



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

**El principio de tutelaridad del derecho laboral
en la vía del arreglo directo**
(Tesis de Licenciatura)

Junior Ismael Ramírez Vásquez

Guatemala, abril 2024

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

**El principio de tutelaridad del derecho laboral
en la vía del arreglo directo**
(Tesis de Licenciatura)

Junior Ismael Ramírez Vásquez

Guatemala, abril 2024

Para los 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, **Junior Ismael Ramírez Vázquez** elaboró la presente tesis, titulada: **El principio de tutelaridad del derecho laboral en la vía del arreglo directo.**

AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M. A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Guatemala, 16 de octubre de 2023

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

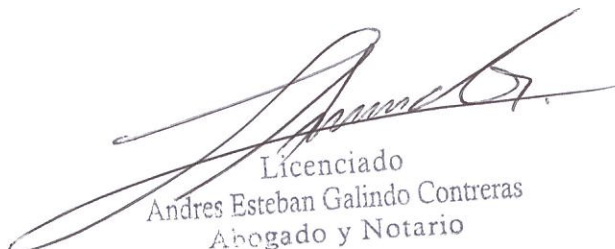
Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como asesor del estudiante Junior Ismael Ramírez Vásquez, ID 000129290. Al respecto se manifiesta que:

- e) Brinde acompañamiento a la estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada El principio de tutelaridad del derecho laboral en la vía del arreglo directo.
- f) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- g) Se le advirtió a la estudiante sobre el respeto al derecho de autor y que en caso opuesto incurriría en plagio, lo que constituiría una infracción académica muy grave, aduciendo que el único responsable del contenido de la tesis es la estudiante.
- h) 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,



Licenciado
Andres Esteban Galindo Contreras
Abogado y Notario

Guatemala, 19 de enero de 2024

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 revisor metodológico de la tesis del estudiante Junior Ismael Ramírez Vásquez, ID 000129290, titulada “**El principio de tutelaridad del derecho laboral en la vía del arreglo directo**”. Se le advirtió al estudiante sobre el respeto al derecho de autor y que en caso opuesto incurriría en plagio, lo que constituiría una infracción académica muy grave, aduciendo que el único responsable del contenido de la tesis es el estudiante. Me permito manifestarles que la versión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y fondo, de la cual se establece 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.

Se hace la aclaración que el estudiante es el único responsable del contenido de la tesis ya indicada.

Atentamente,



Laura Irene Balcarcel Remón

Laura Irene Balcarcel Remón
Abogada y Notaria



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

Ref. O.I. 74-2024

ID: 000129290

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **JUNIOR ISMAEL RAMÍREZ VÁSQUEZ**
Título de la tesis: **EL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD DEL DERECHO LABORAL EN LA VÍA DEL ARREGLO DIRECTO**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

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

Segundo: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por el tutor, Licenciado Andres Esteban Galindo Contreras de fecha 16 de octubre del 2023

Tercero: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por la revisora, Licenciada Laura Irene Balcarcel Remón de fecha 19 de enero del 2024.

Por tanto,

Autoriza la impresión de la tesis elaborada por el estudiante ya identificado en el acápite del presente documento, como requisito previo a la graduación profesional.

Guatemala, 22 de marzo del 2024

"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

Dedicatoria

A Dios:

Porque él me ha dado la vida, la sabiduría, el entendimiento y la oportunidad de poder realizar mis estudios universitarios.

A mis padres:

Mirna Lili Vásquez Méndez e Ismael Ramírez Carranza por darme la vida, por darme su amor inconmensurable y darme la oportunidad de poder estudiar esta grandiosa carrera, por ayudarme tanto económicamente como moralmente para que pueda culminar mis estudios universitarios y por darme día con día la motivación necesaria para seguir adelante, gracias.

A mis catedráticos:

A todos aquellos que me han brindado su conocimiento, su apoyo y me han instruido de manera efectiva en el saber de esta grandiosa carrera de derecho.

A la Universidad Panamericana:

Por abrirme sus puertas y permitirme culminar mis estudios universitarios en su casa de estudios.

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

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
El derecho laboral	1
Principio de tutelaridad	28
Arreglo directo	46
Conclusiones	64
Referencias	66

Resumen

En este estudio monográfico se abordó el principio tutelaridad del derecho laboral en la vía del arreglo directo. El objetivo general fue analizar la vía del arreglo directo y el principio de tutelaridad del derecho laboral, para establecer si debe regularse una protección para los trabajadores no sindicalizados y el consejo o comité *ad hoc*. El primer objetivo específico consistió analizar el derecho laboral en su sentido general, así como los principios que lo rigen. Asimismo, el segundo objetivo se refirió a examinar el principio de tutelaridad en el marco de la protección que otorga a los trabajadores en la negociación colectiva. Luego de analizar las legislaciones aplicables se concluyó que para dar cumplimiento al rol proteccionista del principio de tutelaridad, si es viable regular la debida protección a los trabajadores no sindicalizados.

La protección debe de consistir en la inamovilidad laboral la cual será otorgada para los miembros de los consejos o comités *ad-hoc*, misma protección deberá ser otorgada para el resto de los trabajadores no sindicalizados, ya que con esto se establece un mecanismo viable, rápido y oportuno a los trabajadores para que solucionen las divergencias que se susciten con su patrono por la vía del arreglo directo, mecanismo que actualmente por no estar dotado de una protección o una garantía dirigida a los trabajadores que no pertenecen a un sindicato, puede resultar no

recomendable o atractivo, por lo que los trabajadores no sindicalizados perciben como la opción más viable la de acudir a la vía jurisdiccional.

Palabras clave

Derecho laboral. Principios. Principio de tutelaridad. Arreglo directo. Inamovilidad laboral.

Introducción

En esta investigación se abordará el tema del principio tutelaridad del derecho laboral en la vía del arreglo directo; con ello se pretende realizar un análisis en cuanto al derecho laboral y sus principios y en específico el principio de tutelaridad y si estos deben de intervenir en todo momento en beneficio de los trabajadores ya que estos han sido considerados la fuerza débil en una relación de carácter laboral por ello la legislación laboral si bien otorga derechos a los patronos tiene su enfoque proteccionista hacia los trabajadores. El análisis se realizará con la finalidad de determinar en cuanto a la viabilidad de que los trabajadores no sindicalizados que recurran a esta vía ostenten una protección de carácter legal cuando se susciten negociaciones y/o resolución de conflictos que surjan en ocasión de trabajo entre patronos y empleados.

El objetivo general de la investigación será analizar la vía del arreglo directo y el principio de tutelaridad del derecho laboral, para establecer si debe regularse una protección para los trabajadores no sindicalizados y el consejo o comité *ad hoc*, ello con la finalidad de establecer la viabilidad de esa protección en las negociaciones y resolución de conflictos entre patronos y trabajadores. El primer objetivo específico es analizar el derecho laboral en su sentido general, así como los principios que lo rigen, debido a que es necesario analizar el derecho laboral y como ha intervenido en beneficio de mejorar las relaciones de carácter laboral,

mientras que el segundo es examinar el principio de tutelaridad en el marco de la protección que otorga a los trabajadores en la negociación colectiva, de esta manera se verificara si este principio cumple a cabalidad con su rol proteccionista.

Las razones que justifican el estudio consisten en que es vital dotar de todos los medios de solución de conflictos y de negociación de mejores condiciones laborales a los trabajadores sin importar si estos pertenecen a una organización sindical o no, y que, en cada medio o mecanismo otorgado, los trabajadores gocen de las protecciones debidas, en virtud de que el derecho laboral es garante de otorgar protección preferente a los trabajadores para que estos no sean vedados en sus derechos. Además, el interés del investigador en el tema radica en determinar si es viable otorgar protección en la vía del arreglo directo a los trabajadores no sindicalizados se sustenta en que en las relaciones laborales estos se encuentran en una posición de vulnerabilidad frente a su patrono. Para el desarrollo del trabajo, la modalidad de la investigación es el estudio monográfico, a través del análisis y la delimitación documental de fuentes literarias y de los cuerpos legales respectivos.

En cuanto al contenido, en el primer subtítulo se estudiará el derecho laboral, en cuanto a su evolución histórica, las distintas definiciones que ostenta el mismo, se analizaran sus principios y se estudiara su intervención dentro de las negociaciones colectivas entre patronos y

trabajadores; en el segundo el principio de tutelaridad cómo ha evolucionado el principio en conjunto con el derecho laboral, sus diferentes definiciones, hacía que parte de los que intervienen en una relación laboral está dirigido su rol proteccionista y como este principio interviene en los diferentes medios de negociación colectiva y finalmente en el tercero el arreglo directo a través del cual se analizaran sus definiciones, en donde se encuentra regulado así como la forma en que este medio de negociación funciona y sobre si es viable que esté dotado de protecciones hacia los trabajadores.

El principio tutelaridad del derecho laboral en la vía del arreglo directo

El derecho laboral

El derecho laboral o derecho de trabajo es un conjunto de normas jurídicas que tienden a regular las relaciones que se suscitan entre patronos y trabajadores en ocasión del trabajo. En determinadas ocasiones dentro de estas relaciones se suscitan conflictos o negociaciones para el mejoramiento de condiciones laborales y es en ese momento en que se genera la intervención del derecho laboral como garante para la resolución de conflictos o la negociación. Es importante hacer notar que el derecho laboral no es proteccionista solo del trabajador, si bien otorga una protección preferente derivado de la posición de desigualdad frente a su patrono, el derecho laboral también protege a los patronos cuando sus trabajadores inician acciones perjudiciales para su empleador.

En cuanto al derecho laboral, Reyes Mendoza (2012) establece que: “El derecho laboral, desde el punto de vista legal, es el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales con el fin de conseguir equilibrio entre patrón y trabajador” (p.14). A través de este equilibrio lo que el marco legal busca es que ni trabajadores ni patronos se extralimiten en el sentido de querer realizar acciones que perjudiquen al otro, en virtud de que, como se mencionó si bien el derecho laboral es proteccionista al

trabajador, esto no implica que al patrono se le vedan los derechos que le asisten para con sus trabajadores. Por ello es importante tener en cuenta que el derecho laboral busca cerrar la brecha de desigualdad que existe entre patronos y trabajadores para que estos no veden derechos el uno al otro.

Con relación al derecho de trabajo, Echeverría (2016) establece que:

El derecho de trabajo puede definirse como la suma de principios de normas formalmente aceptados y establecidos por medio de un estatuto a favor de los trabajadores, estatuto al que el estado ha dado categoría pública para su efectividad, que da seguridad contractual a los trabajadores permitiendo mejorar su estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo (p.11).

El derecho laboral otorga una protección preferente a los trabajadores, en virtud de que los trabajadores se encuentran en una posición de vulnerabilidad ante su patrono, por la desigualdad tanto económica como de poder existente, es por ello que el derecho laboral regulado en su sentido jurídico resulta tan importante, ya que al otorgársele una categoría de derecho público resulta en que su aplicación no se verá limitada, en virtud de que el Estado es quien vela y garantiza su correcta aplicación a través de los diferentes órganos a quienes se les ha dado competencia en estos asuntos. Todo ello con la finalidad de dejar atrás las épocas en que los trabajadores eran explotados y no poseían derecho alguno para reclamar o negociar mejores condiciones laborales.

De acuerdo con el cuarto considerando inciso a) del Código de Trabajo de Guatemala (1961): “El derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente”. Se determina que a pesar de que el derecho laboral da protección tanto a trabajadores como a patronos, si existe una preferencia de protección hacia los trabajadores, en virtud de la desigualdad existente, protección que se ve reflejada en los distintos mecanismos que el marco legal debe otorgar para la resolución de conflictos ya sea de manera individual o de manera colectiva y cada uno de estos mecanismos debe de llevar protecciones específicas para los trabajadores para que no sufran violaciones en sus derechos por parte de sus patronos.

Aunado a lo anterior se indica que el derecho laboral se divide de dos maneras, el derecho laboral que vela por los trabajadores de forma individual cuyo fin particular es proteger al trabajador de diferentes situaciones como por ejemplo, un despido injustificado o que el patrono no le otorgue las prestaciones que de acuerdo a la ley le corresponden; y el derecho laboral colectivo cuyo fin es la protección de los trabajadores ante su patrono cuando estos actúen de forma conjunta ante su patrono por las divergencias que puedan suscitarse en el área de trabajo. Ante estas situaciones es evidente que el Estado a través del derecho laboral otorga una protección preferente hacia los trabajadores para que estos gocen de los beneficios otorgados por la ley sin restricción alguna.

El derecho laboral a lo largo de la historia ha sufrido una evolución importante en Guatemala ya que actualmente hay una importante cantidad de legislación que vela por la correcta aplicación de este y que busca erradicar todas aquellas situaciones que pongan en una situación vulnerable a los trabajadores esto se ve reflejado en los convenios internacionales de Organización Internacional del Trabajo aceptados y ratificados por Guatemala. También lo vemos reflejado en la legislación nacional ya que se regulan diferentes mecanismos para la resolución de conflictos y la negociación de pactos o acuerdos que traten de establecer mejores condiciones de trabajo, siempre y cuando no perjudiquen ya sea a trabajadores o a patronos, mecanismos que son tanto extrajudiciales como judiciales.

Antecedentes históricos

En las relaciones humanas es innegable que es necesario la existencia de una fuerza laboral, la cual se encarga de realizar todas aquellas actividades productivas vitales para la sociedad, es por ello que las relaciones laborales no son un suceso reciente ya que han existido desde la antigüedad, sin embargo, no han contado con una regulación. Es por ello que se ha prestado a que dichas relaciones laborales se conviertan en sucesos marcados a través de la historia como de carácter inhumano, sucesos que han tenido relevancia ya sea por querer implementar un sistema totalitario de poder concentrado en una o varias personas,

mientras otros se conforman con lo poco que les queda después de pagar incluso tributos a aquellos que ostentan el poder o sucesos de carácter violento, porque llevan inmersa la esclavitud sufrida por grupos a los que se marginaba a quienes no se les consideraba con el suficiente valor como para ser poseedores de derechos.

En Guatemala las relaciones laborales han sido marcadas por distintos acontecimientos, los cuales con el pasar del tiempo han llevado a que en la actualidad las relaciones que surjan con ocasión del trabajo entre patronos y trabajadores estén tan bien reguladas de una forma proteccionista. Protección que ha sido dirigida a la fuerza más débil en las relaciones laborales es decir los trabajadores, debido a que el patrono es quien ostenta el poder y el recurso económico con mayor abundancia. Pero cuando las relaciones laborales inician como tal en nuestro país éstas no tenían ninguna protección ni estaban robustecidas de ninguna garantía para aquellos que eran considerados como trabajadores, pero esto ha cambiado con las diferentes etapas que ha tenido el derecho laboral en nuestro país, etapas que son las siguientes:

La etapa precolonial la cual está marcada por acontecimientos violentos, en donde la fuerza laboral es quien sufrió dicha violencia y esto inicia con la llegada de Pedro de Alvarado y compañía a quien se les considera como conquistadores españoles y el inicio de la conquista de los nativos indígenas, si bien en esta etapa aún no se evidenciaba un vestigio del

derecho laboral como tal, si surgen relaciones laborales las cuales están marcadas por el esclavismo dirigido a los indígenas por parte de los conquistadores españoles, esclavismo marcado por la violencia dirigida a aquello que se les consideraba inferiores. Esto evidencia como la falta de regulación del derecho laboral deja el espacio para que se violenten a las personas y sus derechos y sean obligadas a realizar actividades que pueden poner en riesgo la vida misma de los trabajadores.

En la etapa colonial la conquista española ya se había concretado en nuestro país y es precisamente en esta etapa donde inician los vestigios del derecho laboral o del derecho de trabajo ya que los españoles crearon dos formas para regular las relaciones laborales, la primera la cual estaba constituida por las leyes de indias la cual era aplicable para aquellas personas que trabajaban en las fincas de los conquistadores españoles y la segunda en la cual se constituían la agrupación de gremios cuyo fin era bajo cualquier circunstancia evitar todo acto que atentara contra el régimen colonial. En esta etapa si bien ya existen vestigios del derecho laboral para normar las relaciones laborales, estas solo estaban destinadas en favor de quienes ostentaban el poder y no poseían ninguna garantía para los trabajadores quienes eran los que realizaban los actos de producción indispensables.

Durante la etapa independiente la cual inicia en el año 1821 aproximadamente cuando las leyes de indias quedan sin vigencia y dura hasta alrededor de 1861, durante este lapso, derivado de la declaración de independencia de Guatemala las relaciones laborales tienen un giro y se queda sin una legislación especial que pueda regir o controlar el área de las relaciones laborales y es hasta 1871 que se inicia la creación de legislaciones que regulen las relaciones laborales y es en esta fecha en donde se empiezan a notar vestigios reales de la intervención del derecho laboral; etapa en la que las relaciones laborales al no poseer una regulación específica se regulaban de acuerdo con la mera tradición, pero aún se encontraban vestigios de las costumbres que dejaron arraigadas los conquistadores españoles.

Mediante el Código Civil guatemalteco de 1867 al entrar en vigencia este Código se inicia una verdadera intervención del derecho laboral en virtud de que, dicho Código regulaba las relaciones laborales y colocaba al trabajador en una posición de igual en relación con su patrono, ya adoptaba un carácter proteccionista por parte del Estado hacia el trabajador, si bien este Código estaba inspirado en la legislación española dejaba atrás el esclavismo que los españoles habían impuesto a los nativos indígenas y buscaba su reivindicación. Esta etapa marca el inicio de una legislación orientada a proteger a la fuerza que se le consideraba la más débil por encontrarse en una posición de vulnerabilidad frente a los que

ostentaban el poder económico, fuerza que es la de los trabajadores quienes ejercen la función productiva de un centro de trabajo.

Con el inicio del sindicalismo acontecimiento que se da entre el año 1920 y 1921, producido por el abandono por parte del Estado de la clase trabajadora, ya que estos estaban a merced de los denominados empleadores o patronos, derivado de ello se produce uno de los movimientos más importantes por parte de la clase obrera la cual buscaba enaltecer sus derechos y las ventajas justas para los trabajadores, en consecuencia esto crea la necesidad de la clase obrera para agruparse y buscar soluciones en su beneficio y de esta manera es como nace el sindicalismo, lucha que incluso logró la celebración del uno de mayo. Esta etapa marca el levantamiento de la clase obrera en la búsqueda de sus derechos y mejores oportunidades ya que de no realizarlo la clase obrera estaría bajo el abandono de un Estado que ya no se preocupaba por los trabajadores.

Con el inicio de las huelgas que inician en 1926, es que el movimiento obrero continua la lucha en la búsqueda de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, en donde diversos grupos de trabajadores alrededor del país iniciaron con movimientos en alegato al mejoramiento de la legislación en beneficio de los trabajadores y por relaciones laborales justas, movimientos que son conocidos como huelgas, cuyo fin era mostrar una presión por parte de la fuerza obrera para hacerse notar y de

esa manera poder obtener los beneficios que hoy día gracias a estos movimientos se han logrado conseguir. Esta etapa de movimientos sindicales o huelgas lograron un gran avance para que la legislación laboral beneficiara los trabajadores y salir de esa posición de vulnerabilidad y de miseria en la que se encontraban derivado del abandono del Estado.

Con la entrada en vigencia del primer Código de Trabajo y Ley Provisional de Sindicalización el cual nace derivado de la revolución ocurrida en 1944, la cual da pie a que se busque una justicia social y un verdadero enaltecimiento de la clase trabajadora, es como en 1947 nace la ley provisional de sindicalización que otorgaba la libertad sindical en beneficio de los trabajadores y el Decreto 330 el cual era el primer Código de Trabajo de Guatemala, legislación que era eminentemente proteccionista de los trabajadores derivado de la incansable lucha de los trabajadores para obtener los derechos que les correspondían. Indudablemente la entrada en vigor de esta legislación marco el nacimiento del derecho laboral en Guatemala ya que se concretaba la regulación específica de la materia laboral y constituía lo lineamientos necesarios para que los trabajadores estuvieran protegidos de cualquier violación en sus derechos.

Con el actual Código de Trabajo el cual regula la materia laboral en nuestro país y que se encuentra contenido en el decreto 1441 que entro en vigor el 16 de agosto de 1970, el cual deroga el decreto 330, el Código de Trabajo anterior. El Código de Trabajo de Guatemala ha sufrido diversas reformas, en virtud de que, es necesario que se adapte y evolucione a las situaciones laborales que se presenten a través del tiempo, sin embargo, la legislación laboral actual contiene y norma las relaciones laborales de manera eficaz, ya que establece que en todo momento otorgará protecciones preferentes a los trabajadores, lo que deja en evidencia que la lucha de la clase obrera obtuvo muy buenos resultados ya que incluso la legislación laboral ha sido superada por la sindicalización de la clase trabajadora a través de los pactos o convenios colectivos.

Definición

El derecho laboral o derecho de trabajo es un conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones que se dan entre patronos y trabajadores sean estas de carácter individual o de carácter colectivo. Dichas relaciones dentro del marco jurídico traen inmersas una serie de protecciones otorgadas preferentemente hacia los trabajadores, esto debido a que el patrono es quien ostenta una superioridad tanto económica como de poder por ende de no contar con dichas protecciones los trabajadores se verían subyugados y en constante presión y explotación por parte de sus empleadores y es ello lo que busca el derecho laboral, equilibrar de

manera efectiva y justa esa desigualdad que poseen los trabajadores en comparación a su patrono.

Con relación a la definición del derecho de trabajo para Alemany Zaragoza (2002): “El derecho del trabajo es aquella rama del ordenamiento jurídico que tiene como finalidad la regulación del fenómeno humano del trabajo” (pág.15). Al analizar el derecho laboral o derecho de trabajo se determina que el marco legal del derecho de trabajo busca regular y otorgar todos los derechos, protecciones, deberes y obligaciones a los que se ven involucrados en el fenómeno denominado trabajo, sean estos trabajadores o patronos, por tanto, al regular las relaciones entre los mismos se trata de extinguir de manera efectiva toda forma de violación en los derechos de los trabajadores que se puedan generar por parte de los patronos o que los trabajadores realicen acciones perjudiciales para su empleador.

En cuanto al derecho de trabajo Reynoso Castillo establece (2006): “Por derecho de trabajo habrá que entender aquel conjunto de normas jurídicas con las cuales se intenta regular la relación entre trabajadores y empleadores con motivo de trabajo” (p.49). Por tanto, se puede entender que en todo momento el derecho laboral o de trabajo busca proteger a todos los sujetos que intervienen en una relación laboral, sin importar su posición debido a que se tiene la aceptación de que el derecho laboral o del trabajo solo protege al trabajador, lo cual es erróneo en virtud de que

busca relación entre ambos es decir que busca que no haya extralimitaciones en el actuar del patrono contra los trabajadores o de los trabajadores contra el patrono.

Cuando se conceptualiza la definición del derecho laboral o de trabajo y al analizarla se establece que lo que busca el derecho laboral es regular todo tipo de situación proveniente de la relación laboral existente entre patronos y trabajadores al dar protecciones a ambos por igual, sin embargo, cuando se analiza el marco legal guatemalteco es notable que en todo momento otorga una protección preferente a los trabajadores y es por ello que la legislación guatemalteca contempla de manera efectiva no solo protección de manera individual a cada trabajador sino que también otorga protección cuando estos actúen de manera colectiva para que no estén sujetos a cualquier tipo de represalias por parte de su patrono, puesto que es este quien ostenta el dominio o el poder sobre ellos en la relación laboral ya que es este quien tiene una condición económica superior.

Denominaciones

El área del derecho establecido para la protección de los trabajadores tiene diferentes denominaciones o puede ser conocido de diferentes formas como lo es el derecho obrero, sin embargo esa acepción tiende a dar protagonismo solo a los trabajadores al dar a entender que el derecho laboral solo protege a los trabajadores o solo esta instituido para los

trabajadores, también se le identifica como derecho laboral o derecho de trabajo, estas son las más acertadas en virtud de que al analizar las definiciones ambas concluyen en que lo que se busca con esta área del derecho es precisamente regular las relaciones entre patronos y trabajadores y otorga dentro del marco legal protecciones para ambos, de esta cuenta es que es necesario analizar diferentes denominaciones para encontrar la que se adecue al marco de las relaciones laborales.

La denominación de derecho industrial fue utilizada en Francia puesto que es en este país en donde se originan las primeras luchas de las clases obreras y la búsqueda por la reivindicación de las mismas. Aceptación que no es bien aceptada en virtud de que pareciera que está orientada a la regulación de patentes o marcas que puedan ser inscritas en los registros respectivos. También al analizar dicha denominación se establece que no está orientada hacia los trabajadores en general, si no a trabajadores de un grupo específico, a pesar de que se origina en la lucha de la clase trabajadora, pareciera que solo se orienta a aquellos que laboran a la industria al dejar de lado a las demás clases obreras que trabajan en distintas áreas laborales.

Al analizar la denominación de derecho social, la cual tiene su origen en el marxismo y que fue una de las corrientes que más luchó por la reivindicación de la clase trabajadora, su terminología tiende a ser muy amplia y trata de abarcar no solo los problemas laborales si no que los

problemas de toda la sociedad en general, situación que resulta imposible ya que dentro de la sociedad surgen distintas afecciones o problemas que afectan a distintos grupos por lo que llamarlo derecho social resulta ser generalizado. Derivado de ello es que esta denominación no es aceptada ya que la clase trabajadora necesita de un derecho específico que regule solo las relaciones laborales que dispongan con sus patronos y que regulen de manera específica sus derechos.

Si se analiza la denominación de derecho obrero o derecho de los trabajadores pareciera que esta acepción es la más indicada puesto que lo que se busca es la protección de los trabajadores, sin embargo, esta denominación posee un unilateralismo dirigido a los trabajadores ya que cuando se busca regular las relaciones laborales también se debe de tomar en cuenta al patrono y se deben de regular los derechos que este posee. Esta denominación deja de lado al patrono y solo se concentra en los derechos de los trabajadores, lo cual es inadecuado, en virtud de que al patrono también debe de otorgársele una protección ya que es él, quien pone a disposición de los trabajadores el centro de trabajo, la labor a realizar y el recurso económico para que todo se lleve a cabo por lo que también debe de tomársele como parte esencial en el derecho laboral.

Con la relación a la denominación más aceptada para la materia que regula las relaciones laborales, Echeverría (2016) refiere que:

Considero que la denominación de Derecho de Trabajo es la más afortunada por dar lugar a describir con esa denominación, las normas y circunstancias propias de esta rama jurídica, sin embargo la adjetivación de dicha rama a las personas que la cultivan, nos da alguna complejidad pues no resulta muy apropiado decir que un profesional del derecho sea trabajista, y posiblemente debido a ello haya sido bien recibida la denominación italiana Diritto di Lavoro, traducida como Derecho Laboral, que nos permite mayor facilidad en su uso, de tal suerte que en el medio guatemalteco son aceptables de uno frecuente las denominaciones de Derecho del Trabajo y Derecho Laboral (p.14).

El área del derecho laboral tiene diferentes denominaciones como lo es el derecho obrero, derecho social, derecho profesional, derecho económico, derecho industrial, sin embargo cada acepción no tiende a dar protagonismo solo a los trabajadores, si no que a distintas área muchas de ellas ajenas a los trabajadores o solo destinadas a un grupo determinado de trabajadores por lo que resulta inadecuado aplicarlas ya que el derecho debe regular a todos los trabajadores sin importar el área en el que estén destinados a trabajar y tomar en cuenta a la parte esencial que es el patrono, por lo que resulta conveniente aplicar las denominaciones de derecho laboral o derecho de trabajo al ser estas las más acertadas en virtud de que al analizar las definiciones, ambas concluyen en que lo que se busca con esta área del derecho es precisamente regular las relaciones entre patronos y trabajadores al otorgar dentro del marco legal protecciones para ambos.

En cuanto al derecho laboral, Reyes Mendoza (2012) establece que: “El derecho laboral, desde el punto de vista legal, es el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales con el fin de conseguir equilibrio entre patrón y trabajador” (p.14). Dentro del ámbito jurídico el derecho laboral lo que busca es extinguir la desigualdad que entre trabajadores y patronos existe, no en cuanto a lo económico, sin vedar la autoridad que el patrono posee sobre sus empleados, sino que en cuanto a la relación de poder que existe entre ellos ya que los trabajadores siempre están sujetos a las reacciones impredecibles y que en muchas situaciones son perjudiciales para los trabajadores, de esta manera el derecho laboral confiere determinados medios de defensa si esto se suscita, para establecer un equilibrio entre ambos.

En cuanto al derecho de trabajo Trueba Urbina (1980) como es citado en Davalos (2009) establece que:

El derecho de trabajo como el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico, socializar la vida humana (p.36).

La denominación más aceptada es la de Derecho de trabajo en virtud de que ve al trabajador como el sujeto a quien se le debe de dar una protección preferente en virtud de que este es el pilar de la sociedad y necesita de las relaciones laborales para subsistir, es por ello que la legislación otorga una protección preferente hacia los trabajadores ya que son la fuerza motriz de una sociedad y debido a ello no pueden quedar en

una posición vulnerable ante aquellos patronos que simplemente busquen el beneficio económico sin tomar en cuenta las condiciones de los trabajadores o ante las acciones erróneas o perjudiciales que los patronos puedan tomar en contra de los trabajadores, es por ello que en Guatemala la legislación laboral establece que hay una protección tutelar hacia los trabajadores.

Principios que rigen al derecho laboral

Los principios que ostenta el derecho laboral son importantes, en virtud de que son estos los que hacen que la aplicación del derecho laboral a las diferentes situaciones que puedan ocurrir y que se sujeten al amparo de la legislación nacional en materia de las relaciones con ocasión de trabajo entre patronos y trabajadores, sea solucionadas de una forma idónea, que la legislación se interprete en pro de lo que resulte más conveniente para las partes y tal y como lo señala uno de sus principios con una protección preferente pero no totalitaria hacia los trabajadores ya sea que estos actúen de manera individual o lo hagan de manera colectiva a través de los diferentes medios de defensa o negociación que la legislación contempla.

Si se analizan los principios que informan al derecho laboral en todas las relaciones laborales entre patronos y trabajadores se establece que: “Son líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente soluciones por lo que pueden servir para promover y

encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes o resolver los casos no previstos”. (Pla Rodríguez, s.f. como se citó en Chicas Hernández, 2009, p.8). Los principios del derecho laboral tienen como fin primordial el buscar soluciones equánimes para las partes que en este caso son patronos y trabajadores y a la vez buscan que la legislación de la materia sea aplicada de una manera adecuada y equitativa tendiente a buscar la solución de conflictos y evitar los que puedan llegar a producirse, al dar a los que tienen la competencia para ello las bases para poder realizarlo.

El derecho laboral para poder aplicarse dentro del marco de las relaciones laborales y para poseer una legislación legal objetiva y efectiva debe informarse de principios tendientes a otorgar protección a la fuerza más débil que en este caso es la trabajadora, a la búsqueda de mejores condiciones y a la solución de conflictos y trata en todo momento de facilitar mediante los correctos medios o mecanismos el acceso para los trabajadores, para la reivindicación de sus derechos o la lucha para lograr mejores condiciones laborales, pero sin dejar de lado al patrono a quien también el derecho laboral debe de otorgarle la protección debida. El derecho laboral de la actualidad busca en todo momento que la clase trabajadora y la patronal, gocen de una relación laboral regulada y protegida de una manera efectiva y para garantizar dicha protección el derecho laboral se informa de los principios siguientes:

Principio de tutelaridad: El fin del principio de tutelaridad es precisamente mantener un equilibrio en virtud de la desigualdad que existe entre el patrono y el trabajador, es así que se dota al ordenamiento jurídico de medios o mecanismos de defensa o de negociación para que el patrono no tenga sujeto a su trabajador a violaciones en sus derechos, tal como existía antes de la regulación específica en la materia del derecho laboral, otorga una protección preferente al trabajador para que este pueda acceder a los medios idóneos para la resolución de sus asuntos, pero el marco legal no debe de contemplar estos medios al tomar en cuenta al trabajador en forma individual si no que el Estado también debe de garantizar estos medios cuando los trabajadores actúan de manera colectiva.

Principio evolutivo: Este principio sustenta una base muy importante para el derecho laboral, en virtud de que el derecho laboral debe mantenerse en constante cambio, debe de adaptarse a los diferentes acontecimientos que se susciten a través del tiempo, debe de proveer los mecanismos suficientes para que las negociaciones o resolución de conflictos se realicen de manera expedita y no caer en procesos burocráticos y largos, adaptarse a los avances tecnológicos que inevitablemente terminaran por acaparar los medios de trabajo y encontrar la forma para regular dichas situaciones para que las relaciones entre patronos y trabajadores, cualquiera que sea la modalidad estén reguladas de una manera eficiente y proteccionista para las partes y en preferencia hacia el trabajador.

Principio de obligatoriedad: Sobre la base de este principio se debe de establecer que el ordenamiento jurídico que regula las relaciones entre patronos y trabajadores debe de tener una coercibilidad, no solo en cuanto a la aplicación, también en cuanto a su interpretación y su aplicación a través de los órganos competentes para resolver todas aquellas divergencias que se susciten entre los mismos, coercibilidad que se ve reflejada en Guatemala desde el momento en que el patrono tiene la obligación de otorgarle un contrato de trabajo a un trabajador, de otorgarle los derechos que por ley le amparan, hasta el poder coercitivo que tienen los tribunales de trabajo y previsión social para obligar al patrono a restituir los derechos que haya vedado a sus trabajadores.

Principio de realismo: Al hacer referencia a este principio debe entenderse que la legislación debe de estar adaptada a la realidad actual de las relaciones laborales, así mismo impone tanto a trabajadores como a patronos a conducirse bajo una realidad cierta, es decir deben de conocer los límites que posee cada uno, no extralimitarse en ofrecer o dar aquello que no pueden hacerlo de acuerdo con su condición. Debido a ello los trabajadores no pueden tener exigencias hacia sus empleadores que estén fuera del marco legal o fuera de las posibilidades del patrono y el patrono no puede ejercer presión o exigencias o negarse a otorgarle determinados beneficios a sus empleados, puesto que lo que busca este principio es que la relación laboral debe de adaptarse a la realidad de cada uno de los sujetos.

Principio de sencillez: Este sienta una base importante en virtud de que el ordenamiento jurídico laboral otorgar una protección preferente hacia los trabajadores pero se debe entender que también ofrece beneficios preferentes y debido que la mayoría de la población pertenece a la clase trabajadora muchos de estos no tienen acceso a educación u medios económicos suficientes, por lo tanto la legislación en materia laboral debe de ser sencilla y clara para que pueda ser entendible de una manera clara y tratar de eliminar todas aquellas exigencias o requisitos de carácter administrativo para acceder a la resolución de conflictos o la negociación de los trabajadores con sus patronos que puedan resultar en un costo económico alto para el trabajador puesto que este no ostenta una condición económica favorable en comparación con su patrono.

Principio conciliatorio: Bajo este principio se establece que la legislación debe de evitar toda aquella pugna que pueda resultar agresiva entre patronos y trabajadores y debe de orientar a buscar soluciones ecuánimes para las partes, esta es una tarea delicada y muy importante para los que intervienen en la resolución de los conflictos entre patronos y trabajadores puesto que no tienen que buscar castigar al patrono o subyugar al trabajador si no que favorecer las soluciones beneficiosas para ambos al otorgar una protección preferente de acuerdo al principio de tutelaridad y De acuerdo con el artículo 103 de la Constitución Política de la República (1985): “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias...”.

El derecho laboral en la negociación colectiva

El derecho laboral en su finalidad de regular las relaciones laborales y otorgar protecciones a aquellos que se ven violentados en sus derechos, a través de la creación de mecanismos o medios para la defensa a los derechos, negociación y resolución de conflictos interviene en dos ámbitos, el ámbito individual y en el ámbito colectivo, en el primero, el ámbito individual, solo se ve inmerso el trabajador y el patrono en aquellos asuntos que puedan suscitarse entre ellos como el despido que puede ser justificado o injustificado, el no otorgamientos de las prestaciones que la ley establece en favor del trabajador para dilucidar las faltas que ha cometido el trabajador, dentro de este ámbito actúa el derecho laboral de forma individual.

Para referirse al derecho individual de trabajo se encuentra la definición que establece que: “El derecho individual del trabajo es el conjunto de principios instituciones y normas que regulan la formación, modificación, suspensión y disolución de las relaciones individuales de trabajo y determinan las condiciones generales de la prestación de los servicios.” (De la Cueva 1965, como se citó en López Lavarre, 2007, p.33.). Se determina que la función del derecho individual de trabajo es precisamente regular toda relación de carácter individual de trabajo que surja entre dos personas y que se origina a través de un contrato de trabajo y así misma conocer de todo lo que se origine de esa relación laboral ya

sea entre las partes o través de los órganos jurisdiccionales quienes tienen en todo momento con la tutelaridad que ostenta el trabajador.

Y en el segundo ámbito el cual es el ámbito colectivo, lo cual se da cuando un determinado número de trabajadores o determinado número de patronos tienen divergencias que resolver entre sí, en este caso en concreto la legislación dota de todos aquellos mecanismos y medios para la negociación y resolución de los conflictos que puedan suscitarse, como la negociación de pactos o convenios colectivo, la constitución de sindicatos, los tribunales de trabajo y previsión social los cuales se constituyen en tribunales de conciliación y de arbitraje, el arreglo directo, la vía directa entre otros, mecanismos que de manera colectiva resuelven todo lo que a su amparo se presente y es por ello que la legislación debe de otorgar todas las protecciones adecuadas para que se resuelvan de la mejor manera pero siempre debe de velar por la protección preferente a los trabajadores.

En cuanto al pacto colectivo de trabajo el Código de Trabajo (1961) regula que:

Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre o uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste (artículo 49).

Una de las formas más efectivas de como el derecho laboral ha tenido intervención en el ámbito colectivo es a través de las organizaciones sindicales las cuales tienen su debido mecanismo de negociación, el cual es el pacto colectivo en el cual los trabajadores y patronos se van a comprometer a cumplir con lo que en el pacto establecieron, esta es una de las formas más efectivas por medio de la cual se ha superado la legislación laboral, debido a que todos los derechos y beneficios que se pacten entre patronos y trabajadores pueden ser superiores o mejores a los que la legislación laboral establece y derivado a que tienen carácter a convertirse a ley profesional, el patrono ni los trabajadores pueden retractarse y los beneficios obtenidos para los trabajadores a través del pacto no solo benefician a los miembros de una organización sindical si no que a todos los trabajadores de un centro de trabajo.

Con relación a la definición del derecho del trabajo López Lavarre (1978) como se citó en chicas Hernández (2005), establece que:

El derecho colectivo de trabajo es un conjunto de normas que reglamentan la formación y funcionamiento de las asociaciones profesionales de los trabajadores y patronos, sus relaciones entre sí y las instituciones nacidas de la contraposición de intereses de las categorías (p.35).

Por lo anterior se puede establecer que el derecho laboral interviene en la negociación colectiva a través de los mismos mecanismos que la legislación establece, como lo pueden ser a través de las instituciones sindicales, instituciones que se encargan en primer lugar de velar por

obtener mejores condiciones laborales y no están sujetas ni subordinadas al patrono más que en lo que la relación laboral respecta puesto que son independientes y sus dirigentes gozan de inamovilidad laboral por lo tanto no deben ni pueden ceder ante las presiones de su patrono, esto es una forma muy idónea para la resolución de toda divergencia puesto que se cumple a cabalidad la tutelaridad hacia los trabajadores en virtud de que protege a los trabajadores, al cerrar la brecha de desigualdad que se crea al entablar una negociación con el patrono quien es el que ostenta el poder económico y el poder de dirección en centro de trabajo.

En cuanto al derecho sindical Cortes Ávila (2015) que: “Sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patronos, para la defensa de sus intereses de clase” (p.18). Los sindicatos como organizaciones profesionales son extremadamente importantes en virtud de que estas instituciones poseen una protección muy bien enmarcada dentro de la legislación guatemalteca ya que al poseer sus dirigentes la inamovilidad laboral y las no represalias por parte del patrono, tienen la libertad de poder negociar pacto o convenios colectivos de mejores condiciones de trabajo, sin tener ningún temor a las reacciones súbitas que pueda tener el patrono mismas que puedan ser perjudiciales para los dirigentes sindicales o para los trabajadores.

Al hablar de un derecho de clase se tiene que entender que el derecho colectivo de trabajo no interviene individualmente por trabajadores si no que interviene cuando estos en conjunto crean una organización a la que se le puede denominar clase trabajadora, no importa si son o no afines a la organización profesional que los representa, ya que los beneficios obtenidos en una negociación o la resolución de conflictos afecta y beneficia a todos por igual, de la misma manera interviene en cuanto al patrono, puesto que si se constituyen organizaciones profesionales de los patronos el derecho laboral no interviene para la protección o regulación de los patronos de forma individual si ni que en su conjunto, es decir regula a la clase patronal de ello deviene que el derecho colectivo de trabajo es un derecho de clase.

De acuerdo con el artículo 206 del Código de Trabajo (1961): “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de una profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”. El sindicato es la mejor forma de representación de la colectividad para la negociación de mejores condiciones de trabajo puesto que cuenta con las debidas protecciones hacia sus miembros y siempre preferente a los trabajadores para la negociación y la adecuada y equánime resolución de conflictos que resulten con ocasión de trabajo entre patronos y trabajadores.

En cuanto al arreglo directo el Código de Trabajo (1961), lo que regula es que:

Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible (artículo 374).

Otra forma de la resolución de conflictos entre patronos y trabajadores es la vía del arreglo directo, medio que resulta adecuado por la celeridad que ostento y por la sencillez de su proceso sin más que el nombramiento de tres representantes quienes serán denominados consejo o comité *ad hoc*, este procedimiento es un importante mecanismo en virtud de que evita un proceso largo y tedioso para los trabajadores y encuadra en el principio de poco formalismo en virtud de que es una negociación directa entre patronos y trabajadores, misma que resulta beneficiosa para no encasillar a los mismos en un largo proceso y evita la pugna en un órgano jurisdiccional, así también se cumple con otro principio que es el conciliatorio que busca resolver las divergencias y realizar las negociaciones de forma pacífica.

Tanto las organizaciones sindicales, como la vía del arreglo directo son dos mecanismos esenciales para la representación de la colectividad y es a través de estos mecanismos que el derecho laboral o derecho de trabajo

interviene en la negociación colectiva, al regular cada medio y velar para que la negociación o la resolución de los conflictos se realice de acuerdo a la legislación guatemalteca y de acuerdo a los convenios aceptados y ratificados por Guatemala, para así lograr en todo momento que todo convenio o pacto este apegado a derecho y que no surta consecuencias perjudiciales para alguna de las partes que intervienen, es por ello que es tan importante que el Estado dote a estas instituciones de las protecciones necesarias para los que intervienen en dichos mecanismos.

Principio de tutelaridad

Dentro del marco del derecho laboral se comprenden una diversidad de principios cuya función es normar el marco jurídico del derecho laboral y orientarlo en pro de las soluciones más efectivas y que sean beneficiosas para los trabajadores, en virtud de que son estos, la clase vulnerable en una relación de trabajo, de esta manera se determina que un principio muy importante, es el principio de tutelaridad, en virtud de que es este el que busca de manera específica cerrar la brecha de desigualdad entre patronos y trabajadores, al otorgar una protección preferente hacia los trabajadores en todo ámbito posible en que se puedan suscitar ya sea negociaciones o conflictos con sus patronos, protección que no se le otorga de manera individual a cada trabajador sino que también cuando estos actúan de manera colectiva.

En la legislación laboral guatemalteca este principio recibe mucha relevancia, en virtud de que éste se encuentra regulado específicamente en el cuarto considerando literal a) del Código de Trabajo de 1961 y toma mucha mayor relevancia al estar regulado en su parte conducente en el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, lo que denota que este principio en el ámbito del derecho laboral es muy importante porque se tiene a los trabajadores en una posición de vulnerabilidad ante las posibles reacciones perjudiciales por parte del empleador, el Estado se compromete a garantizar y proteger preferentemente los derechos de los trabajadores, en virtud de que el que ostenta el poder y el recurso económico es el patrono, pero se debe de tomar en cuenta que la protección si bien es preferente a los trabajadores no es absoluta o unilateral hacia los mismos, ya que si lo fuera se dejaría al patrono sin los derechos que la ley le otorga.

Evolución del principio de tutelaridad

Indudablemente la lucha por las mejores condiciones laborales por parte de los trabajadores a marcado un antes y un después en la historia de las relaciones laborales, ya que la historia del derecho laboral y su evolución han dejado precedentes que indican que no se tomaba en cuenta a la disciplina y sus principios cuando se suscitaban relaciones laborales, por lo que la tendencia era la explotación laboral de los trabajadores y si estos acudían a quejarse ante los órganos jurisdiccionales eran susceptibles de

represalias por parte de su patrono, ya que eran estos quienes ostentaban el poder económico y a su vez no existía una normativa que regulara una protección especial a los trabajadores, situación que como se puede comprobar en la legislación laboral ha cambiado en virtud de que actualmente existen una variedad de principios que informan al derecho laboral, por lo que la normativa jurídica vela por la protección de los trabajadores.

Uno de los principios que han tenido una importante relevancia en el derecho laboral es precisamente el principio de tutelaridad que, de la mano con otros principios de esta disciplina, han ayudado a que las relaciones laborales hoy en día estén robustecidas de una protección preferente hacia los trabajadores, el principio de tutelaridad ha tenido una evolución en cuanto a su concepto a lo largo de la historia debido a que, las relaciones laborales tal y como se suscitaban en el pasado han cambiado, las condiciones laborales, el tipo de trabajo y por lo tanto el principio de tutelaridad ha tenido que adaptarse y evolucionar en conjunto con cada relación laboral que surja pero siempre en la búsqueda específica de la protección preferente de la clase trabajadora.

En cuanto a la evolución del concepto del principio de tutelaridad Fernández Molina (2017) refiere que:

Desde sus primeros pasos el derecho laboral tuvo claro por donde se debía encaminar; se orientó hacia la protección del trabajador y hoy en día, mucho tiempo y bastantes avatares después, la disposición es la misma: se sigue protegiendo al trabajador. Sin embargo, las

motivaciones de esa vocación protectora han variado. Los escenarios han evolucionado. La situación en que los trabajadores se encontraban hace dos siglos, no es la misma que la actual. Por lo mismo el derecho en general ha ido adaptándose y ha adquirido otras visiones (p.10).

La evolución que han sufrido las relaciones laborales gracias a la educación, las capacitaciones, los medios tecnológicos, la regulaciones de figuras de defensa colectiva de los trabajadores han ayudado a que los trabajadores hoy en día, se encuentren en una posición preferente de protección por parte de la legislación laboral y muchos de ellos incluso han superado dichas protecciones gracias a las figuras que de manera colectiva buscan mejorar las condiciones laborales y solucionar los conflictos laborales con los patronos a través de los pactos o convenios colectivos; gracias al principio de tutelaridad dichas relaciones o figuras se encuentran robustecidas de protección por parte del Estado, ya que es este principio el que busca quitar esa desigualdad de carácter económico la cual ostenta el patrono pero que es superior a la de los trabajadores.

Definición

Al referirse al principio de tutelaridad se debe de tener en cuenta que la función principal de este es otorgar por parte de la legislación laboral una protección preferente a los trabajadores frente a todas aquellas acciones que puedan ser de carácter perjudicial por parte de sus empleadores, protección que incluso se encuentra regulada de forma constitucional lo que hace ver la relevancia de este principio para el derecho laboral y como

el Estado en todo momento debe de organizarse para verificar que dicho precepto se cumpla, pero se debe tener en cuenta que dicha protección no es absoluta o unilateral hacia los trabajadores, el derecho laboral también otorga derechos a los patronos para aquellas acciones que puedan ser perjudiciales para él, por parte de los trabajadores.

En cuanto al principio de tutelaridad Echeverría Morataya (2016) refiere que:

La máxima expresión del Principio de Tutelaridad, se presenta en los casos en que existen suficientes elementos de juicio para considerar que por situaciones materiales del hecho, una de las partes, está en desventaja para negociar o establecer formas contractuales o procedimentales equívocas, lo que crea que el legislador cree disposiciones legales que compensen esa desigualdad, o bien faculta al juzgador para que en sus decisiones pueda tomar en cuenta las desventajas en que comparece el trabajador y dar un trato preferente si es necesario equilibrar la situación (p.26).

Se puede establecer que para que el principio de tutelaridad se pueda aplicar es importante analizar las condiciones en las que se encuentra el trabajador al momento de que se entabla una negociación o en el momento en que busca defender sus derechos de esta manera el principio de tutelaridad cumpliría plenamente su función, aunado a ello la legislación guatemalteca contempla esta situación al regular en el Código de Trabajo y en la Constitución Política de la República de Guatemala el principio de tutelaridad y al establecer la definición correspondiente, es así que se establece que el derecho laboral va a otorgar una protección preferente a los trabajadores situación que debe de tomarse en cuenta cuando los

trabajadores actúen en pro de sus derechos ya sea de forma individual o de forma colectiva.

En cuanto a la forma en como interviene el principio de tutelaridad en el derecho laboral Fernández Molina (2017), refiere que interviene: “como una herramienta compensatoria de desigualdad entre el potencial económico del empleador y la necesidad vital del asalariado” (p.09). El principio de tutelaridad más que ser un principio, es una garantía en favor del trabajador, garantía que debe de verse reflejada desde el momento en que los trabajadores defienden sus derechos, derivado del accionar perjudicial por parte del empleador, hasta cuando estos accionan para negociar mejores condiciones laborales o solucionar sus conflictos a través de las vías reguladas para lo mismo, puesto que esa es la esencia del derecho laboral la protección de la clase que se encuentra en una posición de vulnerabilidad derivada de las condiciones económicas inferiores que ostentan en comparación con sus empleadores.

El Código de Trabajo es tajante al indicar cuál es la finalidad y el espíritu del principio de tutelaridad del derecho laboral, espíritu que orienta e insta al estado mismo para que se organice con la finalidad de entregar todas las herramientas necesarias en favor de los trabajadores, en favor de entregar todos aquellos mecanismos útiles, necesarios y que de manera ecuánime puedan contribuir a las negociaciones y a la solución de conflictos que puedan suscitarse entre patronos y trabajadores, de esta

manera es que hoy día existen diferentes mecanismos de defensa para los trabajadores para que puedan accionar en cuanto se sientan vulnerados en sus derechos ya sea que actúen en forma individual o que lo hagan de forma colectiva.

Regulación legal

Los principios del derecho laboral para que tengan una repercusión idónea en las relaciones laborales deben estar normados dentro del marco jurídico vigente y de ahí proviene la relevancia en su aplicación. El principio de tutelaridad tiene un puesto tan importante dentro del derecho laboral, que incluso se encuentra regulado constitucionalmente en la legislación guatemalteca, puesto que se considera, que para que una relación laboral sea adecuada y justa tanto para trabajadores como para patronos, deben existir todos aquellos medios de defensa para los trabajadores ante las acciones de sus empleadores ya que son los primeros los que se encuentran en una posición de vulnerabilidad por la desigualdad económica que existe en dicha relación laboral.

El principio de tutelaridad busca en todo momento otorgar una protección preferente a los trabajadores, protección que es notable, toda vez está regulado constitucionalmente ya que de acuerdo con el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala (1985): “las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias,

tutelares para los trabajadores...”. Es notable que la legislación lo que trata es de dejar al principio de tutelaridad con una protección superior a una ley ordinaria, en virtud de que lo que también busca es extinguir todo medio que pueda ser perjudicial para los trabajadores, al tratar de cerrar esa brecha de desigualdad económica entre patronos y trabajadores, al instar al estado a otorgar todos los medios de defensa necesario para los trabajadores.

Aunado a lo anterior, derivado de esa posición vulnerable en la que se encuentran los trabajadores, es que el espíritu del principio de tutelaridad está bien definido en la legislación laboral específica de Guatemala ya que de acuerdo con el cuarto considerando inciso a) del Código de Trabajo de Guatemala (1961): “El derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente”. Al analizar este considerando es evidente que el principio de tutelaridad está orientado a garantizar que el Estado se organice para proteger al trabajador, puesto que es la fuerza débil en una relación laboral y dotarlo de todos los medios de defensa para que no sea vulnerado en los derechos que la ley le otorga.

El principio de tutelaridad como medio proteccionista de la clase trabajadora

Al analizar la figura del principio de tutelaridad tanto lo estipulado por la Constitución política de la República de Guatemala como lo estipulado en el Código de Trabajo se puede establecer que la legislación laboral otorga la protección preferente al o a los trabajadores ya sea que estos defiendan sus derechos de forma individual o lo hagan de manera colectiva y para defender estos derechos la misma ley establece los medios o mecanismos para que los trabajadores puedan realizarlo, esto debido a que el marco del derecho laboral considera a la clase trabajadora como la parte débil y la parte que más protección necesita, esto en virtud de que quien ostenta el poder económico y el poder sobre los trabajadores es el patrono y la legislación protege a los mismos para que los empleadores no se extralimiten y puedan llegar incluso a la explotación laboral.

Aunado a lo anterior, al analizar la legislación guatemalteca es evidente que el principio de tutelaridad está orientado a proteger en todo momento al trabajador, sin embargo esta protección no es absoluta, puesto que para que este principio pueda ser aplicado en pro del trabajador, debe de ser evidente que se encuentra en una posición vulnerable frente al accionar de su patrono, que no posee los medios idóneos para la solución de los conflictos con su patrono o que si este busca defender sus derechos tendrá repercusiones perjudiciales por parte de su empleador. Si bien el principio

de tutelaridad da la protección preferente a los trabajadores deja la pauta para que el órgano competente para conocer de la negociación o de la resolución de conflictos entre patronos y trabajadores pueda analizar si los trabajadores se encuentran en una posición vulnerable o no y de estarlo aplicar el principio de tutelaridad.

La protección que la legislación laboral guatemalteca otorga a los trabajadores se ve reflejada en la misma ley y a través de los convenios internacionales que Guatemala ha suscrito en materia laboral, en el Código de Trabajo de Guatemala (1961) se ve reflejado desde sus considerandos como es el caso del 4to considerando inciso a) que otorga una protección preferente a los trabajadores, el inciso b) que regula que hay un mínimo de garantías sociales que son protectoras del trabajador y que bajo ninguna circunstancia ni por la propia voluntad del trabajador pueden renunciar, también vemos como se concibe la protección dada a los trabajadores también en el articulado del Código de Trabajo como el artículo 78 que establece que el trabajador puede emplazar ante los órganos jurisdiccionales competentes para que pruebe que media justa causa cuando se despida al trabajador.

Aunado a lo anterior, la protección que se le otorga a los trabajadores en concordancia con el principio de tutelaridad, se encuentra también reflejado en el artículo 209 del Código de Trabajo al analizar la figura de los sindicatos ya que se regula una inamovilidad laboral para los

trabajadores cuando estos estén en la conformación un sindicato, así mismo otorga una protección para el comité ejecutivo consistente en inamovilidad laboral ya que son estos quienes representan y actúan en nombre del sindicato frente al patrono. Así mismo cuando se inicia una negociación o se trata de solucionar conflictos por la vía jurisdiccional en materia colectiva también se da una vez iniciado el proceso la protección de no represalias, tal y como se regula en el artículo 379 del Código de Trabajo.

La ley específica de la materia laboral no es la única que regula todos los mecanismos de protección hacia los trabajadores, hay distintos medios por los cuales se regulan como lo es a través de la suscripción de los convenios establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Es importante mencionar que al suscribir Guatemala dichos convenios estos toman fuerza de ley y son de aplicación obligatoria en el país, estos convenios han sido de gran beneficio para los trabajadores, ya que obligan al Estado a organizarse para garantizar su cumplimiento, entre los convenios que ha suscrito Guatemala están el convenio 87 que regula la libertad sindical, garantiza que los trabajadores puedan conformar asociaciones profesionales de trabajadores, el convenio 95, el cual otorga una protección a la fuente de ingresos del trabajador lo cual es denominado salario y garantiza su pago por los medios más idóneos y prácticos para el trabajador.

El derecho laboral y sus principios en específico el principio de tutelaridad, busca eliminar la situación de vulnerabilidad del trabajador para que este no sea explotado por su empleador, todo ello a través de los diferentes mecanismos de protección adecuados en beneficio del trabajador, es por ello que la legislación guatemalteca contempla una gran gama de medios para que el trabajador pueda defenderse y no sea vulnerado en sus derechos y esto no solo es a través de los medios que establece la legislación nacional, también esto se realiza a través de los diferentes convenios de la organización internacional del trabajo (OIT) que Guatemala ha suscrito con el fin de garantizar que en la vía extrajudicial o la judicial el trabajador siempre ostente esa protección preferente que el derecho laboral a través del principio de tutelaridad otorga a los trabajadores, ya que el Estado de Guatemala se compromete a garantizar el cumplimiento de los convenios que ha suscrito.

El principio de Tutelaridad laboral en la negociación colectiva

El principio de tutelaridad actúa en el marco del derecho laboral al proteger a los trabajadores tanto en el ámbito individual al dar protección a cada trabajador para la defensa de sus derechos o la resolución de conflictos con el patrono, como en el ámbito colectivo al dotar a los trabajadores los medios idóneos para que puedan negociar mejores condiciones de trabajo, defiendan sus derechos y para que puedan solucionar todos los conflictos que surjan en ocasión del trabajo con su

patrono, medios que pueden ser tanto judiciales como extrajudiciales y sean estos de una u otra forma el estado debe de organizarse de forma tal que pueda garantizar que en todo momento los trabajadores puedan estar protegidos del accionar por el empleador si este toma acciones perjudiciales contra sus empleados.

Uno de los medios que está dotado de protección para los trabajadores es a través de la sindicalización ya que como el Código de Trabajo (1961) lo establece de la siguiente forma:

Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un Sindicato, Gozan de inamovilidad a partir del momento en que dan aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo (artículo 209).

Al analizar la figura de inamovilidad laboral que poseen los trabajadores cuando está en proceso de conformación una organización profesional denominada sindicato, es notable como en esta figura interviene el principio de tutelaridad, ya que el derecho laboral o la legislación laboral da esa protección preferente a los trabajadores para que el patrono o patronos no tomen la represalia de despido en contra de los mismos por participar en la organización sindical ya que esto crea incertidumbre en los trabajadores lo que conlleva a que tengan miedo a luchar por mejores condiciones laborales o por defender sus derechos, de esta manera remueve a los trabajadores esa posición de vulnerabilidad frente a las

acciones que puede tomar el patrono y de esta manera se elimina esa desigualdad derivado del ámbito económico de los trabajadores en comparación al del empleador.

Aunado a lo anterior encontramos que el principio de tutelaridad también tiene su aplicación en las organizaciones sindicales ya cuando estas han sido conformadas esto en virtud de que el Código de Trabajo (1961) establece que:

Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante Tribunal de Trabajo competente. El beneficio que se establece en este inciso corresponde igualmente a todos los miembros del comité ejecutivo provisional de un sindicato en vías de organización. Para tener derecho al mismo deben de dar aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento de ese privilegio (Artículo 223, inciso d).

Al analizar el artículo 223 del Código de Trabajo se determina, que el principio de tutelaridad actúa al dar una protección preferente a los miembros del comité ejecutivo quienes también son trabajadores dentro del centro de trabajo y también son estos quienes van a actuar en nombre de los trabajadores que forman parte de la organización sindical, por lo tanto son quienes van a tener una interacción directa con el patrono en las negociaciones que se susciten en ocasión de trabajo o van a ser estos los que intervienen en la defensa de los derechos de sus afiliados contra su patrono, por lo que necesitan dicha protección para que el patrono no tome

ningún tipo de represalia la cual pueda llegar incluso al despido, es por ello que dota de la inamovilidad laboral lo cual constituye una protección preferente hacia los mismos.

Aunado a lo anterior, al analizar dicho artículo es notable que la protección preferente otorgada por la legislación laboral en cumplimiento al principio de titularidad va más allá y otorga incluso al cesar el cargo doce meses más de inamovilidad laboral lo que garantiza que el patrono no pueda accionar contra aquellos que actuaron en pro de los afiliados a la organización sindical, debido a que el patrono pueda sentir que se le afectan sus intereses derivado de las negociaciones planteadas por el comité ejecutivo o de la defensa de los derechos de sus afiliados y evita de esta manera que pueda utilizar medios perjudiciales para amedrentar a los que quieran formar parte de dicho comité y garantiza que los miembros de éste comité puedan actuar siempre en beneficio de los trabajadores sin temor a represalias por el patrono lo que genera que se aplique de forma idónea el principio de tutelaridad.

También se determina, que en virtud de que en la conformación de una organización profesional denominada sindicato se requiere de la constitución de un comité ejecutivo provisional, también se le otorga la protección de inamovilidad laboral, por lo tanto se establece que el principio de tutelaridad interviene desde el momento en que una organización sindical está en vías de su conformación al dar la protección

preferente a los trabajadores para que no sean molestados o intimidados por parte del patrono y puedan desarrollar sus actividades, sus negociaciones con el patrono o la resolución de conflictos con el mismo cuando este ya fue conformado, de una manera adecuada, para garantizar de esta manera que la desigualdad económica existente entre ambas partes no tenga injerencia en la negociación colectiva, si no que tanto trabajadores y patronos solo se concentren en encontrar formas equánimes de mejorar las condiciones laborales.

Es importante hacer notar que el derecho laboral no solo da protección preferente a los trabajadores sindicalizados puesto que todos aquellos beneficios derivados de una negociación de mejores condiciones de trabajo por parte de las organizaciones sindicales de trabajadores no beneficia solo a sus afiliados sino que debido al principio de tutelaridad se otorga y se dota de esa protección también a los trabajadores que no pertenezcan a las organizaciones sindicales debido a que los beneficios obtenidos por parte del comité ejecutivo también son otorgados a todos los trabajadores sean estos miembros o no del sindicato, de esta manera se evidencia como el principio de tutelaridad toma en cuenta toda la diversidad de trabajadores de un centro de trabajo y trata en todo momento de eliminar la brecha de desigualdad de los trabajadores frente al patrono.

El derecho laboral a través del principio de tutelaridad tal y como se evidencia en todo momento desde la conformación de una organización sindical, a lo largo de su existencia jurídica, durante las negociaciones a través de su comité ejecutivo correspondiente es decir durante el tiempo que dure la negociación colectiva, dota de una protección preferente a los trabajadores con la finalidad de que los trabajadores organizados de forma colectiva puedan luchar por sus derechos, negociar mejores condiciones de trabajo, a través de los pactos o convenios colectivos de trabajo, sin temor a represalias por parte del patrono lo que conlleva a que de esta manera esa desigualdad que el derecho laboral trata de extinguir a través del principio de tutelaridad se elimine por completo y saque de la posición de vulnerabilidad a los trabajadores.

Otro de los medios que está dotado de protección para los trabajadores es en la vía procesal en materia judicial ya que como el Código de Trabajo (1961) lo establece:

Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al Juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirle el ejercicio de sus derechos (artículo 379).

Cuando las organizaciones sindicales representadas por sus comités ejecutivos respectivos acuden a la vía jurisdiccional para resolver sus divergencias ello representa para el patrono un malestar, por lo que el derecho laboral dota de una protección a los trabajadores donde les

asegura que no habrán represalias por parte del patrono, lo que garantiza que los miembros del comité ejecutivo puedan acudir a los órganos competentes y someter a su conocimiento todos aquellos asuntos en que no se haya llegado a un acuerdo con el patrono por la vía extrajudicial. De esta manera se evidencia como el derecho laboral en concordancia con el principio de tutelaridad trata en todo momento de proteger preferentemente a los trabajadores.

Es importante hacer notar que tal y como se ha mencionado con anterioridad el principio de tutelaridad si bien otorga una protección preferente a los trabajadores, esta no es absoluta porque si lo fuera, vedaría determinados derechos que asisten a los patronos, como lo es el despido de aquellos empleados que tomen acciones perjudiciales para el centro de trabajo o contra el patrono siempre que constituya causa justificada y se evidencia también en el artículo 379 del Código de Trabajo de 1961 donde se establece que no solo el patrono no puede tomar represalias contra los trabajadores, también establece que los trabajadores no puedan entablar represalias contra el patrono. Represalias que pueden ser la huelga sin que esta haya sido autorizada por el tribunal de conciliación correspondiente, por lo que el principio de tutelaridad si otorga una protección preferente a los trabajadores, pero no excluye al patrono sus derechos.

Se establece que el principio de tutelaridad trata de influir en todo ámbito de la negociación colectiva al establecer las protecciones necesarias a los trabajadores con la finalidad de garantizar que los mismos puedan luchar por mejorar sus condiciones laborales en los centros de trabajo y por lo tanto mejorar su condición de vida, garantiza que puedan defender sus derechos frente a su patrono sin temor a represalias, garantiza que los trabajadores puedan defenderse de las acciones perjudiciales que tome el empleador contra sus empleados, facilita las negociaciones colectivas. De esta manera el derecho laboral crea y establece los medios que pueden utilizar los trabajadores para poder solucionar todas sus divergencias o negociaciones y dota en su mayoría de protecciones necesarias en favor de los trabajadores.

Arreglo directo

El derecho laboral a través del tiempo y de los diferentes sucesos que han ocurrido en el país ha evolucionado y ello ha contribuido a que hoy día tenga una mayor repercusión en las relaciones de trabajo, a la vez esto ha contribuido a que tenga un mayor auge en beneficio de los trabajadores y en la actualidad pareciera que el derecho laboral ha cumplido a cabalidad con su fin esencial que es regular de manera efectiva las relaciones de carácter laboral, al otorgar protecciones y garantías que benefician al que el derecho laboral considera que es el más débil es las relaciones laborales, el cual es la clase trabajadora ya que estos se encuentran en una posición

de vulnerabilidad frente a las acciones y reacciones que pueda tener el sujeto que ostenta el poder económico y de decisión en una relación laboral a quien se le denomina patrono.

Aunado a lo anterior, se considera al arreglo directo como uno de los mecanismos que la legislación guatemalteca contempla en beneficio de todos aquellos trabajadores que no deseen formar parte o constituir una asociación profesional de trabajadores es decir un sindicato, dicho mecanismo regula la forma en la que los trabajadores pueden y deben de realizar las negociaciones o la resolución de conflictos que surjan en ocasión de trabajo con su patrono. El arreglo directo es un medio necesario, en virtud de que de esta manera no se deja sin opciones a los trabajadores no sindicalizados para que puedan negociar mejores condiciones laborales, condiciones que son necesarias para que el trabajador se sienta cómodo en su centro de trabajo y por ende esto contribuya en su productividad.

En concordancia con lo anterior, para que la figura del arreglo directo se pueda instituir es necesario establecer por parte de los trabajadores un consejo o comité *ad-hoc* el cual funcionara de manera temporal para cuando los trabajadores requieran realizar negociaciones o resolver conflictos con su patrono o de manera permanente para que las personas seleccionadas actúen siempre que se requiera para negociar con su empleador. El arreglo directo es un mecanismo para la resolución o

negociación entre patronos y trabajadores y al ser una forma directa y de carácter extrajudicial, se puede determinar que es un medio idóneo para que aquellos trabajadores que no quieran constituir una asociación profesional puedan negociar de manera más eficiente.

En cuanto a la finalidad del arreglo directo Chicas Hernández (2005) refiere que: “tiene por finalidad buscar arreglos o convenios directos entre empleadores y trabajadores; que los denominados CONSEJOS, COMITES AD HOC o PERMANENTES, no son más que los representantes de los trabajadores, que no pueden ser más de tres” (p.309). Se determina que el arreglo directo es la forma más efectiva para que los trabajadores puedan negociar con el patrono sin tener que constituir un sindicato o llevar esa negociación a las instancias judiciales y estar inmersos en un proceso tedioso y largo que muchas veces es abandonado por los trabajadores, por lo que la figura del arreglo directo debe de tener una mayor relevancia y repercusión en las negociaciones o resolución de conflictos entre patronos y trabajadores.

Definición

El arreglo directo es la forma o el medio idóneo por el cual todos aquellos trabajadores que no quieran constituir una asociación profesional puedan negociar de manera directa y extrajudicial con su patrono con el fin de establecer mejores condiciones laborales, obtener beneficios o solucionar

todos aquellos conflictos que surjan con su patrono en ocasión del trabajo. Es importante hacer notar que para que dicha figura pueda realizarse dentro del marco de la negociación colectiva no es necesaria la intervención de ninguna institución destinada a la regulación de las relaciones laborales, instituciones como la inspección de trabajo, salvo que las partes acuerden la presencia de esta o de otros amigables compondores.

Aunado a lo anterior, al establecer que basta solo la intención de los trabajadores de negociar con su patrono o resolver los conflictos que se susciten sin la intervención de terceros, deja una opción viable para la negociación rápida y efectiva, ya que el derecho laboral y las relaciones laborales son dinámicas y cambian constantemente, por lo que el arreglo directo parece la opción más acertada para los trabajadores, sin que tengan la necesidad de entrar a conocer sus peticiones a través de la vía judicial lo cual puede convertirse para los trabajadores en un proceso largo y tedioso y que derivado de ello pueda ser abandonado por los trabajadores o a través de la figura de asociación profesional de trabajadores que muchas veces los trabajadores no desean constituirlos, el arreglo directo entonces deja a los trabajadores una vía de negociación efectiva para que estos no pierdan el derecho a mejorar sus condiciones laborales.

En cuanto a la definición de arreglo directo Carro Zúñiga (1985) refiere que:

El arreglo directo consiste justamente en que uno de los sujetos de la relación jurídica, es el conjunto del personal que acuerda con la empresa y que por lo demás no tiene personería jurídica propia, pero es indudable que adquiere carácter de sujeto colectivo merced a la unidad de voluntad que la agrupación manifiesta por el indispensable ejercicio en común, a veces a través de un órgano representativo, de su derecho de colaboración (p.104).

Los trabajadores sean estos sindicalizados o no sindicalizados ostentan una protección preferente e indudable por parte del derecho laboral y de la legislación actual, tanto es así que protegen el derecho a mejorar sus condiciones laborales, al establecer los medios de negociación más adecuados para cada caso, de esta manera el derecho laboral trata de sacar de esa zona de represión y de vulnerabilidad en la que se han encontrado los trabajadores, al dar a cada trabajador una variedad de opciones para poder realizar sus peticiones, a la vez el derecho laboral crea la obligación para el patrono para que negocie con sus empleados y encarga la labor al Estado de vigilar que cada caso sea realizado y negociado en beneficio de las partes sin suprimir o vedar derechos los cuales para los trabajadores son irrenunciables.

Regulación legal

El arreglo directo es una figura necesaria y muy efectiva para los trabajadores que no se encuentran sindicalizados, para la resolución de conflictos o para la negociación de mejores condiciones laborales, ya que

su espíritu es la negociación de manera directa con el patrono y que dicha negociación se de en un entorno amigable, ello al buscar soluciones ecuanímes para las partes, a la vez el derecho laboral con el arreglo directo lo que trata es de dotar de todos los medios posibles a los trabajadores para que puedan actuar no solo en beneficio de unos pocos, sino que en beneficio de la colectividad y para ello la legislación contempla los requisitos para que dichas negociaciones o resolución de conflictos pueda suscitarse.

Para que las negociaciones entre trabajadores y su patrono o la resolución de conflictos pueda realizarse de una manera adecuada y ordenada la legislación guatemalteca contempla como uno de los requisitos esenciales para que la negociación pueda suscitarse son la conformación de los consejos o comités *ad-hoc*, quienes actuaran en representación de toda la colectividad es decir de todos los trabajadores y son quienes se encargaran de presentar ante los empleadores las solicitudes que consideren pertinentes o aquellas que los trabajadores de manera colectiva necesitan que se negocie, esto con el fin de que todo aquello que se pretenda negociar con el patrono tenga un fundamento lógico y no sea planteado para obtener beneficios que puedan ser perjudiciales para el patrono, ya que el derecho laboral y la legislación guatemalteca no es solo proteccionista unilateralmente de los trabajadores sino que también protege a los empleadores.

En cuanto al arreglo directo el Código de Trabajo (1961) establece que:

Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible (artículo 374).

La legislación guatemalteca al regular la vía del arreglo directo dota a los trabajadores de un medio idóneo para que puedan negociar con su patrono sin entrar a un proceso judicial y sin la necesidad de constituir un sindicato, sin embargo, que esta vía sea eminentemente extrajudicial no priva de que los trabajadores o los que acudan al arreglo directo no cumplan determinados requisitos o que no se tengan que guiar por un orden de conducta. Así mismo que este medio de negociación sea extrajudicial no es razón para que el patrono se niegue atender todas aquellas solicitudes que le sean planteadas por sus trabajadores, por lo que la legislación guatemalteca trata de cubrir todas aquellas situaciones que puedan tener repercusión para que no se negocie de acuerdo con la ley por la vía del arreglo directo.

En cuanto al artículo 374 del Código de Trabajo Chicas Hernández (2003) refiere que:

Dicha norma la interpreto en el sentido que se trata de casos o situaciones en que los trabajadores no pertenecen a un sindicato ni se encuentran coaligados y que su único interés es encontrar solución a los problemas que tienen en el centro de trabajo y que pueden solucionarse amigablemente con el empleador (p.307).

La legislación guatemalteca tiene la finalidad de cerrar toda brecha de desigualdad en cuanto a lo que derechos se refiere entre patronos y trabajadores, al otorgar en todo momento las protecciones debidas al atender lo establecido en las leyes tanto ordinarias como la norma constitucional, es por ello por lo que el arreglo directo toma una gran importancia ya que puede considerarse como el medio más adecuado y más práctico para la negociación y para la resolución de conflictos, ya que es una negociación directa entre patronos y trabajadores no sindicalizados, sin intervención de terceros que puedan entorpecer y tornar la negociación lenta. El arreglo directo de poseer las garantías necesarias para proteger a los trabajadores de las acciones de su patrono por acudir a la vía de arreglo directo resultaría ser muy atractivo para los trabajadores y así no tener la necesidad de acudir a la vía judicial.

Análisis de la Constitución Política de la República de Guatemala

El derecho laboral tiene un fin muy importante que es normar las relaciones de carácter laboral que se susciten entre los sujetos denominados como trabajadores y patronos, para que ese fin sea cumplido se necesita que el derecho laboral este regulado en la legislación de cada país, tal es el caso de Guatemala donde constitucionalmente se encuentra regulado un principio muy importante del derecho laboral, como lo es el principio de tutelaridad, principio que establece que toda la legislación laboral otorga una protección preferente a los trabajadores en las relaciones laborales, esto se traduce en una garantía para que los trabajadores no se encuentren en una situación de vulnerabilidad frente a su patrono quien es el que ostenta el poder económico y de decisión en el centro de trabajo.

De acuerdo con el artículo 103 de la Constitución Política de la República (1985): “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes”. El principio de tutelaridad tiene una relevancia y una repercusión muy importante en las relaciones laborales, ya que bajo el tenor de este principio se protege a la clase trabajadora, la que para el derecho laboral es considerada la clase débil en comparación a su patrono, todo derivado a que el recurso económico del trabajador es por mucho, inferior al de su empleador lo que

deja al trabajador a merced de las reacciones del patrono con tal de no dejar de percibir su remuneración. Gracias a que este principio se encuentra regulado constitucionalmente el Estado está obligado a otorgar y velar porque se otorgue esa protección preferente a la que hace referencia dicho principio.

El principio de tutelaridad al estar regulado y protegido constitucionalmente, nos indica que es de aplicación general es decir debe de aplicarse y ser tomado en cuenta en todas las relaciones laborales sin distinción alguna, es decir debe de aplicarse en todas las relaciones de carácter laboral que se susciten, también debe de aplicarse en todos aquellos medios que estén regulados por las leyes ordinarias para la negociación o la resolución de conflictos, bajo el tenor de esta norma el Estado debe de organizarse con el fin de otorgar a los trabajadores de manera expresa las protecciones pertinentes para que en ningún caso puedan ser objeto de limitaciones o represiones en cuanto a los derechos que las leyes les otorgan.

Análisis del Código de Trabajo de Guatemala

El principio de tutelaridad ostenta una gran relevancia en todas aquellas situaciones que surjan dentro del marco de las relaciones de carácter laboral, puesto que bajo este principio a los trabajadores se les otorga una protección preferente derivado de la desigualdad económica que existe en

comparación con su patrono, tal es la importancia de este principio que además de encontrarse regulado y protegido dentro del marco legal de la norma constitucional del país, también se encuentra regulado dentro de la ley específica que regula la materia laboral que en Guatemala es el Código de Trabajo, ya que como se mencionó para el derecho laboral la clase trabajadora es considerada la clase débil por ende es la que necesita estar protegida de una manera efectiva.

De acuerdo con el cuarto considerando del Código de Trabajo (1961): “El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”. El principio de tutelaridad al tener como fin primordial la protección preferente hacia la clase trabajadora, debe de ser aplicado en toda situación que trate de menoscabar los derechos de los trabajadores, también debe de ser aplicado en todas aquellas situaciones en las cuales el fin de la clase trabajadora sea mejorar sus condiciones laborales y debe de aplicarse en todas aquellas situaciones donde el trabajador pueda encontrarse en un entorno de vulnerabilidad frente a las acciones perjudiciales del patrono hacia sus empleados, de ello deriva la importancia de la regulación de este principio puesto que debe de ser aplicado en toda relación de carácter laboral.

Aunado a lo anterior, el arreglo directo constituye un medio importante y necesario para que todos aquellos trabajadores no sindicalizados puedan tener un mecanismo para poder negociar de forma directa con su patrono con el fin de obtener beneficios idóneos para la colectividad, es decir para la clase trabajadora, por ello el Código de Trabajo establece los parámetros que deben de cumplirse para la colectividad pueda negociar con su empleador como lo es el nombramiento de un consejo o comité *ad-hoc* el cual puede funcionar ya sea de manera temporal o de manera permanente cuyo fin es la representación de la clase trabajadora para realizar las peticiones pertinentes, negociar mejores condiciones laborales para los trabajadores y resolver conflictos.

En cuanto al arreglo directo el Código de Trabajo (1961) establece que:

Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible (artículo 374).

El arreglo directo es una vía adecuada, idónea, amigable y rápida para que los trabajadores no sindicalizados puedan negociar o resolver los conflictos que se susciten con su patrono, sin embargo esta figura no tiene la repercusión que debería de poseer, tampoco es aplicada o utilizada de manera frecuente, en virtud de que no contempla de manera expresa

ninguna protección para los trabajadores frente a las acciones que pueda tener el patrono al plantearle sus peticiones, la única garantía que ostenta es la de que el empleador no puede negarse a recibir las solicitudes que le planteen sus trabajadores, lo que deja en una situación vulnerable a los trabajadores si deciden utilizar esta vía, derivado de ello lo más factible para los trabajadores pareciera ser acudir a la vía jurisdiccional, sin embargo esta vía tiende a ser muy larga en cuanto a su proceso y los trabajadores se ven envueltos en un proceso tedioso, lo cual resulta perjudicial para los trabajadores.

Aunado lo anterior, al tomar en cuenta lo establecido en el artículo 103 de Constitución Política de la República de Guatemala y lo regulado en el cuarto considerando literal a) del Código de Trabajo en cuanto al principio de tutelaridad, el cual establece que debe otorgársele una protección preferente a los trabajadores, es notable que la vía del arreglo directo no se encuentra revestido de este principio, en virtud de que no regula ninguna protección para los trabajadores no sindicalizados, ni para los miembros del consejo o comité *ad-hoc*, si estos deciden utilizar el arreglo directo como medio para realizar las negociaciones o la resolución de conflictos con su patrono, protecciones que si ostentan otras figuras como la del sindicato que contempla la inamovilidad laboral para el comité ejecutivo quienes son los que ejercen su representación.

Dentro de la negociación colectiva o dentro de los medios resolución de conflictos de carácter colectivo entre trabajadores y patronos, debe de mediar todas las protecciones necesarias para que ninguna de las partes pueda realizar acciones que vayan encaminadas a ser perjudiciales para la otra. El derecho y la legislación laboral guatemalteca contempla una serie de protecciones encaminadas preferentemente a la clase trabajadora, esto bajo la influencia del principio de tutelaridad, principio que debe de ser aplicado en todas las situaciones que se presenten en torno a una relación de carácter laboral sin importar si los trabajadores se encuentran instituidos bajo asociaciones profesionales de trabajadores o no.

En cuanto a una de las protecciones que la legislación laboral contempla para los trabajadores en atención al principio de tutelaridad el Código de Trabajo (1961) establece:

Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al Juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirle el ejercicio de sus derechos (artículo 379).

Este medio de resolución de conflictos al ser de carácter judicial ostenta las protecciones necesarias para que los trabajadores no puedan ser reprendidos por el patrono por plantear sus peticiones por la vía judicial. Bajo esta norma es notable la presencia y la aplicabilidad del principio de tutelaridad en cuanto a regular la protección de no represalias para los trabajadores, lo cual evidencia que siempre que un medio o mecanismo

de negociación o resolución de conflictos ostente una protección para los trabajadores será atractiva y podrá ser utilizada por los mismos. La protección mencionada sería factible aplicarla a la vía del arreglo directo ya que de esta manera se evitaría la necesidad de acudir a la vía jurisdiccional para que se atiendan sus solicitudes y obtengan las protecciones que necesitan para poder negociar o resolver sus conflictos y de esta manera también se evita saturar aún más de carga laboral de las instancias judiciales.

Análisis sobre la regulación de una protección a los trabajadores no sindicalizados y al consejo o comité *ad hoc* en el arreglo directo

Al ser el principio de tutelaridad uno de los principios más importantes del derecho laboral puesto que bajo este principio se otorga una protección preferente a los trabajadores, al analizar la legislación laboral se estima que no se tutela de manera efectiva la vía del arreglo directo, ya que no se encuentra regulada ninguna protección para los trabajadores no sindicalizados, ni para los miembros del consejo o comité *ad-hoc* lo cual incumple con el espíritu del principio de tutelaridad. Debido a que no se tutela, ni se da protección a los trabajadores en la vía del arreglo directo deja como única opción el acudir a la vía judicial, lo que les implica estar inmersos en un proceso de larga duración, tedioso y que derivado de ello los trabajadores prefieren abandonarlo, por ello los trabajadores no utilizan la vía del arreglo directo, la cual resultaría ser idónea para la

negociación colectiva por tener esa característica de rapidez y de ser directa su negociación con el patrono.

Aunado a lo anterior, el arreglo directo representa la vía de carácter extrajudicial más rápida y amigable para que los trabajadores no sindicalizados y sus patronos puedan resolver sus divergencias, pero ello no implica que los trabajadores no deban de tener ningún tipo de garantía que los proteja ante las acciones del patrono. Es por ello que, al tomar en cuenta lo establecido tanto por la Constitución Política de la República de Guatemala como lo regulado por el Código de Trabajo en cuanto a que el derecho o las leyes laborales son tutelares de los trabajadores, indudablemente es factible y necesario el que se regule de manera expresa una garantía para los trabajadores no sindicalizados que decidan negociar o resolver los conflictos que se susciten con su patrono por la vía del arreglo directo.

Se puede establecer que, dentro de las relaciones de carácter laboral es de vital importancia que se encuentren regulados de una manera adecuada y efectiva todos los mecanismos necesarios para que patronos y trabajadores puedan negociar ya sea mejores condiciones laborales, resolver conflictos o incluso para la defensa de aquellos derechos que puedan llegar a ser violentados por una de las partes de la relación laboral y llegar a una solución ecuaníme para las partes, de tal modo la legislación guatemalteca debe contener u otorgar todas las garantías y protecciones

que corresponden a cada una de las partes, pero debe de otorgar en todo momento tal y como lo señala la norma constitucional y la ley específica que tiene por nombre Código de Trabajo, una protección preferente a los trabajadores quienes son considerados la fuerza débil, derivado de la diferencia de poder económico en comparación con el patrono.

Por lo que en concordancia con lo anterior, se estima que es necesario que se modifique el articulado referente a la vía del arreglo directo y se regule expresamente en la legislación laboral la debida protección dirigida a los trabajadores no sindicalizados y a los miembros del consejo o comité *ad-hoc*, protección que consiste en la inamovilidad laboral de los mismos y la regulación del pacto de no represalias del patrono contra sus empleados y viceversa mientras se utilice la vía del arreglo directo, así mismo se debe de regular que la inspección de trabajo una vez notificada de que se lleva a cabo una negociación por esta vía, tenga la obligación de fiscalizar y verificar si los trabajadores no han sido violentados en sus derechos durante la negociación. El realizar estas modificaciones crea una certeza y seguridad jurídica para los trabajadores y esto logra que la vía del arreglo directo sea atractiva para los trabajadores y así decidan optar por esta vía.

Se debe de considerar a la vía del arreglo directo como uno de los mecanismos más importantes a los cuales pueden acudir los trabajadores que no pertenecen a una organización sindical, ya que no conlleva

formalidad estricta y los trabajadores pueden acceder de una manera pronta y oportuna sin que estos tengan como la opción más viable la de acudir a la vía judicial, pero para que los trabajadores lo consideren como una opción viable, se debe garantizar que se les otorgara las protecciones adecuadas durante el tiempo que dure las negociaciones o la resolución de conflictos, es por ello que se recomienda la modificación del articulado referente a la vía del arreglo directo contenido en el Código de Trabajo, lo cual garantiza que al acudir a la vía del arreglo directo los trabajadores gozaran de las protecciones debidas, así la legislación atenderá completamente al principio de tutelaridad que informa que se debe dar una protección preferente a los trabajadores.

Conclusiones

En relación con el objetivo general que se refiere a analizar la vía del arreglo directo y el principio de tutelaridad del derecho laboral, para establecer si debe regularse una protección para los trabajadores no sindicalizados y el consejo o comité *ad hoc*, se concluye que si es necesario que se regule una protección hacia los trabajadores en virtud de que al ser el arreglo directo una opción viable, rápida y eficiente para que los trabajadores no sindicalizados puedan someter las divergencias que tengan con su patrono o las negociaciones que deseen realizar, debe de estar dotado de una garantía hacia los trabajadores. Garantía consistente en que no van a ser removidos de sus puestos de trabajo y no van a tener represalias por parte del patrono, de esta manera se cumple con lo que informa el principio de tutelaridad que es otorgar una protección preferente a los trabajadores.

El primer objetivo específico que consiste en analizar el derecho laboral en su sentido general, así como los principios que lo rigen, al realizar el presente trabajo de investigación, se arribó a la siguiente conclusión, que el derecho laboral ha sufrido una constante evolución, dentro de esta evolución se ha encaminado a que en la actualidad la mayoría de legislación laboral sea eficiente y se respete su finalidad principal, que es sacar de esa posición de vulnerabilidad y de explotación a la clase trabajadora y robustecer a los trabajadores de derechos y garantías para

que no sean vulnerados, ha intervenido constantemente en las relaciones laborales y ha creado y establecido principios que hoy día fundamentan e informan a la legislación laboral y debido a ello se poseen diferentes medios de defensa, de negociación y de resolución de conflictos en beneficio de las relaciones laborales y proteccionista del trabajador.

Con relación al segundo objetivo específico que consiste en examinar el principio de tutelaridad en el marco de la protección que otorga a los trabajadores en la negociación colectiva, se concluye que el principio de tutelaridad sienta la base de las garantías hacia la clase trabajadora, en virtud de que este principio en todo momento dota de una protección preferente a los trabajadores por considerarlos la fuerza débil en una relación de carácter laboral, derivado de ello se determina que el principio de tutelaridad es de suma importancia para el derecho laboral ya que bajo el fundamento de este principio, la legislación laboral obliga al estado a organizarse para garantizar la protección debida a los trabajadores ya sea ante los órganos jurisdiccionales competentes o en aquellos medios de negociación o resolución de conflictos de carácter extrajudicial en que se vean involucrados patronos y trabajadores.

Referencias

- Alemaný Zaragoza, E. (2002). *Derecho del trabajo*. UOC papers.
- Carro Zúñiga, C. (1985). *El arreglo directo como negociación colectiva*. Artículo de la revista judicial, Costa Rica, año IX. no 32, 104. file:///C:/Users/HP/Downloads/04%20ElArregloDirectocomoInstrumento%20(2).pdf
- Chicas Hernández, R. A. (2004). *Introducción al derecho procesal del trabajo*. 7ª. Edición. Orión.
- Chicas Hernández, R. A. (2005). *Derecho colectivo del trabajo*. 4ª . Edición. Orión.
- Córtés Ávila, A. A. (2015). *Antología del derecho laboral colectivo y derecho procesal*. El autor.
- Dávalos, J. (2009). *Derecho individual del trabajo*. 18ª. Edición. Porrúa.
- Echeverría, R. (2016). *Derecho del trabajo I*. 3ª. Edición. Formatec.
- Fernández Molina, L.L. (2017). *Derecho laboral guatemalteco*. 7ª. Edición. IUS ediciones.

López Lavarre, M. (2007). *Síntesis del derecho de trabajo guatemalteco*. 2ª . Edición. IUS ediciones.

Reynoso Castillo, C. (2006). *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. 1ª. Edición. Unidad Azcapotzalco, H cámara de diputados LIX Legislatura, Universidad autónoma metropolitana, División de ciencias sociales y humanidades, Miguel Ángel Porrúa.

Reyes Mendoza, L. (2012). *Derecho laboral*. 1ª. Edición. Red tercer milenio.

Legislación nacional

Asamblea Nacional Constituyente. (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*.

Congreso de la República de Guatemala. (1961). *Código de Trabajo*. Decreto Número 1441.