores de velar por una reinstalación de su trabajo”.¹¹

Cuando las necesidades de la empresa sean habituales y la naturaleza del trabajo sea continua se deberá de tomar por indefinido. La continuidad laboral es un elemento clave en la determinación de la simulación de las relaciones laborales, siendo las labores permanentes de las personas dentro de las empresas ejercidas por las mismas personas las que hacen que sea necesario dotarles de protección jurídica en la temporalidad de sus contratos.

La duración debe ser lo más larga posible entre los sujetos de la relación laboral, para garantizar que las personas sean categorizadas como productivas en la sociedad. La estabilidad económica de las personas que se encuentran sujetas a un vínculo laboral es observable por poder llevar consigo prácticas como el ahorro y así poder adquirir bienes que les garantizan el desarrollo pleno de su persona en el futuro, por tener beneficios económicos que son resultado de lo obtenido por el ingreso constante de la remuneración, entregada por parte del patrono sin interrupción alguna. El mercado laboral se encuentra

¹¹ De la Cueva. **Op. Cit.** Pág. 102.



ampliamente reducido en el país y el ingreso de un mayor número de personas resulta nocivo para la sociedad y para la empresa la inversión de una nueva capacitación.

El derecho tiene preferencia hacia los contratos que no tienen establecido un plazo de terminación de la relación laboral, contiene facilidades para mantener el contrato durante el vínculo contractual aunque existan incumplimientos de las voluntades y nulidades en su contenido y amplitud para la admisión de las transformaciones del contrato.

Tiene mayor resistencia a darse por finalizado el contrato cuando no existieren causas justas para finalizar el trabajo por parte del patrono al trabajador, clara interpretación de las interrupciones de los contratos como la suspensión de la relación y perdurabilidad de los empleados en caso de que exista la sustitución patronal dentro de la empresa.

La flexibilización de las normas laborales dio origen a la existencia de temporalidades dentro de los contratos de trabajo para que fueran atractivas para los patronos adquirir empleados a través de estas figuras, por la existencia de menores responsabilidades jurídicas al momento de finalizar la relación laboral. Esta forma de contratación denominada modal no ha cumplido con lo que originalmente la impulsó, que era generar mayor cantidad de empleos dentro de la sociedad.

La precarización del trabajo no conlleva a que existan mejores condiciones económicas para los trabajadores, lo cual se puede calificar como menoscabar la dignidad humana. Las reformas realizadas para promover las mejoras económicas de las personas se utilizan



de manera distinta al pensamiento de la finalidad jurídica inicial que motivó a la persona a verse en tal situación, debido a que la dignidad humana prevalece sobre mas disposiciones.





CAPÍTULO III

3. La relación laboral

Es la relación que comprueba la existencia del vínculo jurídico entre ambas partes, teniendo diferentes formas en las cuales pudo haber sido iniciada por parte de los sujetos de la relación laboral. Las divisiones de las formas de trabajo son planteadas doctrinariamente, pero la que mayor interés le representa es donde existe subordinación a la legislación en la actualidad por ser demostrable que las personas se encuentran desarrollando distintos roles dentro del ámbito cotidiano de su existencia.

Al existir una relación laboral es necesario que las personas se deban el debido respeto. La comprobación correcta del desenvolvimiento de las personas dentro de estos vínculos logra que subsistan en el tiempo, lo cual, facilita la posible determinación de responsabilidad económica por parte de las personas que son sujetos dentro del vínculo contractual.

Esta surge a través del contrato o por simple cruce de palabras por parte de los sujetos de la relación laboral, siendo todas estas concepciones permitidas por la legislación para que sean reconocidos y otorgados los derechos que son inherentes a las personas, no dejándose llevar por concepciones contrarias a las permitidas en la práctica ordinaria. Esta relación es la desencadenante de las consecuencias jurídicas hacia los patronos por constituir plena prueba con la vinculación y métodos de relacionarse por parte de las



personas dentro de la sociedad, siendo la relación laboral importante en el ámbito de carácter jurídico.

3.1. Prestación de trabajo

“La actividad de un ser humano dentro de ciertas direcciones por parte del patrono es el objeto dentro del contrato de trabajo. El que otro individuo realice los actos que al patrono le interesa que se cumplan otorgando una remuneración a cambio, es considerado un elemento de la relación laboral. La existencia de una prestación personal conteniendo supuestos para que pueda ser apreciada, puede ser llevado a cabo por una persona natural quien funge como empleado en la relación si estos actúan en su propia cuenta al momento de celebrar un contrato de trabajo. En la prestación de servicios contratan de manera habitual a personas jurídicas para que sea un colectivo el que lleve a cabo el encargo que le interesa al patrono”.¹²

La persona en concreto que figura dentro del contrato debe de ser quien ejecute personalmente la prestación a la cual se comprometió. Las obligaciones son personalísimas por lo que puede asistirse de auxiliares, salvo que haya existido pacto en contrario y sea tomado como un servicio lo que se encuentre desempeñando dentro de la empresa. La transferencia de las obligaciones tampoco es permitida dando origen a un incumplimiento de sus deberes en el contrato por falta de identidad en el vínculo jurídico laboral.

¹² Valverde. **Op. Cit.** Pág. 99.



Existen supuestos dentro de la permisibilidad para que el trabajador se auxilie por determinadas personas, pero estas únicamente se presentan con carácter excepcional y solamente podrán ser familiares directos dependientes. Las tareas impuestas por el patrono al trabajador deben de encontrarse modeladas inicialmente en el contrato, teniendo el empleado que cumplirlas de manera individual o si lo estimare necesario el patrono brindarle auxilio de otras personas bajo su criterio, no pudiendo el trabajador contratar a otra persona para que lleve a cabo sus funciones dentro de la empresa. Esto desnaturaliza la relación que se encuentra el derecho del trabajo regulando, cambiando las figuras de responsabilidad.

Existen formas de contratación donde si es permitido delegar por parte de los contratantes las funciones pactadas dentro del contrato. En la contratación de servicios y de obra determinada pueden encontrarse auxiliares para lograr la finalidad por la cual el patrono contrato. A este únicamente le interesa que le preste el servicio o entregue la obra que a le interesa, pudiendo girar instrucciones sobre como desea se realicen los actos, pero tienen libertad las personas de tomar decisión sobre quienes van a realizar la prestación.

La seguridad social juega un papel importante por contener un presupuesto en el caso de que las personas se incapaciten física o mentalmente imposibilitándoles realizar las funciones que desempeñan dentro del ámbito laboral. El contrato de trabajo puede suspenderse hasta que el trabajador se encuentre en condiciones óptimas, ahora en caso de que fueran definitivas las dificultades se finalizará el contrato de trabajo y los programas sociales se encargarán de restituirle económicamente mensualmente para que pueda



subsistir. También existen suspensiones temporales por causas distintas que pausan la prestación de la persona de manera específica como las vacaciones que son excepciones permitidas reguladas y considerados como derechos obligatorios de los trabajadores, caso contrario a la muerte del trabajador que finaliza la relación inmediatamente.

3.2. Subordinación

Es el vínculo legal entre los sujetos denominados acreedor y deudor en materia de trabajo, el deudor laboral le ofrece sus actividades humanas al patrono, además de su voluntad de cumplir con el contenido del contrato que se le ofrece por parte del patrono. El patrono acepta estas condiciones bajo la responsabilidad de todos los derechos laborales que contiene la normativa que son inherentes al trabajador y le otorga el poder de realizarlos dentro de su empresa, con la autorización emitida por su persona.

El trabajador se sujeta a las directrices que el patrono le otorga dentro de la relación laboral y el mismo por razón de su función dentro de la empresa debe contener su voluntad y disposición de dejar orientarse por sus superiores jerárquicos en el área de trabajo para poder desempeñarse correctamente para obtener la remuneración.

En cambio el patrono tiene la dirección de su empresa y de los trabajadores contratados quienes deben de seguir los objetivos del contratante para garantizar el éxito económico de la misma, no siendo culpabilidad de los empleados la existencia de problemas económicos que sean ajenos a ellos si actuaron de buena fe siguiendo todas las

instrucciones emitidas por el patrono. El empleador al momento que se celebra el contrato de trabajo adquiere algunas facultades dentro de su empresa hacia el trabajador. Estas atribuciones tienen relación con el rol que fungen dentro de la empresa. Los representantes también tienen poder de dirección por ser los que bajo su figura implementada por la ley tienen capacidad de realizar actos dentro de la empresa que se entienden como que los ejecutará el patrono.

Estas aptitudes tienen sus límites contenidos en la norma para regular las acciones que realizan los patronos dentro del ejercicio de su superioridad jerárquica. Este reconocimiento de diferencias en las calidades y jerarquías de los trabajadores le dan también sentido al principio de tutelaridad por la desigual práctica de las actividades cotidianas dentro de la empresa. El derecho comprende en su contenido que existen distintos roles dentro del centro de trabajo, siendo los patronos quienes económicamente se encuentran en mejores condiciones que los empleados de su empresa.

El patrono puede dirigir, fiscalizar y sancionar a los trabajadores por no realizar bien sus funciones según lo contenido en el contrato de trabajo. Estas facultades por su naturaleza le otorgan autoridad en el manejo de sus directrices ante los empleados, lo cual debe ser respetado por la convivencia pacífica que invocan otros principios del derecho de trabajo, con los parámetros claros de la legalidad en el actuar de las personas. El empleador imparte las instrucciones generalizadas de cómo se desenvolverán los trabajadores en su empresa implementando reglas que sean reconocidas como válidas por no violentar ningún derecho mínimo otorgado a los trabajadores.



El reglamento interno de trabajo es disposición de los patronos y sus representantes sobre su estimación de la forma en que debe ser el comportamiento de los trabajadores dentro de su empresa. También, más específicamente atendiendo las funciones de cada uno de ellos se realizan órdenes en concreto sobre como cumplir adecuadamente el trabajo otorgado el incumplimiento de las directrices imputables al trabajador, dándole motivos para dar por finalizada la relación laboral con justa causa.

El marco de lo jurídico se encuentra presente en toda relación existente entre los particulares. En materia laboral se protegen los derechos de ambos sujetos dándole mayor importancia al trabajador, es por esto por lo que el patrono al dirigir su empresa debe respetar el ejercicio regular del derecho, lo que se encuentra a su disposición de decisión es las acciones que puede ejecutar no su persona como tal, por lo que el patrono debe de dirigir sus disposiciones a la utilización de las actividades que el empleado puede ejecutar sin relacionarse con los derechos inherentes al trabajador en su condición humana.

Los primeros límites se encuentran enmarcados dentro del contrato de trabajo, puesto que no podrá extender sus directrices al contenido del documento. La jornada y el lugar en los cuales se desenvolverá no podrán ser dispuestos de diferente forma, salvo por situaciones extraordinarias que sean necesarias de cambiar para preservar la relación laboral por situaciones de la propia empresa. Es importante esclarecer las actividades que se encuentran establecidas para que el trabajador dentro de su jornada laboral, ya que el empleado no se encuentra a disposición durante todo el tiempo para ejercer la actividad que le convenga al patrono en ese momento, pero si se pueden cambiar las tareas cuando



se encuentren pactadas de modo generalizado cambiando únicamente su lugar de aplicación dentro de la misma área de trabajo.

“El empleador se encuentra dotado de facultades de dirección mientras que el empleado debe acatar las órdenes, cuando se encuentre el trabajador con su contrato suspendido por las causas que establece la ley, el mismo deberá guardar el respeto y comportarse con una conducta adecuada ante el patrono”.¹³

La subordinación no se está aplicando en ese momento pero como aún se conserva la relación laboral se deben de guardar los principios axiológicos que también invoca el derecho de trabajo, buscando que los sujetos de la relación laboral convivan pacíficamente en todos los momentos, no únicamente en el momento que se encuentran desempeñando sus funciones, siendo posible para el patrono el reprocharle de manera disciplinaria al trabajador en los casos que no conserve el debido trato a los patronos en distintos lugares fuera del área de trabajo y en horas fuera de la jornada laboral, lo cual, también debe de ser observado por los patronos en el ejercicio de su facultad de subordinación y fuera de él.

Los derechos fundamentales de las personas deben ser respetados en el otorgamiento de instrucciones por parte de los patronos hacia los trabajadores y esas órdenes no pueden menoscabar derechos reconocidos constitucionalmente, ni en ningún otro tipo de normativa ordinaria, como la vida, libertad, salud, dignidad, libertad y seguridad en sus

¹³ Reynoso. **Op. Cit.** Pág. 118.



funciones, cuando el trabajador desempeña una labor no debe de tener la posibilidad de verse afectado integralmente por el seguimiento de una instrucción que conlleve ese riesgo, salvo los casos en los que el trabajo sea categorizado como riesgoso y se le deban de dotar al trabajador de todos los elementos de seguridad industrial.

No se puede exigir al trabajador poner en riesgo su integridad física o sus valores morales practicando su trabajo, si este a razón de su función debe operar equipo que lo ponga en peligro, se debe contar con previa capacitación y certificación que les garantice a ambos sujetos que por falta de experiencia no se verá afectado ningún derecho del trabajador, derivándose de este precepto la importancia de contar con mano de obra calificada.

Los trabajadores se pueden resistir al cumplimiento siempre y cuando se encuentren razonables causas para hacerlo por contener arbitrariedad en las instrucciones giradas por parte del patrono, estas pueden contener una afectación a sus derechos si el trabajador la ejecutare por lo que su abstención tiene como resultado la protección de sus derechos no pudiéndosele determinar como un incumplimiento al contrato de trabajo haber tomado esta actitud de no acatar las directrices giradas por el patrono.

Se puede realizar la acción arbitraria siguiendo las instrucciones y después plantear lo sucedido ante los órganos jurisdiccionales para que estos evalúen sobre las restituciones de derechos que se deben de observar por la vulneración realizada por parte del patrono, encontrándose facultados los órganos jurisdiccionales y autoridades administrativas en materia laboral para entrometerse paralizando las acciones, para emitir sanciones a los

patronos por actuar de forma incorrecta dentro de la relación laboral. Esta subordinación existente es un poder jurídico que puede ejecutarse o no por parte de los trabajadores, pero se encuentra dentro de sus facultades por lo que no estaría incurriendo en ninguna actitud contraria a la ley, si se giran las instrucciones debidas para la realización de las funciones de sus empleados. La aplicación de este poder puede ser decidida subjetivamente.

El poder jurídico de la subordinación también es necesario para configurar los roles que desempeñan los sujetos dentro de la empresa, dejando a un lado el factor económico de las personas y su preparación fuera de la empresa en distintos aspectos. Este coloca a las personas en las posiciones a razón de que el trabajador concede al patrono la toma de decisiones de su actuar dentro de la jornada laboral y el centro de trabajo para el cual se encuentra contratado. El patrono encamina la forma en la que el trabajador entrega su prestación personal y el trabajador debe de buena fe buscar la mejor manera para cumplir con lo convenido dentro del contrato de trabajo.

Esta situación es ajena a la necesidad de la remuneración que tiene el trabajador. Este tipo de cantidades quedan plasmadas al inicio de la relación. Si no existiere voluntad del trabajador de percibir lo ofrecido por parte del patrono, no debió someterse a la responsabilidad de aceptar el contrato de trabajo, pudiendo sus acciones negativas resultar en su contra por la posible imputación de responsabilidad de carácter civil por incumplimiento del contrato, con la excepción claramente de que disminuyan las condiciones laborales o hayan sido vulneradas en el contrato.



La dependencia económica y dirección técnica son características de las relaciones laborales que dependen de la existencia del reconocimiento de la subordinación entre los sujetos laborales. La relación laboral basa su existencia en la comprobación de que ha sido ejercida la subordinación de un sujeto hacia otro, dotando de instrumentos jurídicos a los trabajadores de acudir a los órganos jurisdiccionales para solicitar la restitución correcta de sus derechos en caso que no hayan sido observados.

3.3. Remuneración

Toda clasificación existente del contrato de trabajo con sus formas de trabajo tiene como finalidad jurídica percibir una cantidad dineraria. El deudor es denominado trabajador en el contrato y el acreedor es el patrono y ambos pactan la retribución que va a ser resultado de la ejecución del contenido mediante acciones por parte de los trabajadores de la forma expuesta. Esta debe de llevarse a cabo de manera correcta por parte de los sujetos de la relación laboral.

La retribución contenida en los contratos de trabajo es conocida por el ordenamiento jurídico como remuneración. En la legislación únicamente puede percibir el trabajador esta retribución por parte del patrono en moneda de curso legal, siendo el caso de la excepción los trabajadores agrícolas que podrán recibir pagos en especie, velando que estos productos sean necesarios para su subsistencia y que no tengan precios fuera de lo razonable para que se vean beneficiados por adoptar esta forma de pago. En este elemento de la relación laboral se encuentra el carácter de contraprestación, reconocido

doctrinariamente como el pago que le corresponde al empleado por haber puesto a disposición del patrono sus acciones para recibir un pago, en donde el riesgo de contratar a un empleado lo asume el patrono por poder resultar no productiva la acción que realice este, aunque no le sea refutable culpabilidad alguna, o la cantidad de actividades que le va a requerir no sean suficientes para satisfacer el costo generado por la contratación pudiendo resultar perjudicial económicamente para la empresa.

La inactividad del trabajador dentro del centro de trabajo por la inexistencia de directrices del patrono dentro de la jornada laboral, no suspende la remuneración pactada en el contrato de trabajo. También, en los derechos que otorga la legislación a los trabajadores como la suspensión por vacaciones o las licencias otorgadas por motivos de enfermedad o distintos hechos temporales referentes a la salud de las personas, se reservan el derecho los trabajadores de buscar los lineamientos jurídicos establecidos en la inactividad laboral pero con goce de sueldo.

También existen determinadas fechas en las cuales los trabajadores no deben de presentarse a hacer efectiva su prestación personal, pero si reciben una contraprestación por esos días que la ley así lo establece, atendiendo los valores de la sociedad por ser días categorizados como importantes en los aspectos culturales y sociales de las personas dentro del territorio nacional, siendo el derecho de trabajo fomentador del desarrollo integral de las personas en todos los ámbitos de la vida humana. Este pago debe hacerse únicamente en dinero, en distintas formas según le sea conveniente al patrono o en efectivo dejando constancia escrita por parte del trabajador de su derecho, garantizándose así la

comprobación de haber cumplido con su obligación al ser el patrono el cual en materia de conflictos laborales debe ser el que pruebe lo mencionado por el trabajador en la demanda o ante el órgano jurisdiccional de manera oral. La remuneración es un elemento indispensable en la existencia de cualquier relación laboral, por ser el aspecto pecuniario el objetivo de los trabajadores para garantizar su subsistencia.

3.4. Primacía de la realidad

El ordenamiento jurídico en materia laboral se encuentra compuesto en su mayor parte por reconocimientos de manera creciente a los trabajadores en búsqueda del aumento de sus derechos y otorgamiento de beneficios, estos se dan a razón de la demanda social por parte de los habitantes hacia sus patronos y legisladores de mejorar las condiciones dentro del ejercicio de su trabajo, pero a medida que gradualmente se han ido implementando es más factible de que exista un incumplimiento de los trabajadores por la complejidad de las disposiciones, independientemente exista voluntad del empleado de que sea de esa forma por la existencia del principio de irrenunciabilidad de los derechos.

El acto realizado únicamente por el patrono que contenga una transgresión al derecho de los trabajadores no tiene carácter de válido ante la vida jurídica y las consecuencias que de esto resulte es responsabilidad únicamente del patrono por ejercer el derecho de forma errónea, aunque existiera voluntad expresa de ambas partes será considerado unilateral el contenido por no ser tomado jurídicamente en consideración lo referente a la renuncia de los derechos por parte de los trabajadores, siendo susceptible de validez lo que



convenga que no tenga reducción dentro del contrato, es decir que no por que existan estipulaciones que no pueden ser tomadas se dota de inexistente al contrato donde se encuentren acordando.

Existen incumplimientos directos e indirectos de la normativa. El directo es cuando existe alguna omisión por parte del patrono donde si tiene culpabilidad, haciendo que esa actitud le pueda ser reprochada en los órganos jurisdiccionales. El indirecto es por incurrir en ocultar la vulneración realizada por parte del trabajador, simulando figuras jurídicas dentro de la relación laboral para que se sometan los trabajadores a regímenes distintos a los cuales realmente pertenecen por la naturaleza de su trabajo con el objetivo de que la legislación les reconozca menores derechos y por ende las obligaciones patronales sean menores evadiendo a la legislación, con objetivos de tener una reducción en responsabilidad económica ante los empleados.

En la existencia de discordancia entre los hechos que suceden realmente y lo que se encuentra expuesto en el contrato de trabajo a pesar de que exista un acuerdo de voluntad entre las partes, el derecho toma como existente lo que si está ocurriendo, no en el contenido de los documentos, es decir, atiende mayormente la realidad que es apreciable en el plano objetivo que las pruebas que contienen expresiones distintas, los hechos constatados son los que les interesan a los órganos jurisdiccionales para resolver conflictos. Los acuerdos entre las partes no tienen importancia si el contenido de las acciones es distinto a lo plasmado en papel. La simulación del contrato de trabajo puede darse en sentido de obtener fines jurídicos que estas conllevan como la obtención de



seguros y beneficios otorgados a los trabajadores. La seguridad social es buscada por las personas pero esta al ser inherente a los empleados, muchas personas simulan la existencia de un vínculo de trabajo para poder optar por estos, utilizando la norma de mala fe, en este plano entra en juego el análisis de la situación real de las personas, ya que la relación laboral no cumple con sus elementos necesarios, como el de la subordinación, remuneración y prestación efectiva de la persona dentro de un área de trabajo.

El juez debe analizar la realidad de las acciones de las personas dentro de la empresa, dando invalidez a los actos que se encuentren contenidos en papel para que opere el derecho en forma correcta. En esta área de la relación laboral se aprecia la figura jurídica del derecho civil conocida como simulación, tomando en consideración que las personas se someten a determinadas figuras jurídicas no por el contenido de las mismas, sino por las finalidades, dejando sin sentido la existencia en este caso del contrato laboral.

CAPÍTULO IV

4. La falta de control a la contratación pública para el inicio de labores de nuevo personal en Guatemala

El contrato de trabajo es un documento legal que acredita la relación laboral entre trabajador y patrono. En el mismo se establecen por escrito todas y cada una de las condiciones laborales que determinan las actividades del trabajador. Además, tienen que especificarse las horas que deberá laborar el empleado, así como cuanto tiempo durará el contrato y cuál será el salario.

4.1. Los contratos laborales

Para la determinación del contenido de los contratos laborales es de importancia la delimitación y conocimiento de las normas generales que rigen los contratos, los cuales están sometidos en el ámbito del derecho laboral. Los mismos, se encarga de la regulación de las relaciones de trabajo entre los particulares y están inspirados por una serie de principios que son aplicados por el Estado tanto en la legislación como en su respectiva aplicación.

El derecho y la legislación al promulgarse y aplicarse por cada Estado tienen una carga ideológica. Por ello, es de importancia la revisión constante de la legislación ordinaria de un Estado en la búsqueda de la igualdad y libertad entre los ciudadanos o si el legislador



está limitando la libertad individual para la búsqueda de la regulación de lo que se considera mejor para unos en relación a otros.

“El derecho laboral busca la regulación de lo más justo y razonable para los trabajadores, quedando esa decisión en el legislador y el juez que resuelve las controversias laborales. Durante el Siglo XXI, se pudo observar una liberación generalizada en cuanto a la libertad contractual de los contratos. Pero, el derecho laboral aún no ha quedado resguardado por el proteccionismo. Lo indicado se debe a los principios que han dado lugar a estas regulaciones y que no han sido objeto de modificación hasta el día de hoy”.¹⁴

Por su parte, los principios jurídicos de una rama del derecho hacen referencia a la relación debidamente razonada que correlaciona un fundamento, su valor, meta o finalidad, o en general un estándar establecido como relevante para el derecho, con aquello que tiene que relacionarse. De esa manera, para la evaluación de los contratos laborales, es de importancia el conocimiento de los principios que lo inspiran, bajo los cuales se rige y el fin, o derecho tutelado, que buscan alcanzar.

La tutela en el derecho laboral es el claro reflejo de la naturaleza proteccionista de esta rama del derecho, o al menos así lo ha sido hasta el momento. Se fundamenta en la comprensión de desigualdad entre el trabajador y empleador. La protección jurídica preferente del trabajador consiste en un concepto que se encuentra influenciado por la filosofía en la cual el trabajador forma parte del proletariado, por lo que la legislación tiene

¹⁴ Fernández. **Op. Cit.** Pág. 145.

que encargarse de tutelar al trabajador. Ello, es un daño a varios trabajadores debido a la excesiva tutela que ha sido otorgada por el legislador y se justifica como un antecedente necesario para la libertad de contratación que desde inicios del Siglo XX hasta la fecha no ha dado resultados, debido a que aún no existe una efectiva libertad de contratación en el ámbito laboral.

La consecuencia de ello es que muchos trabajadores cuando desean tener libertad contractual en materia laboral, buscan formas distintas a los contratos laborales como los contratos por servicios profesionales o la informalidad. Además, es de importancia que se indique que el derecho de trabajo tiene que encontrarse en constante cambio, debido a que el trabajo humano y los mercados lo están.

Pero, ello no ha sido aplicado o interpretado de manera correcta en la mayor parte del mundo, ya que la legislación laboral no responde a las necesidades del mundo tecnológico en donde la innovación es el motor del cambio constante. De igual forma, para algunas legislaciones ha sido interpretada como una tendencia para el otorgamiento de mayores beneficios al trabajador de manera obligatoria.

También, es de importancia la objetividad de las necesidades reales y buscar cuidar la efectividad económica en su conjunto, en donde el legislador debe tomar en consideración los factores económicos y sociales, debido a que las normas laborales no responden a una realidad ni económica ni social. Ello, ha regido las legislaciones laborales en gran parte del mundo desde inicios del Siglo XX y su evolución o cambios ha sido mínima.

Históricamente, la regulación laboral se encuentra plasmada en gran forma en la lucha de clases, y no ha existido un cambio sustancial a ello. Los grupos sindicales se han aprovechado de esa regulación para la adquisición de poder, y han empleado esta regulación para el mantenimiento de la regulación a cambio de votos de los grupos sindicales. Pero, el efecto real de la regulación laboral consiste en un desincentivo del trabajo formal, y el afectado es el trabajador, a quien la regulación busca resguardar.

4.2. Aspectos relevantes del proceso de contratación de personal

Los siguientes aspectos son relevantes para el proceso de contratación de personal:

- a) No puede ofrecerse cualquier salario: o beneficios. Primero, deberá observarse claramente lo que se puede o no ofrecer.
- b) Tomar en consideración a la persona a la que se está contratando: debiendo tomar en consideración el perfil cualificado que se está buscando.
- c) Utilización del proceso de selección: debiendo existir un proceso selectivo adecuado para que el trabajo sea otorgado de acuerdo a las capacidades de los aspirantes a un puesto laboral.
- d) Hacer referencia del salario: deberá mencionarse el sueldo antes de que finalice el proceso de selección.

4.3. Régimen de contratación pública

Los empleadores pueden ser del ámbito público o privado, siendo el Estado contratante de varias personas para lograr cumplir con su función pública y los particulares o empresas tienen configurado en su establecimiento el perseguir beneficios económicos por lo cual se deben de auxiliar de trabajadores para aumentar su capacidad de producción. Por tal razón, las finalidades son distintas entre las áreas de trabajo dependiendo de quien sea el patrono y su naturaleza jurídica.

Con anterioridad únicamente eran reconocidas las relaciones laborales existentes entre las personas de carácter privado, pero con el avance del reconocimiento de los derechos y bajo el entendimiento que las personas que se encuentran ejerciendo funciones públicas en la sociedad a través del Estado, cumplen los supuestos para que le sea imputada una relación laboral, por existir subordinación y eminentemente una retribución económica por la actividad categorizada como productiva por el Estado para el cabal cumplimiento de sus fines.

La diferenciación es que los empleadores públicos no pueden inobservar la normativa jurídica puesto que el Estado únicamente puede actuar bajo lo que la ley les permite, es mayormente ventajosa en el ámbito público por ser el mismo Estado el que debe de realizar la verificación de que los particulares observen la permanencia de los trabajadores dentro de las empresas, no pudiendo actuar lógicamente de manera contraria, pero por las carencias económicas estatales también nos encontramos con conflictos dinerarios y



posibles incumplimientos del área pública que en la práctica son más difíciles de resolver en los órganos jurisdiccionales.

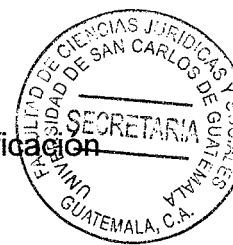
Existe un vínculo laboral en ambas concepciones el cual es irrefutable, pero si existe una diferenciación sobre la normativa que rige a los trabajadores según su área, aunque estos cada vez se van integrando atendiendo al principio de igualdad del derecho común, no son aplicados los mismos criterios.

Los funcionarios públicos no entran dentro de estas categorías de trabajadores por ser posicionados en sus funciones de manera democrática, existiendo leyes especiales que en primer lugar le dan origen a su figura y establecen las formas en las que estos se desenvolverán dentro de las instituciones públicas que representan a razón de su cargo.

El servicio civil contiene disposiciones especiales para los trabajadores públicos, conteniendo sus derechos los cuales se han ido logrando en el avance de los entes colectivos de trabajadores que han ido aumentando por establecerse en huelga o distintas presiones, pero esencialmente son utilizados los mismos criterios para resolver los conflictos en materia laboral, no diferenciando el patrono del trabajador.

4.4. Control a la contratación pública

“Se llama control a la función administrativa que evalúa el rendimiento administrativo. Este control es necesario para el aseguramiento que los procesos se lleven a cabo de forma



correcta y que las decisiones sean tomadas de manera que concuerden con la planificación y con los objetivos”.¹⁵

Los tipos de control son los que a continuación se indican:

- a) Control preventivo: se lleva a cabo antes de hacer alguna acción. Su función es asegurar que el proyecto se realice sin riesgos. En este tipo de control se tiene que hacer la verificación de la disponibilidad de todos los recursos que sean necesarios.
- b) Control concurrente: es el control que se lleva a cabo durante todos los procesos. Su función es que se garantice que todos se realicen de manera adecuada, supervisando las distintas etapas.
- c) Control de retroalimentación. Se lleva a cabo una vez terminado el proceso o la actividad. Su finalidad radica en la obtención de información acerca del desempeño del proceso y de las posibles mejoras a implementar.

4.5. Falta de control a la contratación pública para el inicio de labores de nuevo personal

Es fundamental que se garantice un debido control a la contratación pública para el inicio de labores de nuevo personal en Guatemala. La información proporciona el análisis del

¹⁵ French, Webster. **Administración de personal**. Pág. 71.



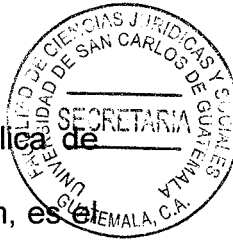
puesto, así como la descripción de labores, las especificaciones humanas y los niveles de desempeño que requiere cada puesto. Los planes de recursos humanos a corto y largo plazo permiten el conocimiento de las vacantes futuras con determinada precisión y la conducción del proceso de selección el forma lógica y ordenada. Los candidatos a cargos en la contratación pública son esenciales para contar con un grupo de personas entre las cuales se pueda escoger, siendo necesario que se cuente con un grupo calificado de candidatos para llenar las vacantes disponibles.

El Artículo 2 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "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.

Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código, las personas jurídicas de derecho público a que se refiere el Artículo 119 de la Constitución de la República".

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

Se tiene conocimiento que la tecnología de avanzada es necesaria para que se logre la productividad laboral, pero también se sabe que el éxito de cualquier emprendimiento depende esencialmente del talento humano, puesto que del mismo depende la obtención de los objetivos de organización que conduzcan al éxito de selección de personal.



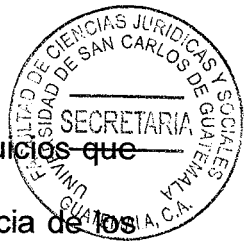
El Artículo 18 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales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

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede incluso recaer en el propio trabajador.

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.

La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código”.

Para la existencia y perfeccionamiento del contrato individual de trabajo es suficiente con el inicio de la relación de trabajo, que consiste en la situación misma de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones normativas. Cuando se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se tiene que resolver de acuerdo con los



principios civiles que obligan al que ha incumplido al pago de los daños y perjuicios que haya ocasionado a la otra parte, siendo el juicio correspondiente de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se lleve a cabo de acuerdo a las características que se especifican normativamente tiene que regirse de forma necesaria en sus distintas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relacionados con el trabajo, siendo el patrono quien puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo.

El contrato individual de trabajo obliga no únicamente a lo que se establece en el mismo, sino también a la observancia de las obligaciones, derechos y convenios ratificados por el país que determinen para las partes la relación laboral, siempre respecto a estos últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores y por las consecuencias que del mismo contrato se deriven de conformidad a la buena fe, la equidad, el uso y las costumbres locales o de la ley.

Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación de trabajo no pueden alterarse fundamental o de manera permanente, a excepción de acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique de forma plena la situación económica. Esa prohibición tiene que comprenderse solamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores



al mínimo de protección. Cuando en el contrato de trabajo no se determina de forma expresa el servicio que tiene que prestarse, el trabajador queda obligado al desempeño únicamente del que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo género de los que integren el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

La falta de cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo únicamente obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que se determinan legalmente, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo y previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas.

La Ley de Servicio Civil Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 2: “Propósito. El propósito general de esta ley, es regular las relaciones entre la administración pública y sus servidores, con el fin de garantizar su eficiencia, asegurando los mismos, justicia y estímulo en su trabajo, y establecer las normas para la aplicación de un sistema de administración de personal”.

Por su parte, el Artículo 3 de la Ley de Servicio Civil Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala señala: “Son principios fundamentales de esta ley, los siguientes:

1. Todos los ciudadanos guatemaltecos tienen derecho a optar a los cargos públicos y a ninguno puede impedírsele el ejercicio de este derecho, sí reúne los requisitos y calidades que las leyes exigen. Dichos cargos deben otorgarse atendiendo únicamente a méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez.

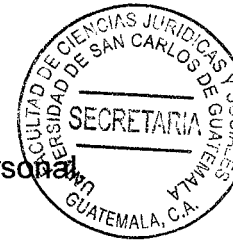
2. Para el otorgamiento de los cargos públicos no debe hacerse ninguna discriminación por motivo de raza, sexo, estado civil, religión, nacimiento, posición nacional o económica u opiniones políticas. El defecto físico o dolencia de tipo psiconeurótico no es óbice para ocupar un cargo público, siempre que estos estados no interfieran con la capacidad de trabajo al cual sea destinado el solicitante a juicio de la Junta Nacional del Servicio Civil.
3. El sistema nacional de Servicio Civil debe fomentar la eficiencia de la Administración Pública y dar garantías a sus servidores para el ejercicio y defensa de sus derechos.
4. Los puestos de la administración pública deben adjudicarse con base en la capacidad, preparación y honradez de los aspirantes. Por lo tanto, es necesario establecer un procedimiento de oposición para el otorgamiento de los mismos, instituyendo la carrera administrativa. Los puestos que por su naturaleza y fines deban quedar fuera del proceso de oposición, deben ser señalados por la ley.
5. A igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponderá igual salario; en consecuencia, los cargos de la administración pública deben ordenarse en un plan de clasificación y evaluación que tome en cuenta los deberes, responsabilidades y requisitos de cada puesto, asignándoles una escala de salarios equitativa y uniforme.
6. Los trabajadores de la administración pública deben estar garantizados contra despidos que no tengan fundamento una causa legal. también deben estar sujetos a normas adecuadas de disciplina y recibir justas prestaciones económicas y sociales”.



El Artículo 35 de la Ley de Servicio Civil Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Plan de clasificación. Para los efectos de la aplicación la Oficina Nacional de Servicio Civil elaborará un plan de clasificación, determinando los deberes y responsabilidades de todos los puestos comprendidos en los Servicios de Oposición y sin Oposición y agrupará dichos puestos en clases. Para este propósito, el director de la Oficina Nacional de Servicio Civil mantendrá al día:

1. Una lista de las clases de puestos y de las series o grados ocupacionales que se determinen.
2. Un manual de especificaciones de clases, definiendo los deberes, responsabilidades y requisitos mínimos de calificación de cada clase de puestos.
3. Un manual que fije las normas para la clasificación de puestos”.

Además, el Artículo 36 de la Ley de Servicio Civil Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Objeto y contenido de la clasificación. Cada una de las clases debe comprender a todos los puestos que requieren el desempeño de deberes semejantes en cuanto a autoridad, responsabilidad e índole del trabajo a ejecutar, de tal manera que sean necesarios análogos requisitos de instrucción, experiencia, responsabilidad, conocimientos, habilidades, destreza y aptitudes para desempeñarlos con eficiencia; que las mismas pruebas de aptitud puedan utilizarse al seleccionar a los candidatos, y que la misma escala de salarios, pueda aplicarse en circunstancias de trabajo desempeñado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad. Cada clase debe ser designada con un título que describa los deberes y dicho título deberá ser usado en los



expedientes y documentos relacionados con nombramientos, administración de personal, presupuesto y cuentas.

Ninguna persona puede ser nombrada en un puesto en el Servicio por Oposición y en el Servicio sin Oposición, bajo un título que no haya sido previamente, aprobado por la Oficina Nacional de Servicio Civil e incorporado al Plan de Clasificación.

Las clases pueden organizarse en grupos o grados, determinados por las diferencias en importancia, dificultad, responsabilidad y valor del trabajo de que se trate”.

A la selección de personal le corresponde la atracción de manera selectiva, mediante varias técnicas de divulgación y de selección, a candidatos que cumplan con los requisitos mínimos que el cargo o perfil exige.

La finalidad de la selección es escoger y clasificar los candidatos más idóneos para la satisfacción de las necesidades laborales. Sin embargo, existen situaciones que no se terminan de comprender, debido a que en la actualidad se encuentran nuevos paradigmas de selección presentes en este importante proceso, siendo fundamental que se garantice un debido control a la contratación pública para el inicio de labores de nuevo personal en el país.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La contratación de personal es el cierre de la fase de reclutamiento, selección y la formalización de la entrada del candidato como empleado público. Se trata del momento final en el que firma el contrato y se aplican los ajustes legales necesarios, existiendo factores que tienen que ser tomados en consideración, debiendo ser aplicados esos ajustes legales que sean necesarios.

La falta de control a la contratación pública para el inicio de labores de nuevo personal en Guatemala se debe a que el proceso de reclutamiento y de contratación no es debido a la capacidad del trabajador sino por recomendaciones, lo que denota que no es equitativo ni justo el proceso para el resto de posibles aspirantes, no existiendo transparencia en los procesos de selección para la contratación pública.

Se recomienda que la Oficina Nacional de Servicio Civil cumpla con su función de describir las responsabilidades que definen cada puesto laboral y las cualidades que debe tener cada persona que lo ocupe, evaluando para el efecto el desempeño del personal, promocionando el desarrollo del liderazgo, reclutando al personal idóneo para cada puesto, capacitando y desarrollando programas referentes al mejoramiento de los conocimientos del personal, brindando ayuda a sus empleados en función de mantener la armonía, además de buscar soluciones a los problemas que se generan entre éstos, para así garantizar un debido control a la contratación pública en el inicio de labores de nuevo personal en el país.





BIBLIOGRAFÍA

- ALVARADO BREÑA, María Daniela. **Principios del derecho laboral**. 2ª ed. Madrid, España: Ed. Ariel, 2007.
- CASTRO MÉNDEZ, Walter Mauricio. **Trabajadores estatales**. 3ª ed. México, D.F.: Ed. UNAM, 2011.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administración de recursos humanos en el trabajo**. 4ª ed. Bogotá, Colombia: Ed. Mc Graw Hill, 2002.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. 8ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 2008.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 6ª ed. Guatemala: Ed. Óscar de León Palacios, 1996.
- FRENCH, Webster. **Administración de personal**. 2ª ed. México, D.F.: Ed. Limusa, 2002.
- GÁNDARA ESPINO, José Guillermo. **Derecho laboral y los puestos de trabajo**. 2ª ed. Bogotá, Colombia: Ed. Legal, 2001.
- GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**. 5ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1989.
- GARRIDO RIVEIRO, Joel. **Derecho individual del trabajo**. 4ª ed. México, D.F.: Ed. Oxford, 1998.
- MORENO SOLANA, Jackeline Paola. **Reclutamiento de personal laboral**. 5ª ed. México, D.F.: Ed. UNAM, 2002.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 15ª ed. Barcelona, España: Ed. Heliasta, S.R.L., 1989.



REYNOSO CASTILLO, Carlos Enrique. **Derecho del trabajo**. 12ª ed. México, D.F.: Cultura Jurídica, 2014.

SOTO VIDAURRE, Josué Rafael. **La contratación pública**. 3ª ed. Madrid, España: Ed. Dykinson, 1996.

VALVERDE, Antonio Martín. **Derecho del trabajo**. 3ª ed. Madrid, España: Ed. Tecnos, 2007.

Legislación:

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

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

Ley de Servicio Civil. Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala, 1969.