



**UNIVERSIDAD
PANAMERICANA**

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia

**Vulneración al Derecho de Trabajo en el Organismo
Legislativo en virtud de parentesco**

(Tesis de Licenciatura)

Denisse Hortencia Alarcón Díaz

Guatemala, marzo 2021

**Vulneración al Derecho de Trabajo en el Organismo
Legislativo en virtud de parentesco**

(Tesis de Licenciatura)

Denisse Hortencia Alarcón Díaz

Guatemala, marzo 2021

Para efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1º, literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **Denisse Hortencia Alarcón Díaz**, elaboró la presente tesis titulada, **Vulneración al Derecho de Trabajo en el Organismo Legislativo en virtud de parentesco.**

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector	M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus
Vicerrectora Académica	Dra. Alba Aracely Rodríguez de González
Vicerrector Administrativo	M. A. César Augusto Custodio Cobar
Secretario General	EMBA. Adolfo Noguera Bosque

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano	Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera
Vice Decana	M. Sc. Andrea Torres Hidalgo
Director de Carrera	M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Coordinador de Sedes	M. Sc. Mario Jo Chang
Coordinador de Postgrados y Programa de Equivalencias Integrales	M.A. José Luis Samayoa Palacios
Coordinadora de Procesos académicos	Licda. Gladys Jeaneth Javier Del Cid



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, once de julio de dos mil veinte. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **VULNERACIÓN AL DERECHO DE TRABAJO EN EL ORGANISMO LEGISLATIVO EN VIRTUD DE PARENTESCO**, presentado por **DENISSE HORTENCIA ALARCÓN DÍAZ**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor al **M.A. JAIME TRINIDAD GAITÁN ALVAREZ**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

 1779

 upana.edu.gt

 Diagonal 34, 31-43 Zona 16

Jaime Trinidad Gaitán Álvarez

abogado y notario

Ciudad de Guatemala 11 de enero de 2020.

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como tutor de la estudiante Alarcón Díaz Denisse Hortencia, carné 201405179. Al respecto se manifiesta que:

- a) Brindé acompañamiento a la estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada "***Vulneración al Derecho de Trabajo en el Organismo Legislativo en virtud de parentesco***".
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,



Jaime Trinidad Gaitán Álvarez

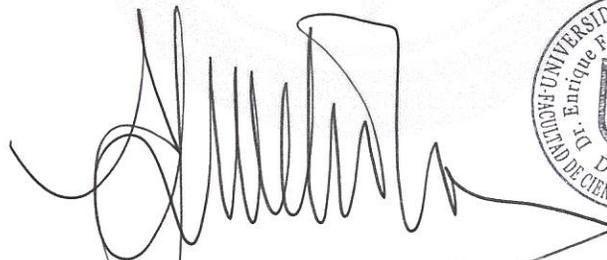


UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, once de diciembre de dos mil veinte. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **VULNERACIÓN AL DERECHO DE TRABAJO EN EL ORGANISMO LEGISLATIVO EN VIRTUD DE PARENTESCO**, presentado por **DENISSE HORTENCIA ALARCÓN DÍAZ**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico a la **LCDA. MARITZA RODRIGUEZ CAMPOSANO**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.



DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

 1779

 upana.edu.gt

 Diagonal 34, 31-43 Zona 16

Guatemala, 24 de febrero de 2021

**Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente**

Estimados señores:

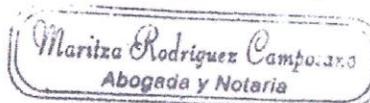
Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como revisora de la tesis de la estudiante DENISSE HORTENCIA ALARCÓN DÍAZ, carné 201405179, titulada “Vulneración al Derecho de Trabajo en el Organismo Legislativo en virtud de parentesco.”

Al respecto me permito manifestarles que, la versión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y de fondo, estableciendo que la misma constituye un estudio serio que cumple con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,

Maritza Rodríguez
Maritza Rodríguez Camposano





UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **DENISSE HORTENCIA ALARCÓN DÍAZ**
Título de la tesis: **VULNERACIÓN AL DERECHO DE TRABAJO EN EL ORGANISMO LEGISLATIVO EN VIRTUD DE PARENTESCO**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el (la) estudiante: ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

Segundo: Que tengo a la vista los dictámenes del Tutor y Revisor, en donde consta que el (la) estudiante en mención ha completado satisfactoriamente los requisitos académicos y administrativos vigentes para el desarrollo de la Tesis de Licenciatura.

Tercero: Que tengo a la vista el documento, *declaración jurada del estudiante*, donde consta que el (la) estudiante autor de la presente tesis manifiesta, bajo juramento, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así como la aceptación de su responsabilidad como autor del contenido de su Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

Se autoriza la impresión del documento relacionado en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 05 de marzo de 2021.

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

☎ 1779

🌐 upana.edu.gt

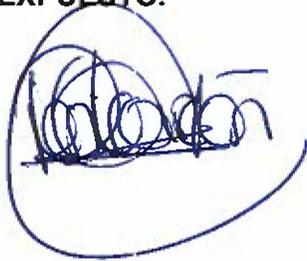
📍 Diagonal 34, 31-43 Zona 16



En la ciudad de Guatemala, el día dos de marzo del año dos mil veintiuno, siendo las catorce horas en punto, yo, **MARDOQUEO VALENZUELA MARTÍNEZ**, Notario me encuentro constituido en la sede central de la Universidad Panamericana, ubicada en la Diagonal treinta y cuatro, treinta y uno guión cuarenta y tres zona dieciséis, de esta ciudad, en donde soy requerido por **DENISSE HORTENCIA ALARCÓN DÍAZ**, de treinta y nueve años de edad, soltera, guatemalteca, bachiller en ciencias y letras, de este domicilio, quien se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) dos mil seiscientos ochenta y siete veintiséis mil ochenta y seis dos mil doscientos cuatro (2687 26086 2204) extendido por el Registro Nacional de las Personas (RENAP) de la República de Guatemala. El objeto del requerimiento, es hacer constar su **DECLARACIÓN JURADA** de conformidad con las siguientes cláusulas: **PRIMERA:** Manifiesta **DENISSE HORTENCIA ALARCÓN DÍAZ**, bajo solemne juramento de Ley y advertido de la pena relativa al delito de perjurio, ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDA:** Continúa manifestando bajo juramento la requirente: i) ser autor del trabajo de tesis titulado: **"VULNERACIÓN AL DERECHO DE TRABAJO EN EL ORGANISMO LEGISLATIVO EN VIRTUD DE PARENTESCO"**; ii) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; iii) aceptar la responsabilidad como autor del contenido de la presente tesis de licenciatura. No habiendo nada más que hacer constar, finalizo el presente instrumento en el mismo lugar y fecha de inicio, treinta minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond, impresa en ambos lados, que numero, sello y firmo, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes respectivas: un timbre notarial del valor de diez quetzales con serie y número AW guión cero

seiscientos veintinueve mil ochocientos sesenta y seis (AW-0629866) y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos de quetzal con número un millón quinientos ochenta y ocho mil doscientos treinta y tres. Leo lo escrito a la requirente, quien enterado de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con el Notario que autoriza. **DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.**

f-)



ANTE MÍ:



Lic. Mardoqueo Valenzuela Martínez
Abogado y Notario

Nota: Para efectos legales, únicamente la sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

DEDICATORIA

A DIOS, Como guía en mi camino, agradecida por darme sabiduría, conocimiento y fuerzas para lograr esta meta trazada y triunfo que hoy me da.

A MIS PADRES, Otto Mynor Alarcón y Alarcón y Alba Leticia Díaz Duarte de Alarcón, por su amor incondicional, aconsejarme, apoyarme, guiarme por el camino correcto y ser ejemplo de superación.

A MI ESPOSO, Gustavo Adolfo Herrera Leiva, por su amor, apoyo, paciencia, comprensión y ser un esposo incomparable, mil gracias, mi éxito también es tuyo.

A MIS HIJOS, Paolo Andrés y Martin Ignacio por ser mi motivación y que este triunfo que he alcanzado sea un ejemplo a seguir.

A LA FAMILIA, Con aprecio.

A LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA, como institución que me ha formado, en mi camino profesional.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Parentesco	1
Derecho de trabajo	10
Vulneración del Derecho de Trabajo	38
Conclusiones	59
Referencias	62

Resumen

Se abordó el análisis del Estado guatemalteco como ente tutelar de garantías protectoras a través del Derecho de Trabajo y que se ha plasmado en leyes, principios y normas, que protegen a los habitantes y dentro de las que el fin principal es velar por el respeto, justicia, decoro, seguridad, independencia, bien común, armonía, y la no vulneración de sus derechos, principios que se encuentran plasmados dentro de la Constitución Política de la Republica.

La relación entre distintas ramas del derecho permite que sean utilizadas entre sí, como herramientas jurídicas con el objeto de conocer si se han visto vulnerados los derechos laborales de un trabajador derivado de su parentesco, y como trabajador dentro de una relación laboral y especialmente dentro de la dependencia del Organismo Legislativo. Por lo anterior fue estudiada la figura de la violación o vulneración de los derechos laborales, con el objeto de conocer el impacto dentro de las relaciones laborales. La subsistencia, equilibrio, imparcialidad y justo trato hacia todos los habitantes como trabajadores dentro del Organismo Legislativo, como ente empleador, ya que es un tema de importancia nacional como internacional y dentro de la sociedad guatemalteca.

Palabras clave

Parentesco. Derecho Laboral. Relación Laboral. Reglamento Interior de trabajo. Vulneración al Derecho de Trabajo

Introducción

El presente estudio radica sobre si existe vulneración al Derecho de Trabajo en el Organismo Legislativo, como ente empleador por parentesco de un trabajador con otro trabajador dentro del mismo lugar de trabajo, tomando en cuenta que no está específicamente regulado en la Constitución Política de la República, ni en el Decreto 1441 del Congreso de la República, que no contradigan las leyes nacionales e internacionales, ni se violen los derechos o garantías que todo ser humano como trabajador tiene derecho a una vida digna que permita su integración a la sociedad como persona útil.

El tema objeto del estudio, es el Organismo Legislativo como ente empleador y la aplicación de la Ley del Servicio Civil del Organismo Legislativo, a través de la Dirección de Recursos Humanos del Congreso de la República, como ente encargado de la vigilancia y cumplimiento de estas normas, específicamente lo establecido en el Artículo 8 de la mencionada ley en cuanto a la prohibición de contratar parientes dentro de los grados de ley de los diputados y trabajadores de dicho Organismo.

La utilidad que impulsan y justifican el análisis social y científico de la violación o vulneración hacia los derechos laborales, es debido a las relaciones laborales del Estado, haciendo énfasis en el estudio científico y legal, con observancia de respeto y no infrinjan los derechos como seres

humanos y como trabajadores ante posibles infracciones por parte del patrono, tomando en cuenta el posible mal uso que podría provocar una normativa interna que menoscabe o viole los derechos de cada individuo. Es de carácter social, ya que la sociedad debe tener confianza y certeza que el Estado, es el representante principal de proteger al trabajador. Si bien es cierto tiene derecho a la aplicación de normas restrictivas, jamás se excederá de los derechos sociales reconocidos basado en el respeto que tiene a los derechos de sus conciudadanos.

El objetivo que se pretende alcanzar, es el desarrollo y conocimientos que determinen preceptos fundamentales, basados en la ley que expliquen la relación laboral en dependencia del Estado, como patrono y el trabajador, dentro de un sistema de derecho, por lo cual se debe determinar la legalidad de una norma existente dentro del ordenamiento jurídico, de acuerdo a la independencia del Organismo Legislativo.

El presente estudio se basará en la exposición de varios autores y estudiosos del Derecho de Trabajo, así como leyes nacionales y tratados internacionales, con los cuales se pretende lograr una mejor comprensión del tema propuesto. El método que se utilizará será el explicativo ya que, en base a ponencias de conocedores del Derecho Laboral, se amplía la comprensión del tema, aunado el método descriptivo en el cual se toma en cuenta las principales características del comportamiento y desarrollo de

las relaciones laborales entre el Organismo Legislativo y al ser humano como trabajador de dicha dependencia.

El desarrollo de la investigación se basa en el conocimiento de determinados temas fundamentales, con el fin del estudio de los métodos expuestos en el presente contenido conceptos importantes como parentesco, el lector encontrará el origen y los lazos que unen al ser humano con sus familiares, así como su normativa legal dentro del territorio guatemalteco. También se hace referencia al derecho al trabajo, su origen sus características y su aplicación. Y se explican en qué consiste la vulneración del derecho de trabajo, la cual versa sobre los derechos laborales por causa del vínculo entre parientes dentro del Organismo Legislativo.

Parentesco

Etimología

El parentesco es una de las instituciones dentro del Derecho Civil, porque a través del parentesco se puede establecer el vínculo consanguíneo que existe entre ascendientes y descendientes, de acuerdo a la jerarquía legal que establece el Estado de Guatemala y la mayoría de legislaciones de otros Estados. Procedente de la palabra del latín *parentus*, que significa “raíces o lazos primordiales” y desde un punto de vista jurídico son todas aquellas relaciones o lazos entre sujetos unidos por un vínculo consanguíneo, de afinidad o civil. Este vínculo entre individuos, permite el origen de un deber de tipo moral, y legal, según la normativa legal de cada Estado.

Fuentes

Las fuentes históricas: que se refieren al Derecho Civil de familia entre los lazos del matrimonio, filiación y adopción dan origen a la institución del parentesco. Que se derivan de dos fenómenos biológicos: la unión de los individuos mediante el matrimonio, y la procreación a partir de la filiación- y de un hecho civil orientado a suplir al fenómeno biológico de la procreación, la adopción. Estos tres tipos de hechos son los únicos que originan a las relaciones de parentesco, de ahí que el matrimonio, filiación

y adopción formen las tres grandes fuentes del parentesco a través del tiempo e historia.

Las denominadas fuentes espontáneas: son las que hacen referencia a reglas o actos desarrollados con la intención de establecer normas por parte del Estado, delegando a las autoridades que son las encargadas de regular las conductas de un individuo dentro determinado territorio. Nino (2003) indica: “Cuando hablamos de creación deliberada de derecho hacemos referencia a la sanción de ciertas reglas por medio de actos ejecutados por órganos competentes con la intención de establecer tales reglas.” (pág. 148) De tal manera que se podría afirmar que las fuentes deliberadas y espontáneas son de carácter general y que dan origen al derecho.

Fuentes del derecho reconocidas en el ordenamiento jurídico guatemalteco. La Ley del Organismo Judicial es la única ley que contempla las fuentes del derecho, regulando en su Artículo 2 que: “La ley es la fuente del ordenamiento jurídico. La jurisprudencia, la complementará.”, formando así lo que se conoce como escuela legal, dicho aporte de carácter trascendental sobre situaciones y circunstancias que no están plenamente observadas podría aportar iniciativas de ley al Congreso de la República, fundándose en circunstancias reales.

Relación de parentesco

Como previamente se estableció, el parentesco es la relación que une a las personas. La relación para el parentesco se puede establecer de tres maneras, por generación, por grado y por línea. Al día de hoy la consanguinidad y afinidad se establece como el parentesco en líneas y grados. El grado se forma por las generaciones de ascendientes y descendientes, o sea que cada grado es una generación, y para determinar el cálculo se establece en línea recta o en línea colateral.

Pérez (2010) afirma:

El parentesco permite establecer el orden en virtud de la cercanía, como consecuencia de la cual los parientes podrán exigir o deberán cumplir derechos y obligaciones, respectivamente, derivados de la filiación, o bien establecer los casos en que se generan prohibiciones, como en el matrimonio o en la adopción. (pág. 115)

El grado dentro del parentesco consiste en la generación que separa a un pariente de otro, y la línea es la serie de grados ya sea recta ascendente o descendente o colateral. Dicho en otras palabras, la línea es el conjunto de generaciones, y hay tantos grados como generaciones hallan. El Código Civil guatemalteco en su Artículo 193 define el grado, el cual establece que: “El parentesco se gradúa por el número de generaciones; cada generación constituye un grado.”

El Artículo 194 del cuerpo legal citado anteriormente define la línea, “La serie de generaciones o grados procedentes de un ascendiente común forman línea.” Beltranena (2008) afirma: “Línea recta puede ser ascendente o descendente. Es ascendente cuando se refiere a los ascendientes o antecesores de una persona determinada. Es descendente cuando, a la inversa, se hace referencia a los descendientes o sucesores.” (pág. 108).

El Artículo 195 del Código Civil establece que: “La línea es recta, cuando las personas descienden unas de otras, y colateral o transversal, cuando las personas provienen de un ascendiente común, pero no descienden unas de otras.” De todo lo expuesto se puede deducir que la línea es el trayecto o las diferentes formas de computar el grado de parentesco en que se hallan entre sí las personas. La línea puede ser recta de forma claramente entre el ascendente y el descendente. Es colateral cuando personas forman grado, por tener un tronco común pero no descienden entre ellos.

Objeto de regular el parentesco en ley: El objeto de regular o registrar los vínculos reconocidos de acuerdo al parentesco es establecer la relación jurídica de carácter legal entre personas; pues de dicha relación derivan derechos y obligaciones. El Estado teniendo además de regular y plasmar como norma la regulación sobre el parentesco también es el encargado de crear una entidad receptora de datos de cada individuo y poder así

determinar las relaciones con otros individuos y proveer información sobre la identidad de cada persona.

Clases de parentesco

La particularidad más fundamental del parentesco es la estabilidad de la relación que existe entre varios individuos por vínculo de sangre. Existen diferentes modalidades de esta institución: parentesco por consanguinidad, parentesco por procreación asistida, parentesco por afinidad, y parentesco por adopción o civil, cada una de ellas con su propia naturaleza, modalidad y características.

Parentesco por consanguinidad: su origen es el lazo que existe entre individuos que provienen de un mismo ascendiente o linaje común. En el Artículo 191 del Código Civil, se establece que: “Parentesco de consanguinidad es el que existe entre personas que descienden de un mismo progenitor.” Esta expresión hace depender del vínculo o enlace biológico o natural que existe entre dos o más sujetos por tener en común uno o más ascendientes.

Cabe indicar que cada stirpe es un grado y la sucesión de grados forma la línea de sucesión. La línea de sucesión puede ser recta o directa, formada por individuos que ascienden o descienden unos de otros abuelos, padres, hijos, nietos, o colateral, formada por personas que proceden de una misma unidad: hermanos, tíos, sobrinos. La línea logra ser también

descendiente, la que une a una persona con aquéllas que derivan de él o ascendente, que liga a una persona con aquellos de los que desciende.

Parentesco por procreación asistida: se basa en diferentes variantes o modalidades que pueden y deben regular para garantizar el bienestar, del ser humano como individuo dentro de una sociedad y la certeza del estado filial, y, sobre todo, el amparo del decoro y el trato igual del ser humano, dividiéndose en dos grandes particularidades uno de carácter social y el otro de carácter natural, basado en hechos biológicos.

Bestard (2003) indica:

Téngase en cuenta que las técnicas de reproducción asistida actúan exclusivamente sobre uno de los dominios del parentesco, el natural, y las personas que siguen un tratamiento de infertilidad se ven obligadas a dar sentido social a esta asistencia a la naturaleza. La propia experiencia en las relaciones de parentesco proporciona una perspectiva a las personas para analizar las técnicas de reproducción asistida. (pág. 99)

De esta manera el carácter social, entre los seres humanos como parte de un núcleo social y al momento de darse lazos o vínculos genéticos, simboliza el hecho de que los parientes tienen derechos mutuos en virtud de su relación biológica; y el de carácter natural es el que se manifiesta entre lazos humanos ya sea de sangre o biológicos, puesto que se crea la relación de parentesco por consanguinidad entre el hijo nacido por cualquier procedimiento de producción humana asistida y quienes la

consienten, porque quieren aparecer ante la ley como el padre o la madre del nacido, aunque no contribuyan genéticamente en el nacimiento.

Bestard, (1995) indica que:

El precepto propuesto adopta una norma simple y clara que recoge el justo contenido jurídico de la realidad descrita. Independientemente del método utilizado por una mujer, soltera o casada, para quedar embarazada y gestar o para procurarse descendencia con su material genético o donado, aunque no sea ella quien la geste, los así procreados han de considerarse hijos consanguíneos de quienes han consentido a su concepción, gestación y nacimiento con el fin inmediato de tener prole propia ante la ley y la sociedad. (pág. 11)

Parentesco por afinidad: surge entre dos personas que contraen matrimonio y los familiares consanguíneos del otro en la línea recta y en la línea colateral. Mientras que en el Código Civil en su Artículo 192, regula que: “El parentesco de afinidad es el vínculo que une a un cónyuge con el otro y sus respectivos parientes consanguíneos.” Al disolver el matrimonio se termina el parentesco por afinidad, salvo que la ley disponga otra cosa. La doctrina reconoce entre sus principios que el parentesco por afinidad es el que une a cada uno de los cónyuges con la familia consanguínea del otro.

La legislación guatemalteca establece respecto a esta institución, la cual se encuentra regulado en el Libro Primero, Título II, Capítulo III, artículo 190 del Código Civil.

La ley reconoce el parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado, el de afinidad dentro del segundo grado y el civil, que nace de la adopción y sólo existe entre el adoptante y el adoptado y que los cónyuges son parientes, pero no forman grado.

El grado y la línea de la consanguineidad: se da cuando un individuo es pariente por afinidad de todos los parientes consanguíneos de su cónyuge en la misma línea y grado que éste lo es de ellos por consanguinidad. Recíprocamente, los cónyuges de los parientes consanguíneos de una persona son parientes por afinidad de ésta en la misma línea grado que el pariente consanguíneo del que son cónyuges de acuerdo a la legislación del Estado de Guatemala.

Parentesco por adopción o civil: vínculo que crea la adopción es equivalente al vínculo que crea la naturaleza entre el padre o la madre y el hijo o la hija. Se llega a aceptar, incluso, que las relaciones se equiparan a los vínculos de parentesco existentes entre el adoptado, el adoptante y la familia de este último y la de los ascendentes naturales y su descendencia. Formando de este modo el vínculo parental entre los individuos.

No basta con decir que, en la adopción, el adoptado adquiere el mismo parentesco que tendría un hijo del adoptante con los parientes de éste es decir que la adopción crea un parentesco entre el adoptado y el adoptante y sus parientes, con los mismos derechos y obligaciones derivados del parentesco por consanguinidad. Como se ha mencionado anteriormente, adoptado se considera como un miembro de origen consanguíneo, dándose

de esta forma, la misma línea de parentesco que en el caso de la consanguinidad. La adopción establece parentesco, llamado parentesco civil o por adopción, entre el adoptado y el adoptante, así como entre el adoptado y la familia del adoptante.

Derechos, obligaciones e impedimentos derivados

El parentesco como institución crea derechos, obligaciones e impedimentos, y establece los grados de parentesco que existen en la legislación guatemalteca; regulando determinadas conductas o decisiones valorativas respecto a las prohibiciones legales y determina hasta qué grado aplica la prohibición o impedimento, los cuales se encuentran regulados y normados como normas jurídicas.

Tomando en cuenta desde una de las instituciones dentro del Derecho Civil, y según la normativa legal guatemalteca, la institución del parentesco en línea y grado como las relaciones jurídicas familiares de cada individuo, y desde el origen, principios, sus fuentes, y las normas que derivan de la filiación entre individuos, de las cuales se crean referencias a normas jurídicas, que se establecen por medio del Estado delegando autoridades encargadas de regular las conductas del ser humano, formando generaciones de ascendientes y descendientes y cómo afecta en su desarrollo tanto laboral y social.

Derecho de trabajo

El Estado de Guatemala, es el encargado de velar por la protección de cada individuo, teniendo como prioridad la realización del bien común; de acuerdo a la Constitución Política de la República de Guatemala, establecido en el artículo 1 de ese cuerpo legal; dentro del mismo en el artículo 102, se plasmaron los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, en los cuales se encuentra el derecho al trabajo de cada individuo perteneciente al territorio guatemalteco. Imponiendo de esta manera deberes, obligaciones y concediendo derechos, derivados del entorno social: la cual da la facultad y ejercicio de exigir y reclamar dignidad humana. El derecho del ser humano es la obligación del Estado, de proporcionar a cada individuo la oportunidad de desarrollar sus aptitudes.

Tomando el Derecho al trabajo, como una rama del derecho con garantías irrenunciables, plasmado dentro de la Constitución Política de la República en su Título II, sección octava, haciendo referencia a: un derecho social, protector, con mayor impacto en la calidad de vida de cada ser humano dentro la sociedad, encargado de regular, controlar y legislar sobre los temas de trabajo en todos los países del mundo, tanto para patronos como trabajadores, en condiciones de retribución de pago, derechos y las obligaciones de cada individuo como trabajador.

En cuanto a las actividades de toda operación que genera algún tipo de vínculo económico-jurídico mediante el que un ser humano como trabajador; queda obligado a prestar a otro ser humano como patrono los servicios del esfuerzo, energía, capacidad y preparación que requiera personales o para ejecutar una obra. Creando vínculos privados o individuales y colectivos que relacionan a todos los trabajadores entre sí y con el mundo de los empleadores.

El Derecho Laboral y el Código de Trabajo guatemalteco: dentro de este cuerpo legal se encuentran los principios rectores del derecho laboral, así como normas e instituciones que regulan los derechos y obligaciones de los patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, regulando las relaciones y condiciones de trabajo; así como las relaciones jurídicas laborales y las actividades del Estado en orden a la tutela de la clase trabajadora regulado en el artículo 1 del Código de Trabajo, Decreto Numero 1441, con ocasión de regular derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con respecto al trabajo y el ente encargado de crear instituciones para resolver conflictos.

Por lo que, cuando nacen las referidas circunstancias sociales y la necesidad de carácter jurídico en aspectos igualitarios tanto para los patronos y trabajadores, se aplican las garantías de continuidad adecuada y segura, y en el cual se comprometen, a ejecutar labores determinadas que deben ser ajustadas individualmente, para cada individuo; en los

cuales es de vital importancia para poder dar un buen cumplimiento y desarrollo: como la protección del trabajador, autonomía individual como colectiva, unión de coerción, defensa del interés, y paz laboral, constituyendo la expresión de acuerdo libremente con efecto normativo obligatorio plasmado en ley.

Derecho de trabajo en tratados o convenios internacionales: conjunto de instrumentos ratificados y de observancia obligatoria en los países suscritos con características de bilateral y multilateral, como fuente principal, y directa de los derechos laborales el reconocimiento del ser humano como facultativo de garantías fundamentales que deben de ser protegidos respetados y cumplidos tanto siguiendo las mismas normas en diferentes países.

Agregando que se han creado órganos de carácter internacional que emiten leyes aplicables a los países suscritos, creadas con el fin de que se conceptúan en las leyes internas de los países. Ostau (2015) indica: “Los convenios internacionales del trabajo son instrumentos que pertenecen a la categoría de tratados, pero con características propias. Surgieron con la creación de la OIT como parte del Tratado de Versalles en 1919” (pág. 106)

Definición

El derecho del trabajo: es una rama del ordenamiento jurídico que da origen a normas jurídicas que reglamentan las relaciones de trabajo entre trabajadores y patronos individuales y colectivos, generando derechos, obligaciones y deberes, con el objeto de conseguir la armonía y la justicia y con la finalidad de tutelar al individuo en sus actividades laborales y que le permitan vivir dignamente, mediante la intervención del Estado. Completando del respeto a los derechos humanos y normas de carácter jurídico laboral que su objetivo principal es la existencia digna de un trabajo para cada individuo, protegiendo y dignificando la realización de justicia social.

Gómez (2012) afirma:

En síntesis, podemos decir que el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones obrero patronal, individual y colectivo, que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo. (pág. 12)

Sin dejar de tomar en cuenta ciertos aspectos de cada Estado como: los fines del derecho laboral, principios, normas e instituciones que protegen y dignifican al ser humano como tal; los sujetos de la reciprocidad laboral, situación jurídica que relaciona directamente a las personas interesadas al derecho de trabajo; esencia de la relación laboral, el derecho del trabajo

como un sistema ordenador; y la relación en sí misma, estudia las relaciones jurídicas derivadas de subordinación y retribución.

Antecedentes

Se da el origen a una cognición, de abusos laborales, prueba de ello es que hay registros que indican que en el antiguo Egipto aún existen indicios plasmados de forma pictográfica de la primera huelga de la historia en la que el ser humano se siente vulnerable en su Derecho Laboral. Dejando así la primera huella en la historia de que ya no se trataba más de una producción, si no de un derecho.

Otra de las culturas que han dejado referencia de los antecedentes de las luchas y logros laborales son los romanos ya que ellos iniciaron la ordenación meticulosa del trabajo cuyos aportes permanecerán como cimientos del Derecho Laboral y sus vestigios perdurarían toda la Edad Media, como una estructura de las reglas tanto para el trabajador, como para el empleador que a menudo eran dueños o señores.

Desde entonces ya se vivían momentos tensos de disconformidad, ya que se observaban la vulneración de derechos, y caso omiso por parte de los empleadores hacia los trabajadores en sus necesidades básicas, como el alimento. Los oficios o las profesiones se estructuraban de acuerdo a la jerarquía social, ya que la relación laboral era muy desigual. Debido a estos sucesos en las metrópolis, y en algunos casos en el campo, se dieron

algunas rebeliones que a menudo tenían que ver más con el costo de las provisiones que con los derechos del trabajador.

Villadiego (2020) comenta que:

Para que se pudieran dar los primeros pasos definitivos hacia un derecho del trabajo tuvo que llegar antes un poderoso agente de presión: la conciencia de clase. Será la Revolución Industrial la que hacinará a miles de trabajadores en fábricas mugrientas y les convencerá de que todos luchaban por la misma causa. Nacen así los primeros movimientos sindicales en Inglaterra y el fenómeno del cartismo y el luddismo. Al mismo tiempo, Karl Marx y Friedrich Engels daban forma a su «Manifiesto Comunista» que se publicará por primera vez en 1848 y que supondrá un antes y un después en el movimiento obrero. La I Internacional (Asociación Internacional de Trabajadores) no tardará en llegar (1864), aunque algunos países, como Inglaterra, ya habían concedido los primeros derechos, como la prohibición de emplear a menores de 9 años o el derecho de asociación. (pág. 1)

Los Estados como garantes de la protección de derechos inherentes a la persona, determina normas y principios que protegen a los ciudadanos, proporcionando garantías mínimas y logrando que el Derecho Laboral cobrara un auge con la revolución industrial, dando origen a explotaciones laborales degradantes casi de la misma dimensión del sometimiento humano. Estas situaciones dieron pauta a que estudiosos de la sociedad, investigaran las relaciones entre Derecho Laboral, trabajador y patrono, descubriendo una regulación amplia de principios y derechos y garantías mínimas aplicables, dentro de las relaciones laborales tales como: de carácter político, económico y jurídico.

Sujetos del derecho de trabajo: existen varios términos, pero todos coinciden que el patrono también denominado como el empleador; es la persona a quien se le prestan los servicios y que se obliga por voluntad propia a remunerar el trabajo prestado, haciendo propios los frutos o productos obtenidos. El trabajador o denominado también como empleado; es quien recibe la retribución por la explotación industrial o comercial de frutos adquiriendo así ambos una relación de carácter laboral. Teniendo en cuenta otras figuras como auxiliares del patrono, como representante patronal, trabajador de confianza, y el intermediario.

En toda relación laboral existen derechos y obligaciones entre patronos y trabajadores: basado en el vínculo jurídico, entre las partes que participan y las cuales están plasmadas en ley, entre ellas obligaciones patrimoniales, son de gran importancia ya que se basa en la dignidad y respeto tanto para el patrono como para el trabajador, siendo directas frente a los trabajadores por parte del patrono; éticas, con el objeto de garantizar la seguridad y salud, tomándolos como instrumentos necesarios de resguardo la integridad del ser humano; y con un deber personal moral, de retribución y respeto mutuo entre las partes; y monetarias, este último con efectos económicos, perfeccionando así la relación de derechos y obligaciones.

Fuentes del derecho laboral: de acuerdo a la doctrina de derecho laboral, fuente es donde nace o se da origen o de donde fluyen derechos,

obligaciones y deberes, que se aplican a las relaciones de carácter laboral entre patronos y trabajadores los cuales se exteriorizan en normas jurídicas laborales, y que da lugar la propia existencia del derecho de Trabajo, en determinado territorio; individual o colectivo.

Gómez (2012) afirma:

De manera general, la palabra fuente denota el origen o principio de algo; deriva del latín *fons*, *fontis*, que denota el manantial de agua que brota de la tierra. En el léxico jurídico la palabra fuente presenta tres distintas acepciones, así se habla de fuentes formales, fuentes reales y fuentes históricas. (pág. 63)

Fuentes reales de trabajo: son las normas que sirven de apoyo en la actualidad en el contorno de la sociedad, circunstancias y hechos sociales, económicos, políticos y culturales. Nacidas de factores lícitos determinados que han surgido por la necesidad de emitir nuevas reglas de aplicación siendo de beneficio tanto para el patrono como para el trabajador y cuidando la no vulneración para ambas partes.

Fuentes formales de trabajo: son las nacidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea, las que provienen por creación del Congreso de la Republica que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia, Artículos 174 al 181 de la Constitución Política de la República de

Guatemala, siendo un proceso de carácter más estricto, que da origen a las fuentes formales del derecho.

Fuentes históricas de derecho de trabajo: estas se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, y libros, que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre el origen de las leyes a lo largo del tiempo y la exigencia de cada época según la relación entre patronos y trabajadores, siendo estas una fuente en constante desarrollo dinámico y siempre aportando nuevas exigencias y necesidades en las relaciones laborales.

En la legislación guatemalteca, también existen las denominadas fuentes principales las cuales se apoyan en la siguiente normativa: La Constitución Política de Republica: siendo esta la máxima norma a nivel jerárquico en todo el territorio, los convenios y tratados internacionales o regionales: a los cuales se encuentra adherido el Estado de Guatemala, Código de Trabajo: normas en las cuales están destinadas para esta rama del Derecho de Trabajo en específico y su autonomía, pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo: los cuales se hallen facultados y debidamente autorizados para su cumplimiento, demás leyes y reglamentos de trabajo y previsión social.

Principios

Los principios del derecho de trabajo: son ideas básicas de carácter jurídico pilares de interpretación dentro del Derecho de trabajo, creando bases lógicas dentro del ordenamiento jurídico, definiendo como equilibrios genéricos de las cuales provienen las demás normas que integran un sistema normativo laboral, que reconoce los principios propios del derecho de trabajo en toda su aplicación en cuanto a su seguridad, justicia, igualdad.

Principio protectorio de derecho de trabajo: también denominado como protector o de favor ya que es la esencia de la ciencia del derecho de trabajo, ya sea individual, colectivo, procesal individual o procesal colectivo; ya que su fin es marcar la desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador. Procura atenuar la desigualdad compensatoria en favor del trabajador individual o colectivo.

Lalanne (2015) comenta que:

Protectorio: es el más original y distintivo de esta rama del derecho y el que informa la mayor parte de sus normas. Sobresale nítidamente con preeminencia sobre el resto, a punto tal de merecer el calificativo de primer principio del Derecho del Trabajo, el principio protectorio, habida cuenta de que todos los restantes principios derivan de él, mientras que la regla de protección es irreductible a todo otro principio, cuando menos dentro de esta rama del Derecho (aunque, claro está, si se la puede reducir a los principios generales de todo el Derecho)

El trabajador, por imperio de este principio, es quien goza de amparo convirtiéndose en un referido, de resguardo benéfico de la situación de inferioridad y del ordenamiento jurídico ya que tiene la protección de las leyes; de normas favorables, es el titular de la norma *in dubio pro operario* y la norma que más le convenga, pero que se encuentre siempre en la licitud de las normas de derecho de trabajo.

Principio de la norma más favorable al trabajador: también nombrado como el principio de progresividad, este principio es el encargado de reducir el estado de desigualdad económica entre el patrono y el trabajador en el orden socio económico en cuestiones de tutelaridad jurídica, procurando así la garantía de sus derechos laborales de carácter irrenunciable en cuestiones laborales y sociales, limitando así la desprotección de la clase más desvalida. El principio de progresividad ha sido positivo a nivel internacional en el artículo 19, apartado 8 de la Constitución de la Organización Internacional de Trabajo, y 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos.

Principio de *in dubio pro operario* de derecho de trabajo: llamado doctrinariamente como el principio de indemnidad, en la cual su base principal es que, en materia de derecho de trabajo, en la interpretación de una norma, se optará por el sentido más favorable al trabajador, ya que debe salir de forma ileso, incólume e intacto en su persona y en su patrimonio, por la ejecución de la relación laboral. Por lo antes expuesto,

se debe tomar en cuenta fundamentalmente, los beneficios de los trabajadores de acuerdo a la interpretación siempre en favor de los mismos, también establecido en el artículo 17 del Código de Trabajo, guatemalteco número Decreto 1441.

Orsini (2019) comenta que:

Como derivación de este principio de indemnidad nace en cabeza del empleador un deber tácito de seguridad y prevención que pasa a integrar el sinalagma laboral, de modo que el riesgo se convierte en un factor de atribución de responsabilidad que obliga objetivamente a quien se beneficia por los daños que genera la actividad lucrativa.

Principio de irrenunciabilidad de derecho de trabajo: este principio es el que consiste en la no renuncia de sus derechos laborales, en su propio perjuicio, que se deriven de las relaciones laborales, ya sea de forma individual o colectivamente, tomando la situación de inferioridad o desigualdad socio-económico, la que veda el derecho de la autonomía y de la voluntad como ser humano. Estableciendo un verdadero orden público laboral imperativo de carácter obligatorio e inderogable para los trabajadores, dando valor al derecho positivo de trabajo y evitar el aprovechamiento del desequilibrio negocial que caracteriza el sistema de estabilidad relativa laboral.

Principio de justicia social de derecho de trabajo: es uno de los elementos más elementales para poder interpretar el sentido de las normas dentro del derecho de trabajo para resolver situaciones en casos concretos y ha tenido mucha influencia en el desarrollo a través del tiempo en las ciencias laborales, y en el ejercicio de su función normativa dentro de los principios ya que cualquier medida progresiva es una medida de justicia social en las relaciones laborales.

Se afirma que la justicia social ordena toda clase de relación laboral entre los grupos de empleados; dentro de un territorio o país; obligando a los sectores privilegiados económicamente, a asumir mayores cargas en proporción de su capacidad económica, para equilibrar un poco la situación desigual y que la parte más desvalida pueda participar de la paz universal y esta paz no puede fundarse sino sobre la base de la justicia social.

Principios universales adaptados al Derecho del Trabajo: son los que dan origen a las primeras preposiciones de las disciplinas del derecho y de la rama jurídico –laboral y no están excluidos de varias ramas del derecho y son verdades por donde se empiezan a conocer los dogmatismos o técnicas; que se adaptan fácilmente a los principios del derecho de trabajo. Serían las razones o verdades elementales donde se estructura el origen de una norma; de modo tal que se puede emplear a la relación jurídica entre trabajador y empleador.

Principio de igualdad de trato y prohibición de discriminación dentro del derecho de trabajo: Como punto esencial de este principio y como fundamento de la presente investigación, es evitar la desigualdad y prohibición dentro de las relaciones laborales entre patronos y trabajadores, para que ambas partes se encuentren en igualdad de circunstancias, llevando implícita la prohibición de toda discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, encontrándose este principio establecido dentro del Código de Trabajo Decreto 1441, el cual establece en el artículo 10: que se prohíbe tomar cualquier clase de represalia contra los trabajadores en el ejercicio de sus derechos.

Principio de Primacía de la realidad: en el derecho de trabajo siempre deben establecerse aspectos de carácter facticos y sustanciales sobre los actos jurídicos y formales, que no se puedan desviar las labores del derecho obligatorio entre las partes laborales con respecto a la relación laboral al momento de una diferencia entre los hechos reales y los producidos en una forma de contratar entre las partes, debe de darse primer lugar a la realidad de caso en concreto.

Principio de buena fe: es un principio de carácter supremo que rige todas las ramas del derecho utilizado en todo el ordenamiento de derecho y en su dimensión subjetiva las voluntades de las partes deben de ser ejecutadas conforme al propósito, en su dimensión objetiva habrá de atender a la

conducta de la persona que considera cumplir realmente con su deber en figura de honradez, honestidad y lealtad. Gajardo (2010) indica: “La buena fe como principio general del derecho también cumple con una función de integración e interpretación, lo que en el caso del Derecho del Trabajo es muy relevante, dado el carácter consensual del contrato de trabajo.” (pág. 17). Siendo la buena fe, un principio esencial ya que en el derecho de trabajo se trata de relaciones interpersonales entre el patrono y trabajador.

Principio de Equidad en el derecho de trabajo: La equidad (*epikeia*, según la terminología griega) es el principio en el cual se basa sobre el trato justo y equilibrado entre el patrono y el trabajador, sin importar la situación o conflicto económico en la relación laboral, en caso de omisión de este principio se da lugar a la injusticia y desequilibrio, en referencia a la igualdad entre las partes dentro de la aplicación del derecho de trabajo.

Generalidades

Las generalidades del Derecho Laboral nacen con la finalidad de dar protección a la parte débil de la relación laboral; en este caso sería el trabajador dando así relevancia a una relación jurídica económica contractual entre patrono y trabajador con disposición de una parte de la otra, y dando retribución y certeza jurídica a ambas partes. Creando normas reguladas aplicables a las relaciones jurídicas que surgen de esta rama del derecho.

Derecho individual de trabajo: también conocido como legislación industrial, derecho industrial, derecho social, derecho del obrero. Es la regulación de un trabajador y patrono de actividades inmediatas o mediatas tomando como referente la subordinación, por prestaciones de pago o salario. Garantizando de esta manera las normas jurídicas del Estado como ente tutelar de derechos y obligaciones que se desprenden de la misma.

Gómez (2012) afirma:

Por lo siguiente, se debe entender conceptualmente al derecho laboral como el conjunto de normas impero atributivas que regulan las relaciones entre el trabajador y el patrón tanto en su aspecto individual como colectivo con el propósito de alcanzar un equilibrio social. (pág. 19)

Tomando en cuenta que con el tiempo han surgido necesidades propias de cada ser humano como trabajador destacando un aspecto disciplinario en normas legales y jurídicas, procedentes de un proceso legislativo y derivado de distintos orígenes como la jurisprudencia, porque en la doctrina solamente se contempló el carácter social, público y privado en consecuencia del derecho laboral de genero social dejando por un lado el derecho colectivo laboral.

Derecho procesal laboral: el ser humano a través de la historia y su desarrollo en las relaciones laborales, ha dado origen a una serie de pasos para desarrollar un derecho sustantivo del trabajo, por medio de reglas basadas principalmente en la tutelaridad de protección a los sujetos del

derecho de trabajo, tanto para trabajadores como para patronos, y cuando estas se ven afectadas es necesario darles pronta solución y es allí cuando se utilizan las normas adjetivas del derecho de trabajo. La rama del Derecho Laboral adjetivo o procesal, se encuentra basada, integrada y regulada dentro de la relación de trabajo de dos sujetos, en forma independiente surgiendo un proceso o trámite; y en el Estado guatemalteco, dicha norma se enmarca en el Decreto 1441 del Congreso de la República. Tanto el Derecho Laboral sustantivo como el derecho procesal adjetivo se encuentran regulados en el mismo cuerpo legal.

Dentro de la parte adjetiva o parte procesal se encuentra lo concerniente a la parte administrativa en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y al sistema de judicial laboral, especialmente a través del proceso ordinario laboral, tanto individual como colectivo, en el cual se contemplan disposiciones comunes los distintos procesos, con cada una de sus etapas bien definidas, así como las impugnaciones procesales y ante que órgano debe plantearse.

Derecho colectivo de trabajo: conjunto de normas jurídicas de carácter de Derecho Laboral que nacen con la necesidad de controlar a la parte trabajadora, dándose origen desde el punto de vista normativo, por el descontento de la clase trabajadora por el sistema en el que se encontraban sumergidos debido a los intereses, privilegios y desigualdades de sectores

patronales, generando descontento y conflictos desventajosos hacia la clase trabajadora, quien fue la más perjudicada.

Derecho administrativo en el derecho de trabajo: radica en el origen de la relación entre el Estado y ciudadanos al crear derechos inalienables los cuales nacen para ser respetados y que ningún individuo puede ser superior al Estado, teniendo como precedente la justicia retenida o delegada antes de que conociera un juzgado o tribunal laboral naciendo de esta manera la jurisdicción administrativa para dar soluciones a conflictos de carácter laboral.

Estableciendo así que el Estado es el encargado de ejercer y vigilar el cumplimiento de la legislación y reglamentos, decretos y demás disposiciones del derecho de trabajo, ya que el Derecho Administrativo está en constante cambio y aún no ha sido ampliamente explotado en su aplicación en cuanto a las relaciones laborales, tratando de adaptarse cada vez más a las necesidades que se encuentren al momento de aplicación y orientándose cada vez más en un escenario socio-económico, ya que no es suficientemente representativo del entorno actual buscando la solución de los conflictos laborales de los cuales no se puede alegar ignorancia o incapacidad.

Otro aspecto importante de la organización administrativa de trabajo, es su fin en buscar medios alternativos para la solución de desacuerdos, ya que es de gran valor la voluntad de las partes para determinar derechos, obligaciones y deberes de cada una de las partes siendo el Estado el único encargado y responsable de crear órganos y normas que lleven mejor el orden en los beneficios y de una correcta aplicación, tomando como punto inicial la efectividad y eficiencia en la dirección de los asuntos, tanto del patrono como del trabajador y su contorno laboral, refiriendo todas las actividades motivadoras para capacitar a los trabajadores directamente, derivada de la administración que se genera para favor de las partes con las mejoras correspondientes.

Por parte del patrono, se dan las mismas circunstancias dentro de la relación administrativa laboral con los trabajadores, en el cumplimiento de reglas funcionarias a efecto que se haga efectiva la organización, ejecutando de forma eficaz, en el lugar convenido para desarrollar su trabajo de forma coordinada con las reglas internas y teniendo una mejor estructura organizacional con la necesidad evolutiva en el progreso constante, y teniendo en cuenta las necesidades de los trabajadores.

Derecho de la seguridad social integrada en el derecho de trabajo: se basa en todos los derechos inherentes al ser humano y en los cuales cada persona es el titular de ese derecho esencial, ya que el Estado es el ente encargado de hacer cumplir y respetar, es un derecho que literalmente se

encuentra vigente a lo largo de la vida de todo ser humano sin excepción alguna y el Estado es el ente encargado de administrar la seguridad integrada de cada persona como trabajador.

Martínez (2008) indica:

Entre el sujeto incluido en el campo de aplicación del Régimen General (típicamente, un trabajador asalariado o dependiente de la industria o los servicios) y la Administración de la Seguridad Social existe una compleja relación jurídica, conocida con el nombre de relación jurídica de Seguridad Social. (pág. 37)

De este modo también se entiende que el Código de Trabajo, no entra en controversia con ninguna otra ley de carácter internacional sino más bien se complementa al momento de aplicación a casos o conflictos en específico, respetando la independencia de la ubicación de la ley en su orden constitucional es de vital importancia que dentro de la normativa laboral está el principio favorable de lo que beneficie al trabajador de entre todas las normativas legales vigentes.

Generalidades del Derecho de Trabajo en cuanto a su codificación plasmado en normas: en relación a esta clasificación y basados en la jerarquía de la legislación guatemalteca, y como importante fuente es la propia Ley. Y su clasificación es la siguiente: La Constitución Política de la República, como fuente primordial entre todas las leyes, los Convenios y Tratados Internacionales o regionales: los cuales son de beneficio para Guatemala y de igual forma para los países adscritos a los convenios, el Código de Trabajo: como normas establecidas de carácter general y

esencial de aplicación, Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo: que dan vida a la jurisprudencia desde fallos y sentencias, demás leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social.

Teniendo en cuenta la obligación del Estado frente al ser humano, y siendo el encargado de proporcionar la oportunidad de desarrollo integral, se desarrolló una amplia codificación ordenada y de carácter supremo dentro de la rama del derecho de trabajo en la cual se vela por la independencia a elegir la actividad que más le acondicione a cada ser humano, sin limitantes de ninguna índole, basada en el respecto digno de un trabajo y dignificando la realización del equilibrio entre la economía de los trabajadores ya que es considerado como un derecho tutelar, surgido del perfeccionamiento de los Derechos Laborales, en el transcurrir del tiempo y tratando de afinar una relación equitativa para ambas partes, evitando la desigualdad entre patronos y trabajadores, el derecho de elegir su lugar de trabajo, pero siempre normado en ley.

Relación del derecho de trabajo con el Derecho Constitucional: es el que se encuentra plasmado en la Constitución Política Guatemala, de carácter constitucional y de más alto nivel jerárquico en todo el territorio nacional guatemalteco y que actualmente se encuentra vigente para el Derecho de trabajo en forma individual o colectivamente. Los derechos de trabajo consignados dentro de la Constitución Política de la Republica son

irrenunciables para los trabajadores los cuales el Estado es el encargado de fomentar y proteger.

La rama del derecho de trabajo y la rama del derecho constitucional, al unirse forman normas de carácter de protección y respeto para el ser humano, tanto para el patrono y trabajador y en las relaciones de trabajo; ya que es un derecho de la persona y una obligación social. Considerándolo esta unión como el ejercicio que permite una existencia digna el cual el objetivo principal es vigilar, proteger e implementar un equilibrio en el derecho de trabajo del ser humano.

Regulación nacional e internacional

Regulación de Derecho de Trabajo nacional e internacional: En cuanto a los instrumentos internacionales a los cuales Guatemala está inscrito y que son de utilidad para la mejor comprensión del presente estudio; tenemos el convenio 111 de la Organización Internacional de Trabajo –OIT- en el cual el objetivo principal es normar lo relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, lo que implica dar protección cuando los trabajadores hayan sido excluidos de un empleo por razón de su filiación política, debido a que exige el puesto neutralidad y lealtad sobre todo cuando se trate de puesto de gran responsabilidad o de carácter confidencial. Fecha de ratificación: 20 de septiembre de 1960; por Guatemala.

Convenio 122- Organización Internacional de Trabajo –OIT- relativo a la política del empleo Decreto del Congreso número 41-88, del 4 de agosto de 1988. Enfocado en el impacto del desempleo, orientado a los Estados participantes a la planificación de mecanismos en efectividad en un ámbito laboral digno y respetable, con rumbo a una política de trabajo, reduciendo el desempleo, facilitando herramientas de utilidad y un mejor futuro laboral para las personas trabajadoras. Fecha de ratificación: 19 de agosto de 1988.

Fundamentándose en el estudio de leyes nacionales y tratados internacionales, con los cuales se pretende lograr una mejor concepción de todas las normas establecidas por un Estado dentro de su jurisdicción y luego se vincula a otros Estados con la intención de ampliar su conocimiento y aplicación sobre todo su cumplimiento a cada caso formando así oportunidades efectivas de conocimiento en la rama del Derecho Laboral, posicionándolo en igualdad de derechos para los propios ciudadanos de un Estado, así como para los extranjeros.

Con la finalidad de la aplicación debe tomarse en cuenta la diferencia entre jerarquía y prelación: determinando que la jerarquía son las normas de naturaleza aplicable, creadas dentro del Estado con bases y doctrina previamente comprobadas al momento de plasmarse. En la prelación se determina qué norma se debe aplicar en beneficio para la clase desvalida

en este caso la clase trabajadora; esto implica que la ley no puede ser inferior o disminuir su espíritu de aplicabilidad.

El derecho de trabajo en Guatemala, se basa en doctrina, ley y jurisprudencia encargándose de esta forma, de profundizar y establecer claramente la interpretación de esta rama del derecho; tanto en su forma constitucional como ordinaria y reglamentaria y con énfasis a que se haga valer el derecho ante la vulneración de los derechos en las relaciones de trabajadores y patronos. Teniendo en cuenta que es eminentemente tutelar, constituye mínimos de garantías sociales, imperativo, de mandato obligatorio, objetivo realista su fin supremo es compensar la desigualdad entre patrono y trabajador en protección jurídica preferente pero eminentemente beneficiosa para ambas partes.

Regulación internacional laboral: básicamente son las normas con carácter de aplicabilidad de otros Estados al servicio de determinado Estado para justicia social laboral, tomados como valores aceptados por las naciones. Dando origen con el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo, ya que por primera vez se unieron delegados de diferentes Estados para elaborar y sentar bases relativas al derecho de trabajo convirtiéndose en el ente central de la norma internacional de trabajo. Tomando en cuenta que no son un inventario de convenios si no que abarcan los temas de mayor conflicto dentro de las sociedades.

Enfatizando claramente la regulación internacional del Derecho de Trabajo ya que el propósito de estas normas es resolver conflictos entre Estados que tengan similitud de normas laborales, derechos humanos laborales, derecho laboral migrante, conflictos relacionados estrictamente con derecho de trabajo que involucren a individuos de diferentes nacionalidades pero en común con un ordenamiento jurídico establecido para esta clase de situaciones y buscar una solución basada en derecho cuando no se tenga norma establecida.

Logrando con el conocimiento de Derecho Laboral, una óptima efectividad en cuanto a la independencia de los Derechos Labores de cada persona, el bien común entre habitantes de un mismo Estado, y asegurando la seguridad, servicio y estabilidad de los trabajadores en sus trabajos en cuanto a la estabilidad laboral, dentro del Estado, contando de esta manera con la liquidez de no violentar a ningún individuo ni la vulneración de cualquiera de sus derechos dentro de su lugar de trabajo, ya sean particulares o públicas.

Ya establecidos cuales son los derechos y obligaciones del Derecho de trabajo, así como leyes nacionales y tratados internacionales, teniendo en cuenta la obligación del Estado frente al ser humano, y siendo el encargado de proporcionar la oportunidad de desarrollo integral, ya que es un derecho elegir la actividad que más le acondicione a cada persona, sin limitantes de ninguna índole, basado en el respecto digno de un trabajo y

dignificando la realización del mismo, ya que es considerado como un derecho tutelar, surgido del desarrollo de los Derechos Laborales, en el transcurrir del tiempo y tratando de afinar una relación equitativa para ambas partes, evitando la desigualdad entre patronos y trabajadores, garantizando el derecho de elegir su lugar de trabajo.

Derecho a la contratación laboral: de acuerdo a la legislación guatemalteca en lo referente al derecho de trabajo, plasmado en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo, Decreto número 1441, y demás leyes de trabajo; es el respeto al ser humano en su dignidad, sin importar nacionalidad, origen o etnia, edad, capacidad o condición social o de salud, religión, condición migratoria o estado civil, así como el derecho a su formación y aprendizaje e instrucción, para generar beneficios a los patronos y trabajadores en la relación laboral.

Contrato laboral: es la expresión concreta del patrono y el trabajador basado en el respeto de la legislación vigente de un Estado quedando plasmado en un documento de carácter legal llamado contrato laboral, con la finalidad de establecer las condiciones del vínculo económico jurídico, entre sujetos suscriptores que concretan sus derechos y obligaciones sobre determinados servicios, sobre determinada materia o hecho, en el cual se ejecuta una obra personal, con dependencia continuada, dirección inmediata, y una retribución o salario.

Reynoso (2011) Afirma:

Ese carácter protagónico del contrato de trabajo en las relaciones laborales no ha cambiado, sino que se ha mantenido ya que hoy en día la existencia de un contrato, así como el alcance de sus contenidos, alimentan los debates que se libran en la doctrina laboral, y están formando parte de la *litis* de muchos expedientes atendidos en los tribunales del trabajo. (pág. 13)

La finalidad de dicho documento legal es visualizar los alcances futuros de un acuerdo o de algún conflicto posterior entre patronos y trabajadores, ya sea individualmente o colectivamente planteado ante los órganos competentes en materia de derecho de trabajo, el cual tendrá fuerza suficiente de prueba dentro de un proceso como precisión y certeza jurídica legal de los acuerdos y compromisos asumidos entre las partes.

Consentimiento dentro del contrato de trabajo: es uno de los elementos más importantes de validez de los contratos de trabajo, el cual consiste en la necesaria existencia del acuerdo de las partes y la exteriorización de la voluntad de las partes, al celebrar un acuerdo, donde se plantea una proposición por parte de la parte patronal y una aceptación por parte del trabajador, de forma pura, expresamente y aceptada, verbal o escrita; con la perfección de dejarlo plasmado en un documento.

Objeto dentro del contrato de trabajo: este elemento tiene la finalidad de crear y transmitir derechos y obligaciones, donde las partes aparecen diferenciadas como patrono o empleador y trabajador o empleado, mediante la inversión del esfuerzo material o intelectual y por otra parte

la retribución, y definir específicamente cuáles serán las labores encomendadas o cuáles son las funciones específicas que se realizarán para que se tenga plena certeza jurídica posible, lícita y determinada.

Causa dentro del contrato de trabajo: se basa en la razón por la cual se acuerda en el contrato de trabajo la voluntad de intercambiar trabajo por salario, siendo la razón práctica y típica por la cual se da la función del negocio como económica social y por el ordenamiento jurídico en la cual las partes se ponen de acuerdo con la prestación de servicios personales el cual debe ser la causa lícita y cierta.

La contratación laboral en las entidades del Estado: para poder ser contratado por una entidad administrativa del Estado, una persona tiene que realizar procedimientos de satisfacción y cumplimientos que el Estado establece, con el fin de fomentar intereses y necesidades para la población a la cual pertenece, el cual debe de ser un procedimiento de transparencia, teniendo como base los fines y principios que la legislación establece, buena fe, igualdad y equilibrios entre prestaciones y derechos que caracterizan los contratos de carácter laboral; tomando relevancia entre la administración y el administrado, con la supremacía jurídica de la Administración Pública.

Vulneración del Derecho de Trabajo

La vulneración del derecho de trabajo, es la acción de violentar, ya sea de forma física emocional o quebrantando una norma jurídica, un derecho que por primacía del Estado es irrenunciable e indelegable, como en el derecho al trabajo. Al vulnerarse este derecho se expone al trabajador al abandono de sus derechos, causando socialmente inestabilidad en el mismo, afectando los intereses de eficiencia y productividad en el desempeño de sus labores al servicio de un patrono.

Cuando un trabajador está siendo vulnerado en sus Derechos Laborales o es coaccionado, mediante procedimientos no establecidos en ley, se entra en el conflicto de si las normas que rigen dichos lugares de trabajo se están aplicando correctamente o no, creando relaciones laborales insanas, tomando decisiones que perjudican a las instituciones o centro de trabajo, deteriorando la productividad que le es asignada.

El Derecho laboral, defiende los principios sobre los cuales se fundamentan sus propias bases y como fuente principal, es el resguardo del ser humano como trabajador en las prestaciones de sus derechos irrenunciables, buscando la justicia y la equidad en la práctica laboral, ya sea de forma administrativa o judicial, para solución de conflictos que son lesivos para el más débil en una relación laboral, ya sea de forma privada o pública.

Es trascendente indicar la importancia de tomar en cuenta que el respeto al derecho de trabajo es inseparable de otros derechos tales como el derecho a la igualdad, derecho a la expresión y creación, derecho a la seguridad social, derecho a trabajo seguro y retribuirle, derecho a la permanencia, derecho a trabajos favorables y motivantes, ya que no pueden ser mermados por ninguna circunstancia.

Antecedentes históricos de vulneración laboral: la violación o vulneración al trabajador no es un fenómeno reciente, sino se ha venido dando desde épocas muy antiguas ya que era lícita la esclavitud, la servidumbre, la discriminación, el trabajo forzoso, obligatorio, sin importar sexo, edad, o raza, violando los derechos del ser humano al no ser tratado de forma digna, dejando por un lado las necesidades básicas e indispensables que permiten la satisfacción y realización de toda persona.

Dejando sin valor la dignidad del ser humano, más aún como trabajador, ya que no existían el concepto de igualdad, libertad, realidad, ya que la privación arbitraria de la vida y la tortura no tenía límites ni derechos sociales que pudieran dar un acceso a la titularidad de derecho, inclusive los derechos civiles y políticos se encontraban vedados para poder ejercitarlos poniendo en duda los derechos sociales dentro de la lista de Derecho de Trabajo.

La legislación guatemalteca en el Derecho de Trabajo: en la época colonial el Derecho de trabajo, era de letra muerta ya que a pesar de que existían leyes y reglamentaciones, muchos de los patronos hacían caso omiso, imponiendo, actividades forzosas y sin ningún respeto por el ser humano, por ineficacia. Es necesario puntualizar que con el pasar de tiempo, se han ido creando disposiciones legales relativas al Derecho de Trabajo a nivel interno que puedan beneficiar en todos sus aspectos, tanto al patrono como al trabajador.

La Constitución Política de la República: reconoce dentro de su normativa los derechos laborales y su tutelaridad tanto individuales como colectivos, entre ellos se encuentran plasmados la libertad de trabajo, derecho a la salud, libertad de contratar, la educación para el trabajo, salario mínimo, la inembargabilidad del salario, remuneraciones, las jornadas laborales en sus diferentes modalidades, horas extras, descansos, asuetos y feriados, vacaciones y sobre todo, la estabilidad laboral, tanto para trabajadores como para patronos.

Cabe mencionar que la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, es la primera en normar en materia laboral internacional, los derechos laborales mínimos e irrenunciables a nivel internacional y como su objetivo principal es validar el derecho que tiene toda persona ya sea individualmente o colectivamente, ante las relaciones laborales frente a

los Estados, validándolo como principios fundamentales y de estricto cumplimiento.

La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, regula en su Artículo 1 que:

La presente Carta de Garantías Sociales tiene por objeto declarar los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase y constituye el mínimo de derechos de que ellos deben gozar en los Estados Americanos, sin perjuicio de que las leyes de cada uno puedan ampliar esos derechos o reconocerles otros más favorables.

Este conjunto Carta de Garantías Sociales protege por igual a hombres y mujeres. Se reconoce que la superación de tales derechos y el mejoramiento progresivo de los niveles de vida de la comunidad en general, dependen en extensa medida del desarrollo de las actividades económicas, del incremento de la productividad y de la cooperación de los trabajadores y los empresarios, expresada en la armonía de sus relaciones y en el respeto y cumplimiento recíproco de sus derechos y deberes.

Cabe recalcar que, algunas de las normas contenidas dentro la Carta surgen con la finalidad de lograr que la relación entre empleador y empleado esté amparada con el mínimo de derecho de forma equitativa y de protección de los derechos económicos, sociales y culturales, contribuyendo a la organización internacional de trabajo, con la intención de ampliar los derechos y reconocer los más favorables para todas las partes inmersas dentro del desarrollo y respeto, en cumplimiento recíproco de sus derechos, obligaciones y deberes.

Como se ha indicado a lo largo de este estudio en el tema del Derecho Laboral, las directrices o principios están encaminados a la igualdad, entre el género masculino como femenino entre trabajadores, en desempeño de su trabajo de acuerdo a su capacidad y función social, teniendo en cuenta que toda persona debe de tener una existencia digna, lícita y justa remuneración en su actividad de trabajo, gozando de todos los derechos que rigen en el Estado guatemalteco referente a la legislación de trabajo, en cuanto a derechos consagrados a favor; en las leyes que los reconocen precisan y benefician, sean dentro del Estado guatemalteco así como en el extranjero. Es de suma importancia detallar que después de lo expuesto se puede fundar que en la actualidad en Guatemala si coexiste una reglamentación laboral completa, las mismas garantías que la Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador en la cual se hace énfasis.

Es por ello que el Estado de Guatemala como país garante de la protección de derechos inherentes a la persona en sus leyes, normas y principios de derecho de trabajo; protegen a los trabajadores de la violación o vulneración de los derechos laborales mínimos e irrenunciables en la relación laboral entre trabajador y patrono, ya que en ocasiones no se respetan ni se cumplen tales derechos, tomando medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador de forma arbitraria y desproporcionada por el patrono, ya sea particular o público.

Debe mencionarse dentro de la vulneración del Derecho de Trabajo, la circunstancia de lo concerniente a contratar trabajadores que tengan vínculos familiares, aunque es preciso mencionar que esta prohibición no está plasmada expresamente dentro del Código de Trabajo Guatemalteco como norma; es una prohibición común, siempre y cuando se encuentre enunciada dentro de leyes aplicables a determinados sectores públicos o privados, y en los reglamentos interiores de trabajo, este último es una figura que sí se encuentra regulada dentro del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Reglamento interior de trabajo y prohibición de trabajadores con vínculos de parentesco: El Código de Trabajo, describe en su artículo 57

Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaboradas por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

De acuerdo a la norma que precede, entonces los reglamentos interiores de trabajo; constituyen un instrumento organizacional de la política y del sistema de administración de personal para lograr la eficiencia económica. Siendo el único límite para el patrono al redactar el reglamento interior de trabajo, que no puede contrariar las leyes laborales vigentes, por lo que el patrono al momento de imponer el reglamento interior de trabajo debe de

apegarse a lo normado en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo.

Dentro de la Constitución Política de la República, se reconocen ciertos principios, de carácter general, en su artículo 5 regula que: todo individuo guatemalteco tiene el derecho de hacer lo que la ley no prohíbe, tomando en cuenta este precepto o norma como disposición fundamental dentro del sentido material y que atendiendo no a los órganos emisores del precepto normativo del que se trate sino más bien a la naturaleza de éste, abarcando toda norma general con el objeto de regular relaciones sociales a fin de asegurar la convivencia pacífica, siendo indiferente el órgano del que haya emanado tal disposición.

Aunado a lo anterior, al momento de la contratación de parientes, se crea una forma de favoritismo e intereses personales. La negativa de nombrar a personal que sean parientes dentro de los grados de ley; de acuerdo a la aplicabilidad de derecho de trabajo se deduce que toda ley ya sea general o específica de orden público, tiene como principal prioridad regular las relaciones entre el Estado y sus servidores, con el fin de dar eficiencia en la forma de aplicar un sistema de administración de personal. Tomando como base que al surgir una relación laboral se generan derechos y obligaciones recíprocos, los cuales ya se encuentran regulados como garantías mínimas de ley derivados de negociaciones sinalagmáticas y consensuales.

Y con relación a la aplicabilidad del derecho de trabajo y denegación de nombrar a personal que sean parientes dentro de los grados de ley, la incompatibilidad por el parentesco atenta contra el derecho reglamentario en la equivalencia de oportunidades, sin diferencia, es decir, se vulnera al ser humano como trabajador su derecho a la libre elección y contratación de su trabajo, restringiendo a sus parientes a que puedan gozar de un espacio laboral dentro de la misma institución.

Sobre el reglamento interno de trabajo, el patrono puede imponer obligaciones y prohibiciones a los trabajadores; pero también es cierto que no puede violar o vulnerar los derechos de los trabajadores y mucho menos, plasmar lo que no es lícito, y no está contemplado en ley. Ahora bien, si es cierto que no está reglada la prohibición de que dos trabajadores familiares trabajen en un mismo lugar de trabajo, es el patrono quien decide o permite contratar a familiares, porque si puede establecer perfectamente dicha condición en el reglamento interno.

Al momento de cuestionar a los empleadores o patronos del porqué de esta prohibición la argumentación que aducen es la diligencia en factores de seguridad, rendimiento y armonía, también considerar que la afinidad es producto de situaciones de complicidad para cometer errores, y que también pueden desarrollar algún tipo de fraude, ocasionando graves conflictos personales en el entorno personal laboral.

La finalización del vínculo laboral por descubrirse parentesco, podría ser justa causa de despido o causa justa dar por finalizada la relación laboral, según lo establece el Código de Trabajo, ya que, si un trabajador viola gravemente las obligaciones y prohibiciones especiales estipuladas dentro del reglamento interno de trabajo, estará inmerso en una causal de despido.

Los empleados en dependencias del Estado y el reglamento interno de trabajo: definiendo y denominándolo como la regla interna dentro del lugar de trabajo en dependencias del Estado, además como el marco legal que detalla su aplicación, especificando las funciones de los trabajadores en sus diferentes categorías mínimas tuteladas a que estarán sujetos de acuerdo con lo que determina la legislación laboral guatemalteca. Al momento de la redacción de dicho documento como fin principal es plasmar los regímenes especiales, descansos semanales, horarios, días de asueto, vacaciones anuales, concesión de licencias, derecho de salud, prestaciones y bonificaciones, sueldos, sueldos extras y demás beneficios.

El cumplimiento del reglamento interior de trabajo, por parte del patrono en este caso el Estado, específicamente, el Congreso de la República de Guatemala, como del trabajador, es obligatorio para ambas partes y con responsabilidad obligada recíproca, de acuerdo al lugar y jerarquía para el buen desempeño de productividad en el trabajo, refiriendo las

obligaciones no limitativas para el personal en su prestación laboral, convenida en su contratación determinada en la legislación laboral y las solicitadas por la institución, con el fin de resguardar la salud y seguridad de los trabajadores, así como de toda persona que labora en la dependencia del Estado.

La creación, en este caso, del reglamento interior de trabajo dependiendo eminentemente del órgano encargado de la administración de personal, como base principal, la prioridad del resguardo de los derechos y garantías irrenunciables de cada individuo como trabajador, teniendo en cuenta la no vulneración o violación al derecho de trabajo, social y cultural, con el ánimo de tener un justo desempeño productivo de cada individuo.

Al no contener prohibiciones de ley, el reglamento interior de trabajo, tampoco hay un impedimento legal para que no se puedan dar tales reglas como la de: mantener relaciones afectuosas entre los trabajadores. No podrán trabajar ambos cónyuges en la institución; cuando esa situación fuere sobreviniente, o cuando hay parientes dentro del cuarto grado de parentesco, esta situación sea la requerida para la renuncia o reubicación de labores, en los términos que para su efectividad se refiera en el Reglamento Interno de cada dependencia.

Mediante las relaciones entre las dependencias del Estado, como funcionarios y trabajadores se rigen de acuerdo a la Constitución Política de la República de Guatemala, Ley del Servicio Civil, Código de Trabajo, Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo, o Ley de Servicio Civil de la dependencia del Estado guatemalteco que se requiera, así como los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, así como en algunas ocasiones las normas de carácter internacional.

Utilizando dichas normas de carácter legal establecidas para la realización de dichas reglas internas en cada lugar de trabajo, como herramienta facultada con la finalidad de participación tanto del empleador como del empleado, teniendo un impacto e incidencia de ambas partes dentro de la esfera del Derecho de Trabajo, conservando así el bienestar interno dentro de la sociedad y garantizando protección de los derechos inherentes a la persona determinados en las leyes.

Organismo Legislativo como dependencia del Estado: la institución del Organismo legislativo como dependencia del Estado de Guatemala, es el encargado de la representación de la sociedad teniendo como instrumento para realizar acciones sobre determinadas cuestiones, de acuerdo al apego estricto de reglas constitucionales que el mismo ha creado implicando la función de control público y fiscalizador.

Al momento de crearse el Organismo Legislativo, una de sus características más relevantes es su parte de la representación republicana de gobierno que sigue el Estado de Guatemala, existe una división de poderes, que se divide en tres entidades distintas, cada uno con una función principal del Estado, debiendo concatenarse en el desarrollo de sus actividades entre sí, y sin perjuicio alguno en cuanto a sus trabajadores; dentro de ella está: función legislativa o creación de normativa, función de control público y fiscalización, función política, función judicial, función electiva, función de protocolo, función administrativa, función presupuestaria, función militar, y otras de acuerdo a su naturaleza.

El Organismo Legislativo de la República, es uno de los organismos de Estado que tiene potestad legislativa. Su fin primordial es dar origen a normas que se encarguen de crear leyes que favorezcan las necesidades y expectativas que tienen los ciudadanos y al desarrollo integral del ciudadano como del país. Además, de procurar el bien común entre los habitantes de Guatemala, ejerciendo una función especial controladora de los demás organismos de forma coordinada, pero recíproca de colaboración entre los demás organismos.

Funciones del Organismo Legislativo como empleador: Esta dependencia cuenta con la Ley Orgánica del Organismo Legislativo en la cual se detalla cuáles son los requisitos previamente establecidos para la contratación de empleados que puedan ser capaces de desarrollar el trabajo técnico y

administrativo que se necesita para un buen funcionamiento en sus dependencias, ya sea de forma delegada o centralizada.

Como principio primordial, las funciones del Organismo Legislativo como empleador, también es la implementación de servicios y mejoras, para esta clase de contrataciones es necesario crear, mantener y ofrecer empleo que cumpla con las necesidades económicas, sociales y sobre todo dignas de un trabajador, cuyo objeto principal no es de crear puestos en abundancia, sino proporcionar un buen servicio a la ciudadanía, pero siempre teniendo el cuidado de proteger al ser humano como trabajador.

Tomando en cuenta el tipo de contrataciones y servicios que prestarán entre ellos, están los trabajadores por oposición y sin oposición, tomando como base principal la capacidad, idoneidad, honradez y moralidad de los aspirantes, para ambas contrataciones. Los cargos por oposición son todos los puestos administrativos y técnicos debiendo ser aprobados por la Junta Directiva del Congreso. Los cargos sin oposición son todas aquellas contrataciones en las que se emplea a personas para tareas o cargos específicos que ya están contemplados dentro de la propia estructura administrativa. También existen los asesores de los bloques legislativos, esta relación es de naturaleza civil, no laboral, ya que es un servicio directo el que prestan.

Asimismo, la Junta Directiva, es el órgano encargado de administrar el personal que labora en el Organismo Legislativo: está contemplado dentro de la Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo, es la dirigente, de administrar las relaciones laborales del Organismo Legislativa conforme lo establece el artículo 170 de la Constitución Política de la República, siendo la encargada de control y registro de cada trabajador.

El Organismo Legislativo también tiene a su cargo la Dirección de Personal del Congreso, ya que es la encargada de desarrollar la observación e investigación de los empleados públicos en lo referente a despidos, renunciaciones, y necesidades propias de la dependencia etc. de acuerdo al estatus del personal que labora en el Congreso de la República, desde los diputados al Congreso, hasta los trabajadores de los diferentes renglones presupuestarios. La Dirección de Personal del Congreso, es el ente encargado, dentro del Organismo Legislativo, de la selección y evaluación de las personas candidatas para ocupar puestos y cargos, confiriendo también organización, preparación y capacitación del personal y tendrá como órgano competente para ejecutar las decisiones que adopte, a la Dirección de Recursos Humanos, en coordinación con la Dirección General.

La Dirección de Personal del Congreso, es la encargada de la aplicación, gestión y validación a la Ley del Servicio Civil del Organismo Legislativo, Decreto número 36-20016 del Congreso de la Republica, de acuerdo a las necesidades, tanto de trabajadores como de autoridades encargadas de los mismos, ante el Ministerio de Trabajo, así como del reglamento interno del Organismo Legislativo, mismo que faculta para cuidar y velar por la buena aplicación de dicho instrumento a cada sector o departamento interno dentro de la dependencia administrativamente y cuidando siempre la no vulneración del Derecho Laboral.

Reglamento interno de trabajo del Organismo Legislativo: en la ley del servicio civil, de forma general se encuentra plasmado lo referente al reglamento de personal de las dependencias que tengan vínculo con el Estado. No está de más dejar claro que el Organismo Legislativo es guiada y normada por dicha ley, la cual debe acatar y ejecutar en forma transparente, generando un buen desempeño en cuanto a su aplicación.

La Ley del Servicio Civil, Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala, establece en su artículo 28

Todo reglamento de personal, dentro de cualquier dependencia del Estado afectada por esta ley, debe ser sometido al Director de Servicio Civil y aprobado por la Junta Nacional de Servicio Civil para poder ser implantado. Es nula *ipso jure* toda norma que no llene este requisito.

En lo referente al reglamento y basados en lo antes expuesto, podemos deducir que es el conjunto de reglas para una adecuada aplicación e interpretación, para el perfeccionamiento del servicio civil y que asegure la estabilidad, desempeño y permanencia de los trabajadores en el Estado, además busca establecer criterios y mecanismos que deberán prestar atención en los procesos de incorporación, elección, nombramiento, inicio y terminación de la relación laboral determinando así derechos y obligaciones tanto del Estado como empleador y el trabajador.

El Organismo Legislativo cuenta con su propia Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo Decreto Número 36-2016 del Congreso de la República, y en su artículo 8 establece:

Prohibición. No son idóneos para ser contratados bajo ningún renglón presupuestario del Organismo Legislativo, los parientes dentro de los grados de ley de los diputados y los trabajadores de dicho Organismo, por lo que queda prohibida su contratación.

El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, pero de acuerdo a lo plasmado en la ley anteriormente citada, se deben evitar lazos entre trabajadores que puedan perjudicar de forma directa o indirecta a las dependencias, constituyendo como garantías sociales y protectoras por parte del Estado guatemalteco, aunado como uno de los fines principales el desarrollo de forma dinámica y estricta mediante la contratación individual o colectiva.

Entre los requisitos para poder hacer efectiva dicha norma de no parentesco entre trabajadores también en su Artículo 108, en el apartado de otras disposiciones transitorias; preceptúa lo siguiente: que entre los requisitos esenciales para poder optar a algún cargo público dentro del Organismo Legislativo es necesaria un acta notarial de declaración jurada sobre relación de parentesco que pudiera tener con diputados al Congreso de la Republica o personal del Organismo Legislativo, sin importar su cargo o puesto jerárquico, con el objetivo de dejar a un trabajador por núcleo familiar dentro de la dependencia, materializando la vulneración de no contratar familiares con la presentación de la mencionada declaración, ya que al incurrir en engaño o mentira en una declaración jurada se incurriría en el delito de perjurio, penado en el Código Penal.

Con la prohibición de nombrar a personal que sean parientes dentro de los grados de ley, de diputados y trabajadores del Organismo Legislativo, se crea el conflicto de que si se vulnera el Derecho al Trabajo o no para los ciudadanos guatemaltecos, ya que se ha tratado de frenar dichas situaciones de favoritismo por medio de las leyes que rigen dichas instituciones, realizando un estudio que determine concretamente el fenómeno de que los diputados nombren parientes como trabajadores, ya que sí se encuentra regulada la prohibición en la Ley, si bien es cierto que se viola o vulnera el derecho al trabajo de los habitantes de la República, partiendo de que el Estado su objetivo como ente empleador es de dar

oportunidades a todos los ciudadanos por igual y no puede imponer normas a sus habitantes que violenten su derechos y garantías tal como es el Derecho al Trabajo.

Reglamento de la ley y del Sistema de Servicio Civil del Organismo Legislativo instituye en su artículo 1

Artículo 1. Objeto. Este Reglamento tiene como objeto desarrollar y establecer las diferentes instituciones jurídicas establecidas en la Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo – en adelante denominada la Ley-, con el fin de lograr una adecuada aplicación e interpretación para el desarrollo del servicio civil que asegure el buen desempeño y estabilidad de los trabajadores de este Organismo del Estado.

Al confirmar la existencia de manera específica dentro de la legislación guatemalteca, ya que si existe una norma determinada en el cual se encuentra plasmado el no beneficio entre parientes que laboren en el mismo lugar siendo el empleador el Estado, y tomando en cuenta la relevancia de que el derecho al trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste, llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada ente patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, mediante los pactos colectivos de condiciones de trabajo, en los que pueden establecerse normas que beneficien a ambas partes.

Pero también debe de tomarse en cuenta, que el evitar conflictos de intereses; entre los funcionarios, empleados y autoridades del mismo organismo, y el favoritismo interesado por parte de los integrantes del Organismo Legislativo y no buscar solución rápida ya que no solo afecta a la economía de Estado ya que debe contar con liquidez necesaria para poder cumplir con la remuneración salarial correspondiente, sino también a la sobrepoblación de empleados.

La violación y/o vulneración al Derecho de Trabajo dentro del Organismo Legislativo: desde el punto de vista jurídico parte como un derecho al acceso a la justicia se deduce que todas las personas son independientemente libres de acudir al órgano competente que crean necesario al momento de ser vulnerados sus derechos de trabajo como sociales para resolver conflictos y exigir respeto de acuerdo a la carta magna y a los derechos previstos por el ordenamiento jurídico nacional o de forma internacional y más aún cuando se trate la vulneración dentro de las dependencias de un Estado.

El planteamiento regulado en la Constitución Política de la República, como norma suprema, que regula “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social” considerando este como un derecho irrenunciable y que constituye una garantía humana que conlleva a la finalidad del Estado de garantizar a sus habitantes el bien común, la

consolidación del régimen de legitimidad, seguridad, equidad, identidad, autonomía, bienestar y libertad, por tal motivo se está limitando a los guatemaltecos al trabajo, al imponer una norma que en las leyes laborales no existe y tampoco en los tratados internacionales en materia de Derecho Laboral y de los cuales Guatemala es signataria.

Dicho conflicto pertenece al área del Derecho Laboral y siendo claro que es el empleador quien rige cuales son las reglas internas del lugar de trabajo, pretendiendo como principio primordial de la no vulneración el derecho de trabajo de los guatemaltecos; en este caso sería el Estado, el ente encargado de tratar específicamente de evitar los arreglos de favores o ventajas personales. No obstante, expresando que por cualquier motivo los trabajadores o funcionarios adquieran cualquier tipo de parentesco entre sí, con posterioridad a ser contratado sería la Dirección de Personal el ente encargado dentro del Organismo Legislativo de la selección y evaluación de las personas y es el encargado de tomar las medidas necesarias para reasignar a alguno de los empleados o funcionarios en un nuevo puesto de acuerdo con las necesidades, sin afectar los derechos laborales de los mismos.

El objeto principal de la reinstalación o reubicación, de los empleados o funcionarios, trabajadores del Organismo Legislativo, es que toda persona que trabaja para el Estado, y en una de sus dependencias tiene derechos mínimos que la ley le garantiza, evitando la violación o vulneración

laboral. Es por ello que, de existir vínculo de parentesco entre dos o más trabajadores del Organismo Legislativo, debe darse la reasignación en tiempo efectivo, para responder al trabajador en el derecho que le asiste a un trabajo digno, resguardando a la vez su tutelaridad ya que el ente empleador está obligado a reinstalarlo para garantizarle su estabilidad laboral y no caer en un ilícito.

Resguardando los derechos laborales mínimos e irrenunciables a nivel nacional, como internacional y en base al desarrollo y aplicación de la misma, se constituye que el trabajo es una función social y goza especial protección del Estado, y en la ley específica: Ley del Servicio Civil del Organismo Legislativo. La gran importancia de conocer si es o no Vulneración al Derecho de Trabajo, en el Organismo Legislativo en virtud del parentesco y reconocer la prohibición en el ámbito laboral.

Conclusiones

El Organismo Legislativo cuenta con su propia Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo, Decreto Número 36-2016 del Congreso de la República, para la contratación de personal y en el cual se encuentra establecido que se prohíbe, la contratación de parientes, en todos los renglones presupuestarios, determinando en el presente estudio, que si existe una vulneración de la correcta aplicación del derecho laboral, ya que el fin supremo del derecho de trabajo es no perjudicar al ser humano como trabajador ni su labor dentro de un lugar de trabajo, es el de velar por que no sean quebrantados sus derechos sociales y laborales, a pesar de los lazos familiares, sin dejar por un lado los derechos irrenunciables.

Se estableció la necesidad de que se regule la modificación de las normas de ingreso para el personal, en donde se instruya a la Dirección de Recursos Humanos, del Organismo Legislativo que en todos los renglones, al momento de ser contratados, no sea solicitada el acta notarial de declaración jurada donde declaren que no tienen lazos ni vínculos con trabajadores que se encuentren laborando dentro del Organismo Legislativo, debido a que dicha circunstancia no está regulada en la Constitución Política de la República de Guatemala, ni en el Código de Trabajo.

Se determinó la existencia de una Vulneración al Derecho de Trabajo en el Organismo Legislativo en virtud de parentesco, basada en normas donde establece que el cómo fin supremo del Estado y por parte de convenios y adhesiones de forma voluntaria para dar cumplimiento al no quebrantamiento de ningún derecho ya sea civil, laboral, social, cultural, y moral como resultado de un derecho protector provechoso para el ser humano y sin dejar fuera los principios primordiales del Derecho de Trabajo el cual ha sido muy beneficioso, respetando el orden constitucional el que se establece permanente con apego a derecho.

Por lo antes expuesto la institución del parentesco no debe ser utilizada como medio para no contratar a personas que cuenten con instrucción, capacidad e idoneidad para desarrollarse como trabajadores, específicamente dentro del Organismo Legislativo, en virtud de la institución del parentesco entre trabajadores a partir de la aplicación de lo establecido en la Ley del Servicio Civil del Organismo Legislativo.

Concluyendo que si se modifica la Ley del Servicio Civil del Organismo Legislativo al no contrariar otras leyes, al contratar personal en cuanto a sus requisitos de ingreso, no se vulneraría dicho derecho porque se cuida de forma directa el desempeño y desarrollo como persona y su derecho al ser contratado como trabajador, y como individuo de derechos; y a la vez el Estado asegura también su eficacia, y funcionamiento como

independencia al servicio del Estado de Guatemala, en cuanto a su personal.

Referencias

Libros

Beltranena Valladares de Padilla, M. L. (2008). *Lecciones de derecho civil: personas y familia*. Guatemala: US-Ediciones.

Bestard Camps, L. O. (2003). *Parentesco y Reproducción Asistida: Cuerpo, Persona y Relaciones*. Barcelona: publicación de la Universidad de Barcelona.

Gajardo Harboe, M. C. (2010). Buena Fe y Derecho Del Trabajo. Revista Chilena De Derecho Del Trabajo y De La Seguridad Social, Vol. 1, N° 2, 15-31.

Gómez Aranda, R. (2012). *Derecho Laboral I*. México: Red Tercer Milenio S.C.

Lalanne, J. E. (2015). *Los principios del Derecho*. Argentina: Universidad Católica Argentina.

Martínez Girón, J. A. (2008). *Derecho de la Seguridad Social*. España: Gesbiblo S.L.

NINO. (2003). *Introducción al análisis del derecho*. Buenos Aires: ASTREA.

ORISINI, J. I. (2019). *Los principios del derecho de trabajo*. En J.I. ORISINI, Derecho Social (págs. 490-506). Argentina Universidad Nacional De La Plata.

Ostau de Lafont de León, F. R. (2015). *El derecho internacional laboral*. Bogotá, Colombia: Stella Valbuena García.

Pérez Contreras, M. d. (2010). *Derecho*. México: Nostra Ediciones.

Reynoso Castillo, C. (2011). *Los contratos de trabajo*. México: Botello, S.A. de C.V.

Legislación

Asamblea Nacional Constituyente. *Constitución política de la República de Guatemala*.

Congreso de la República de Guatemala. *Código de trabajo*. Decreto número 1441.

Congreso de la República de Guatemala. *Ley del Organismo Judicial*. Decreto número 2-89.

Congreso de la República de Guatemala. *Código Civil*. Decreto número 106.

Congreso de la República de Guatemala. *Código procesal Civil y Mercantil*. Decreto número 107.

Congreso de la República de Guatemala. *Ley del Servicio Civil*. Decreto Número 1748.

Congreso de la República de Guatemala. *Ley de servicio civil del organismo legislativo*. Decreto Número 36-2016.

Congreso de la República de Guatemala. *Reglamento de la ley y del Sistema de Servicio Civil del Organismo Legislativo*.

Organización Internacional del Trabajo. *Constitución de la Organización Internacional de Trabajo*. 1974.

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

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

Convenio 111 Organización Internacional de Trabajo –OIT. *relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación*. 1958.

Convenio 122- Organización Internacional de Trabajo –OIT- *relativo a la política del empleo Decreto del Congreso número 41-88, del 4 de agosto de 1988*.

Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador. 1958.

Fuentes electrónicas

Villadiego, L. (22 de 10 de 2020). CARRO DE COMBATE. Obtenido de <https://www.carrodecombate.com/2012/05/01/una-historia-de-los-derechos-laborales/>

