

Cómo citar este artículo:

López Herrera, J. E. (2023). Principio de tutelaridad protección jurídica preferente ante el menoscabo al derecho del trabajo. *MLS Law and International Politics*, 2(1), 41-51. 10.58747/mlslip.v2i1.1883.

PRINCIPIO DE TUTELARIDAD PROTECCIÓN JURÍDICA PREFERENTE ANTE EL MENOSCABO AL DERECHO DEL TRABAJO

Josefa Eufemia López Herrera

Universidad Internacional Iberoamericana (Guatemala)

josselopez250@gmail.com · <https://orcid.org/0009-0008-6263-5905>

Resumen. El menoscabo al derecho de trabajo ha sido un problema social en Guatemala, que ha afectado a trabajadores desde siglos pasados, fueron objeto de torturas y esclavitud, en el presente siglo la esclavitud ya no es muy notoria, gracias a la protección de derechos humanos; aun así existe abuso de patrono hacia el trabajador, no paga un salario justo, no pagar la indemnización es otro factor para demandar al patrono ante Juzgado de Trabajo, agotada la vía administrativa entra en conflicto laboral con el patrono ante un Juzgado jurisdiccional, que conoce y resuelve, basado en ley vigente, con la protección jurídica preferente, ello despierta el interés de analizar profundamente los derechos humanos, principios del derecho, que no se viole el debido proceso; las normas vigentes en materia laboral aportan elementos para el bien común de las partes, tomando el Principio de tutelaridad que asiste a todos los trabajadores basado en la C.P.R.G, 4, 44, 46, 101-117, leyes locales e internacionales, si no se aplica la justicia se ve afectada la esfera jurídica en el presente estudio se analizó al derecho comparado como instrumento legal que compara características de diferentes sistemas jurídicos que se aplican para solucionar de forma justa los problemas laborales, normas que favorecen a Guatemala: convención sobre derechos del niño, Pacto San José, convención de viena, la OIT, DUDH con similitud a derechos civiles en materia jurídica internacional para propiciar un trabajo digno, para el bien común, la armonía y la paz de la sociedad.

Palabras clave: Tutelar, menoscabo, derecho del trabajo.

PRINCIPLE OF GUARDIANSHIP PREFERRED LEGAL PROTECTION BEFORE IMPAIRMENT OF LABOR LAW

Abstrac. The impairment of the right to work has been a social problem in Guatemala, which has affected workers since past centuries, they were subjected to torture and slavery, in the present century slavery is no longer very notorious, thanks to the protection of human rights; Even so, there is abuse by the employer towards the worker, he does not pay a fair salary, not paying compensation is another factor to sue the employer before the Labor Court, once the administrative process has been exhausted, he enters into a labor dispute with the employer before a jurisdictional Court, which hears and resolves, based on current law, with preferential legal protection, this arouses the interest of deeply analyzing human rights, principles of law, that due process is not violated; current labor regulations provide elements for the common good of the parties, taking the Principle of guardianship that assists all workers based on the C.P.R.G, 4, 44, 46, 101-117, local and international laws, if not justice applies the legal sphere is affected in the present study comparative law was analyzed as a legal instrument that compares

characteristics of different legal systems that are applied to fairly solve labor problems, norms that favor Guatemala: convention on the rights of the child, San José Pact, Vienna Convention, ILO, UDHR similar to civil rights in international legal matters to promote decent work, for the common good, harmony and peace in society.

Keywords: Protection, impairment, labor law.

Introducción

Guatemala es un país multilingüe, con riqueza multiétnica y pluricultural, soberano y democrático con sus tres poderes de Estado: Organismo Ejecutivo, Organismo Legislativo y Organismo Judicial, su norma como base legal es la Constitución Política de la República de Guatemala en la que establece los derechos y normas del buen actuar de todo ciudadano para la armonía, la paz y la seguridad de la sociedad guatemalteca; para una mejor comprensión de lo que ha sido el menoscabo al derecho del trabajo, la explotación y discriminación del trabajador en diferentes áreas del país guatemalteco, se puede presentar gracias al estudio y análisis realizado, desde una forma analítica, inductiva y deductiva, en el cual se observó en varios documentos que de una u otra forma, llevan a conocer, como desde el principio del Génesis quedó establecido el trabajo para el hombre, pero así mismo Dios en su sabiduría trabajo seis días y descansó el séptimo día, es muy claro que para el hombre luego de su trabajo como ley natural, ley divina, ley general y norma, le corresponde descansar y ser tratado como ser humano en su integridad física y psicológica, no fue así en el desarrollo de la historia del trabajo ya que luego de ser un hombre nómada se congregó a pequeñas comunidades y surgió con el descubrimiento de nuevas herramientas de trabajo surgen las leyes, el Estado y la Estratificación Social, esto trajo consigo la locación o arrendamiento de servicios de hombres que eran captados en las guerras y luego vendidos como esclavos a sus amos para que fueran explotados y cruelmente torturados con aquella inhumanidad y brutalidad de como actuaron los amos con los esclavos, al analizar este tipo de trato cruel que se ha venido dando durante siglos desde la edad antigua, edad media y edad moderna, los diferentes periodos, la primera y se segunda guerra mundial, la revolución industrial..., el conflicto armado interno en Guatemala, se ha denominado menoscabo al derecho del trabajo, por lo que el legislativo ha creado y reformado, leyes y decretos que velan por los derechos de los trabajadores y que no se les menoscabe en sus actividades laborales, según lo establece el artículo 4, de la C.P.R.G y considerandos del Código de Trabajo, lo que ha afectado durante siglos es el desconocimiento de estos derechos en áreas rurales y de occidente de Guatemala fue notorio el tipo de esclavitud y trato inhumano para los trabajadores y amas de casa que fueron despedidas injustificadamente luego de ser también objeto de tratos crueles, es por ello que así como sucedió en la edades antigua, media, moderna..., hasta la actualidad a muchos empleados se les han violado sus derechos, ello por el temor de demandar a sus amos, el desconocimiento de sus derechos en ley vigente nacional e internacional, los trabajadores desconocen que hacer y a que instituciones acudir para demandar a su patrono en tiempo oportuno ante un despido injustificado, también en muchos casos se les viola el debido proceso, para ello también existen convenios y tratados internacionales que velan por la tutelaridad que es un derecho preferente para todo trabajador que se le violen sus derechos laborales, es importante mencionar que existe una diversidad de leyes y tratados aceptados y ratificados por Guatemala vigentes en materia jurídica laboral entre las que se han analizado y aplicado en esta investigación están la Constitución Política de República de Guatemala, art. 4, 12, 44, 51, 46, 101 al 117, 175-177, 180; Código de Trabajo desde todos sus considerandos y capítulos, por ejemplo: la jornada laboral, horas extras, vacaciones, prestaciones laborales, indemnizaciones que la ley establece entre otras, que

muchas veces no son cumplidas por el patrono en la relación laboral; Art. 76, Art.80.4, inciso a, Reglamento Ley de Servicio Civil; convención sobre derechos del niño, Pacto San José, declaración universal de los derechos humanos (DUDH), convención de Viena, la OIT, las fuentes del derecho laboral y los principios del derecho del trabajo, ...; entre las instituciones en Guatemala velan por los derechos de los trabajadores se hace referencia a el Ministerio de Trabajo que es la institución encargada de verificar a través de la Inspección General del Trabajo a todo patrono que haya sido denunciado por abusos, tratos inhumanos, acoso laboral, analizar y medir la cuantía de indemnización ante un despido injustificado, pero ello lo debe reclamar el trabajador antes que se cumplan treinta días para que su derecho a indemnización no prescriba del tiempo establecido en ley, así mismo el empleado puede reclamar sus prestaciones no percibidas, por lo que si de alguna forma el patrono se niega a pagar la indemnización y prestaciones laborales, el trabajador puede apersonarse con un representante legal ante un juzgado de trabajo que tenga competencia para conocer del caso de acuerdo a la jurisdicción del conflicto laboral suscitado, por lo que el Organismo Judicial crea Juzgados de Trabajo y Previsión Social que cubren jurisdiccionalmente en Guatemala, así como en el área metropolitana existe un Centro de Justicia Laboral el mismo cuenta con Centros de Mediación Laboral con profesionales que velan por el cumplimiento de los derechos mutuos y que ninguna de las partes sea afectada en sus derechos, por lo que llegan a mediar entre las partes que deseen llegar a un acuerdo para ya no continuar con el proceso del conflicto, ello contribuye de una forma más ágil a la paz y la armonía entre las partes, para tener una mejor comprensión en la presente investigación se analizaron casos actuales como por ejemplo el caso de la demanda de trabajo ordinario de reinstalación por despido injustificado en la que el director de una escuela oficial del nivel primario por actitudes no pedagógicas y abuso de sus funciones para seducir a niñas del nivel primario, el haber causado daño físico y psicológico en las estudiantes, fue demandado por los padres de las menores, a razón de la demanda surgió el despido y destitución del cargo del director, pero la institución del MINEDUC, no certificó el acta faccionada inmediatamente como lo establece el artículo 80,4 del Reglamento de la ley de servicio civil, si no lo hizo hasta transcurrido un mes, he aquí donde se violó el debido proceso según artículo 12 de la Constitución Política de Guatemala, en este caso resulto un poco confuso en el análisis, pues al hablar de la tutelaridad de las leyes en el análisis se llegó a considerar no solo la tutelaridad del trabajador, sino también la tutelaridad de las leyes nacionales e internacionales que protege a los niños que se ven involucrados en el ambiente educativo donde laboraba el director y a los cuales no se les puede desproteger del principio de tutelaridad, entonces es un caso de análisis profundo, en el que se debe aplicar la lógica jurídica y la psicología, para lo cual se presenta una posible solución la reinstalación del docente por habersele violado el debido proceso no por parte del juzgado de trabajo, si no por la entidad estatal como lo es el Ministerio de Educación que cometió el error ya que no emitió acta certificada inmediatamente como lo establece el artículo 80 numeral 4, inciso a) del reglamento de la ley de servicio Civil, el acta fue suscrita un cinco de octubre, fue certificada hasta el 05 de noviembre es decir a los 31 días, tomando en cuenta que el mes de octubre cuenta con 31 días y la entrego a RRHH del MINEDUC hasta el 10 de noviembre, principalmente por la magnitud del caso debió ser certificada inmediatamente, de esta forma al analizar el caso, si cabe la reinstalación pero en un área administrativa no en el cargo de director, para no vulnerar la seguridad de los menores y proteger la tutelaridad de los niños y a la vez cumplir con la tutelaridad del trabajador, Art. 1 al 5, CPRG; Art. 1 al 4 de la Convención Interamericana para Prevenir sancionar y erradicar la violencia contra la mujer; art. 1 al 3 de la Declaración Sobre la eliminación de la violencia contra la mujer; 1 al 13 de la ley contra el feminicidio y otras formas de violencia contra la mujer; art. 1 al 7 de la Ley para prevenir sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar; art, 1 al 10 del reglamento de gestión para los Juzgados y tribunales competentes en delitos de feminicidio y otras formas de violencia contra la mujer; art. 1 al 6,

43,44, 150 al 152, y 488 del Código Procesal Penal, 414 del Código Penal, 141 al 142 BIS Y 143 de Ley del Organismo Judicial. De lo ordenado por el Juzgado undécimo de Previsión Social: art. 76 numerales 1, 8, 10 y 12 de la Ley de Servicio Civil.

En el análisis del segundo Caso Incidente de declaratoria beneficiarios post mortem ex trabajadores del estado. En el cual luego de haber fallecido el beneficiario quien fue laborante del Ministerio Público, pero tenía como beneficiaria directa a la que había sido su esposa pero un mes antes de su fallecimiento se divorció, no obstante tenía procreados 4 hijos menores con diferentes parejas, hijos que eran dependientes de él fallecido y al tomar parte la ex esposa del beneficio post mortem quedaban desamparados los menores hijos, por lo que el honorable juzgador en primera instancia, al tener la documentación que fue requerida a todas las partes involucradas, de acuerdo a las pruebas presentadas arriba en resolver con lugar el objeto planteado a favor de los menores en una forma justa y proporcionada en un porcentaje igual para cada hijo de lo cual las madres en ejercicio de la tutela puedan cobrar ante la institución demandada, esta declaración fue en base al artículo 85 del código de trabajo, el artículo 3 de la declaración de los derechos del niño y la convención sobre los derechos humanos; ya que, está establecido que, la ex esposa del fallecido ya no podía ser nombrada como beneficiaria por no cumplir lo que establece el artículo 85 del Código de Trabajo, que son beneficiarios los parientes dependientes del beneficiario directo es notorio que por lógica jurídica, la CPRG, convenios y tratados internacionales no se puede desamparar a los menores pues tienen derecho humanos que les protegen en el análisis desarrollado se observó que el secretario de la sala en segunda instancia presento certificación del cierre del proceso notificando que la ex esposa era la beneficiaria cuando aún existía recurso interpuesto pendiente de resolver, es aquí donde se observa la violación al debido proceso, lo cual fue posteriormente fue resuelto a favor de los menores en un 25% para cada uno como lo establece la ley, protección preferente a los menores.

Según lo establece la Convención sobre los derechos del niño en su artículo 3: *”toda las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas los tribunales lo primordial será el interés superior del niño”*, En el presente caso el anterior artículo es muy claro y conciso, para dar con lugar el incidente y el honorable juzgador razono desde un principio jurídicamente en base a su experiencia y conocimiento de las leyes vigentes, por ende, no actuó de mala fe, si no a criterio jurídico laboral y tutelar, por lo que se deben analizar las peticiones, certificaciones, comparándolas en leyes vigentes principalmente la tutelaridad de los niños que da la protección preferente para estos, por ser objeto de promover la demanda; por consiguiente no pueden quedar desprotegidos los menores de su derecho de alimentación, pues aunque el trabajador fallecido dejo en un formulario como beneficiaria a la que en ese entonces era esposa, posterior existió un divorció con la beneficiaria, siendo este comprobado en un acta certificada de divorcio; sin embargo, procreo 2 hijos con 2 personas distintas, los cuales son dependientes del fallecido por lo que en ley, son sus 4 hijos los únicos beneficiarios en partes proporcionales, por lo que esta demanda a pesar de haber planteado y agotado todos los recursos en ley no le fue otorga a la ex esposa, pues la ley es justa y equitativa,

El filósofo Platón exponía la palabra justicia es *“hacer cada uno lo suyo”* esto significa que cada persona debe hacer y dar lo que le compete en base a sus derechos laborales. Si se analiza la equidad según la REA, es una cualidad la cual se practica dando a cada uno lo que merece. es decir, ni beneficiarla ni perjudicarla por segundas o terceras personas por lo que el juez al dar una resolución de un caso actúa con imparcialidad dando en su decisión a cada parte del conflicto laboral lo que le corresponde en derecho.

El presente informe está dividido en métodos de investigación como: el diseño que fue desarrollado con la practica en el Juzgado de Trabajo de Previsión Social y de lo Económico Coactivo, de donde se obtuvo valiosa e importante información para el estudio de los casos que

autorizo dicho juzgado la práctica realizada, fue desarrollada, con la observación de la situación actual que afecta a la sociedad guatemalteca en relación a los conflictos laborales entre patrono y trabajador, principalmente la etapa de observación, permitió seleccionar el problema, El menoscabo al derecho del trabajo” análisis de libros, leyes y tratados internacionales vigentes aceptados, y ratificados por Guatemala, en los cuales se encuentran las obligaciones y los derechos laborales de todo trabajador, un conflicto laboral inicia por una demanda ante juzgado jurisdiccional por la violación a los derechos laborales. Los participantes para la investigación un grupo de profesionales expertos en materia laboral con experiencia que aportaron información concreta y actual para la viabilidad del presente proyecto. El instrumento oportuno utilizado para la recogida de datos y elaboración del presente informe es contar con la autorización de la institución del Juzgado de Trabajo, donde fue realizada la práctica en la cual se tuvo la oportunidad de analizar detenidamente algunos casos de conflicto laboral y ello conllevó al estudio de otras fuentes como los son las fuentes primarias y fuentes secundarias, para que indistintamente del caso sea aplique el principio de tutelaridad, todas las actividades han sido enfocadas en AD HOC, Los Juzgados de Trabajo y previsión social, el Centro de Justicia Laboral, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General del trabajo, son instituciones encargadas de atender toda denuncia o queja presentada por un trabajador al que le hayan violado sus derechos y velar por la justicia y que se propicie el principio de tutelaridad aplicado en el derecho al trabajo. Así mismo en el análisis de datos al contar con la información de campo o documental, de acuerdo al contexto donde se realizó la investigación, los datos fueron sometidos a un análisis profundo, en donde se discierne, se interpretó, se discriminó, discutió y se simplificó la información seleccionada para detallar cual es apta y da la pauta de ser idónea por ser una parte útil en el documento elaborado, que en base a los objetivos sea pertinente en el sentido que al ser sencilla y entendible, se obtengan conclusiones claras y precisas para proponer soluciones justas con el principio de tutelaridad aplicado en el derecho al trabajo, los tratados internacionales y derechos humanos permiten presentar, soluciones viables y justas ante los conflictos laborales, por ende es oportuno tener bien definida las leyes que dan protección jurídica en materia laboral. De igual forma para obtener toda la información se utilizan programas Microsoft Word, microsoft excel y Microsoft Power Point para hacer las presentaciones, de todo el proceso de investigación y elaboración documental. Los resultados de la presente investigación son el conocimiento de los antecedentes del derecho del trabajo con el estado actual y aunque en tiempos pasados fue una forma cruel de esclavitud; en la actualidad, es pertinente que la humanidad conozca, analice e interprete, sus derechos que le protegen y así persuadirles para evitar que la historia se repita este es otro de los resultados que los trabajadores tengan conocimiento de sus derechos laborales y se apersonen a las instituciones idóneas para conocer los problemas de conflicto laboral, otro punto importante en los resultados es la efectividad del contenido teórico como lo es la base legal en materia jurídica laboral que se presenta, para evitar así que se les violen sus derechos laborales a los trabajadores el objetivo de publicar este análisis es obtener como resultado que muchas personas conozcan sus derechos y obligaciones basados en ley y que un despido injustificado se puede demandar antes de los 30 días para reclamar la indemnización. En el presente estudio la discusión se realizó sobre la base legal nacional vigente y el derecho comparado pues hay casos en que el derecho internacional debe ser tomado como punto idóneo en la resolución como lo es la tutelaridad y ello debe ser comparado desde el punto de vista con la lógica jurídica de forma concatenada los principios del derecho del trabajo es por ello que se llega a la conclusión que no se puede separar los convenios aceptados y ratificados por Guatemala al dar una resolución en juicio de conflicto laboral ya que el principio tutelar es un derecho que da protección jurídica preferente a los trabajadores y no se les debe ni puede menoscabar ninguno de ellos. Según los antecedentes del derecho del trabajo fueron menoscabados los trabajadores pero han sido creadas leyes que favor de los trabajadores para proteger sus derechos, así como han sido

creadas diferentes instituciones para brindar ayuda al orientarle cuáles son sus derechos y como pueden ser reclamados sobre el principio de tutelaridad con ello se propicia la armonía y paz para la sociedad; la continuidad del presente se logra gracias a la viabilidad de la información pues se obtuvo de no solo de la investigación sino también de la información de campo.

Método

Para alcanzar el objetivo del presente estudio se partió considerando desde el método analítico, inductivo-deductivo, ya que desde un principio para poder analizar los casos se tuvo que ir paso a paso es decir en teoría se descompuso el conflicto laboral dividiendo a cada parte del mismo, analizando la solicitud de cada uno, basado en cual ley hacen la petición, comparando las demás leyes vigentes y los tratados internacionales aceptados y ratificados por Guatemala que forman parte fundamental para llegar a conclusiones justas, claro que aquí cabe mencionar que para llegar a dar una conclusión del problema fue utilizada la lógica y porque no decirlo la psicología por ejemplo al momento que una persona se divorcia de su pareja y no deja plasmado en el desvinculo marital algún beneficio para esta o este, sino más bien plasma que él o ella no reclama nada porque es independiente, es porque no desea dar una ayuda y por lo tanto en la decisión del caso principalmente en materia basado en ley constitucional y de derechos humanos no se puede desproteger a los niños que sean dependientes de una persona fallecida que tiene beneficio post mortem, porque se les menoscaba y se les vulnera en sus derechos, y no se cumple con la tutelaridad de los menores que es deber del Estado el brindar la protección jurídica de los niños. En lo que concierne al debido proceso art, 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en los dos casos analizados si en uno por parte del secretario de sala se certificó que ya no existía notificación ni recurso pendiente de resolver cuando existía un recurso pendiente y no se había emitido resolución final, en el otro caso cuando de las actuaciones del director caía en un despido justificado y el acta administrativa que fue suscrita por la falta cometida, no fue certificada inmediatamente para informar a recursos humanos para que luego de recibir la certificación del acta le formularan los cargos y le corrieran audiencia para tres días en los que el director pudiera presentar sus justificaciones de lo actuado y para defenderse pudiera aportar todas las pruebas adecuadas para su defensa, como lo establece la ley de Servicio Civil en su reglamento Art. 80 numeral 4, pero al no cumplir como lo establece la ley, al no certificar el acta e informar inmediatamente y en el otro caso se certificó que no existía recurso ni resolución pendiente por ende, en ambos casos se concluye que se violó el debido proceso. Para un mejor análisis se detalla a continuación las acciones y elementos, utilizados para llegar a desarrollar el análisis de la investigación.

Diseño

La presente investigación se llevó a cabo en un Juzgado de Trabajo de Previsión Social y de lo Económico Coactivo, los juzgados de trabajo tienen la función de recibir denuncias de conflicto laboral para conocer en primera instancia y resolver de forma justa y equitativa, las demandas apegados a Derechos Humanos y el principio de tutelaridad que da protección jurídica preferente a todo trabajador que no sean violados sus derechos; Las acciones realizadas, han sido desarrolladas, desde un principio a través de la observación de la situación actual que afecta a la sociedad guatemalteca en relación a los conflictos laborales entre patrono y trabajador, pues de esta forma fue posible realizar el estudio de casos, documentos, leyes, direcciones URL, libros, videos..., para la redacción del informe se tomó como referencia algunas de las etapas de la Federación Guatemalteca de Escuelas Radiofónicas (FGER) (Méndez, 2019, p. 13); principalmente la etapa de observación, permitió seleccionar el problema, El menoscabo al derecho del trabajo” por lo que se tuvo que investigar un poco de historia sobre el derecho de trabajo, como es que ha venido evolucionando, analizar las

diferentes leyes y decretos en relación al derecho al trabajo, pues la estructura metodológica utilizada básicamente incluye análisis documental, ya que desde un principio se tomó en cuenta libros, leyes y tratados internacionales vigentes aceptados, y ratificados por Guatemala, los cuales ofrecen mucha información en relación a las obligaciones y derechos laborales, que tiene todo empleado y ningún patrono puede menoscabar la dignidad o derechos de sus empleados.

Para iniciar un conflicto laboral por parte del trabajador afectado este debe presentar una demanda ante el juzgado competente, aportar las pruebas necesarias y las que el juzgado le requiera para abrir el caso, presentarse a todas las audiencias a las que sea citado en caso no le resuelvan en primera instancia debe apelar en segunda instancia la petición basado en sus derechos, aun cuando no sea resuelto favorable puede llevar el caso hasta la Corte de Constitucionalidad o la Corte Interamericana de los Derechos Humanos para que esta analice, estudie y resuelva, los recursos son: demanda de conflicto laboral, apelación, recurso de amparo, apelación especial.

Participantes

La población que fue parte fundamental al portar su conocimiento para realizar la presente investigación son los profesionales que forman parte de la carrera judicial en el Juzgado de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo, ya que de una u otra forma aportaron gran parte de su experiencia, para que la investigación y análisis de casos de conflicto laboral realizados fueran viables para el desarrollo de la presente investigación y que sea presentada para la población y usuarios que desean adquirir conocimientos en materia jurídica laboral.

Instrumento

En el desarrollo de la investigación para elaborar el informe del análisis de casos de conflicto laboral se realizó con la recogida de datos para lo cual fueron utilizadas las técnicas adecuadas y oportunas, como, por ejemplo, en esta oportunidad se aplicaron fuentes primarias, a través de las cuales se analizaron libros, leyes, investigación en internet; así como las fuentes secundarias en las que se cuenta con la información obtenida de fuentes de biblioteca de SEGEPLAN, biblioteca de la Corte de Constitucionalidad, diccionario jurídico, recortes de periódicos, monografías, análisis de informes y estudios de casos de conflicto laboral... El mejor instrumento de la presente investigación es contar con la autorización de la institución donde fue realizada la práctica en la cual se tuvo la oportunidad de analizar detenidamente algunos casos de conflicto laboral y ello conllevó al estudio de otras fuentes para una mejor y amplia comprensión sobre cómo aplicar el principio de tutelaridad indistintamente del caso toda vez que se llegue a presentar resoluciones en base a la lógica jurídica, la psicología, la experiencia con la finalidad de no afectar los principios y derechos laborales, los tratados y convenios aceptados y ratificados por Guatemala, la declaración de los derechos humanos, ya que todas las actividades han sido enfocadas en AD HOC, para la efectividad y eficiencia del trabajo realizado, por lo que es importante mencionar instituciones que pueden en determinado momento apoyar aquellas personas que son afectadas en sus derechos laborales estas instituciones son: los Juzgados de Trabajo Previsión Social y de lo Económico Coactivo, el Centro de Justicia Laboral, en la Corte de Constitucionalidad, Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General del trabajo, que es la encargada de supervisar cualquier denuncia o queja por parte de un empleado afectado en sus derechos laborales, con ello queda claro que para la eficiencia de la presente investigación solo se tomará la información como referencia para tener ideas claras de la realidad que afecta a la sociedad y hondamente llegar a proponer soluciones justas basadas en ley vigente, que aporte los derechos oportunos de acuerdo al caso y que se propicie el principio de tutelaridad aplicado en el derecho al trabajo.

Análisis de datos

Durante el proceso del análisis de datos, se desarrollan diferentes actividades en las que principalmente en la investigación, desde el momento en que se cuenta con la información de campo o documental, de acuerdo al entorno en que se realiza, dichos datos son sometidos a un análisis profundo, en donde se discierne, se interpretan, se discrimina y luego existe una discusión en la que se simplifica la información seleccionada para detallar cual es la más apta, oportuna y da la pauta de ser idónea por ser una parte útil en el documento elaborado para que en base a los objetivos sea pertinente en el sentido que al ser sencilla y entendible, se obtengan conclusiones claras y precisas para proponer soluciones justas e incluso se puede llegar a través del análisis de casos a prescribir si es posible que se pueda incursionar nuevas propuestas para la erradicación del menoscabo al derecho del trabajo y tomar decisiones justas con el principio de tutelaridad aplicado en el derecho al trabajo, tratados internacionales y derechos humanos, que son parte fundamental en todo proceso de justicia para que la justicia sea pronta y cumplida sin discrepancias, sin violar el debido proceso en ninguna de las fases en el desarrollo del mismo pues existen diferentes recursos que interponer por parte del trabajador afectado, siempre es menester de contar con pruebas que fundamenten lo que el demandante que inició el proceso del conflicto laboral, pues en muchas ocasiones el trabajador pretende que se le otorguen los derechos reclamados cuando no presenta pruebas de los acontecido, no existen documentos que validen su recurso interpuesto, ni siquiera cuenta con testigos todo ello viene a desvanecer la probabilidad de ganar su demanda, pues también lo jueces de acuerdo a su experiencia, lógica y psicológica, analizan prudentemente antes de tomar una decisión y dar la resolución del caso con justicia, equidad, igualdad, celeridad, eficacia, efectividad y respeto por los derechos humanos.

Para lograr la comprensión del estudio del caso de conflicto laboral y con el análisis lo que se quiere llegar a transmitir es una solución viable para tal conflicto, por ende es oportuno tener bien definida las leyes que dan protección jurídica en materia laboral, cuales son estas, presentar artículos claves en relación al conflicto y que presenten técnicas que demuestren donde surgió el error o si no lo hubo, para llegar a una probabilidad confiable de lo que sucedió y está sucediendo en el momento y lo que se puede hacer para el bien común la armonía de la sociedad al presentar soluciones viables y equilibradas con justicia laboral ante la problemática, de igual forma para obtener toda la información se utilizan los programas informáticos para el desarrollo del análisis, entre estos programas se puede mencionar los más utilizados Microsoft Word que permite a través de su barra de tareas redactar el documento, agregar las diferentes opciones en la elaboración documental, Microsoft Excel permite elaborar el cronograma de actividades, diagramas, gráficas y estadística, en el avance del documento final y Microsoft Power Point para hacer las presentaciones, de todo el proceso de investigación y elaboración documental.

Resultados

Los resultados obtenidos en la presente investigación principalmente es el conocimiento de los antecedentes del trabajo hasta el estado actual de la problemática pues aunque en tiempos pasados el menoscabo al derecho del trabajo fue una forma cruel de esclavitud; en la actualidad, es pertinente que la humanidad conozca, analice e interprete, sus derechos que le asisten y le protegen, para que puedan reclamarlos en el tiempo oportuno en ley; de esta forma con la presente investigación persuadirles para evitar que la historia se repita y cada persona que le sean violados sus derechos laborales pueda acudir a las instituciones idóneas para conocer los problemas de conflicto laboral para que les brinden asesoramiento de acuerdo al tipo de

conflicto laboral, así puedan hacer valer sus derechos sea por la vía administrativa, por la vía de los incidentes en un juzgado para iniciar el desarrollo de un proceso, otro punto importante en los resultados es la efectividad del contenido teórico como lo es la base legal en materia jurídica laboral que se presenta, para evitar así que se les violen sus derechos laborales a los trabajadores, pues en muchas organizaciones no ven más allá de un problema jurídico sino se aprovechan de todo aquel que por falta de conocimiento deja que se le venzan los tiempos y cuando piensa reclamar sus derechos ya no puede hacerlo pues para cada trámite judicial hay tiempos específicos, por lo que este análisis no solo pretende hacer el estudio de casos de conflicto laboral sino más bien con la información detallada despierta el interés de las personas en conocer e indagar sus derechos con ello se logra el objetivo más importante que es a través de hacer valer el principio de tutelaridad apegado a los derechos humanos que en sí haya armonía social que se ha perdido por causa de la desigualdad en los derechos laborales, no vamos ir demasiado lejos si se tiene como ejemplo claro la crisis laboral a causa por la pandemia de COVID-19 en Guatemala, muchos empleados fueron despedidos injustificadamente manifestando el patrono que fue por corte de personal pero a muchos no les pagaron su indemnización ni prestaciones laborales de los cuales no denunciaron por que no sabían cuánto tiempo establece la ley para reclamar su indemnización ante un despido injustificado, el resultado claro al publicar este estudio muchas personas conocerán que el tiempo en ley para reclamar la indemnización ante un despido injustificado demanda que debe presentar antes de los 30 días a partir del despido, ahora bien en la actualidad existe el teletrabajo para que las personas realicen actividades desde su hogar sin tener que estar en un espacio físico de la organización, así que lo que se pretende es principalmente que la tutelaridad sea el principio de toda organización y que no olviden que es un derecho que da protección jurídica preferente y ello también es propicio los niños que tienen derechos irrenunciables tanto en materia jurídica nacional como internacional.

Las posibles innovaciones o resultados que se pueden producir con el estudio de casos en el desarrollo del presente documento es que grupos de estudiantes de la Universidad de San Carlos de Guatemala estudiantes del curso de derecho laboral o de las ciencias jurídicas y sociales, tengan a bien el estudiar y conocer los esquemas de la tutelaridad del trabajo de acuerdo a estudios realizados para que estos despierten el interés de hacer estudios para hacer propuestas de mejoras a las leyes de trabajo en beneficio del trabajador o que se elaboren manuales didácticos del derecho de trabajo en Guatemala para informar a futuros estudiantes y público en general, que desee enfocarse y conocer sus derechos como empleado, pues es a través de ello que con esta investigación se alcanza el resultado más importante que es la justicia correctamente aplicada para ambas partes del conflicto laboral y con ello que haya justicia, igualdad, paz, armonía, para la sociedad guatemalteca en sus diferentes culturas.

Discusión y conclusiones

Dentro del presente estudio la discusión entre la base legal vigente nacional y el derecho comparado que para llegar a comprender con la lógica jurídica de forma concatenada los principios del derecho del trabajo es por ello que al aplicar la justicia se debe tomar en cuenta el principio tutelar es un derecho que da protección jurídica preferente a los trabajadores y no se les debe ni puede menoscabar ninguno de ellos las instituciones responsables en Guatemala son las que están representadas por personas profesionales del derecho.

Se presentaron los antecedentes del derecho del trabajo y como ha ido evolucionando en favor de los trabajadores.

Existen variedad de instituciones que velan y ayudan al trabajador porque sus derechos laborales sean respetados y cumplidos.

La legislación laboral vigente nacional, así como tratados y convenios aceptados y firmados por Guatemala dan protección jurídica preferente para el trabajador.

El conocimiento e interés de los trabajadores sobre sus derechos laborales y que después de conocerlos sea pertinente para pedirlos en tiempo oportuno y de forma jurídica e idónea para que se los hagan valer logrando la estabilidad y justicia social.

Se genera una cultura de trabajo digno, para la armonía y paz de la sociedad con la práctica y aplicación del principio de tutelaridad para los trabajadores.

Las limitaciones que pueden llegar a surgir en el presente estudio es que este documento por algún motivo no sea reproducido físico y digitalmente a nivel nacional, por lo tanto, no esté disponible en todas las bibliotecas, para su estudio, por otros investigadores o personas que les guste conocer temas de interés personal. Las líneas de continuidad del presente documento es la viabilidad de la información a través del seguimiento a la investigación de los antecedentes reforzarlos con otras fuentes que aporten mejores conceptos y los principios del derecho laboral específicamente la tutelaridad de las leyes para dar la protección jurídica preferente del derecho del trabajo, que surjan reformas a las leyes vigentes para evitar que sean tergiversadas o sean mal interpretadas enfocándose en el bien común y la paz de la sociedad, con justicia, equidad e igualdad.

Referencias

- Borea, A., Chartzman, A., Ruiz, A., Vasquez, A., Sancho, G., Nogueira, H., Grisolia, J., Mejicanos, M., Ernesto, M., & Gonzales, M. (2021). *Alopus magna constitucional guatemalteco*.
- Caballenas. G. (2000). Diccionario jurídico elemental, impreso en Colombia.
- Código de Trabajo. Decreto 1441. Publicado en diario Oficial de Centro América. Ciudad Guatemala, diciembre 2021
- Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley No. 107. Publicado en diario oficial de Centro América. ciudad de Guatemala, 01 de julio 1964.
- Código Procesal Penal. Decreto No. 51-92. Publicado en Diario Oficial de Centro América, Ciudad Guatemala, 07 diciembre 1992.
- Código Civil. Decreto Ley No. 106. Publicado en diario oficial de Centro América, ciudad Guatemala, 14 de noviembre 1963.
- Código de Trabajo. Decreto 1441. Publicado en diario Oficial de Centro América. Ciudad Guatemala, diciembre 2021
- Constitución Política de la República de Guatemala. 1986. Título I, II, Sección octava Trabajo. Publicada en diario Oficial de Centro América, ciudad Guatemala. 1985.
- Convenio 29 sobre el trabajo forzoso, 1930. Ginebra.
- Convenio 87 sobre La libertad sindical y la protección del derecho de sindicación 1948. Ciudad de San Francisco
- Convenio 89 relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio
- Convenio 98 sobre El derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949.

Convenio 105 relativo a la abolición de trabajo forzoso honduras.

Convenio 135 sobre los representantes de los trabajadores. Ginebra.

Convenio 138. la edad mínima de admisión al empleo. Ginebra junio 1973

Convenio No. 169 de la OIT. 1ra. Ed. 2012. Mexico

Convención sobre derechos del niño. 2008. Oficina del alto comisionado para los derechos humanos. Guatemala es un Estado parte de haber aceptado y ratificado este convenio.

Decreto No. 39. República Honduras.

Ley del IGSS, decreto No. 295

Ley de servicio civil. Decreto Número 1748, publicado en Diario oficial de Centro América, ciudad de Guatemala, enero 1968

Méndez J. (2019) Proyectos, elementos propedéuticos 16^a. Edición, Guatemala

Política Nacional del Empleo digno 2017-2032, tomado de biblioteca SEGEPLAN

Fecha de recepción: 17/03/2022

Fecha de revisión: 03/05/2023

Fecha de aceptación: 17/05/2023