

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a large, circular emblem in the background. It features a central shield with a figure on horseback, a crown, and various heraldic symbols. The shield is surrounded by a circular border containing Latin text: "ACADEMIA CAROLINA CONSPICUA" at the top and "CETERA COACTEMALENSIS INTER" at the bottom.

**TRASCENDENCIA DEL FALLO DE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS  
HUMANOS, CASO LAGOS DEL CAMPO VS. PERÚ, EN EL DERECHO DE  
REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL DERECHO LABORAL  
GUATEMALTECO**

**CONCEPCIÓN ARGENTINA NÁJERA ALFARO**

**GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2020**

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

**TRASCENDENCIA DEL FALLO DE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS  
HUMANOS, CASO LAGOS DEL CAMPO VS. PERÚ, EN EL DERECHO DE  
REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL DERECHO LABORAL  
GUATEMALTECO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**CONCEPCIÓN ARGENTINA NÁJERA ALFARO**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, noviembre de 2020

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

DECANO: Lic. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez  
VOCAL II: Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras  
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía  
VOCAL IV: Br. Denís Ernesto Velásquez González  
VOCAL V: Br. Abidán Carías Palencia  
SECRETARIO: Lic. Luis Renato Pineda

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Lic. Luis Daniel Posadas Méndez  
Vocal: Licda. Doris de María Sandoval Acosta  
Secretaria: Licda. Iris Nicolette Gutiérrez Serrano

**Segunda Fase:**

Presidente: Licda. Ana Reyna Martínez Antón  
Vocal: Lic. Axel Javier Urrutia Canizales  
Secretaria: Licda. Roxana Elizabeth Alarcón Monzón

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

## DEDICATORIA

### **A DIOS:**

Gracias Señor, por guiarme hasta acá.

### **A MIS PADRES:**

Blanca Alfaro y Rudy Nájera quienes con su amor, comprensión, sacrificio e instrucción continúan siendo un ejemplo en el camino de la vida. Es de ustedes este logro.

### **A MI HERMANO:**

Rudy Nájera (Rudito), quien con su amor y apoyo es parte de este éxito también. Gracias por creer en mí.

### **A MIS ABUELOS:**

Luz Argentina Sagastume (Mama tina); Federico Nájera (Papa lico); Concepción Guerra Sánchez (Q.P.D) y Marco Augusto Alfaro Lemus (Q.P.D), cuyo amor y cariño han sido necesarios para lo que hoy soy y a quienes amo con todo mi corazón.

### **A MIS AMIGOS:**

Su ayuda y apoyo incondicional en toda mi carrera profesional ha sido de esencial importancia. Agradezco su amistad y compañerismo en todo momento.

### **A:**

Los licenciados Arturo Villagrán y Oswaldo Samayoa, quienes compartiendo de su conocimiento conmigo, aportaron más de lo que imaginan a mi crecimiento académico y se convirtieron en modelos a seguir en el estudio del derecho. Gracias.

**A:**

El pueblo de Guatemala, que mediante sus impuestos me dio la oportunidad de ingresar al mundo profesional. Prometo retribuirles con mis acciones todo lo que su esfuerzo me otorgó.

**A:**

Mi alma mater, La Universidad de San Carlos de Guatemala, institución tricentenario pública y estatal que vio crecer mi desarrollo académico y a quién le debo ser una profesional con alta conciencia para el pueblo guatemalteco.

## **PRESENTACIÓN**

Esta investigación pertenece a la rama cognoscitiva del derecho público, y concretamente a la del derecho de trabajo, siendo la presente investigación de carácter cualitativo.

El estudio utilizó para su análisis, el ordenamiento jurídico aplicable al territorio del Estado de Guatemala durante el año 2018.

El objeto del trabajo de graduación es el derecho de reinstalación en el derecho laboral guatemalteco; así mismo, como sujeto de estudio, se tiene al trabajador guatemalteco que haya sido despedido por causa injustificada y requiera la defensa de su estabilidad laboral.

El aporte académico que se obtuvo a partir de la tesis efectuada es que a partir de la interpretación y análisis del fallo “Lagos del Campo vs. Perú”, y haciendo uso del control de convencionalidad, podrá alcanzarse una protección más amplia y óptima para el derecho de reinstalación del trabajador guatemalteco, cumpliendo con la jurisprudencia que el órgano internacional de la Corte Interamericana de Derechos Humanos provee.

## **HIPÓTESIS**

Para evitar la violación del derecho humano de reinstalación del trabajador guatemalteco se debe aprovechar las herramientas que provee el Sistema Interamericano utilizando como jurisprudencia el fallo de la Corte Interamericana de Derechos Humanos del caso Lagos del Campo vs. Perú, haciendo uso de un control de convencionalidad, concepto que obliga a los Estados ratificantes de un tratado o convención a que, de buena fe, cumpla con las recomendaciones y la jurisprudencia que un órgano internacional como la Corte Interamericana de Derechos Humanos provee.

## **COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS**

La hipótesis planteada se comprobó utilizando el método inductivo, por medio del cual, a partir de un fallo particular, se construyeron interpretaciones, caracterizaciones y explicaciones de carácter general; y también se utilizó el método analítico para fraccionar los temas principales de la hipótesis descrita. Además, como técnica, se utilizó la bibliográfica y documental, descubriendo de esa manera los fundamentos legales, teóricos y doctrinarios que se necesitaban para sustentar la hipótesis.

Por lo tanto, se determinó de que, sin duda alguna, utilizar como jurisprudencia el fallo de la Corte Interamericana de Derechos Humanos del caso “Lagos del Campo vs. Perú”, por medio del control de convencionalidad, permite una amplia protección a la estabilidad laboral del trabajador guatemalteco, ya que nutre el contenido del derecho de reinstalación, aumentando su campo de protección y delimitando las obligaciones de un Estado ante este derecho.

## ÍNDICE

	Pág.
Introducción .....	i

### CAPÍTULO I

1. Derecho laboral .....	1
1.1. Antecedentes .....	1
1.2. Definición.....	6
1.3. Código de Trabajo .....	10
1.4. Derecho Internacional.....	11
1.4.1. Convención Americana sobre Derechos Humanos .....	14
1.4.2. Protocolo de San Salvador .....	17

### CAPÍTULO II

2. La Corte Interamericana de Derechos Humanos y el caso Lagos del Campo vs. Perú.....	21
2.1. La Corte Interamericana de Derechos Humanos -Corte IDH- .....	21
2.1.1. Sistema de protección interamericano de derechos humanos .....	21
2.1.2. Antecedentes.....	25
2.1.3. Concepto .....	27
2.1.4. Funciones y competencia .....	28
2.2. Caso Lagos del Campo vs. Perú .....	32
2.2.1. Antecedentes.....	32
2.2.2. Fondo.....	34
2.2.3. Votos disidentes .....	38

### CAPÍTULO III

3. La estabilidad laboral o el derecho de reinstalación .....	41
---	----

	<b>Pág.</b>
3.1. Antecedentes .....	41
3.2. Naturaleza jurídica .....	46
3.3. Concepto .....	47
3.4. Derechos económicos, sociales y culturales .....	50
3.4.1. Jurisprudencia en el sistema interamericano .....	54

## **CAPÍTULO IV**

4. Trascendencia del fallo y su uso para la defensa del derecho de reinstalación .....	57
4.1. Amparo como mecanismo idóneo en Guatemala para la protección de los derechos laborales.....	57
4.2. Bloque de constitucionalidad.....	61
4.3. Control de convencionalidad aplicando el fallo como jurisprudencia para una protección óptima del derecho de reinstalación .....	67
4.3.1. Definición de estabilidad laboral del tribunal.....	70
4.3.2. Análisis del tribunal de los derechos económicos, sociales y culturales .....	74
4.3.3. Votos razonados.....	77
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA .....</b>	<b>83</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>85</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>89</b>

## INTRODUCCIÓN

La investigación fue seleccionada por la necesidad de hacer uso del efecto útil del fallo Lagos del Campo vs. Perú de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ya que el derecho de reinstalación en Guatemala solo se regula en circunstancias específicas; la sentencia es trascendente: para el mundo, por ser aquella que declaró la violación al Artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos por primera vez; y para el derecho laboral guatemalteco, porque permite una protección extensiva a la estabilidad laboral mediante un control de convencionalidad.

En el estudio se desarrolla un análisis sobre el derecho de reinstalación a partir de un punto de vista jurídico en la República de Guatemala desde el año 2000, cuando el Estado ratificó el Protocolo de San Salvador, hasta el año 2017. El objetivo general de la investigación es demostrar la violación al derecho humano de reinstalación y la trascendencia del fallo de la Corte Interamericana de Derechos Humanos Lagos del Campo vs. Perú, cuyo aprovechamiento, mediante el control de convencionalidad del Artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, permite una protección extensiva. Para evitar la violación al derecho de reinstalación del trabajador guatemalteco, se debe utilizar el fallo de la Corte Interamericana de Derechos Humanos del caso “Lagos del Campo vs. Perú”, aplicando el control de convencionalidad.

La tesis partió del supuesto hipotético que para evitar la violación del Derecho Humano de reinstalación del trabajador guatemalteco se debe aprovechar las herramientas que provee el Sistema Interamericano utilizando como jurisprudencia el fallo de la Corte Interamericana de Derechos Humanos del caso Lagos del Campo vs. Perú, lo cual se comprobó en base a los resultados obtenidos, ya que al hacer uso del control de convencionalidad, aplicando el efecto útil del fallo citado, se evita la violación al derecho humanos de reinstalación del trabajador guatemalteco.

El contenido capitular del trabajo de graduación desarrolla en su primer capítulo el Derecho laboral; en su segundo, La Corte Interamericana de Derechos Humanos y su

fallo del Caso Lagos del Campo Vs. Perú; en el tercero, la estabilidad laboral o el derecho de reinstalación; y en el cuarto, la trascendencia del fallo y su uso para la defensa del derecho de reinstalación. El primer capítulo, presenta los aspectos más importantes a conocer sobre el derecho laboral guatemalteco, incluyendo la normativa vigente e instrumentos jurídicos internacionales; el segundo, busca describir al tribunal internacional y dar un resumen de los antecedentes, argumentos y fondo del fallo; el tercero, define los aspectos más importantes a conocer sobre el derecho a la estabilidad laboral; el cuarto, presenta la propuesta de hacer uso del efecto útil del fallo que alcanza su trascendencia en una protección a la estabilidad laboral mucho más amplia.

Los métodos utilizados en la tesis fueron el método analítico mediante el cual se analizaron las distintas partes del fallo para entender el razonamiento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos; y el método jurídico, mediante el cual se hizo una revisión de la doctrina jurídica que el mismo tribunal ha fijado a través de su jurisprudencia. Las técnicas utilizadas para recabar información fueron la revisión bibliográfica y la observación indirecta.

Los derechos laborales son derechos humanos inherentes a los trabajadores que necesitan de una defensa íntegra y cuyo debate es importante por la desigualdad económica en la que se encuentran en relación con sus patronos. Si un tribunal internacional como la Corte Interamericana de Derechos Humanos provee de un fallo cuyo contenido permite una defensa extensiva a un derecho, como lo es el caso de Lagos del Campo vs. Perú, su análisis y aprovechamiento se vuelven obligatorios, lo cual hace importante una investigación como la presente.

# CAPÍTULO I

## 1. Derecho laboral

El derecho laboral es una rama del derecho cuya historia ha sido recopilada por distintos autores y ha sido un proceso donde convergen factores sociales distintos que dan forma a la regulación legal de los derechos de los trabajadores, así como de la relación que existe entre el trabajador y el empleador.

### 1.1. Antecedentes

Los antecedentes del derecho laboral son: “Una exposición de hechos y sucesos de tipo político, social, económico y cultural, ya que, de conformidad con la definición de trabajo, este es obtener algo, una ganancia que se transforma en riqueza a cambio de un servicio (...) El Derecho de Trabajo surgió en base a la necesidad de proteger a la clase trabajadora en vista de la inmisericorde explotación a que fue sometida al presentarse el sistema capitalista de producción como modo determinante, luego de haber destrozado las bases del sistema feudal, que ya era obsoleto hacia el siglo XVIII en Europa.”<sup>1</sup>

Como un conjunto de sucesos, los antecedentes del derecho laboral pueden ser clasificados de la siguiente manera, esto para contar con un mejor orden de la historia:

---

<sup>1</sup> Canessa Montejo, Miguel Francisco. **Manual de derecho del trabajo**. Tomo I, Pág. 210.

“Tratadistas como Cabanellas, Grisolia y Manzini, juristas que proceden de naciones influyentes, consideran que la historia del derecho laboral puede dividirse en tres etapas básicas, con algunas variantes denominativas, pero que básicamente pueden resumirse en:

- a) Preindustrial: esta primera etapa es la que abarca desde la época antigua aproximadamente del siglo X hasta la época de la monarquía. Surgen los esclavos, se produce la primera huelga en Egipto durante el reinado de Ramsés III, surgen las industrias familiares, los artesanos en colegios; posteriormente en la época medieval surgen los gremios y las corporaciones finalizando con la industria rudimentaria.
- b) Industrial: la segunda etapa abarca desde el siglo XVIII, momento en que surgen las máquinas de vapor, el sistema de producción capitalista, el abuso por parte de la clase dominante -económicamente- sobre la clase necesitada o desprotegida, sometiéndola a jornadas inhumanas a cambio de un pequeño pago. Lo que hace surgir diferentes posturas económicas y sociales tales como el liberalismo, socialismo, comunismo y la doctrina social de la Iglesia. En esta etapa surge el sindicalismo como arma para la lucha de clases y forma de obtener reivindicaciones laborales.
- c) Posindustrial: la tercera etapa abarca desde el Siglo XIX hasta nuestros días, momento en que surgen: el nuevo orden económico mundial, la Globalización y la flexibilidad laboral. Esta etapa se encuentra dominada por los entes regionales económicos y políticos: el trabajo prestado es básicamente servilista (servidumbre)

y posteriormente se especializa y desarrolla en el ámbito tecnológico y automatizado, se busca la mano de obra eficiente y a bajo costo”.<sup>2</sup>

Las tres etapas antes citadas muestran cómo esa relación que ha existido entre trabajador y empleador ha tenido que adaptarse al contexto que la rodea. Se vuelve importante resaltar el papel que jugó Europa dentro del movimiento laboral y su posterior regulación.

Para lo cual se indica lo siguiente: “...fue la lucha de los obreros en Inglaterra ante salarios míseros y jornadas de trabajo que duraban hasta 18 horas diarias, en que no tenían derecho a séptimo día, vacaciones, aguinaldo, lo que forzó a la necesidad de que surgiera esta rama del derecho. Al inicio tanto la Escuela inglesa como la francesa, la denominaron legislación industrial, posteriormente la Escuela belga llegó a denominarle Derecho industrial. Fue la escuela española, la que por primera vez denomina a nuestra rama como Derecho Social, en observación de la relevancia eminentemente social del trabajo, para luego evolucionar dicha concepción y llamarle a finales del siglo pasado Derecho Laboral.”<sup>3</sup>

Se demuestra en la cita anterior, que el continente europeo tuvo una incidencia importante en los comienzos de la denominación legal de los antecedentes del derecho de trabajo, esto con la finalidad de mejorar la vida laboral de los trabajadores y sus salarios, ya que eran explotados en gran manera y no contaban con suficiente

---

<sup>2</sup> **Ibid.** Págs. 211 y 212.

<sup>3</sup> **Ibid.**

protección por la actividad que realizaban y derivado de ello se consideró en regular el derecho para su protección.

El movimiento colectivo laboral también es clasificado en etapas para describir su desarrollo y evolución a través de la historia, para lo cual se ha considerado de interés dar a conocer cada uno de ellos, con la finalidad de tener un mayor conocimiento: “Se reconocen tres etapas que varían según el país: de represión; de tolerancia; y de legalización.

a) Etapa de la represión: en esta primera fase, se proscibieron todos los intentos de los trabajadores organizados para incidir en el mercado; sus peticiones y exigencias se calificaron como actos de sedición, conspiración y cualquier iniciativa de huelga era duramente castigada.”<sup>4</sup>

La etapa de la represión se caracteriza por la falta de derechos hacia los trabajadores. No existían garantías ni facultades, mucho menos mencionar derechos mínimos irrenunciables hacia las personas que utilizando su fuerza, producían capital para el empleador, además que cualquier intento o lucha para conseguir estos derechos significaba no solo la pérdida de su empleo, sino una persecución constante cuyo fin sería un duro castigo.

b) Etapa de la tolerancia: Con respecto a la etapa de tolerancia se indica que: “Ya no se perseguía a la organización obrera, pero tampoco se les protegía ni se

---

<sup>4</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 71.

promulgaban leyes que los regulasen. Sencillamente se les ignoraba (...) se empezaba a germinar la idea de aceptación, que el Derecho de Libre Asociación también podía ser invocado por los trabajadores como cualesquiera otros ciudadanos que querían organizarse.”<sup>5</sup>

La etapa de la tolerancia, a diferencia de la etapa de la represión, ya no persigue ni castiga a quienes buscan organizarse para defender y exigir sus derechos laborales, pero esto no significó que se regularan esos derechos por los que luchaban, pues de todas formas seguían siendo ignorados; sin embargo, comenzaba a nacer el movimiento colectivo laboral, el cual tuvo a bien exigir derechos para esa clase trabajadora, y desde luego, que estos no quedaran en el olvido.

- c) Etapa de la legalización: En cuanto a la etapa de legalización se indica que: “A comienzos del siglo XX, comienzan los gobiernos a reconocer el empuje del movimiento colectivo laboral. Ese movimiento legislativo tuvo a su vez dos fases: el de reconocimiento a nivel ordinario: leyes ordinarias aisladas, reconocían derechos de los trabajadores; y una fase de culminación que fue la llamada constitucionalización de los derechos laborales (...) el mérito de ser la primera legislación conteniendo derechos laborales, corresponde a la Constitución Mexicana de Querétaro en 1917 (...) en Guatemala fue hasta 1945 en que se plasmaron en la Constitución esos derechos.”<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> **Ibid.**

<sup>6</sup> **Ibid.** Pág. 72.

Es así, con la etapa de legalización, que arranca el inicio del reconocimiento mediante la legislación sobre derechos y obligaciones con las que cuentan trabajadores y empleadores. Poco después comenzaría el mismo reconocimiento a nivel constitucional y hasta en la actualidad, continúa el desarrollo de una legislación laboral que, proteja los derechos y establezca las obligaciones de trabajadores y empleadores, para que no se violen ninguno de los derechos de ambas partes.

## **1.2. Definición**

El derecho laboral ha sido definido por distintos contextos sociales, económicos, políticos y culturales que lo han caracterizado de manera diferente. En Guatemala, el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en su cuarto considerando, desarrolla características propias del Derecho del Trabajo y al respecto establece en sus seis literales:

“El Derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores (...); constituye un *mínimum* de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica (...); es un derecho necesario e imperativo (...); es un derecho realista y objetivo (...); es una rama del Derecho Público (...); y es un derecho hondamente democrático...”

Los legisladores que redactaron el Código de Trabajo guatemalteco dejaron plasmado en ley que el derecho laboral debía reunir cada una de esas características y, serían las

bases para toda relación entre patrono y empleador, ya que como seres humanos merecen que sus derechos sean respetados en sus diferentes actividades y ámbitos y que la relación entre ellos sea la mejor.

Además, la Corte de Constitucionalidad ha fijado su criterio en sentencias de los expedientes números 446-2005, 804-2005 y 393-2005 y se ha pronunciado definiendo al derecho laboral como: “Un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un *mínimum* de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual colectiva, los pactos de trabajo y otras normas.”<sup>7</sup>

Este tribunal agrega un elemento importante a la definición del derecho laboral a través de la enunciación de las fuentes de derecho laboral que son: legislación ordinaria, contratación individual colectiva, pactos de trabajo y otras normas. La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 101 regula que “...el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

A partir de las normas y jurisprudencia expuesta, el régimen jurídico laboral en Guatemala pertenece al derecho público y se integra por un conjunto de normas jurídicas de naturaleza sustantiva y procesal. Asimismo, con principios, instituciones y doctrinas, de carácter irrenunciable, necesario e imperativo, orientadas a regular el vínculo de trabajo que existe entre empleadores y trabajadores. Atiende a principios de justicia social.

---

<sup>7</sup> Corte de Constitucionalidad, Expediente números, 446, 804 y 393 del año 2005.

El derecho laboral recoge disposiciones doctrinarias que expresan lo siguiente: “Creación del hombre, y como expresión de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es, en última instancia, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores. Procura establecer un justo balance entre quienes se benefician del vínculo laboral: el que aporta su trabajo y el que paga por el servicio. Procura brindar los medios pertinentes para obtener una mayor productividad que beneficie a todos los actores y a la sociedad en general. Para el logro de ese fin, el instrumento es el Derecho Laboral”.<sup>8</sup>

El autor antes citado, se centra en definir el objeto del derecho laboral y establece que es dotar de equilibrio a esa relación entre los sujetos del vínculo de trabajo y dar las herramientas para que de esa misma relación se aproveche la mayor productividad que beneficie a ambos.

Se concibe al derecho del 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.”<sup>9</sup>

Es interesante que se agregue otro elemento a una definición doctrinaria del derecho del trabajo, dándole un enfoque sociológico y resaltando la faceta de ciencia social que es propia del derecho, asegurando que el destino histórico de esta rama del derecho es

---

<sup>8</sup> Fernández Molina. **Op. Cit.** pág. 5.

<sup>9</sup> Dávalos, José. **El constituyente laboral.** Pág. 47.

socializar la vida humana y desde luego darle respeto a sus derechos en especial los relativos al trabajo.

El derecho laboral ha sido fundamental para los trabajadores, pues ha permitido una mejor relación entre patrono y trabajador, por ello, es que se define al derecho laboral como: “El conjunto diferenciado de normas que regulan el trabajo asalariado y el sistema de relaciones laborales, el mercado de empleo y la organización y actividad de las relaciones profesionales de trabajadores y empresarios.”<sup>10</sup>

De acuerdo a lo expuesto y habiendo recopilado diferentes elementos que doctrinarios aportan a la definición de derecho laboral, es propio describir a esta rama del derecho como la rama de derecho público que se encarga de regular las relaciones de trabajo entre empleador y sus trabajadores, conforme a principios de justicia social, normas jurídicas y doctrina con el objeto de formar un equilibrio entre los sujetos participantes en la relación laboral, aprovechando cada uno lo que aporta mediante su fuerza de trabajo y recibiendo lo que le corresponde.

Los puntos en común entre la definición aportada por legislación y sentencias de la Corte de Constitucionalidad; y la que diferentes juristas aportaron a través de la doctrina, son que: primero, el derecho laboral regula las relaciones entre los sujetos que participan activamente dentro del vínculo de trabajo; segundo: esta rama es de naturaleza pública; y tercero, se rige por normas jurídicas, principios, instituciones y doctrina.

---

<sup>10</sup> **Ibid.** Pág. 29.

### 1.3. Código de Trabajo

El Código de Trabajo, desde un enfoque jurídico, es un cuerpo legal que reúne principios, instituciones, procesos y normas jurídicas que regulan las relaciones entre trabajadores, empleadores y sindicatos en su materia sustantiva y adjetiva; pero desde un enfoque sociológico, es un producto de cambios sociales importantes como la Revolución de octubre de 1944.

Para el efecto se establece lo siguiente: “La Revolución marcó el final del régimen dictatorial de Jorge Ubico y abrió las puertas a una euforia. Todas las expectativas populares se centraron en el código de trabajo y en la implementación del Seguro Social. Este primer código de trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República está inspirado en otros códigos de países latinoamericanos, siendo su modelo más cercano el código de trabajo de Costa Rica. En mayo de 1961 se emitió el Decreto número 1441 del Congreso de la República, nomenclatura que corresponde a lo que actualmente es el código de trabajo que sustituyó a la denominación oficial de Decreto 330.”<sup>11</sup>

El Código de Trabajo actual es producto de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945, la cual entre sus disposiciones generales regula que la República de Guatemala tiene como fin primordial asegurar a sus habitantes el goce de la libertad, la cultura, el bienestar económico y la justicia social, por lo cual la actividad laboral forma parte de esa protección que le corresponde al estado, ya que esta es la manera de como las personas satisfacen sus necesidades.

---

<sup>11</sup> Fernández Molina. **Op. Cit.** Pág. 93.

Actualmente, el Código de Trabajo cuenta con dieciocho títulos y las últimas reformas que se aplicaron a este cuerpo legal se efectuaron mediante el Decreto número 7-2017 del Congreso de la República, donde se instauró la facultad de investigación sobre faltas laborales a la Inspección General de Trabajo y se reguló el proceso contencioso administrativo laboral. El régimen laboral en Guatemala no solo lo regula este cuerpo legal y la Constitución Política de la República de Guatemala, se nutre también de normas jurídicas internacionales de instrumentos ratificados por el Estado de Guatemala.

#### **1.4. Derecho Internacional**

El derecho internacional, forma también parte de las fuentes del derecho laboral en Guatemala, tal como lo establece el Código de Trabajo en su segundo considerando: “Que es conveniente ajustar y precisar los conceptos del Código de Trabajo, con el objeto de acomodarlos a la doctrina y a la técnica jurídica, así como integrarlo con los precedentes de los tribunales del ramo e incorporar al derecho positivo nacional las disposiciones aceptadas por Guatemala, al ratificar diversos convenios internacionales de trabajo”.

La Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos publicó una lista de los principales tratados internacionales sobre derechos humanos que han sido aprobados y ratificados por Guatemala en materia laboral, para lo cual se ha considerado de interés dar a conocer cada uno de ellos, con la finalidad de que el lector tenga conocimiento de los mismos, los cuales son los siguientes:

- “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966, ratificado mediante el Decreto 69-87 del Congreso de la República el 30 de septiembre de 1987.
- Convención Internacional Sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familias, 1990, ratificado mediante el Decreto 61-97 del Congreso de la República el 7 de marzo de 2003.
- Convención Americana de Derechos Humanos, 1969, ratificado mediante el Decreto 6-78 del Congreso de la República el 27 de abril de 1978.
- Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos relativo a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales-Protocolo de San Salvador-, 1988, ratificado mediante el Decreto 127-96 del Congreso de la República el 30 de mayo de 2000.
- Convenio 87-Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, ratificado mediante el Decreto legislativo número 843 del 28 de enero de 1952
- Convenio 98-Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Aplicación de los Principios de Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, ratificado mediante el Decreto legislativo número 843 el 28 de enero de 1952.
- Convenio 100-Organización Internacional del Trabajo, Sobre Igualdad de Remuneración, ratificado mediante el Decreto número 1454 del Congreso de la República el 22 de junio de 1961.
- Convenio 105-Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso, ratificado mediante el Decreto número 1321 del Congreso de la República el 10 de noviembre de 1959.

- Convenio 111-Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, ratificado mediante el Decreto número 1382 del Congreso de la República el 20 de septiembre de 1960.
- Convenio 122-Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Política del Empleo, ratificado mediante el Decreto número 41-88 del Congreso de la República el 04 de agosto de 1988.
- Convenio 138-Organización Internacional del Trabajo, Sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, ratificado el 05 de diciembre de 1989.
- Convenio 182-Organización Internacional del Trabajo, Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación, ratificado mediante el Decreto número 27-2001 del Congreso de la República el 21 de agosto de 2001.<sup>12</sup>

Cada uno de estos instrumentos jurídicos internacionales cuenta con normas jurídicas que regulan la actividad laboral desde distintos marcos de actividades, la mayoría de los mencionados se centra únicamente en materia de trabajo, otros, como la Convención Americana sobre Derechos Humanos, solo deduce normas sobre materia laboral a partir de un solo artículo, pero son todos fuentes de derecho importante que nutren al derecho laboral, por ello, es que el Estado de Guatemala ha ratificado cada uno de ellos, pues le da una mayor protección tanto al trabajador como al patrono.

---

<sup>12</sup> Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos. **Principales tratados internacionales sobre derechos humanos aprobados y ratificados por Guatemala.** <http://ww2.oj.gob.gt/cursos/COMPILACION3/docs/instrumentos/Ratificaciones.pdf>, (Consultado: 08 de junio de 2018).

### 1.4.1. Convención Americana sobre Derechos Humanos

Esta Convención, marco del sistema jurídico regional interamericano, desde su vigencia ha sido la base para denuncias de violaciones a lo largo de la historia de los Estados ratificantes de la misma. Reúne normas jurídicas que consagran derechos humanos indivisibles, irrenunciables e indelegables, los cuales son de gran importancia para la vida de las personas.

Con respecto a los antecedentes de la Convención en mención, es importante hacer mención a lo siguiente: “La Convención Americana fue adoptada tras la Conferencia Especializada Interamericana de Derechos Humanos, el 22 de noviembre de 1969 en la ciudad de San José, Costa Rica, y entró en vigencia el 18 de julio de 1978, conforme su Artículo 74.2.”<sup>13</sup>

El surgimiento de la Convención Americana, dio pauta a un parteaguas en el sistema de protección de América, permitió concentrar en un solo cuerpo legal los derechos humanos a través de Artículos y dio competencia a la Corte Interamericana de Derechos Humanos para conocer casos contenciosos y opiniones consultivas.

El Presidente del Instituto Interamericano de Responsabilidad Social y Derechos Humanos-IIRESODH- considera que la mayor virtud de la Convención Americana sobre Derechos Humanos: “Es darle carácter convencional a la protección de los derechos

---

<sup>13</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos. **ABC de la Corte Interamericana de Derechos Humanos: el qué, cómo, cuándo, dónde y porqué de la Corte Interamericana. Preguntas frecuentes.** Pág. 3.

humanos en las Américas y crear órganos y mecanismos de protección con competencia más amplia y precisa para garantizar con una mayor eficacia jurídica.”<sup>14</sup>

A través de una protección convencional, se da la certeza jurídica que existe un soporte legal para el reclamo de violaciones a derechos humanos, además de procedimientos regulados que dan mayor eficiencia y eficacia al proceso, lo cual le garantiza a la persona que sus derechos no pueden ser violados por ningún motivo.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos del año 2016, define a este instrumento jurídico internacional y establece que: “La Convención Americana, también llamada Pacto de San José de Costa Rica, es un tratado internacional que prevé derechos y libertades que tienen que ser respetados por los Estados Partes. Asimismo, la Convención establece que la Comisión y la Corte son los órganos competentes para conocer los asuntos relacionados con el cumplimiento de los compromisos contraídos por los Estados partes de la Convención y regula su funcionamiento.”<sup>15</sup>

De lo anterior, es seguro afirmar que este instrumento convencional se compone de una parte sustantiva, donde define los derechos humanos; y una adjetiva, que desarrolla ambos órganos del sistema interamericano que protegen esos derechos consagrados y; aplican e interpretan la Convención de allí la importancia de conocer a profundidad la misma y determinar en su momento sí los derechos que se encuentran consagrados en la misma se vulneran de alguna manera.

---

<sup>14</sup> Rodríguez Rescia, Víctor. **Curso de Derechos Humanos**. Pág. 161.

<sup>15</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos. **Op. Cit.** Pág. 3.

En cuanto a lo que regula y a qué derechos contiene, la Convención Americana Sobre Derechos Humanos, es importante dar a conocer lo siguiente, en cuanto a la protección de la persona: “La Convención Americana consagra en su primera parte la obligación de los Estados de respetar los derechos y libertades en ella reconocidos, así como el deber de adoptar disposiciones de derecho interno que sean necesarias para hacer efectivo el goce de tales derechos. En su segunda parte, la Convención consagra varios derechos y libertades: derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica; derecho a la vida; derecho a la integridad personal; principio de legalidad y retroactividad; derecho a la indemnización, y otros.”<sup>16</sup>

De esta manera, puede definirse a la Convención Americana sobre Derechos Humanos como instrumento marco del sistema jurídico regional interamericano que consagra, por una parte, derechos y libertades inherentes a las personas; y por la otra, a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y a la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ambos órganos con funciones de protección, aplicación e interpretación de la Convención.

En materia laboral, la Convención Americana sobre Derechos Humanos no contiene una norma que regule esta actividad de forma expresa, se auxilia de otros instrumentos internacionales como los son los Protocolos adicionales, mismos que han sido ratificados por el Estado de Guatemala, y ello con la única finalidad de darle cumplimiento al mandato constitucional en lo relativo a la protección de la persona y desde luego que la misma se desarrolle en dignidad y derechos.

---

<sup>16</sup> **Ibid.** Pág. 4.

#### 1.4.2. Protocolo de San Salvador

Las Convenciones en los Sistemas de Derechos Humanos, en la mayoría de los casos, se auxilian de instrumentos jurídicos que son promulgados con posterioridad a las mismas, lo cual es el caso del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conocido como el Protocolo de San Salvador.

En lo que respecta a los antecedentes del Protocolo de San Salvador, se indica lo siguiente: “El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o Protocolo de San Salvador, fue adoptado el 17 de noviembre de 1988 y entró en vigor el 16 de noviembre de 1999.”<sup>17</sup>

La Convención Americana sobre Derechos Humanos ya consagraba un Artículo en donde regulaba materia sobre derechos económicos, sociales y culturales, el cual es el 26; pero en América las exigencias en la coyuntura de los diferentes países hicieron necesario de un nuevo instrumento adicional a la Convención que auxiliaría a la protección de estos derechos, así surge el Protocolo de San Salvador.

El objetivo de los Protocolos es ser auxilio a los Tratados o Convenios principales, por lo cual se establece que: “Los Protocolos adicionales a la Convención son tratados secundarios que se derivan de un tratado principal y buscan ampliar ciertos aspectos

---

<sup>17</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos. **Op. Cit.** Pág. 4.

del tratado principal. Si bien, es ese sentido son tratados dependientes del tratado principal, son tratados independientes en cuanto su proceso de celebración, entrada en vigor y ratificación. Por lo tanto, solo vinculan a aquellos estados (sic) que se adhieran al mismo.”<sup>18</sup>

Si un Estado ratificó la Convención Americana sobre Derechos Humanos, eso no significa que deba observar obligatoriamente el Protocolo, ya que para que se convierta en ley interna debe haber sido ratificado por el Estado. Es auxiliar, por lo que coadyuva a la interpretación en materia de Derechos económicos, sociales y culturales a la Convención; pero es independiente, desde el sentido que necesita ser ratificado para que forme parte del derecho interno de un Estado.

En cuanto al objeto del instrumento jurídico auxiliar a la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Dicho protocolo lo que busca es reconocer la interdependencia y universalidad de los derechos económicos, sociales y culturales. Resulta de vital importancia que dichos derechos sean reafirmados, desarrollados, perfeccionados y protegidos en función de consolidar en América, sobre la base del respeto integral a los derechos de la persona, el régimen democrático, representativo de gobierno. Dicho protocolo permite incluir progresivamente en el régimen de protección de la Convención Americana otros derechos y libertades.”<sup>19</sup>

Fue a través de este instrumento jurídico que se auxilió la Convención Americana sobre Derechos Humanos para lograr por primera vez dar más argumentos al debate de la

---

<sup>18</sup> Rodríguez, Gabriela. **Convención Americana sobre Derechos Humanos comentada**. Pág. 720.

<sup>19</sup> **Ibid.** Pág. 721.

justiciabilidad de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y fue a través del auxilio de este instrumento que se declaró la violación del derecho de estabilidad laboral de un trabajador, pero fue necesario el análisis del tribunal internacional con competencia, es decir, de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.



## **CAPÍTULO II**

### **2. La Corte Interamericana de Derechos Humanos y el caso Lagos del Campo Vs. Perú**

Para efectuar un análisis jurídico que permita sustraer los elementos más importantes del fallo del caso Lagos del Campo vs. Perú, se necesita conocer a la corte internacional que dictó el mismo, el sistema del que forma parte, sus antecedentes, sus funciones y su competencia. Luego de esto, es también importante analizar el fallo, advirtiendo las circunstancias que le dieron origen, el fondo y los votos de los jueces que no arribaron a las mismas conclusiones de los demás.

#### **2.1. La Corte Interamericana de Derechos Humanos -Corte IDH-**

El tribunal interamericano desde su origen en 1969 ha representado un hito en la historia de los derechos humanos y fue esta corte la que demostró la justiciabilidad de los derechos económicos, sociales y culturales a través de su fallo en el caso Lagos del Campo vs. Perú, pero para comprender la magnitud de la importancia del fallo, es necesario conocer los antecedentes y las funciones de esta corte.

##### **2.1.1. Sistema de protección interamericano de derechos humanos**

Los mecanismos para la protección de los Derechos Humanos responden a un proceso dinámico y evolutivo. En el caso de la Organización de los Estados Americanos no es

distinto ya que: “Previo a su existencia, la protección de los derechos humanos se encontraba circunscrita al ámbito interno; a lo que se conoce como justicia constitucional en el marco de los derechos constitucionales y sus correspondientes garantías...”<sup>20</sup>

Las constituciones de los diferentes países que conforman la Organización de Estados Americanos, han jugado un papel importante en la construcción y desarrollo de los derechos humanos que hoy forjan el Sistema de Protección Interamericano de Derechos Humanos, pues esta unión ha permitido que la protección de las personas sea a nivel mundial, haciendo que cada nación se comprometa a proteger la vida de los seres humanos.

Con el tiempo, atrocidades a los derechos de las personas fueron surgiendo, lo cual hizo necesario una protección ya no solo interna, sino regional, para lo cual: “Se crea el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos, impulsado en buena medida por los efectos nefastos de la Segunda Guerra Mundial y la claridad de que situaciones similares no debían repetirse.”<sup>21</sup>

Uno de los impactos más importantes que tuvo esta guerra en materia de derecho, fue el inicio de la positivización de los derechos humanos y no como un ejercicio aislado de un país, sino como un esfuerzo internacional de naciones que buscaron fomentar los mismos como obligaciones para los Estados.

---

<sup>20</sup> Rescia Rodríguez, Víctor. **Op Cit.** Pág. 151.

<sup>21</sup> **Ibid.** Pág. 152.

Es importante advertir que la Corte Interamericana de Derechos Humanos, no nació junto con el surgimiento del Sistema Interamericano, sino que: “En primera instancia, los Estados Americanos visualizaron un sistema interamericano a nivel declarativo; apenas con algunas herramientas para reconocer la importancia de respetar derechos humanos por medio de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, pero sin órganos ni mecanismos de protección regional...”<sup>22</sup>

En la actualidad, el Sistema de Protección Interamericano de Derechos Humanos, se encuentra fuertemente enriquecido por órganos e instrumentos convencionales de protección a los derechos humanos, para lo cual se indica: “...en la actualidad, se encuentra conformado por la Convención Americana sobre Derechos Humanos-como tratado general-, junto con sus protocolos sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) y el relativo a la abolición de la pena de muerte, y las cuatro convenciones interamericanas sectoriales sobre: prevención y sanción de la tortura, desaparición forzada de personas, prevención, sanción y erradicación de la violencia contra la mujer y eliminación de discriminación contra personas con discapacidad. Además, ese corpus iuris se ha ampliado con dos Convenciones Interamericanas en materia de eliminación de discriminación racial respecto de personas afrodescendientes.”<sup>23</sup>

Todos los textos jurídicos citados conforman pilares del Sistema de Protección Interamericano y Motores que buscan complementar su finalidad, regulada en el

---

<sup>22</sup> **Ibid.**

<sup>23</sup> **Ibid.** Pág. 153.

preámbulo de la Convención Americana sobre Derechos Humanos que es: “...consolidar en este continente, dentro del cuadro de las instituciones democráticas, un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del hombre; reconociendo que los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana, razón por la cual justifican una protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho interno de los Estados americanos...”

El preámbulo anteriormente citado refuerza la idea de que el Sistema de Protección Interamericano de Derechos Humanos no solo busca consolidar aquellos derechos fundamentales que todas las constituciones del continente americano consagran, sino defiende la democracia, libertad y dignidad de la mujer y del hombre a través de una protección internacional.

Los derechos humanos son de gran importancia para las personas, ya que les garantiza la libertad y un bienestar común de cada uno de sus integrantes, por esta razón es que se establece lo siguiente:

“El Sistema Interamericano de Derechos Humanos, ha jugado un papel primordial en la protección y promoción de los derechos humanos en el continente americano. Esto ha sido posible, a través de la consolidación de un marco normativo vinculante para los Estados en materia de derechos humanos, y la consecuente creación de los órganos encargados de velar por la garantía de los mismos, y la formulación de procedimientos

específicos que permiten vigilar y calificar el cumplimiento de las obligaciones adquiridas por los Estados partes al respecto.”<sup>24</sup>

La Organización de Estados Americanos se conforma por varios órganos, pero los encargados de conocer los asuntos relacionados con el cumplimiento de los compromisos contraídos por los Estados Partes en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, son la Corte Interamericana de Derechos Humanos y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

En conclusión, puede definirse al Sistema de Protección Interamericano de Derechos Humanos como un conjunto de procedimientos y normas que, por medio de la CIDH, la Corte IDH, y sus demás órganos, busca la defensa, promoción y protección de los derechos fundamentales, consolidando una protección internacional de naturaleza convencional coadyuvante al derecho interno de cada uno de los Estados miembros de la Organización de los Estados Americanos.

### **2.1.2. Antecedentes**

Los antecedentes del Sistema Interamericano de Derechos Humanos son un conjunto de procesos que tuvieron como culminación la creación de órganos y normas convencionales especializadas para una protección óptima de los derechos inherentes a la persona humana.

---

<sup>24</sup> López Guerra, Luis y Alejandro Saiz. **Los sistemas interamericano y europeo de protección de los derechos humanos: una introducción desde la perspectiva del diálogo entre tribunales.** Pág. 17.

Para lo cual se establece que: “Si bien los antecedentes del Sistema Interamericano se remontan a la primera parte del siglo XX, fue en la Novena Conferencia Panamericana, celebrada del 30 de marzo al 2 de mayo de 1948 en Bogotá-Colombia donde el establecimiento del Sistema Interamericano como sistema de protección de derechos humanos tomó vigencia, en tanto allí se adoptaron la Carta de la Organización de los Estados Americanos, el Tratado Americano de Soluciones Pacíficas (Pacto de Bogotá) y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (en adelante DADH o Declaración Americana).”<sup>25</sup>

A pesar de que la Carta de la OEA y la DADH fueron instrumentos de suma relevancia para conformar lo que hoy es el Sistema Interamericano, pero sin la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, no se habría conseguido la Convención Americana sobre Derechos Humanos que dio vida a la Corte IDH.

En este mismo sentido, es importante indicar que: “En 1959 se crea una Comisión Interamericana de Derechos Humanos con funciones de promoción y protección de Derechos Humanos, pero sin competencia para tramitar quejas individuales. Ya para 1965, se le ampliaron sus funciones para que pudiera recibir denuncias individuales mediante el Protocolo de Río de Janeiro. En 1967, el Protocolo de Buenos Aires dio a la Comisión carácter de órgano de la OEA. Con sus nuevas funciones, le correspondió elaborar un proyecto de Convención Americana sobre Derechos Humanos en 1969 y entró en vigor hasta 1978.”<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> López Guerra, Luis y Alejandro Saiz Arnaiz. **Op. Cit.** Pág. 18.

<sup>26</sup> Rodríguez Rescia, Víctor. **Op. Cit.** Pág. 159.

Fue la Convención Americana sobre Derechos Humanos la que le dio surgimiento al tribunal interamericano que conocería las quejas individuales y las opiniones consultivas de los Estados que aceptaran su competencia, creándose de esa manera un nuevo órgano de protección de los derechos humanos.

### **2.1.3. Concepto**

La Corte Interamericana de Derechos Humanos –Corte IDH-, juntos con la Comisión Interamericana de Derechos Humanos -CIDH-, se ha convertido en un órgano esencial en el sistema interamericano desde la creación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos- CADH- y varios doctrinarios del derecho han contribuido con diferentes elementos para obtener una definición.

Para lo cual se define de la manera siguiente: “La Corte Interamericana de Derechos Humanos es el órgano jurisdiccional del sistema interamericano encargado de la aplicación e interpretación de la CADH. Creada en 1969, pero con funciones a partir de 1978, la Corte ha sido pieza fundamental para garantizar el respeto a los derechos humanos en América. Esta institución solo puede pronunciarse en aquellas controversias que involucren a Estados que hayan ratificado su jurisdicción a través de los procedimientos establecidos en la CADH para tal fin. La Corte cuenta con siete magistrados encargados de sustanciar y resolver las controversias que la CIDH o cualquier Estado parte le someta a su conocimiento.”<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> López Guerra, Luis y Alejandro Saiz Arnaiz. **Op. Cit.** Págs. 26 y 27.

De esta definición, puede resaltarse que la función esencial de la Corte es la aplicación e interpretación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, además que presenta la importancia de haber aceptado la jurisdicción de esta, ya que ser un Estado parte de la Organización de los Estados Americanos no es condición suficiente para someter casos ante este tribunal, previamente el Estado debió haber ratificado su jurisdicción. Otro dato importante que proporciona es la composición del tribunal, ya que son siete magistrados quienes forman la Corte.

El Estatuto de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, también define en su Artículo 1 al tribunal como: “Una institución judicial autónoma que tiene por objeto la aplicación e interpretación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.”

Así, puede aseverarse que la Corte Interamericana de Derechos Humanos, es el tribunal interamericano autónomo que se compone de siete magistrados, que se encarga de la interpretación y la aplicación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y cuya jurisdicción para conocer un caso sobre cualquier Estado necesita previamente haber sido ratificada por el mismo.

#### **2.1.4. Funciones y competencia**

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, al momento de interpretar y aplicar la Convención Americana sobre Derechos Humanos, lo hace de dos maneras específicas que son mediante su función contenciosa, que determina si un Estado ha violado algunos de los derechos y la consultiva, responderá las consultas de los Estados parte.

Es condición indispensable que el Estado haya ratificado la competencia de la Corte IDH y al respecto la Convención Americana sobre Derechos Humanos en su Artículo 63 numeral primero establece que: “Cuando decida que hubo violación de un derecho o libertad protegidos en esta Convención, la Corte dispondrá que se garantice al lesionado en el goce de su derecho o libertad conculcados. Dispondrá, asimismo, si ello fuera procedente, que se reparen las consecuencias de la medida o situación que ha configurado la vulneración de esos derechos y el pago de una justa indemnización a la parte lesionada.”

Sin la ratificación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, no tendría competencia alguna la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la aceptación de la capacidad de este tribunal internacional, es una condición sine qua non para que el mismo pueda ejercer sus funciones.

Asimismo, se establece que: “De conformidad con la Convención Americana, la Corte ejerce competencia contenciosa y consultiva. Estas funciones se distinguen en la materia analizada y las reglas que rigen los respectivos procesos. Al ejercitar su competencia contenciosa, la Corte analiza una demanda específica y decide si estos constituyen una violación a la Convención Americana...”<sup>28</sup>

Varios ejemplos de casos en que la Corte IDH haya ejercido su competencia contenciosa en relación al Estado de Guatemala, se encuentran: Curul Pivaral; Blake; Niños de la Calle (Villagrán Morales y otros); Bámaca Velásquez; entre otros.

---

<sup>28</sup> Rodríguez Rescia. **Op. Cit.** Pág. 177.

La función contenciosa de la Corte Interamericana tiene respaldo normativo en el Artículo 62 numeral tercero de la Convención Americana sobre Derechos Humanos: “La Corte tiene competencia para conocer de cualquier caso relativo a la interpretación y aplicación de las disposiciones de esta Convención que le sea sometido, siempre que los Estados Partes en el caso hayan reconocido o reconozcan dicha competencia, ora por declaración especial, como se indica en los incisos anteriores, ora por convención especial.”

El Artículo anterior dispone que la Corte podrá conocer y decidir si existió o no violación de los derechos reconocidos por la Convención Americana sobre Derechos Humanos en casos individuales, además de la reparación que corresponda. Es importante agregar que, de conformidad con el Artículo 61 numeral primero de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, solo los Estados Parte y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos tendrán derecho a someter un caso a la decisión de la Corte.

Sobre su función consultiva, la misma Convención Americana sobre Derechos Humanos, establece en su Artículo 64 numeral primero que: “Los Estados miembros de la Organización podrán consultar a la Corte acerca de la interpretación de esta Convención o de otros tratados concernientes a la protección de los derechos humanos en los Estados americanos. Asimismo, podrán consultarla, en lo que les compete, los órganos enumerados en el capítulo X de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires.”

Algunos ejemplos de casos en que se haya solicitado la interpretación de la Corte sobre la Convención Americana sobre Derechos Humanos, se encuentran, la institución del asilo y su reconocimiento como derecho humano en el sistema interamericano de protección solicitada por el Estado de Ecuador; medio ambiente y derechos humanos (obligaciones estatales en relación con el medio ambiente en el marco de la protección y garantía de los derechos a la vida y a la integridad personal) solicitada por el Estado de Colombia; y derechos y garantías de niñas y niños en el contexto de la migración y/o en necesidad de protección internacional solicitada por el Estado de Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay.

Es importante dar a conocer lo que, se establece en cuanto a las funciones y competencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, lo siguiente:

“El ejercicio de la competencia consultiva es distinto en su contenido y alcances. Primero, al analizar una petición de opinión consultiva el Tribunal interpreta el derecho internacional, no derechos específicos. Como consecuencia, no existen hechos por demostrar. Mientras la función contenciosa se materializa en un proceso judicial en que se ventilan posiciones contradictorias, en la función consultiva tal disputa no es un elemento esencial. El ejercicio de la competencia contenciosa de la Corte depende necesariamente de la aceptación previa de su competencia por los Estados Parte que deberán acatar su fallo, en cambio, la competencia consultiva del Tribunal no depende del consentimiento de los Estados interesados.”<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> **Ibid.**

De esta manera, puede deducirse que la función consultiva no se centra en demostrar hechos, sino interpretar el derecho internacional y no depende del consentimiento de los Estados; mientras la función contenciosa conoce un caso concreto donde el acusado es un Estado y necesita la aceptación previa de la competencia de la Corte.

Así, la función y competencia de la Corte IDH se centra en la aplicación e interpretación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos a través de consultas o casos contenciosos que solo los Estados partes y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos pueden someter a su conocimiento.

## **2.2. Caso Lagos del Campo vs. Perú**

El fallo de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el caso Lagos del Campo vs. Perú, es el primero en declarar la violación al Artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. El Señor Lagos del Campo fue despedido en 1989 y fue hasta el año 2017, 28 años después, que fue declarada la violación a sus derechos humanos.

### **2.2.1. Antecedentes**

Antes de llegar hasta la función contenciosa de la Corte, el caso Lagos del Campo vs. Perú, llevó un proceso largo ante la jurisdicción del Estado de Perú; por lo cual, para contar con un análisis completo, es necesario hacer alusión al contexto del caso en concreto de acuerdo a lo expuesto en el fallo del 31 de agosto de 2017.

Con el Decreto-Ley número 21789, la Ley de la Comunidad Industrial, se reguló la figura de la Comunidad Industrial de una empresa del Sector Privado, la cual se conformaría por todos los trabajadores estables que laboraran en la misma, para lo cual se indica que: “Su dirección y administración estaba a cargo de la Asamblea General y el Consejo de la Comunidad. La Asamblea General era la autoridad suprema de la Comunidad conformada por todos los trabajadores; mientras que el Consejo de la Comunidad era el órgano ejecutivo de la Comunidad Industrial.”

El Directorio de la empresa contaba con representantes de los trabajadores, electos por la Comunidad Industrial, para lo cual la Asamblea General designaba cada año un Comité Electoral que se encargaba de las elecciones de los miembros del Consejo de la Comunidad y los representantes ante el Directorio.

El señor Lagos del Campo, quien la mayor parte de su trabajo se desempeñó como dirigente sindical y laboral, comenzó a trabajar para la empresa Ceper Pirelli, S.A. en calidad de obrero el 12 de julio de 1976 y conformó, para el periodo de 1988-1989, parte del Comité Electoral, del cual era presidente.

El señor Lagos del Campo se percató que tres miembros del Comité Electoral, que representaban a los intereses de los patronos, presuntamente convocaron a elecciones sin contar con la participación de los miembros de la representación de los trabajadores para favorecer la elección de una lista promovida por los patronos de la empresa; por lo cual, lo denunció el 26 de abril de 1989 ante la Dirección General de Participación del Ministerio de Industria. El 28 de dicho mes se efectuaron las elecciones y un grupo de

trabajadores presentaron un escrito ante la Dirección para impugnarlas y fue declarado fundado, por lo cual se convocó a un nuevo proceso electoral.

Bajo dicho contexto, el señor Lagos del Campo dio una entrevista a la revista La Razón en junio de 1989 donde denunciaba las maniobras fraudulentas del sector patronal para tener a su favor las elecciones al margen del Comité Electoral. Debido a esto, la empresa Ceper-Pirelli S.A. el 1 de julio de 1989 comunicó al señor Lagos la decisión de despedirlo, justificándose en los incisos a) y h) del Artículo 5 de la Ley número 24514, que consideran como causa justificada de despido el incumplimiento injustificado de las obligaciones de trabajo, la grave indisciplina y el faltamiento grave de palabra en agravio del empleador.

Luego de esto, el señor Lagos del Campo comenzó a defender su derecho ante los órganos jurisdiccionales agotando todos los recursos que la ley le permitía, pues como se ha observado, existen diferentes normativas tanto nacionales como internacionales que protegen al trabajador como tal.

### **2.2.2. Fondo**

La Comisión Interamericana sobre Derechos Humanos, junto con los representantes de la víctima, solicitaron que se declarara la violación de los siguientes derechos: libertad de pensamiento y de expresión; garantías judiciales y libertad de asociación. Además, solicitaron que Perú reformara su legislación laboral, adoptando disposiciones de derecho interno.

En un primer punto, sobre la libertad de pensamiento y de expresión, la Convención Americana sobre Derechos Humanos regula este derecho en su Artículo 13 y al respecto la Corte Interamericana consideró en el caso Lagos del Campo vs. Perú, en su párrafo 132, que: "...el Estado avaló una restricción al derecho a la libertad de pensamiento y de expresión del señor Lagos del Campo, a través de una sanción innecesaria en relación con el fin perseguido y sin una debida motivación (...) se restringió su libertad de expresión sin tomar en consideración que sus declaraciones se referían a cuestiones de interés público, en el marco de sus competencias, las cuales estaban protegidas además por su calidad de representante de los trabajadores como Presidente del Comité Electoral."

Debe tomarse en cuenta que la libertad de pensamiento y expresión tiene límites, pero en el presente caso concreto, el señor Lagos del Campo se encontraba ejerciendo su función como presidente del Comité Electoral; por lo cual no podía sancionársele con un despido, pues esto representa una violación a sus derechos como trabajador y como persona individual.

En un segundo punto, sobre las garantías judiciales, la Convención Americana sobre Derechos Humanos regula este derecho en su Artículo 8 y al respecto la Corte Interamericana en la sentencia del caso Lagos del Campo vs. Perú, en su párrafo 131, consideró que: "...la sentencia del Segundo Tribunal de Trabajo careció de una debida motivación que analizara los derechos en juego a la luz de los elementos antes señalados, así como que valorara los argumentos de las partes y la decisión revocada, por lo que la falta de motivación tuvo un impacto directo en el debido proceso del

trabajador, puesto que dejó de brindar las razones jurídicas por las cuales se acreditó el despido del señor Lagos del Campo en el contexto planteado.”<sup>30</sup>

El debido proceso es una garantía judicial y, como se pudo notar en el esquema que resume el paso del señor Lagos del Campo ante los tribunales, el Segundo Tribunal de Trabajo demostró falta de motivación que repercutió en la estabilidad laboral de la víctima.

En un tercer punto, sobre la libertad de asociación, la Convención Americana sobre Derechos Humanos regula este derecho en su Artículo 16 y al respecto la Corte Interamericana en el párrafo 162 de la sentencia del caso Lagos del Campo vs. Perú, consideró que: “...el despido del señor Lagos del Campo trascendió a la violación de su derecho individual a la libertad de asociación, pues privó a los trabajadores de la Comunidad Industrial de la representación de uno de sus líderes, en especial en la elección que habría tenido lugar bajo su supervisión como Presidente del Comité Electoral (...) el despido, al haber sido realizado en represalia por sus labores de representación, pudo tener un efecto amedrentador e intimidante en los demás miembros de la Comunidad Industrial.”<sup>31</sup>

La libertad de asociación en el presente caso se reflejaba a través del puesto de presidente del Comité Electoral, ya que su representación significaba la defensa de los

---

<sup>30</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos. **Caso lagos del campo vs. Perú**. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Párrafo 131.

<sup>31</sup> **Ibid.** Párrafo 162.

intereses de los trabajadores a elegir un representante digno ante la Comunidad Industrial, el cual fue violentado al momento de su despido.

Cuarto, a pesar de que ni la Comisión Interamericana, ni los representantes de la víctima solicitaron fuera declarada la violación sobre la estabilidad laboral del señor Lagos del Campo, la Corte, basándose en el Artículo 1.1 y 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y desarrollando el principio *iuria novit curia*, consideró que se violentó este derecho. Al respecto, la Corte consideró en el caso Lagos del Campo vs. Perú, en su párrafo 153, que: “Con motivo del despido arbitrario del señor Lagos del Campo, se le privó de su empleo y demás beneficios derivados de la seguridad social, ante lo cual el Estado peruano no tuteló el derecho a la estabilidad laboral.”

En esta parte de la sentencia radica su trascendencia, ya que a pesar que no existe un Artículo específico en la Convención Americana sobre Derechos Humanos que regule específicamente la estabilidad laboral, la Corte se basó en el Artículo 26 de la Convención y utilizó diversas fuentes de derechos y métodos de interpretación, incluyendo el principio *iura novit curia*, que significa el tribunal conoce el derecho.

Por último, se solicitaron las reformas a la legislación laboral peruana a la luz del Artículo 2, 8 y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Al respecto la Corte Interamericana en el caso Lagos del Campo vs. Perú, en su párrafo 165, consideró que: “El Tribunal estima que no le corresponde emitir un pronunciamiento ni

realizar un análisis de la misma, puesto que la competencia contenciosa de la Corte no tiene por objeto la revisión de normas nacionales en abstracto.”<sup>32</sup>

Se debe tomar en consideración que la Comisión y los representantes de la víctima solicitaban la reforma del Artículo 25 del Decreto Legislativo número 728 de 27 de marzo de 1997, pero la ley que se aplicó para fundamentar el despido fue el número 24514 de 1986, que ya se encuentra derogada; por lo tanto, no le correspondía a la Corte pronunciarse sobre el Decreto número 728 debido a que no se encontraba vigente al momento del despido del señor Lagos del Campo.

### **2.2.3. Votos disidentes**

El fallo del caso Lagos del Campo vs. Perú, presentó dos votos parcialmente disidentes de los jueces Eduardo Vio Grossi y Humberto Antonio Sierra Porto, quienes discreparon del criterio de los demás miembros de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en declarar la violación del Artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

El juez Vio Grossi consideró varios argumentos para presentar su voto disidente, entre los que se encuentran que la estabilidad laboral no es un derecho reconocido por la Convención Americana sobre Derechos Humanos; que el Artículo 26 de la Convención son obligaciones de comportamiento de los Estados y no derechos humanos

---

<sup>32</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos. **Caso Lagos del Campo vs. Perú**. Sentencia 31 de agosto de 2017. Párrafo 165.

susceptibles de petición individual y sobre las consecuencias que acarrea declarar la violación hacia el Artículo 26.

El hecho de que algún derecho no se encuentre específicamente en texto dentro de la Convención Americana no resta verdad a la idea de que los derechos humanos se vinculan entre sí. La falta de garantías judiciales, la violación a la libertad de expresión y de pensamiento; y la privación a la libertad de asociación, fueron acciones que terminaron repercutiendo en la estabilidad laboral del señor Lagos del Campo.

Además, reducir el Artículo 26 de la Convención a solo obligaciones de comportamiento es restarle valor a la posibilidad de justiciabilizar los derechos económicos, sociales y culturales de las personas. El derecho en su dinamismo evoluciona en el tiempo y sus métodos de interpretación lo hacen también.

En cuanto a las consecuencias que acarrea este fallo, son claras. Sus efectos ya comenzaron a surgir, como en el caso Cuscul Pivaral y otros vs. Guatemala donde en reiteradas ocasiones se cita el fallo Lagos del Campo vs. Perú; también en otros casos como San Miguel Sosa y otras vs. Venezuela; Poblete Vilches y otros vs. Chile; y Trabajadores Cesados de Petroperú y otros vs. Perú. Los derechos económicos, sociales y culturales ya no son otra norma más que decora la Convención, son facultades inherentes al humano susceptibles de ser exigibles.

Por su parte, el juez Humberto Sierra Porto presenta varios argumentos, de los cuales los que más resaltan son las falencias argumentativas de la sentencia que reduce a

tres: la falta de motivación expresa para argumentar el cambio jurisprudencial; la utilización de un solo método de interpretación para arribar a la decisión; y la confusión entre existencia del derecho y competencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Es importante advertir que para una sentencia de la trascendencia que reviste el fallo Lagos del Campo vs. Perú, se esperaría una argumentación mucho más amplia de la que la Corte Interamericana presentó. La Corte no se pronunció sobre ningún análisis al respecto de la regresividad de la estabilidad laboral en Perú; se pronunciaron sobre el método evolutivo, mas no citaron el resto de métodos: “Si se quisiera hacer una interpretación de la norma no es suficiente con hacer uso de uno de los diversos métodos de interpretación existentes, por cuanto estos son complementarios entre sí y ninguno tiene una mayor jerarquía que el otro.”<sup>33</sup>

A pesar de que varios aspectos del fallo Lagos del Campo vs. Perú, pueden ser objeto de crítica, es innegable que la sentencia se configura como un parteaguas, donde la historia sobre la justiciabilidad de los derechos económicos, sociales y culturales ha tomado un nuevo giro y ahora su exigibilidad se ha vuelto una realidad, no se deben desaprovechar los elementos que el fallo provee para la defensa de los derechos laborales de los trabajadores.

---

<sup>33</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos. **Voto concurrente del Juez Humberto Antonio Sierra Porto**. Sentencia de 1 de septiembre de 2015.

## **CAPÍTULO III**

### **3. La estabilidad laboral o el derecho de reinstalación**

En virtud que ha sido desarrollado anteriormente el derecho laboral, al igual que los instrumentos con los que cuenta el sistema interamericano de derechos humanos, incluyendo su jurisprudencia sobre esa rama del derecho público; es importante comenzar a abordar la estabilidad laboral o el derecho de reinstalación respectivamente, desde sus antecedentes hasta concluir con la importancia que reviste para los derechos humanos.

#### **3.1. Antecedentes**

Para conocer los antecedentes de la estabilidad laboral es necesario escudriñar diferentes etapas de la historia que incluyen los inicios del derecho laboral en América y Europa, ya que, debido a la colonización, la orientación jurídica guatemalteca se inspira en corrientes de derecho que surgen a raíz de diversos eventos históricos en este último continente.

En la época iluminista, en América la esclavitud seguía siendo una realidad, pero se comienza a dudar sobre la verdadera naturaleza del esclavo: "...se censura la conquista y la esclavitud de los indios y negros; se contraponen las luces del siglo al obscurantismo de la actuación española; se discute acerca de la degeneración de las especies al pasar del viejo al nuevo mundo, y también se habla de la juventud de este,

en su doble acepción de inmadurez por un lado y de promesa por el otro; se deprime o se exalta al hombre nacido en esta parte del universo, ya sea indio, mestizo o criollo.”<sup>34</sup>

La época iluminista trajo consigo una nueva corriente filosófica que puso a la vista de todos los abusos que sufrían quienes daban su fuerza de trabajo y no tenían retribución a cambio. Estas ideas se desarrollarían más adelante por diversos autores, hasta alcanzar toda una doctrina de derechos laborales.

En la revolución industrial, una época que se caracterizó por máquinas que comienzan a reemplazar el trabajo humano, surgió una tendencia legal que buscaba abolir todo tipo de corporaciones profesionales como fue el: “Edicto de Turgot en 1776 y la Ley de Chapellier de 1791, ambos de Francia, prohibiendo la agremiación.”<sup>35</sup> Esto despertó conciencia sobre los abusos que se cometían en contra de obreros, de tal manera que incluso la iglesia comenzó a denunciar estos abusos, como fue el caso de la encíclica de León XIII.

Un documento que demostró la desigualdad de las relaciones laborales, y puede considerarse parte de los antecedentes históricos de la estabilidad laboral, fue el *rerum novarum*, una carta encíclica de 1891 del sumo pontífice León XIII donde daba a conocer su opinión sobre la situación de los obreros. El pontífice expresó que: “Aunque en la protección de los derechos de los particulares, débase tener en cuenta principalmente de la clase ínfima y pobre. Porque la clase de los ricos, como que se

---

<sup>34</sup> Závala, Silvio. **La defensa de los derechos del hombre en América Latina (siglos XVI-XVIII)**. Pág. 51.

<sup>35</sup> Pérez Leñero, José. **Evolución del pensamiento jurídico laboral**. Pág. 38.

puede amurallar con sus recursos propios, necesita menos del amparo de la pública autoridad; el pobre pueblo, como carece de medios propios con que defenderse, tiene que apoyarse grandemente en el patrocinio del Estado. Por esto, a los jornaleros, que forman parte de la multitud indigente, debe con singular cuidado y providencia cobijar el Estado.”<sup>36</sup>

El aspecto debe tomarse en consideración, pues la desigualdad devine de hace ya varios años atrás, y claro está que se determina en la cita anterior, ya que se establece que el pueblo es quien debe aceptar lo que el Estado le dé, no así que el Estado cumpla con los fines que se encuentran en la Constitución Política de cada país, con la finalidad de proteger el bienestar de la población.

Otra parte crucial de la historia para los trabajadores fue la Revolución de Bolchevique en 1917 donde: “Una parte crucial de la estructura social era la mano de obra industria y existían varios rasgos que la hacían una poderosa fuerza revolucionaria como las espantosas condiciones en que trabajaban y vivían. Las fábricas ofrecían largas jornadas (doce o más horas), bajos salarios, escasa seguridad, régimen de disciplina degradante y falta total de atención médica en caso de enfermedad o lesión.”<sup>37</sup>

La Revolución de Bolchevique en Rusia, fue un movimiento histórico social predominante para el derecho laboral que daría bases para la Constitución de Weimar en 1919. Mientras se producían los diversos movimientos sociales en Europa, México

---

<sup>36</sup> León XIII. **Rerum Novarum**. Pág. 42.

<sup>37</sup> Wade, Rex. **The Russian revolution, 1917**. Pág. 6.

presentaba en Querétaro, una constitución que llegaría a una de las bases del constitucionalismo social.

Sin duda, las constituciones de Querétaro de 1917 y la de Weimar de 1919, representaron un gran paso para los derechos de los trabajadores: “El constitucionalismo social irrumpe en el escenario jurídico con la promulgación de las constituciones de Querétaro en 1917 y de Weimar en 1919. Mientras la primera tuvo gran influencia en América Latina, la segunda fue emulada en varios Estados europeos (...) introdujeron nuevos elementos como el reconocimiento de los derechos a la organización profesional, a la huelga, a la contratación colectiva, al acceso a la riqueza y de principios de equidad en las relaciones jurídicas y económicas.”<sup>38</sup>

Ambas constituciones, la de Querétaro y Weimar, no solo abrieron el camino en Europa y en América para un constitucionalismo social; representaron un parteaguas para que la comunidad internacional se diera cuenta de la importancia que tiene la protección jurídica del derecho laboral para los trabajadores, llegando a formar la Organización Internacional del Trabajo.

A comienzos del siglo XX, se crea la Organización Internacional del Trabajo donde: “La primera Conferencia Internacional del Trabajo en Washington en octubre de 1919 adoptó seis Convenios Internacionales del Trabajo, que se referían a las horas de trabajo en la industria, desempleo, protección de la maternidad, trabajo nocturno de las

---

<sup>38</sup> Hernández Valle, Rubén. **La influencia de la Constitución de Querétaro en el derecho constitucional Latinoamericano**. Pág. 442.

mujeres, edad mínima y trabajo nocturno de los menores en la industria.”<sup>39</sup> Cada uno de estos cuerpos legales representó una base para lo que sería la legislación laboral por venir.

El primer instrumento jurídico internacional que hizo énfasis en la importancia de la estabilidad laboral fue el Convenio sobre la protección de la maternidad de 1919, en donde se regularon períodos en que la mujer en estado de gestación podría abandonar su empleo, con la seguridad que al regresar no sería despedida; logrando así una protección al hijo que está por nacer, normativa que se tomó en consideración en las leyes actuales.

La Constitución Política de la República de Guatemala de 1945, no regulaba de manera expresa la estabilidad laboral, pero de alguna manera desarrolló el tema en su Artículo 58 numeral 13 al establecer que: “...no puede despedirse al trabajador por su participación en una huelga lícita o por haber representado a los trabajadores en algún conflicto.” Este Artículo se convirtió en un antecedente para el derecho de los trabajadores reunidos en un sindicato, y que en un futuro el amparo de la estabilidad laboral alcanzara incluso a quienes se encontraran en procedimiento de formación de un sindicato.

En la actualidad, la estabilidad laboral o el derecho de reinstalación se encuentra regulado en diversas legislaciones de varios países; como es el caso de Guatemala,

---

<sup>39</sup> Organización Internacional del Trabajo. **Acerca de la OIT.** <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>, (consultado: 25 de octubre de 2018).

cuyo Código de Trabajo, regula la reinstalación de la mujer trabajadora que se encuentre en estado de gravidez en el Artículo 151 c); los trabajadores miembros de un sindicato en formación en su Artículo 209; y los trabajadores amparados por una resolución que emita un tribunal de trabajo como consecuencia de del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social o de derecho, en el Artículo 380.

### **3.2. Naturaleza jurídica**

La naturaleza jurídica se define como la: "Calificación que corresponde a las relaciones o instituciones jurídicas conforme a los conceptos utilizados por determinado sistema normativo."<sup>40</sup> De esto, puede asegurarse que la naturaleza jurídica de cualquier figura legal dependerá del punto de vista de su estudio.

En el caso de la estabilidad laboral, existen varios puntos de vista desde los que puede ser estudiado, así surgen tres teorías en las que esta figura legal podría encuadrar:

- a) Como derecho público: la estabilidad laboral podría considerarse parte del derecho público, desde el punto de vista que el derecho laboral, es una rama del derecho público, de acuerdo con el cuarto considerando del Código de Trabajo de Guatemala; de tal cuenta, la estabilidad laboral, se convierte en una herramienta que limita las acciones arbitrarias e injustificadas que podría cometer un patrono en contra del empleo de los trabajadores; sobreponiéndose de esa manera el interés colectivo sobre el privado.

---

<sup>40</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 615.

- b) Como derecho social: la Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 101 que: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.” De acuerdo al Artículo anterior se deja claro que, la protección de los derechos fundamentales del trabajador es de interés no solo público, sino social; de lo cual la estabilidad laboral se convertiría en objeto de protección para todos, sin discriminación alguna, aspecto que hasta la presente fecha no se ha cumplido a cabalidad en Guatemala.
- c) Naturaleza mixta: La estabilidad laboral, como parte del derecho laboral, puede ser objeto tanto del derecho público, como en el derecho social; no solamente porque la figura puede resguardarse en la regulación del Artículo 101 de la Constitución Política de la República, como por el preámbulo citado del Código de Trabajo; sino porque su finalidad es la permanencia del trabajador en el espacio laboral, limitando la actividad arbitraria del patrono que pudiera poner en peligro la fuente económica de familias, cumpliendo así su fin social, mediante la protección del derecho público.

### **3.3. Concepto**

La estabilidad laboral como figura jurídica cuenta con varias definiciones que la jurisprudencia y doctrina han brindado. Para el efecto, mediante su jurisprudencia la Corte de Constitucionalidad de Guatemala, ha definido la estabilidad laboral de la siguiente manera: “La estabilidad en el empleo es el derecho del trabajador a mantener

la relación de trabajo por todo el tiempo convenido, sea esta por plazo determinado o indeterminado.”<sup>41</sup>

La Corte presenta mediante esta definición el campo de aplicación temporal de la protección que brinda la estabilidad laboral, estableciendo que dependerá del tiempo convenido del trabajo; sea por un plazo que ambas partes fijaron desde su inicio hasta su terminación; o sea por uno, en que las partes solo fijaron el comienzo de la relación laboral, sin establecer su terminación.

Por otro lado, se ha definido la esencia de la estabilidad laboral, estableciendo que: “La estabilidad laboral consiste en un principio que define el carácter permanente de la relación de trabajo...”<sup>42</sup>

En definitiva, puede asegurarse que la Corte Suprema, considera como base de toda relación de trabajo, esa protección hacia la permanencia en la actividad laboral, que limita actos que pongan en peligro la misma, sin justificación razonable, con la finalidad de que el trabajador tenga un amparo en la actividad de trabajo.

En la doctrina, se define la estabilidad laboral como: “...en un campo como el del Derecho del Trabajo que tiene entre sus principios básicos el de la continuidad de la relación laboral, que busca asegurar la permanencia del trabajador, aunque se modifique o suspenda el contrato, se sustituya al empleador, se constate la existencia

---

<sup>41</sup> Corte de Constitucionalidad, expediente 4195-2012 del 08 de marzo del 2013.

<sup>42</sup> Corte Suprema de Justicia, expediente número 13004-2011-00063 del 31 de agosto de 2012.

de nulidades, etc. La estabilidad laboral, que es la principal expresión de dicho principio, se traduce en una enfática prohibición a los despidos arbitrarios.”<sup>43</sup>

En términos generales, puede deducirse que la estabilidad laboral busca enfáticamente, prohibir todo acto que los patronos, sin justificación razonable, ejerzan en contra del empleo de un trabajador, pues la actividad de laboral es su fuente económica que permite su desarrollo.

Existen otros criterios, con respecto a la estabilidad laboral, resaltando para el efecto: “La estabilidad laboral es la clave de la bóveda para pensar en el derecho del trabajo. Hay que proteger al trabajador contra el despido arbitrario. El despido sin causa debe ser considerado un acto ilícito, y si es un acto ilícito, la respuesta del ordenamiento jurídico debe ser su desactivación, declarándolo nulo. Y la nulidad del despido solo puede tener como consecuencia la readmisión del trabajador en su empleo. La estabilidad laboral es una exigencia de la condición humana, entonces también es un derecho humano, tutelado por el derecho internacional de los derechos humanos. El trabajador debe ser eje y centro del derecho laboral y sujeto de preferente tutela constitucional.”<sup>44</sup>

Derivado de lo anterior se destaca la calidad de derecho humano que reviste la estabilidad laboral, al resaltar que debe ser eje y centro del derecho laboral porque es

---

<sup>43</sup> Neves Mujica, Javier. **La estabilidad laboral en la Constitución**. Pág. 2.

<sup>44</sup> Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas. **Carta de Cochabamba: Las relaciones laborales en el siglo XXI**. Pág. 1.

parte de la exigencia de la condición humana. La calidad de derecho humano de la estabilidad laboral, se concierne al ser necesaria para resguardar la igualdad de derechos entre dos personas que no cuentan con los mismos medios, protegiendo así a quien otorga su fuerza de trabajo y que, dentro de la relación laboral, es quien se encuentra más susceptible de perder, de allí también la importancia de conocer a cabalidad los derechos establecidos en la normativa de la materia.

De lo anterior, se crea un concepto que incluya los aspectos que la jurisprudencia y la doctrina destacan como importantes, puede darse una definición sobre la estabilidad laboral como el derecho humano que tiene el trabajador a mantener la relación de trabajo por el tiempo que se haya convenido, que se configura como base de toda relación laboral y permite la protección contra todo acto arbitrario de patronos que atente de forma injustificada contra la permanencia de la relación de trabajo.

### **3.4. Derechos económicos, sociales y culturales**

Al incluir la estabilidad laboral dentro de la esfera de los derechos humanos, es importante definir en el área en que más se involucra; a pesar de que violar la estabilidad laboral de un trabajador afecta varios de sus derechos, entre los que más daño sufren se encuentran los derechos económicos, sociales y culturales, no tomando en cuenta que estos son esenciales en la vida de las personas.

Se define a estos derechos como: “Los derechos humanos relacionados con el lugar de trabajo, la seguridad social, la vida en familia, la participación en la vida cultural y el

acceso a la vivienda, la alimentación, el agua, la atención de la salud y la educación.”<sup>45</sup>  
Estos derechos son inherentes a toda persona porque forman una parte necesaria para el desarrollo de una vida digna.

Sobre su importancia histórica, la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos ha establecido que: “Desde un punto de vista histórico, los derechos que tienen los pueblos en materia económica, social, cultural y ambiental constituyen un paulatino logro jurídico que la modernidad logra en una de sus fases más avanzadas, cuando se ha desarrollado ya una conciencia acerca del relativismo cultural y de la validez universal e igualitaria de la persona humana como sujeta de derechos.”<sup>46</sup>

El reconocimiento mediante la regulación y la ratificación de instrumentos jurídicos internacionales sobre derechos económicos, sociales y culturales, ha sido un logro importante para la historia del desarrollo de los Estados, dotando a sus habitantes de una protección jurídica tanto nacional como internacional, hacia violaciones contra sus derechos fundamentales.

A pesar de que existen varios cuerpos legales que regulan estos derechos, uno de los más completos es el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales -PIDESC-, el cual de alguna forma delimita la clasificación entre cada uno de

---

<sup>45</sup> Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos. **Folleto informativo No. 33: preguntas frecuentes sobre los derechos económicos, sociales y culturales.** Pág. 3.

<sup>46</sup> Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos. **Los derechos económicos, sociales y culturales como responsabilidad del Estado.** Pág. 7.

los derechos, aun así, no debe considerarse que no existe vínculo entre los mismos, ya que todo derecho humano es interdependiente.

Para lo cual se indica: “Los Derechos Económicos son derechos relacionados al trabajo y el empleo, contenidos en los Artículos 6 al 8 del PIDESC, como también los beneficios acumulados de los trabajadores y la red de seguridad social para aquellos quienes no pueden trabajar, en el Artículo 9 (derecho a seguridad social).”<sup>47</sup>

Estos derechos regulan lo relativo a las actividades laborales, incluyendo el derecho a la estabilidad laboral, como fuente económica y asegurar una ocupación plena y productiva, además de ello asegurando el bienestar de cada una de las familias, ya que, es a través del trabajo como ellos satisfacen sus necesidades.

En cuanto a los derechos sociales se indica que: “Son aquellos que se necesitan para funcionar adecuadamente en sociedad (Artículos 10 al 14 del PIDESC) como el derecho a la vida en familia, el derecho a un adecuado nivel de vida, el derecho a la salud y el derecho a la educación.”<sup>48</sup> Sin los derechos sociales, ninguna sociedad podría optar a un desarrollo progresivo; la relación de estos derechos con la estabilidad laboral, radica en que son ambos necesarios para una vida digna.

“El Artículo 15 del PIDESC cubre los Derechos Culturales, incluyendo el derecho a participar en la vida cultural de la sociedad y a beneficiarse del progreso científico. De

---

<sup>47</sup> Joseph, Sarah. **Blame it on the WTO?: A human rights critique.** Pág. 9.

<sup>48</sup> **Ibid.** Pág. 10.

nuevo, la distinción entre estas tres categorías no es cerrada, y sin duda es usualmente ignorada".<sup>49</sup>

Los Derechos culturales son indispensables para fomentar el progreso mediante la vida cultural, además de la investigación científica, y la actividad creadora. Estos derechos también se relacionan con la estabilidad laboral, al demostrar el aspecto colectivo de los derechos humanos.

En el trabajo, la actividad creativa de cualquier trabajador debe también ser objeto de protección y limitar las acciones arbitrarias de un patrono que pudiera, por razón de sus creaciones, interrumpir la relación laboral sin justificación razonable, debido a ello se considera esencial el respeto de la normativa laboral vigente.

En resumen, los derechos económicos, sociales y culturales no solo se relacionan con la estabilidad laboral, sino que de alguna manera forman parte esencial del mismo, ya que, para que logre su entera realización, se necesita de una interrelación completa con los demás derechos y de esta manera asegurar una vida digna y fomentar el progreso en la sociedad, desde luego dar cumplimiento al mandato constitucional en lo relativo a la protección de la vida de la población.

No solo el sistema de Naciones Unidas cuenta con instrumentos jurídicos que regula la estabilidad laboral. Es el caso del Artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, junto con el Artículo 6 del Protocolo Adicional a la Convención

---

<sup>49</sup> **Ibid.**

Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, mediante los cuales encuentra su protección este derecho dentro del sistema interamericano, de la cual, varia jurisprudencia se ha dictado.

### **3.4.1. Jurisprudencia en el sistema interamericano**

De conformidad con el Artículo 33 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, los únicos órganos competentes para conocer de los asuntos relativos al cumplimiento de las obligaciones contraídas por los Estados serán la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, por lo tanto, su jurisprudencia sobre los derechos económicos, sociales y culturales se convierten de observancia importante, es por ello que de las mismas se debe cumplir con los trámites respectivos.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos se ha pronunciado en varias ocasiones sobre la responsabilidad de los Estados en relación con los Derechos Económicos, Sociales y Culturales a la luz del Artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos como en los casos: García Gajardo y otros vs. Nicaragua; Jorge Odir Miranda Cortez y otros vs. El Salvador; y el caso Jesús Manuel Naranjo Cárdenas y otros vs. Venezuela.

Uno de los casos que ha conocido la Comisión Interamericana y resalta es el de la Asociación Nacional de ex servidores del Instituto Peruano de Seguridad Social del 27 de marzo del 2009 donde al pronunciarse sobre el Artículo 26 de la Convención

determinó: "...la naturaleza de las obligaciones derivadas del Artículo 26 de la Convención Americana supone que la plena efectividad de los derechos consagrados en dicha norma debe lograrse de manera progresiva y en atención a los recursos disponibles. Ello implica un correlativo deber de no retroceder en los logros avanzados en dicha materia."

De esto la Comisión describe las obligaciones de los Estados en relación sobre el desarrollo progresivo, estableciendo que debe alcanzar logros de acuerdo a sus recursos y asegurarse de no retroceder en aquellos que ya haya alcanzado, un deber de no regresión.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, por otro lado, hasta agosto del año 2017 presentó la primera sentencia en donde declaraba la violación del Artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, mediante el caso Lagos del Campo vs. Perú; anterior a este caso se había pronunciado sobre los alcances del artículo, desarrollando los derechos económicos, sociales y culturales, más no así, declarando la violación del Artículo en cuestión, lo que conllevó a pensar que a nivel internacional realmente se había puesto mayor atención en cuanto a la violación de algunos derechos.

Entre los casos que la Corte Interamericana de Derechos Humanos se pronunció sobre el Artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en casos como: Cinco pensionistas vs. Perú;

Acevedo Buendía y otros vs. Perú; y Comunidad Indígena Yakye Axa vs. Paraguay, de allí la importancia de conocer a profundidad en qué sentido se había violentado los derechos de estos cinco pensionistas.

Desde el caso Lagos del Campo vs. Perú, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha continuado declarando la violación del Artículo 26 sobre distintos casos, siendo uno de ellos el caso Cuscul Pivaral y otros vs. Guatemala, del 23 de agosto del 2018, donde se determinó lo siguiente: “...los Estados deberán adoptar medidas eficaces a fin de garantizar el acceso sin discriminación a las prestaciones reconocidas para el derecho a la salud. (...) la realización progresiva significa que los Estados parte tienen la obligación concreta y constante de avanzar lo más expedita y eficazmente posible hacia la plena efectividad de dicho derecho, en la medida de sus recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados.”

De lo anterior puede aseverarse que, mediante la jurisprudencia de dos, de los órganos competentes para verificar el cumplimiento de las obligaciones de los Estados, se deduce que los derechos económicos, sociales y culturales resultan en una doble obligación hacia los Estados, parte de la Convención Americana sobre Derechos Humanos determina que la adopción de medidas que garanticen el cumplimiento y avance de estos derechos; y la no regresividad de los logros ya alcanzados.

## **CAPÍTULO IV**

### **4. Trascendencia del fallo y su uso para la defensa del derecho de reinstalación**

Para una óptima defensa del derecho de reinstalación, es necesario un análisis de las partes más importantes del fallo Lagos del Campo vs. Perú, de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, además, de tomar en cuenta las herramientas hermenéuticas que la Constitución Política de la República de Guatemala ofrece, así como el Código de Trabajo.

#### **4.1. Amparo como mecanismo idóneo en Guatemala para la protección de los derechos laborales**

El amparo cuenta con diversos elementos y características que la legislación y la jurisprudencia han brindado, los cuales son importantes de resaltar y ordenar dentro de una definición; pero aún más importante es comprender la amplia protección que ofrece y cómo su idoneidad aplica ciertamente a la tutela de los derechos laborales.

De conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 265: “Se instituye el amparo con el fin de proteger a las personas contra las amenazas de violaciones a sus derechos o para restaurar el imperio de los mismos cuando la violación hubiere ocurrido. No hay ámbito que no sea susceptible de amparo, y procederá siempre que los actos, resoluciones, disposiciones o leyes de autoridad

lleven implícitos una amenaza, restricción o violación a los derechos que la Constitución y las leyes garantizan.”

El Artículo de la Constitución Política de la República de Guatemala antes citado, presenta una definición del amparo, enfocándose en dos aspectos de importancia, siendo estos, su objetivo y su campo de aplicación, los cuales son fundamentales para garantizar cada uno de los derechos de los seres humanos.

Primero, se enfoca en su objetivo al establecer que su fin es brindar una protección contra violaciones a derechos constitucionales que hayan sucedido o que puedan suceder. Luego, se enfoca en su campo de aplicación al regular que procede sobre actos, resoluciones, disposiciones o leyes de autoridad que puedan vulnerar esa protección constitucional, que busca la figura del amparo.

Por su parte, la Corte de Constitucionalidad, ha aportado elementos importantes para la definición del amparo y que la vez la población guatemalteca comprenda de una mejor manera la finalidad de este, especialmente en lo relativo a la defensa de los derechos de la población guatemalteca.

Razón por la cual establece lo siguiente: “...La clave de la protección constitucional de amparo es la interdicción de la arbitrariedad. Incurre en arbitrariedad la autoridad judicial que, frente a un problema de elección del precepto, opta por la aplicación de la de menor fuerza normativa. Conciérne, entonces, a la justicia constitucional la reparación del agravio que pueda resultar a derechos fundamentales de la persona

derivados de la aplicación indebida de una norma sujeta a la preeminencia o supremacía de la garantista...”<sup>50</sup>

Puede aseverarse que la arbitrariedad, de la cual el amparo busca ser mecanismo de protección, es toda aquella acción que una autoridad ejerce, afectando los derechos fundamentales e inherentes de las personas; derechos reconocidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, y aquellos que, aunque no forman parte de su texto, son también protegidos por la misma a través del bloque de constitucionalidad, tema que será desarrollado más adelante.

La Corte de Constitucionalidad ha resumido las funciones del amparo de la manera siguiente: “...el amparo se contrae a dos funciones esenciales: una preventiva y otra restauradora. Para establecer su procedencia, cuando se denuncia amenaza de violación a un derecho garantizado por la Constitución y las leyes, es condición que la amenaza que se quiere evitar sea inminente y provenga de un acto de autoridad para que el amparo cumpla con prevenirlo o a contrario sensu, una vez cometida la violación que debió evitarse, el amparo cumple con repararla, restablece al afectado en el goce de sus derechos transgredidos y declara que el acto que se impugna no le afecta por contravenir o restringir derechos garantizados por la Constitución y la ley.”<sup>51</sup>

Ciertamente, el amparo, mediante su función preventiva y restauradora, busca evitar la violación a derechos constitucionales o reparar aquellas que ya hayan sucedido;

---

<sup>50</sup> Corte de Constitucionalidad, expediente 30-00 de fecha 31 de octubre de 2000.

<sup>51</sup> Corte de Constitucionalidad, expediente 1351-96 de fecha 6 de mayo de 1997.

restaurando así el goce de esos derechos que hayan sido transgredidos y desde luego dar cumplimiento no solo a la normativa nacional sino también a los distintos instrumentos internacionales que el Estado de Guatemala ha ratificado con la única finalidad de brindar la protección y seguridad a la población guatemalteca sin discriminación alguna.

En resumen, y aprovechando cada uno de los elementos que la ley y la jurisprudencia han aportado, puede definirse al amparo como un mecanismo constitucional de protección de los derechos constitucionales contra toda arbitrariedad en donde actos, resoluciones, disposiciones o leyes de autoridad lleven implícitos una amenaza, restricción o violación a los derechos que la Constitución y las leyes garantizan; con una función preventiva, si el derecho se encuentra amenazado; y restauradora, cuando la violación al derecho haya ocurrido.

Previamente, en este trabajo de investigación, se ha demostrado que el derecho al trabajo es un derecho fundamental, no solamente reconocido mediante los instrumentos jurídicos internacionales en materia de derechos humanos, sino regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala; lo cual lo convierte en un derecho objeto de una protección constitucional mediante el mecanismo del amparo.

La Asociación de Academias de la Lengua Española define idóneo como: “Adecuado y apropiado para algo.”<sup>52</sup> De tal cuenta, se asevera que el amparo es el mecanismo

---

<sup>52</sup> Real Academia Española, **Diccionario de la lengua española.**

idóneo para la defensa de los derechos laborales, ya que, al procurar la defensa de los derechos constitucionales, que se configuran como principios para el ejercicio del derecho laboral, el amparo es la herramienta más apropiada y adecuada para detener o prevenir toda violación a los derechos de los trabajadores, quienes por su condición económica se encuentran en una desventaja con el patrono.

#### **4.2. Bloque de constitucionalidad**

El bloque de constitucionalidad, en el derecho actual, se ha convertido en una herramienta que permite abordar un enfoque interesante sobre la interpretación del derecho constitucional, donde debate y cuestiona el argumento que afirma que solo el texto escrito dentro de una constitución es vinculante.

Esta figura jurídica abre las puertas hacia un debate de una interpretación abierta hacia el derecho internacional y las obligaciones de los Estados que ratifican los instrumentos internacionales.

Para la definición del bloque de constitucionalidad, se necesita tomar en cuenta lo que la ley, la jurisprudencia y la doctrina ha establecido. En Guatemala, esta figura encuentra su fundamento en los Artículos 44 y 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala. El primero, de estos regula: “Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular. Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de

cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza.”

A través del Artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se vuelve evidente que, en materia de derechos humanos, permite una interpretación extensiva que adhiere a su contenido todos aquellos derechos que, aunque no figuren expresamente en su texto, son fundamentales para el desarrollo y la dignidad de la persona humana.

Como lo definió la Corte de Constitucionalidad: “La función esencial del bloque de constitucionalidad es la de valerse como herramienta de recepción del derecho internacional, garantizando la coherencia de la legislación interna con los compromisos exteriores del Estado y, al mismo tiempo, servir de complemento para la garantía de los Derechos Humanos en el país.”<sup>53</sup>

La jurisprudencia en esta última sentencia refuerza el concepto del bloque de constitucionalidad visto como un método de recepción del derecho internacional integrándose al derecho interno.

Luego, la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 46 regula que: “Se establece el principio general de que, en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones internacionales aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno.”

---

<sup>53</sup> Corte de Constitucionalidad, expediente 1822-2011, 2011.

Al respecto, se comenta con respecto a este artículo: “Se adoptó una fórmula para integrarse al Derecho Internacional de los Derechos Humanos que consiste en otorgarle a los tratados de derechos humanos una jerarquía supralegal pero infraconstitucional; es decir, el tratado no es una pauta interpretativa ni una fuente colateral, sino que se le reconoce expresamente en el texto constitucional una determinada jerarquía en la pirámide jurídica interna, y esa jerarquía es supralegal pero infraconstitucional.”<sup>54</sup>

El Artículo 46 constitucional otorga a todo instrumento jurídico en materia de derechos humanos, un rango superior sobre el derecho interno. Esta interpretación incluye a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y, por consiguiente, también las interpretaciones que la Corte Interamericana de Derechos Humanos realice sobre la Convención, son de observancia obligatoria para los Estados que hayan aceptado su competencia.

En consonancia con lo anterior, la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad regula en su Artículo 3: “La Constitución prevalece sobre cualquier ley o tratado. No obstante, en materia de Derechos Humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala prevalecen sobre el derecho interno.”

De esa manera, la Constitución Política de la República de Guatemala, junto con la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, definen las características que

---

<sup>54</sup> Manili, Pablo. **El tiempo de los derechos, la tendencia internacional y la experiencia argentina.** Pág. 25.

dan vida al bloque de constitucionalidad en el sistema jurídico guatemalteco, una figura jurídica que permite una interpretación extensiva de la Constitución Política de la República de Guatemala, adhiriendo a la misma derechos inherentes a la persona humana, que aunque no figuren en su texto, son reconocidos y se les otorga un rango superior sobre el derecho interno.

La Corte de Constitucionalidad a través de su jurisprudencia, ha establecido con respecto a la interpretación de la normativa fundamental lo siguiente: “La Constitución debe interpretarse como un conjunto armónico. En el significado de que cada parte debe determinarse en forma acorde con las restantes, que ninguna disposición debe ser considerada aisladamente y que debe preferirse la conclusión que armonice y no la que coloque en pugna a las distintas cláusulas del texto.”<sup>55</sup>

El órgano constitucional establece de esta manera que la forma idónea de interpretación de la Constitución Política de la República de Guatemala es entendiéndola como un todo, y no de forma aislada cada artículo. Así, cuando protege este cuerpo legal los derechos laborales, deben interpretarse los mismos también a la luz de los instrumentos jurídicos internacionales en materia de derechos humanos, incluyendo la Convención Americana sobre Derechos Humanos y sus protocolos adicionales ratificados por el Estado de Guatemala.

En opinión sobre lo anterior, se agrega lo siguiente: “Esta interpretación del bloque de constitucionalidad por parte de la Corte de Constitucionalidad ha continuado

---

<sup>55</sup> Corte de Constitucionalidad, expediente 280-1990 de fecha 19 de octubre de 1990.

expandingo la promoción de derechos humanos, al abarcar no solo el resguardo de aquellos de carácter civil y político, sino también al abrir paso a la implementación de derechos de naturaleza colectiva, en particular sociales y políticos y en materia indígena.”<sup>56</sup>

Ciertamente, los derechos económicos, sociales y culturales no solo son regulados por la Constitución Política de la República de Guatemala, sino que se nutren a través de diferentes fuentes del derecho internacional también y se adhieren a través del bloque de constitucionalidad.

Hasta el 2012, el órgano constitucional presenta una definición sobre el bloque de constitucionalidad de la manera siguiente: “El bloque de constitucionalidad se refiere a aquellas normas y principios que, aunque no forman parte del texto formal de la Constitución, han sido integrados por otras vías a la Constitución y que sirven a su vez de medidas de control de constitucionalidad de las leyes como tal.”<sup>57</sup>

En efecto, la Corte de Constitucionalidad resalta mediante la definición anterior, la utilidad del bloque de constitucionalidad como una herramienta útil para efectuar un control de constitucionalidad de las leyes, reafirmando de esa manera a los instrumentos jurídicos internacionales en materia de derechos humanos como parte del derecho interno.

---

<sup>56</sup> Villagrán, Arturo. **De anacronismos y vaticinios. Diagnóstico sobre las relaciones entre el derecho internacional y el derecho interno en Latinoamérica.** Pág. 115.

<sup>57</sup> Corte de Constitucionalidad, expediente 1822-2011 de fecha 17 de julio 2011.

Entre otras definiciones, se reconoce al bloque de constitucionalidad como: "...una herramienta útil para la interpretación y aplicación del Sistema Interamericano de Derechos Humanos. Engloba la formalización del control de constitucionalidad, acogiendo al orden internacional como parte del Derecho Positivo vigente."<sup>58</sup>

El bloque de constitucionalidad permite aprovechar todas las herramientas que brinda el Sistema Interamericano a través de la interpretación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos mediante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, a través de sus informes y recomendaciones; y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, a través de sus sentencias, es por ello que cada entidad internacional es esencial en hacer valer los derechos humanos de las personas.

En conclusión, puede definirse al bloque de constitucionalidad como la figura jurídica que contiene normas, principios y garantías que, a pesar de no encontrarse dentro del texto constitucional, se adhieren al mismo adquiriendo su mismo rango y convirtiéndose en un método de control constitucional. Esta figura permitirá el aprovechamiento del efecto útil de la sentencia Lagos del Campo vs. Perú, para la defensa del derecho de reinstalación para aquellos trabajadores cuyo derecho a la estabilidad laboral haya sido violado.

---

<sup>58</sup> Villalba Bernié, Pablo Darío. **Derecho procesal constitucional**. Pág. 237.

#### **4.3. Control de convencionalidad aplicando el fallo como jurisprudencia para una protección óptima del derecho de reinstalación**

El control de convencionalidad, junto con el bloque de constitucionalidad y el amparo, es una herramienta que provee el derecho constitucional e internacional para la defensa de los derechos fundamentales de las personas. Para entender esta figura jurídica, es necesario atender a la doctrina y la jurisprudencia nacional e internacional.

Para el efecto, se indica lo siguiente: “El control de convencionalidad es una teoría que ha nacido en el ámbito interno de los Estados en relación con las normas internacionales. El control de convencionalidad alude a la facultad de los magistrados de contrastar la norma dictada por el poder legislativo –y, eventualmente, por el poder constituyente– con la norma contenida en los tratados internacionales que han sido ratificados por el Estado para hacer prevalecer estas últimas sobre las normas emanadas del poder legislativo y, a fortiori, sobre las normas emanadas del poder ejecutivo.”<sup>59</sup>

Esta figura jurídica, junto con el bloque de constitucionalidad, es otra herramienta que permite la verificación del cumplimiento de la Constitución Política de la República de Guatemala, ejerciendo un control de constitucionalidad y contrastando el contenido de un acto legislativo o ejecutivo ante una norma jurídica de un pacto o convención en materia de Derechos Humanos ratificado por el Estado de Guatemala.

---

<sup>59</sup> Aguilar Cavallo, Gonzalo. **Estudios constitucionales**. Pág. 727.

De acuerdo con: “(...) la realización del control de convencionalidad entre normas de derecho interno y las de un instrumento normativo internacional, es un control que debe realizar ex officio todo juez dentro de sus respectivas competencias y de acuerdo con las regulaciones procesales correspondientes. La viabilidad de realización de este tipo de control ya ha sido determinada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en varios de sus fallos (...).”<sup>60</sup>

Los actos judiciales, de acuerdo con la interpretación anterior, tienen el deber de ser un método de control de cumplimiento de los pactos y convenciones en materia de derechos humanos no solo a nivel nacional, sino también internacional, incluyendo la Convención Americana de Derechos Humanos, pero no solo altas cortes como la Corte Suprema de Justicia y la Corte de Constitucionalidad, sino también a jueces de rangos inferiores.

Sería incorrecto afirmar que esta obligación es solamente deber del organismo judicial. El deber del control de convencionalidad es una obligación del Estado, por lo cual todas sus autoridades deben velar por el cumplimiento del derecho internacional de los derechos humanos, como lo estableció la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso Masacre de Santo Domingo Vs. Colombia:

“Finalmente, esta Corte considera pertinente recordar, sin perjuicio de lo ordenado, que en el ámbito de su competencia todas las autoridades y órganos de un Estado Parte en la Convención tienen la obligación de ejercer un control de convencionalidad.”

---

<sup>60</sup> Corte de Constitucionalidad, expediente 2151-2011 de fecha 23 de agosto de 2011.

Para el efecto, se indica: “El control de convencionalidad como herramienta hermenéutica de interpretación y método de control, ahora llevado al plano interno, surge como obligación del Estado a partir de entenderle como un deber de adoptar en forma general, disposiciones de carácter legislativo, administrativo y judiciales conforme el derecho internacional; y en forma específica, controles judiciales efectivos de los actos internos y su correspondencia con el derecho internacional.”<sup>61</sup>

Efectivamente, las obligaciones que un Estado adquiere al momento de la ratificación de un pacto o convención en materia de derechos humanos atienden al cumplimiento de las normas jurídicas reguladas en el mismo y si el instrumento le otorga competencia a un órgano para su interpretación, con más razón deberá prestarle atención el Estado a la jurisprudencia que el mismo emita, convirtiéndose de observancia obligatoria. Desde el momento de la ratificación del instrumento, toda decisión judicial, legislativa y ejecutiva que toma el Estado, debe hacerse aplicando el pacto o convenio, cumpliendo la obligación contraída.

Es importante señalar que el control de convencionalidad es el método de control constitucional y la herramienta hermenéutica que busca asegurar el cumplimiento de todo pacto o convenio que haya ratificado un Estado, contrastando las normas jurídicas de los mismos ante decisiones o actos judiciales, legislativos o ejecutivos que pudieran afectar derechos fundamentales, asegurándose que se cumpla con las obligaciones de derecho internacional contraídas.

---

<sup>61</sup> Samayoa, Oswaldo. **Idoneidad de los procesos de alegación de inconstitucionalidad para alegaciones de asuntos de control difuso de convencionalidad.** Pág. 3.

La sentencia del caso Lagos del Campo vs. Perú, abrió la puerta a la justiciabilidad de los derechos económicos, sociales y culturales a través del Artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y mediante las figuras del amparo, el bloque de constitucionalidad y el control de convencionalidad puede hacerse un aprovechamiento del efecto útil del fallo, para la defensa del derecho de reinstalación de los trabajadores; pero para poder alcanzar ese fin, es necesario un análisis de las partes más importantes de dicha sentencia, así como de la definición de estabilidad laboral; el análisis sobre los derechos económicos, sociales y culturales; y los votos razonados.

#### **4.3.1. Definición de estabilidad laboral del tribunal**

A partir del despido del señor Lagos del Campo, en su sentencia, la Corte Interamericana de Derechos Humanos precisó de un análisis sobre los Artículos 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 34 literal g, 45 literales b y c, y 46 sobre la Carta de la Organización de los Estados Americanos; y 6 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Ciertamente la Corte Interamericana de Derechos Humanos, utilizó varias fuentes de derecho para su interpretación de la estabilidad laboral, apoyándose en sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos; recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo e incluso hacen alusión a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos definió la estabilidad laboral y estableció que: “La estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido se realice este bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho.”<sup>62</sup>

Debe resaltarse, de la definición anterior, que las garantías de protección al trabajador implican un respaldo legal mediante normas sustantivas que definan los casos en que se justifica un despido y que mediante normas adjetivas se especifiquen un recurso y un procedimiento para que la autoridad competente que conoce el caso concreto determine si la causal de despido era contraria a derecho. Claro que estas no son las únicas obligaciones que un Estado tiene para el resguardo de la estabilidad laboral, la Corte Interamericana resumió las mismas en cuatro deberes.

“(…) las obligaciones del Estado en cuanto a la protección del derecho a la estabilidad laboral, en el ámbito privado, se traduce en principio en los siguientes deberes: a) adoptar las medidas adecuadas para la debida regulación y fiscalización de dicho derecho; b) proteger al trabajador y trabajadora, a través de sus órganos competentes, contra el despido injustificado; c) en caso de despido injustificado, remediar la situación

---

<sup>62</sup> Corte impone a los Estados tutelar la estabilidad laboral. <http://gacetalaboral.com/corte-impone-los-estados-tutelar-la-estabilidad-laboral/>. (Consultado: 10-9-2019)

(ya sea, a través de la reinstalación o, en su caso, mediante la indemnización y otras prestaciones previstas en la legislación nacional). Por ende, d) el Estado debe disponer de mecanismos efectivos de reclamo frente a una situación de despido injustificado, a fin de garantizar el acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva de tales derechos.”<sup>63</sup>

Las obligaciones de un Estado frente al derecho de estabilidad laboral requieren no solo adoptar las medidas legales pertinentes, necesita también ejercer las acciones necesarias para asegurarse que en el ámbito privado no se está violentado el derecho a un trabajo estable, delegando la competencia a un órgano estatal; y si en algún caso, este derecho fue violentado, remediar y reparar al trabajador mediante las prestaciones que la ley prevé.

En el caso del derecho laboral guatemalteco, se prevé los siguientes derechos con los que cuentan los trabajadores:

- a) Salario ordinario: de acuerdo con el Acuerdo Gubernativo 297-2017, el salario mínimo para la actividad agrícola y no agrícola de 2018 será de 2,992.36 quetzales; y para la actividad exportadora y de maquila, 2,508.15 quetzales.
- b) Bonificación de incentivo: de acuerdo con la Ley de Bonificación de Incentivo del sector privado, en su Artículo 7 regula que se pagarán 250 quetzales.
- c) Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público: de acuerdo con el Decreto 42-92, regula en su Artículo 2 que será equivalente a un salario anual.

---

<sup>63</sup> **Ibid.**

- d) Aguinaldo: la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los trabajadores del sector privado en su Artículo 1 y la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102 literal j, regulan un salario mensual por un año de trabajo en 50 % en el mes de diciembre y el otro 50 % en el mes de enero.
- e) Jornadas de trabajo: la jornada diurna, mixta y nocturna regulada desde los Artículos 116 hasta el 125 del Código de Trabajo. Si se trabajaran horas extras, constituiría jornada extraordinaria y deberá pagarse con un valor mayor que la jornada ordinaria.
- f) Vacaciones: de acuerdo con el Artículo 130 del Código de Trabajo, todo trabajador tendrá derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo patrono.
- g) Despido e indemnización: de acuerdo con los Artículos 78, 82 y 85 del Código de Trabajo, por despido injustificado o por alguna de las causas que regula el Artículo 79 del mismo cuerpo legal, deberá pagársele al trabajador una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos.

En el sector público, existen otras prestaciones como el Bono Vacacional regulado por el Acuerdo Gubernativo 642-89 de 200 quetzales a los servidores que cumplan un año de servicios continuos y el Bono Profesional regulado por el Acuerdo Gubernativo 327-90 de 375 quetzales mensuales para los servidores públicos con título universitario y calidad de colegiados activos.

Si se terminara la relación laboral con un trabajador, el patrono deberá pagar las prestaciones correspondientes dependiendo si fue un despido o una renuncia. En el

caso del despido sin causa, deberá pagarse todas las prestaciones anteriormente enlistadas; si se trata de una renuncia, deberán pagarse todas salvo la indemnización.

#### **4.3.2. Análisis del tribunal de los derechos económicos, sociales y culturales**

El primer aspecto a resaltar es el énfasis con que la Corte Interamericana de Derechos Humanos reafirma que entre los derechos humanos no existen divisiones y que se encuentran íntimamente ligados:

“Esta Corte ha reiterado la interdependencia e indivisibilidad existente entre los derechos civiles y políticos, y los económicos, sociales y culturales, puesto que deben ser entendidos integralmente y de forma conglobada como derechos humanos, sin jerarquía entre sí y exigibles en todos los casos ante aquellas autoridades que resulten competentes para ello.”<sup>64</sup>

Los derechos laborales, a pesar de clasificarse de forma general en el rubro de derechos económicos, se encuentran vinculados a los derechos civiles y políticos y su afectación representa una cadena de violaciones a otros derechos como en el caso concreto del señor Lagos del Campo, quien, al ser despedido sufrió no solo la violación a la estabilidad laboral, sino a su libertad de expresión también, vulnerando de esta manera varios de sus derechos humanos no solo como trabajador sino también como persona.

---

<sup>64</sup> **Corte impone a los Estados tutelar la estabilidad laboral.** <http://gacetalaboral.com/corte-impone-los-estados-tutelar-la-estabilidad-laboral/>. (Consultado: 10-9-2019)

En un segundo aspecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, no se limita a hacer uso de las fuentes que, el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos ofrece; hace uso de jurisprudencia de órganos de otros sistemas como el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales en sus observaciones generales.

Como lo establece el párrafo 147 de la sentencia del caso Lagos del Campo vs. Perú: “El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su Observación General No. 18 sobre el derecho al trabajo, expresó que este mismo ‘implica el derecho a no ser privado injustamente del empleo’. Asimismo, ha señalado que el ‘incumplimiento de la obligación de proteger se produce cuando los Estados Partes se abstienen de adoptar todas las medidas adecuadas para proteger a las personas sometidas a su jurisdicción contra las vulneraciones del derecho al trabajo imputables a terceros’, lo cual incluye ‘el hecho de no proteger a los trabajadores frente al despido improcedente.’”<sup>65</sup>

El Sistema Interamericano no se limita a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Carta de la Organización de los Estados Americanos, los Protocolos adicionales a la Convención Americana y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre para el análisis de un derecho; nutre su análisis de jurisprudencia de órganos de sistemas diferentes, como en el presente caso donde el Comité de Naciones Unidas interpreta las obligaciones de los Estados con respecto a la protección del derecho a la estabilidad laboral.

---

<sup>65</sup> Caso Lagos del Campo vs. Perú. Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2017. Párrafo 147.

Por último, el análisis que la Corte Interamericana de Derechos Humanos efectuó sobre el Artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en concordancia con la Carta de la Organización de los Estados Americanos y al Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, dio pauta a nuevos elementos para el debate sobre la justiciabilidad de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Como lo establece el párrafo 144 de la sentencia del caso Lagos del Campo vs. Perú: “...la Declaración contiene y define aquellos derechos humanos esenciales a los que la Carta se refiere, de manera que no se puede interpretar y aplicar la Carta de la Organización en materia de derechos humanos, sin integrar las normas pertinentes de ella con las correspondientes disposiciones de la Declaración...”<sup>66</sup>

En el Artículo XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre se regula el derecho de toda persona a trabajar en condiciones dignas y a seguir su vocación, mientras que los Artículos 34 literal g; 45 literales b y c; y 46 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos hacen referencia a los derechos laborales y la seguridad social.

Ambos instrumentos internacionales arriba citados, se complementan para la interpretación del alcance de las obligaciones internacionales en materia laboral que establece el Artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, abriendo la posibilidad a una nueva interpretación de cómo defender los derechos invocados.

---

<sup>66</sup> Caso Lagos del Campo vs. Perú. **Op. Cit.** Párrafo 144.

En conclusión, para su análisis sobre derechos económicos, sociales y culturales, la Corte Interamericana de Derechos Humanos hace énfasis en la indivisibilidad e interrelación de los derechos humanos; la diversidad de fuentes de derecho; y los alcances del Artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en concordancia con la Carta de la Organización de los Estados Americanos y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

#### **4.3.3. Votos razonados**

El primero de los votos lo presenta el juez Roberto F. Caldas y mediante el mismo, destaca la importancia que la sentencia ostenta en relación con los derechos económicos, sociales y culturales: “Con este precedente se concreta y desarrolla el primer precedente en la materia y con ellos se abre la puerta a la interpretación de otros derechos derivados del Artículo 26 de la Convención (...) la posibilidad que esbozó en su texto para ser interpretada de manera evolutiva respecto de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia, cultura y medio ambiente, contenidas en la Carta de la OEA a la luz del Artículo 29 convencional, fue de gran relevancia para que hoy en día podamos estar dando finalmente un paso más en la consolidación de la interdependencia e integralidad de los derechos humanos.”<sup>67</sup>

En la jurisprudencia previa a *Lagos del Campo vs. Perú*, la Corte acostumbraba a defender los derechos económicos, sociales y culturales mediante una vía indirecta,

---

<sup>67</sup> Caldas, Roberto. **Voto razonado. Caso Lagos del Campo vs. Perú.** Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2017. Párrafo 1.

declarando la violación de algún derecho civil o político, pero que, en su trasfondo, versaba sobre la defensa de otras facultades. Esta sentencia permitirá en adelante, conseguir una protección directa de cualquier derecho que reconozca la Carta de la Organización de los Estados Americanos, incluyendo la estabilidad laboral.

Cuando el juez se pronuncia sobre el derecho al trabajo deja en claro su carácter universal y que encasillarlo en una rama de los derechos humanos sería un acto erróneo: “El derecho al trabajo ha sido reconocido, en los diversos instrumentos internacionales y en los textos constitucionales contemporáneos, como uno de los elementos fundamentales para la plena vigencia de los derechos humanos, en sus dos dimensiones: aquella de los llamados derechos civiles y políticos, y aquella de los derechos sociales, económicos, culturales y ambientales.”<sup>68</sup>

La estabilidad laboral en Guatemala es un derecho que afecta la vida entera de un trabajador y la de aquellos quienes dependen de él. Una óptima protección a este derecho, evitaría violaciones y atropellos a otras facultades inherentes a su calidad humana y no solamente en el ámbito económico, social y cultural, sino en el civil y político también.

En un segundo voto, el juez Eduardo Ferrer Mac-Gregor se pronunció sobre la competencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos respecto a conocer el caso y afirma: “La Corte IDH sienta un precedente importante para la justiciabilidad de los derechos sociales en el Sistema Interamericano, al abrir la posibilidad de que

---

<sup>68</sup> Caldas, Roberto. **Op. Cit.** Párrafo 27.

derechos que no fueron expresamente contemplados en el Artículo 19.6 del Protocolo de San Salvador—como el derecho al trabajo y sus vertientes—, puedan ser protegidos directamente mediante la Convención Americana.”<sup>69</sup>

Existen varios argumentos sobre si fue una interpretación correcta o no, desatender el Artículo 19.6 del Protocolo San Salvador sobre la competencia que tiene la Corte Interamericana de Derechos Humanos de conocer peticiones individuales solo en los casos que el derecho vulnerado sea sobre educación u organización y afiliación a sindicatos; pero no debe negarse que esta sentencia otorgó una protección extensa al trabajador, cumpliendo el preámbulo de la Convención Americana sobre Derechos Humanos que afirma: “Sólo puede realizarse el ideal del ser humano libre, exento del temor y de la miseria, si se crean condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos”.

Para la defensa óptima de la estabilidad laboral en Guatemala, hay tres aspectos que merecen ser resaltados del voto del juez Mac-Gregor. Primero, su interpretación sobre el Artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos:

“Los derechos que se pueden proteger por el Artículo 26 de la Convención Americana, son aquellos que se derivan o se identifican de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura que se encuentran contenidas en la Carta de la OEA

---

<sup>69</sup> Ferrer Mac-Gregor, Eduardo. **Voto razonado. Caso Lagos del Campo vs. Perú.** Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2017. Párrafo 8.

(...) Así, el Artículo 26 contiene derechos sociales y no es una mera norma programática como algunos opinan.”<sup>70</sup>

El juez interpreta el texto de la Convención Americana como un instrumento vivo, cuyo fin es la defensa y reconocimiento de los derechos humanos; por lo tanto, ninguna de sus disposiciones puede menoscabar aquello que a una persona le corresponde por su calidad de humano, incluyendo la defensa a un trabajo digno y estable.

En un segundo aspecto, el juez hace énfasis en la protección amplia que la interpretación de la Corte Interamericana otorgó: “La Corte IDH otorga una protección más amplia, que se deriva del reconocimiento del derecho al trabajo tanto en la ley como en la Constitución nacional, así como de los derechos reconocidos en cualquier tratado del que el Estado sea Parte y los efectos que produzcan la Declaración Americana sobre los Derechos y Deberes del Hombre.”<sup>71</sup>

En el caso de Guatemala, la protección a la estabilidad laboral se encuentra en la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 101 que define al trabajo como un derecho de la persona y una obligación social, pero se ve reforzada por los tratados internacionales en materia de derechos humanos de los que el Estado es parte, como la Convención Americana sobre Derechos Humanos; la Declaración Americana sobre los Derechos y Deberes del Hombre; la Carta de la Organización de Estados Americanos; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre

---

<sup>70</sup> Ferrer Mac-Gregor, Eduardo. **Op. Cit.** Párrafo 10.

<sup>71</sup> Ferrer Mac-Gregor, Eduardo. **Op. Cit.** Párrafo 12.

Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros.

Como último aspecto, se considera que para poder interpretar la estabilidad laboral como derecho parte de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, otros instrumentos debieron ser parte del debate: "...se debe tener en consideración los efectos de la Declaración Americana sobre los Derechos y Deberes del Hombre, mediante la derivación de derechos vía Artículo 26, que delimita con mayor claridad el catálogo de derechos que se encuentran contenidos en la Carta de la OEA. Así, dependiendo del caso y del derecho bajo análisis, competará a este Tribunal Interamericano verificar qué normas de interpretación se deben aplicar para brindar una mayor protección a la víctima, y para valorar si existe o no una violación a los derechos sociales que se aleguen."<sup>72</sup>

En conclusión, ambos jueces mediante sus votos definen las características más importantes del fallo del caso Lagos del Campo vs. Perú, y resaltan los principios de interdependencia e indivisibilidad entre los derechos económicos, sociales y culturales y los civiles y políticos; interpretan la protección amplia que el fallo otorgó a la estabilidad laboral; eliminan el mito de que el Artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos sea solo una norma pragmática; y enfatizan la importancia de una interpretación de un derecho donde instrumentos legales nacionales e internacionales interactúen en beneficio del ser humano.

---

<sup>72</sup> Ferrer Mac-Gregor, Eduardo. **Op. Cit.** Párrafo 13.



## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El derecho a un trabajo digno y estable es un derecho humano que se encuentra regulado en varios instrumentos jurídicos internacionales, incluyendo aquellos que provee el sistema interamericano de protección de derechos humanos. En Guatemala, lo regula la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de trabajo, donde la ley define las causas de un despido justificado y las condiciones en las que se puede solicitar ante la autoridad competente la reinstalación.

Con base en lo anterior, debe considerarse que el derecho a la reinstalación, al ser un derecho humano, necesita una protección óptima ya que no afecta solamente derechos económicos, sociales y culturales, sino también civiles y políticos del trabajador. Para una defensa verdaderamente completa a la estabilidad laboral de un trabajador, se necesita valorar todas las fuentes de derecho, incluyendo aquellas que provienen del derecho internacional.

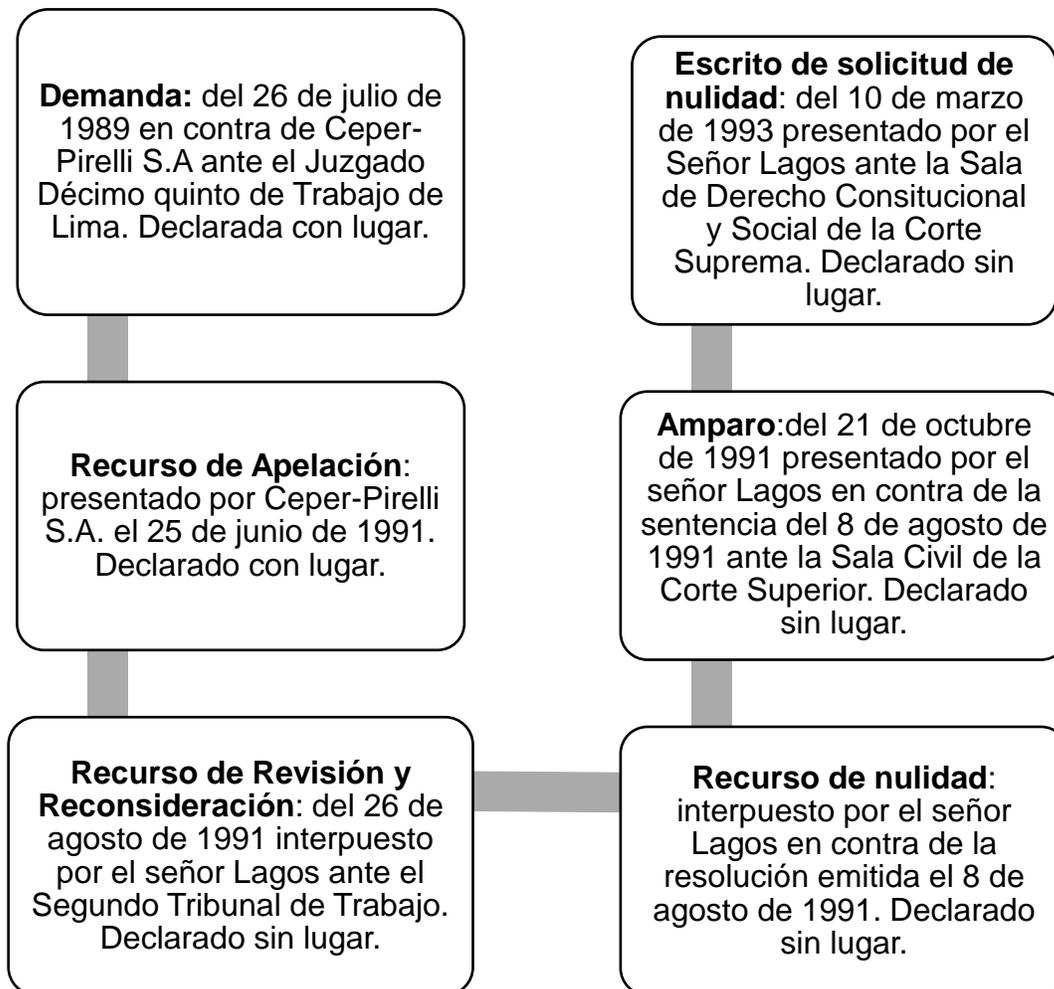
Por lo tanto, beneficiarse de las herramientas que el sistema interamericano provee, sobre todo el fallo de la Corte Interamericana de Derechos Humanos Lagos del Campo vs. Perú, a través del control de convencionalidad, permitirá sumar aportes para la defensa de la estabilidad laboral de los trabajadores guatemaltecos.



## **ANEXO**



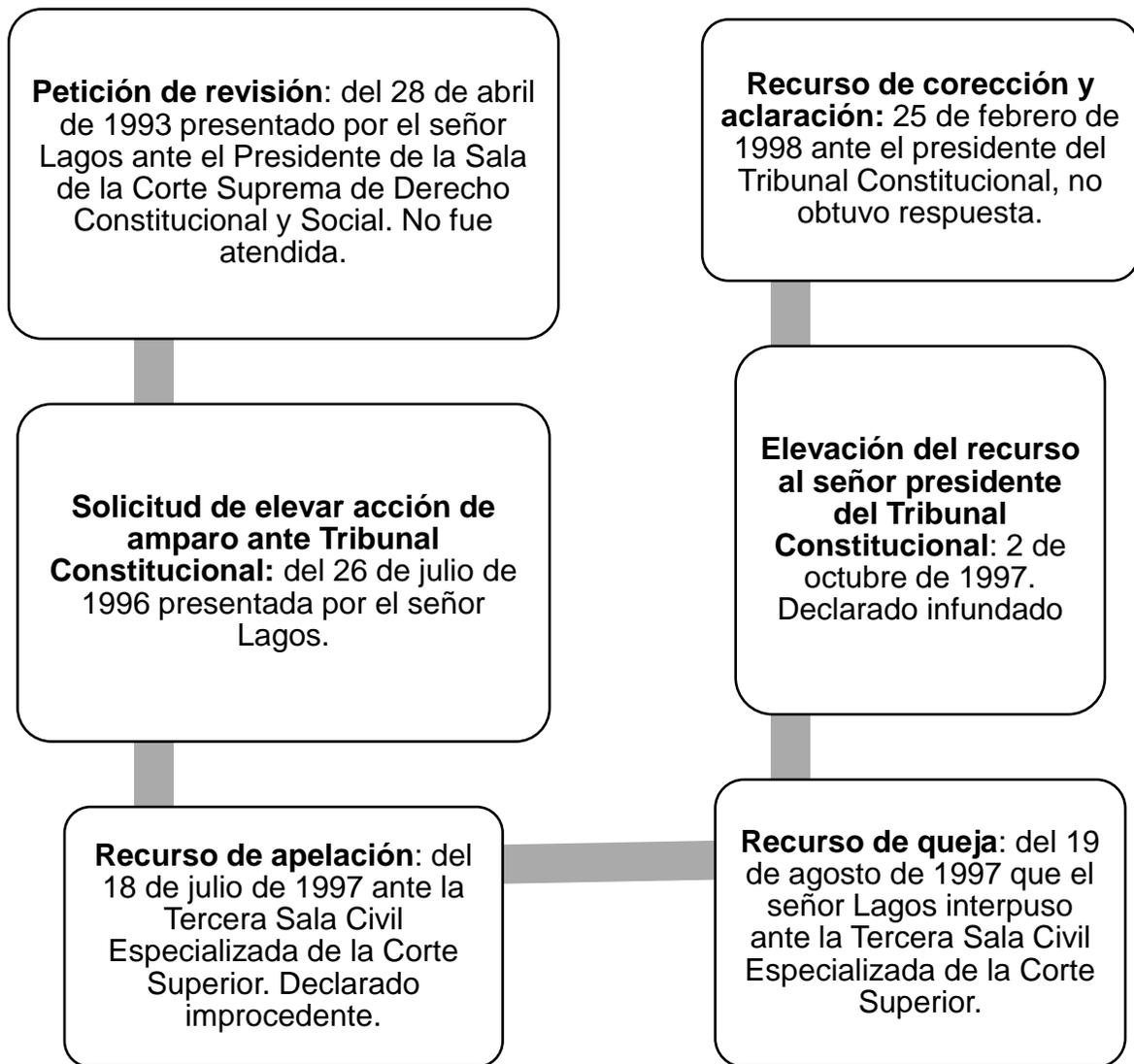
Recursos presentados por el señor Lagos del Campo, primera parte.<sup>73</sup>



Recursos presentados por el señor Lagos del Campo, segunda parte<sup>74</sup>.

<sup>73</sup> Elaboración propia.

<sup>74</sup> Elaboración propia.



Los esquemas anteriores presentan un resumen del largo proceso que llevó a cabo el señor Lagos del Campo en busca de la defensa de sus derechos laborales y como al final, hasta llegar a la última instancia, no logró ningún resultado.

## BIBLIOGRAFÍA

AGUILAR CAVALLO, Gonzalo. **Estudios constitucionales.** El control de Convencionalidad en la era del constitucionalismo de los derechos. Comentario a la sentencia de la Corte Suprema de Chile en el caso denominado episodio Rudy Cárcamo Ruiz de fecha 24 de mayo de 2012. Centro de Estudios Constitucionales de Chile Universidad de Talca. Año 10, No. 2, 2012 pp. 717-750

Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas. **Carta de Cochabamba: Las relaciones laborales en el siglo XXI.** Cochabamba, 7 de diciembre de 2007.

Caldas, Roberto. Voto razonado. **Caso Lagos del Campo Vs. Perú.** Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2017.

CANESSA MONTEJO, Miguel. **Manual de derecho del trabajo.** 2ª edición. Tomo I. Guatemala: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar, 2011.

Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos. **Los derechos económicos, sociales y culturales como responsabilidad del Estado.** (s.e.). Guatemala, Guatemala: COPREDEH, 2011.

Corte de Constitucionalidad, **expediente 1351-96** de fecha 6 de mayo de 1997.

Corte de Constitucionalidad, **expediente 1822-2011** de fecha 17 de julio 2011.

Corte de Constitucionalidad, expediente **2151-2011** de fecha 23 de agosto de 2011.

Corte de Constitucionalidad, **expediente 280-1990** de fecha 19 de octubre de 1990.

Corte de Constitucionalidad, **expediente 30-00** de fecha 31 de octubre de 2000.

Corte de Constitucionalidad, **expediente 4195-2012** del 08 de marzo del 2013.

Corte de Constitucionalidad, **Expediente números, 446, 804 y 393** del año 2005.

Corte de Constitucionalidad. **Convención Americana sobre Derechos Humanos comentada**. Guatemala: Fundación Konrad Adenauer, 2013.

Corte IDH. **La Corte y el Sistema Interamericano de Derechos Humanos**. San José, Costa Rica: 1994 editado y presentado por Rafael Nieto Navia.

Corte impone a los Estados tutelar la estabilidad laboral. <http://gacetalaboral.com/corte-impone-los-estados-tutelar-la-estabilidad-laboral/>. (Consultado: 10 de septiembre de 2019).

Corte impone a los Estados tutelar la estabilidad laboral. <http://gacetalaboral.com/corte-impone-los-estados-tutelar-la-estabilidad-laboral/>. (Consultado: 10 de septiembre de 2019).

Corte Interamericana de Derechos Humanos. **ABC de la Corte Interamericana de Derechos Humanos: el qué, cómo, cuándo, dónde y porqué de la Corte Interamericana. Preguntas frecuentes**. San José, Costa Rica: Corte IDH, 2016.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. **Caso lagos del campo vs. Perú**. Sentencia de 31 de agosto de 2017.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Voto concurrente del Juez Humberto Antonio Sierra Porto. Sentencia de 1 de septiembre de 2015.

Corte Suprema de Justicia, **expediente número 13004-2011-00063** del 31 de agosto de 2012.

DÁVALOS, José. **El Constituyente laboral**. México: ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas -UNAM, 2016.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 7ª edición. Guatemala: Ed. IUS-ediciones, 2017.

Ferrer Mac-Gregor, Eduardo. **Voto razonado. Caso Lagos del Campo Vs. Perú.** Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2017.

Hernández Valle, Rubén. **La influencia de la Constitución de Querétaro en el derecho constitucional Latinoamericano.** México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, 2017.

JOSEPH, Sarah. **Blame it on the WTO? A Human Rights Critique.** Inglaterra: Ed. Oxford University Press, 2011.

LEÓN XIII. **Las enseñanzas sociales de la iglesia: Rerum Novarum Quadragesimo anno.** (s.e.). Santiago de Chile, Chile: Morandé, 1931.

LÓPEZ GUERRA, Luis y Alejandro Saiz Arnaiz, **Los sistemas interamericano y europeo de protección de los derechos humanos: una introducción desde la perspectiva del diálogo entre tribunales.** Editorial Palestra. Lima 2015.

MANILI, Pablo Luis. **El tiempo de los derechos, la tendencia internacional y la experiencia argentina.** Argentina: Ed. Universidad, 2005.

NEVES MUJICA, Javier. **Themis, revista de Derecho No. 9.** La estabilidad laboral en la Constitución. Perú: (s.e.), 1987.

Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos. **Folleto informativo No. 33: Preguntas frecuentes sobre los derechos económicos, sociales y culturales.** (s.e.). Ginebra, Suiza: Naciones Unidas, 2012.

Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Principales tratados internacionales sobre derechos humanos aprobados y ratificados por Guatemala. <http://ww2.oj.gob.gt/cursos/COMPILACION3/docs/instrumentos/Ratificaciones.pdf>, (Consultado: 08 de junio de 2018).

Organización Internacional del Trabajo. Acerca de la OIT. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>, (consultado: 25 de octubre de 2018).

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. (s.e.). Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta S.R.L., 1981.

PÉREZ LEÑERO, José. **Revista de política social, No. 66**. Evolución del pensamiento jurídico laboral. España: (s.e.). 1990.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la lengua española. 23<sup>a</sup>. Edición, ed. Espasa. Madrid, España. 2014.

RODRÍGUEZ RESCIA, Víctor. **Curso de derechos humanos**. 1<sup>a</sup> edición. San José, Costa Rica: Ed. Investigaciones Jurídicas, S.A., 2016.

RODRÍGUEZ, Gabriela. Protocolos Adicionales de la CADH. En Suprema Corte de Justicia de la Nación. **Convención Americana sobre Derechos Humanos comentada**. 1<sup>a</sup>. Edición México: Fundación Konrad Adenauer, 2014.

SAMAYOA, Oswaldo. **Idoneidad de los procesos de alegación de inconstitucionalidad para alegaciones de asuntos de control difuso de convencionalidad**. (s.e.). Universidad de San Carlos de Guatemala, Doctorado en Derecho Constitucional Internacional. Guatemala: 2018.

VILLAGRÁN, Arturo. **De anacronismos y vaticinios. Diagnóstico sobre las relaciones entre el derecho internacional y el derecho interno en Latinoamérica**. Una reflexión sobre “el dualismo dentro del dualismo” en la interacción del derecho internacional. Juana Inés Acosta López, Paola Andrea Acosta Alvarado, Daniel Rivas Ramírez (editores). Bogotá: Universidad de la Sabana: Universidad Externado de Colombia: Sociedad Latinoamericana de Derecho Internacional, 2017. Pp. 87-124

VILLALBA BERNIÉ, Pablo Darío. **Derecho procesal constitucional**. Primera edición. Editorial: Ediciones Nueva Jurídica. Bogotá Colombia: 2017.

WADE, Rex. **The Russian revolution, 1917**. Nueva York, Estados Unidos Ed: Cambridge University Press, 2000.

ZÁVALA, Silvio. **La defensa de los derechos del hombre en América Latina (siglos XVI-XVIII)**. Bélgica Ed. Casterman Tournai, 1963.

## **Legislación:**

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

**Carta de la Organización de los Estados Americanos.** IX Conferencia internacional americana. 30 de abril de 1948, Bogotá. Vigencia: 13 diciembre 1951.

**Convención Americana sobre Derechos Humanos.** (Pacto de San José de Costa Rica) Aprobada en la Conferencia de los Estados Americanos de San José de Costa Rica, 1969.

**Convenio sobre la protección de la maternidad,** Adoptado por medio de la reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 1919.

**Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.** IX Conferencia internacional americana. Bogotá, Colombia. 1948.

**Estatuto de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.** Aprobado mediante Resolución No. 448 adoptada por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos en su noveno periodo de sesiones, celebrado en La Paz, Bolivia, octubre de 1979.

**Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales,** Adoptado por medio de la resolución de la Asamblea General 2200 A (XXI), 1966.

**Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales -Protocolo de San Salvador-** San Salvador, El Salvador. 17 de noviembre de 1988, decimoctavo periodo ordinario de sesiones de la Asamblea General de la OEA.

**Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad,** Decreto número 1-86 de la Asamblea Nacional Constituyente

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

**Ley de Bonificación-Incentivo sector privado.** Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala,

**Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público,**  
Decreto 42-92 del Congreso de la República

**Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado,** Decreto 76-78 del Congreso de la República

**Bonificación Vacacional,** Acuerdo Gubernativo 642-89. 23 de agosto de 1989

**Bonificación Profesional,** Acuerdo Gubernativo 327-90, 28 de febrero de 1990

**Salarios mínimos para actividades agrícolas, no agrícolas y de la actividad exportadora y de maquila,** Acuerdo Gubernativo número 297-2017, Diario de Centroamérica 1 de enero de 2018. Se publicó el 27/12/2017