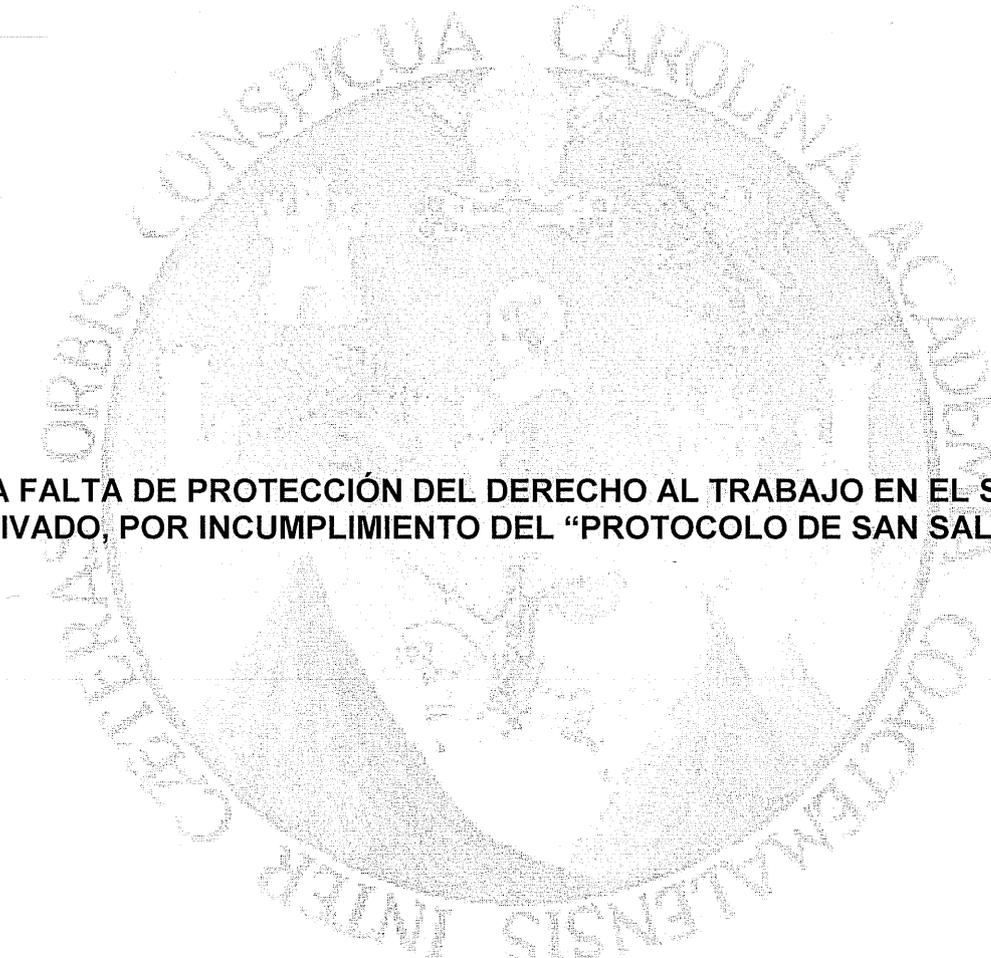


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**LA FALTA DE PROTECCIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO EN EL SECTOR
PRIVADO, POR INCUMPLIMIENTO DEL “PROTOCOLO DE SAN SALVADOR”**

ERICK GIOVANNI GUZMÁN SEREN

GUATEMALA, AGOSTO DE 2011

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

**LA FALTA DE PROTECCIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO EN EL SECTOR
PRIVADO, POR INCUMPLIMIENTO DEL “PROTOCOLO DE SAN SALVADOR”**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ERICK GIOVANNI GUZMÁN SEREN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, agosto de 2011

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V:	Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Guillermo Rolando Díaz Rivera
Vocal:	Licda. Emma Graciela Salazar Castillo
Secretario:	Lic. Edgar Enrique Lemus Orellana

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Juan Ramiro Toledo Álvarez
Vocal:	Licda. Dora Renee Cruz Navas
Secretario:	Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis

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

Licda. Edí Lili Barco Pérez
Abogada y Notaria
6ª. avenida 0-60 zona 4, Torre Profesional I Oficinas 311 y 312 Ciudad de Guatemala
Teléfono: 58032385

Guatemala, 2 de noviembre del 2010



Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria



Respetuosamente me dirijo a usted y cumpliendo con la resolución dictada por la Unidad Asesora de Tesis, de fecha dieciséis de abril del año dos mil diez, procedí a ASESORAR el trabajo del bachiller ERICK GIOVANNI GUZMÁN SEREN, carné No. 9615051 consistente en la investigación denominada **LA FALTA DE PROTECCIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, POR INCUMPLIMIENTO DEL "PROTOCOLO DE SAN SALVADOR"**, me complace manifestarle que:

- I. El trabajo del Bachiller Guzmán Seren, es un adecuado aporte técnico y científico a partir de que aplica un amplio contenido jurídico y doctrinario en relación al derecho al trabajo, el sistema interamericano, el derecho internacional público y principalmente sobre el incumplimiento del Protocolo Adicional a la Convención Americana de los Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", abarcando los principales criterios y elementos que le dan un perfil jurídico propio, con el cual se plantean criterios lógicos en el caso específico.
- II. Los métodos y técnicas que se emplearon para la realización del trabajo de tesis, fueron acordes para el desarrollo de cada uno de los capítulos, conclusiones y recomendaciones, para lo cual el sustentante utilizó el método deductivo, para establecer los principios doctrinarios y legislación nacional e internacional que fundamentaron el trabajo de análisis y síntesis necesario.
- III. De acuerdo a lo expuesto en el cuerpo capitular, el trabajo evidenció una adecuada redacción, lo que permite entender los elementos que analiza el sustentante y los criterios técnico-jurídicos que le dan fundamento a cada argumento, así como el uso adecuado de la reglas gramaticales.
- IV. La contribución científica del trabajo es de importancia pues el contenido es de interés, ya que actualmente la tutela de los derechos humanos, especialmente el derecho al trabajo, se ha ido superando con los compromisos que asumen los Estados ante organismos regionales como la Organización de los Estados Americanos, a través de la suscripción de Convenciones o Tratados internacionales, en los cuales también se establecen los mecanismos para lograr su vigencia y eficacia cuando en el país suscriptor se estén violando dichos derechos.

Licda. Edi Lili Barco Pérez
Abogada y Notaria
6ª. avenida 0-60 Zona 4, Torre Profesional I Oficinas 311 y 312 Ciudad de Guatemala
Teléfono: 58032385

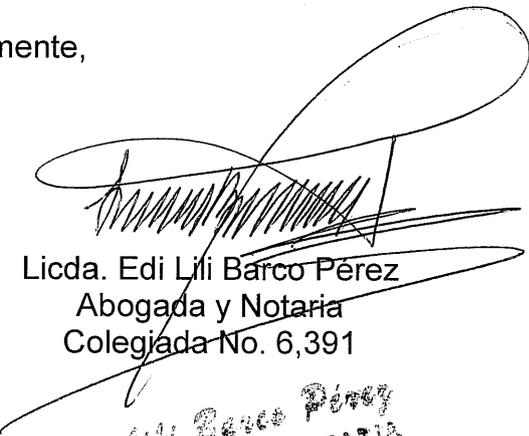


- V. En torno a las conclusiones, el trabajo de tesis del Bachiller Guzmán Seren, refleja un adecuado nivel de síntesis, puesto que estableció los elementos centrales que configuran los supuestos teóricos y la reflexión doctrinaria, para establecer y definir el derecho al trabajo, el sistema interamericano y la vigencia en Guatemala de la Convención Americana de los Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de San Salvador" y por consiguiente la obligación de su fiel cumplimiento, so pena de que el Estado de Guatemala asuma una responsabilidad internacional.

Por lo que al respecto puedo indicar que el trabajo se asesoró, por lo que se recomendaron ampliaciones al bosquejo de temas y modificaciones al mismo en cuanto a los aspectos legales que se regulan en la legislación interna e internacional de la materia, respetando en todo momento el criterio del sustentante. El trabajo de investigación es coherente ya que las conclusiones, recomendaciones y bibliografía se relacionan con el contenido de la tesis.

Dado que el trabajo de Tesis, cumple con los requisitos exigidos en el Artículo 32 del normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del examen General Público, por lo que al emitir dictamen el mismo es en sentido **FAVORABLE**, para que en su oportunidad pueda ser discutido por el sustentante en Examen Público, previo dictamen del Revisor.

Se suscribe de usted, atentamente,



Licda. Edi Lili Barco Pérez
Abogada y Notaria
Colegiada No. 6,391

Licda. Barco Pérez
ABOGADA Y NOTARIA
Colegiada 6391



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintitrés de noviembre de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) JORGE MARIO MONZÓN CHAVEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante ERICK GIOVANNI GUZMÁN SEREN, Intitulado: "LA FALTA DE PROTECCIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, POR INCUMPLIMIENTO DEL "PROTOCOLO DE SAN SALVADOR".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
MTCL/sllh.

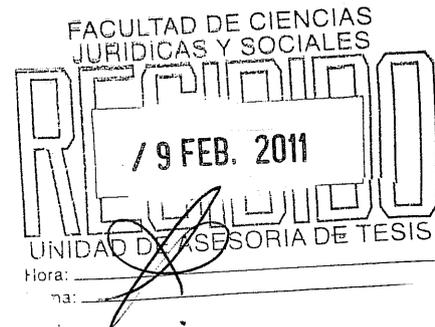
LIC. JORGE MARIO MONZON CHAVEZ

ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala, 8 de febrero de 2011

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Estimado Licenciado Castro Monroy:

En cumplimiento de lo dispuesto por esa Unidad de Asesoría de Tesis, me permito emitir dictamen acerca de la revisión del trabajo de Tesis titulado: **LA FALTA DE PROTECCIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, POR INCUMPLIMIENTO DEL "PROTOCOLO DE SAN SALVADOR"**, elaborado por el estudiante **ERICK GIOVANNI GUZMÁN SEREN**, en la forma siguiente:

- I. El trabajo de tesis en su revisión, se estableció que contiene un estudio doctrinario y jurídico muy amplio sobre los derechos humanos, el derecho al trabajo, la estabilidad y la inamovilidad laboral y también todo lo relacionado al derecho internacional público, especialmente sobre los compromisos adquiridos por el Estado de Guatemala, al suscribir el Protocolo de San Salvador. Además el trabajo de investigación, se realizó con base en los requisitos necesarios para toda investigación científica, ya que fueron utilizados métodos de investigación, como lo son el analítico, sintético, deductivo e inductivo; y las técnicas aplicadas fueron las fichas bibliográficas, el resumen y la entrevista.
- II. En cuanto a la redacción, se logró que la misma fuera clara y cumpliendo con la ortografía y gramática correspondiente, ya que el estudiante atendió los cambios sugeridos por el suscrito. Además es importante destacar, que la presente investigación constituye un aporte al Derecho Laboral, ya que se hace un estudio doctrinario y jurídico sobre sus instituciones, como lo es la estabilidad laboral, su relación con el derecho humano al trabajo y sobre la situación actual que afrontan los trabajadores del sector privado, quienes actualmente no pueden lograr la tutela judicial al ser despedidos injustificadamente, no obstante que el Estado de Guatemala, ya aceptó y ratificó el Protocolo de San Salvador, debido que a través del mismo, se comprometió a garantizar dentro de la legislación nacional, la estabilidad laboral de los trabajadores que son despedidos injustificadamente, ya que deben tener el derecho de pedir su readmisión en el empleo.

LIC. JORGE MARIO MONZON CHAVEZ

ABOGADO Y NOTARIO



Ese derecho de readmisión en el empleo por parte de los trabajadores del sector privado, actualmente no es objeto de tutela por parte de los Jueces de Trabajo y Previsión Social, ya que no se ha reformado el Código de Trabajo, ni se ha emitido otra ley ordinaria, en cual establezca el procedimiento para que todo trabajador del sector privado que sea despedido de forma injustificada, pueda pedir su readmisión en el empleo y así continuar teniendo su fuente de trabajo, que actualmente en Guatemala, el trabajo formal es escaso, por lo que es imprescindible que todo trabajador goce de una estabilidad laboral absoluta, para el sostenimiento de su familia y su desarrollo social.

- III. El estudiante al finalizar la presente investigación, hizo importantes conclusiones y recomendaciones, las cuales en mi opinión, son las adecuadas y necesarias, para que sean tomadas en cuenta por las distintas instituciones del Estado, ya que las mismas pretenden que se garantice y se tutele debidamente el Derecho al Trabajo de los trabajadores del sector privado. Además hago referencia que la bibliografía citada, fue amplia y muy valiosa, ya que se consultaron autores nacionales e internacionales y también consultó varios libros de importantes organizaciones internacionales que trabajan en materia de derechos humanos.

Por lo anterior y habiendo efectuado el estudiante **ERICK GIOVANNI GUZMÁN SEREN** las sugerencias realizadas por el suscrito, considero que el trabajo de tesis en referencia llena los requisitos contenidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público en cuanto al contenido científico y técnico de la tesis, su redacción, metodología, técnicas de investigación y bibliografía utilizada, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto que continúe el trámite respectivo.

Sin otro particular, es grato suscribirme de usted.

Atentamente,


LIENCIADO
JORGE MARIO MONZON CHAVEZ
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. JORGE MARIO MONZON CHAVEZ
Col. No. 3792
7ª. Av. 12-23 zona 9, Of. 5.3. Quinto Nivel
Edificio ETISA, Plaza España
Tels: 2334-7858 y 2361-3479
REVISOR

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, once de abril del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante ERICK GIOVANNI GUZMÁN SEREN, Titulado LA FALTA DE PROTECCIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, POR INCUMPLIMIENTO DEL "PROTOCOLO DE SAN SALVADOR". Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

1304

CMCM/sllh.

effe

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]





DEDICATORIA

A DIOS: Por darme la vida, estar siempre a mi lado y a quien pongo en sus manos mi profesión.

A MI MADRE: Amalia Seren, por ser mi mamá y papá a la vez, quien me cuidó y crió de forma humilde y con grandes esfuerzos; pero lo más importante fue que lo hizo con valores y principios que ahora son parte de mi vida.

A MI ESPOSA: Leyla Haled Estrada Ordóñez, por su apoyo incondicional y ser parte fundamental de mis logros.

A MIS HIJOS: Joel y Brandon, a quienes espero que sigan mi ejemplo.

A LA FAMILIA: A mi familia en general.

A LA PDH: Por ser la institución en donde me he formado profesionalmente y, especialmente, agradezco al doctor Sergio Fernando Morales Alvarado, Procurador de los Derechos Humanos, quien en todo momento apoya a los trabajadores para que estudien y logren sus objetivos profesionales.

AGRADECIMIENTO

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala, alma máter que me dio la oportunidad de superarme y lograr mi profesión; especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derechos humanos, derecho al trabajo y antecedentes históricos.....	1
1.1. Derechos humanos.....	1
1.2. Historia de los derechos humanos.....	5
1.3. Características de los derechos humanos.....	10
1.4. Clasificación de los derechos humanos.....	11
1.5. Los derechos económicos, sociales y culturales.....	13
1.6. El derecho al trabajo.....	19

CAPÍTULO II

2. El Sistema Interamericano de Derechos Humanos, la Organización de los Estados Americanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el “Protocolo de San Salvador”.....	23
2.1. El Sistema Interamericano de Derechos Humanos y su origen.....	23
2.2. La Organización de los Estados Americanos.....	26
2.3. La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.....	28
2.4. La Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José”.....	30
2.4.1. La Comisión Interamericana de los Derechos Humanos.....	33
2.4.2. La Corte Interamericana de Derechos Humanos, facultades y trámite del proceso por presentación de demandas de violaciones de los derechos humanos.....	38
2.5. El Protocolo adicional a la Convención Americana en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.....	44



CAPÍTULO III

Pág.

3. Trabajo, contrato de trabajo, la inamovilidad, la readmisión en el empleo y su regulación en Guatemala.....	51
3.1. Trabajo y clasificación doctrinaria.....	51
3.2. Contrato de trabajo, sus elementos y clasificación.....	53
3.3. Garantía de la estabilidad, como elemento del contrato de trabajo.....	59
3.4. Clases de estabilidad laboral.....	61
3.4.1. La estabilidad relativa.....	61
3.4.2. La estabilidad absoluta.....	63
3.5. Clases de contrato de trabajo.....	67
3.6. Terminación de los contratos de trabajo.....	70
3.7. La inamovilidad y la reinstalación o readmisión en el empleo.....	73
3.7.1. Definición doctrinaria de inamovilidad.....	73
3.7.2. Tipos de inamovilidad.....	74
3.7.3. La reinstalación o readmisión en el empleo.....	76

CAPÍTULO IV

4. El Estado de Guatemala y su responsabilidad internacional, la falta de aplicabilidad del derecho a la readmisión en el empleo de trabajadores del sector privado por parte de los jueces de trabajo y el incumplimiento del "Protocolo de San Salvador".....	81
4.1. El Estado de Guatemala y el derecho internacional público.....	81
4.2. La responsabilidad del Estado ante el derecho internacional público.....	85
4.3. Definición y diferencias de tratado, convención y protocolo.....	90
4.4. El cumplimiento de los tratados y convenciones internacionales de acuerdo a la Convención de Viena sobre el derechos de los tratados.....	93
4.5. La falta de aplicabilidad del derecho a la readmisión en el empleo de trabajadores del sector privado por parte de los jueces de trabajo y previsión social y el incumplimiento del "Protocolo de San Salvador"...	96



	Pág.
CONCLUSIONES.....	113
RECOMENDACIONES.....	115
ANEXO.....	117
BIBLIOGRAFÍA.....	121



INTRODUCCIÓN

En la actualidad de forma mensual cientos de trabajadores son objeto de despido sin justificación alguna, perjudicando seriamente no solo su estabilidad económica, si no que también el sostenimiento de su familia y su desarrollo social, por lo que era imprescindible, realizar una investigación al respecto, especialmente para establecer si el Estado de Guatemala, ante los compromisos asumidos dentro del marco de los derechos humanos a nivel internacional, tutela el derecho al trabajo en el sector privado, específicamente para saber si los trabajadores que son objeto de despido injustificado, pueden solicitar la tutela judicial, a efecto de lograr su reinstalación de conformidad con el compromiso adquirido por el Estado de Guatemala, al suscribir, aceptar y ratificar el Protocolo de San Salvador.

El objetivo general de esta tesis es: Demostrar la necesidad de que se regule en el Código de Trabajo, el derecho del trabajador del sector privado de pedir ante los tribunales de trabajo y previsión social, su readmisión en el empleo o una indemnización como lo establece el Protocolo Adicional a la Convención Americana de los Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" y la hipótesis planteada indica que a los trabajadores del sector privado se les vulnera el derecho humano al trabajo, porque al ser despedidos injustificadamente, los tribunales de trabajo y previsión social no aplican la readmisión en el empleo, incumpliendo el Protocolo Adicional a la Convención Americana de los Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", que esta vigente porque está suscrito, aceptado y ratificado por el Estado de Guatemala.

El Estado de Guatemala, actualmente no ha realizado las acciones administrativas y, principalmente legislativas, para regular en el Código de Trabajo la garantía para tutelar el empleo de los trabajadores del sector privado que son despedidos injustificadamente, ya que en la actualidad únicamente pueden pedir una indemnización, pero no su readmisión en empleo; no obstante, que el Estado de Guatemala se comprometió, a

través del Protocolo de San Salvador, a que el derecho a la readmisión en el empleo se garantizaría dentro de la legislación nacional de Guatemala, pero hasta la fecha no lo ha efectuado.

El derecho a la readmisión en el empleo del trabajador que es despedido injustificadamente, en Guatemala únicamente está tutelado para los trabajadores del sector público, de conformidad con el Artículo 81 de la Ley del Servicio Civil, pero no existe una debida protección para los trabajadores del sector privado.

La investigación está contenida en cuatro capítulos. En el primero se desarrolla los derechos humanos, derecho al trabajo y antecedentes históricos; el segundo trata el sistema interamericano de derechos humanos, la Organización de los Estados Americanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador; el tercero trata el trabajo, la inamovilidad, la readmisión en el empleo y su regulación en Guatemala; y, el capítulo cuarto, contiene el Estado de Guatemala y su responsabilidad internacional, la falta de aplicabilidad del derecho a la readmisión en el empleo de trabajadores del sector privado por parte de los jueces de trabajo y el incumplimiento del "Protocolo de San Salvador".

Los métodos de investigación utilizados en este estudio fueron: el analítico, sintético, deductivo e inductivo; y las técnicas aplicadas fueron: las fichas bibliográficas, el resumen y la entrevista.

El presente trabajo de investigación sirva para la población guatemalteca, especialmente para el sector laboral del país, ya que en el mismo encontrarán una importante y amplia doctrina y legislación laboral sobre el derecho al trabajo en Guatemala, la estabilidad laboral y sobre el derecho que tiene los trabajadores del sector privado, de pedir la reinstalación al ser objeto de despido injustificado. Asimismo a través de este trabajo, encontrarán aquellos mecanismos legales que tanto a nivel interno como en el internacional, pueden promover los trabajadores, para lograr la tutela judicial del derecho al trabajo.



CAPÍTULO I

1. Derechos humanos, derecho al trabajo y antecedentes históricos

1.1. Derechos humanos

Los derechos humanos han tenido su origen como producto de grandes luchas de los pueblos durante su existencia, y cada día se mejoran y se tutelan de mejor forma, para que puedan ser una realidad, ya que también durante mucho tiempo han sido regulados interna e internacionalmente, pero no se ha logrado su respeto y la lucha ahora es buscar los mecanismos para garantizar su plena vigencia.

Su regulación ha sido de gran importancia para la humanidad, ya que uno de sus objetivos es evitar abusos por parte de las autoridades y también el respeto entre las mismas personas, y así lograr la plena vigencia de los derechos humanos para que toda persona tenga una vida digna y una plena convivencia de todos los seres humanos dentro de la sociedad.

Desde el principio de la regulación y estudio de los derechos humanos, éstos han contado con diferentes denominaciones, como lo son derechos naturales, derechos públicos subjetivos, libertades fundamentales, garantías individuales, derechos

fundamentales y derechos del hombre. “La denominación de derechos humanos se ha desarrollado desde una fundamentación filosófica e ideológica.”¹

“Dentro de las distintas corrientes de fundamentación filosófica se encuentra la ius naturalista, derecho de gentes, dualista o positivista y la histórica.”²

“La ius naturalista, define los derechos humanos como los derechos naturales, en el sentido de que existen derechos que posee el hombre por el hecho de ser hombre. Respecto a la corriente de derecho de gentes, indica que los derechos humanos provenían directamente de los derechos divinos y que orientaron a la conquista de América.”³ La definición desde la corriente filosófica dualista o positivista, refiere que por un lado son derechos naturales, pero que deben ser protegidos por el sistema jurídico de un Estado. La fundamentación histórica, señala que los derechos humanos son resultado de la historia, ya que éstos se manifiestan por su variedad y se originaron de acuerdo a cada contexto histórico que el hombre ha tenido y también de acuerdo con el desarrollo de la sociedad.

“Además de las corrientes de fundamentación filosófica ya mencionadas, están también la escéptica, la positivista voluntarista, pragmática y funcionalista.”⁴ La escéptica, indica que los derechos humanos son ideales porque no reflejan la realidad social, en donde el fundamento es la dignidad del hombre y la necesidad de crear condiciones sociales

¹ Peces Barba, Gregorio, **Derechos fundamentales**, pág. 13.

² Sagastume Gemell, Marco Antonio, **¿Qué son los derechos humanos?**, pág. 13.

³ Moreno Pinto, Esmael, **Orígenes y evolución del sistema interamericano**, pág. 16.

⁴ Morales Alvarado, Sergio Fernando, **Introducción a los derechos humanos**, pág. 19.

que hagan posible su libertad. Para el modelo positivista voluntarista, los derechos humanos son ya establecidos previamente por el poder público a través de normas jurídicas. La corriente pragmática indica que los derechos humanos al estar previamente establecidos legalmente, deben ser también garantizados. Y por último el modelo funcionalista refiere que los derechos humanos tienen como función primordial prevenir conductas que se suscitan en la realidad, y en términos generales debe prevenir problemas y orientar conductas.

Desde un punto de vista jurídico, el concepto de derechos humanos se inició con la Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptada por la Organización de las Naciones Unidas en el año de 1948 y en Guatemala fue hasta en la Constitución Política de la República de 1956, denominación que se ratifica con la Constitución Política vigente en nuestro país, que en su parte dogmática, concretamente en el Título II se le denomina derechos humanos, dividiéndolos en derechos individuales, derechos sociales y deberes y derechos cívicos y políticos. Por ello la denominación derechos humanos es la adecuada.

Desde la regulación y protección de los derechos humanos, han existido infinidad de definiciones sobre los derechos humanos y los expertos en el tema, después de amplias investigaciones, han desarrollado definiciones muy importantes que ya son parte de la doctrina de derechos humanos.

Complejo ha sido unificar una definición de derechos humanos, por la gran cantidad de principios y valores que lo conforman y su relación con las obligaciones de los Estados, a efecto de tutelarlos y garantizarlos.

Uno de los catedráticos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, el licenciado Julio César Zenteno Barillas, define los derechos humanos como el conjunto de derechos y libertades fundamentales de carácter civil, políticos, económicos, sociales y culturales atribuibles a toda persona, sin cuyo respeto no puede concebirse su normal desenvolvimiento y progreso como miembro de la humanidad.⁵

Por otro lado el autor guatemalteco y reconocido jurista Arturo Martínez Gálvez, los define como el conjunto de normas que protegen la dignidad, la libertad y la igualdad que encierran por lo mismo un juicio de valor: La justicia, la seguridad, el bien común y la paz.⁶

La otra definición importante sobre derechos humanos fue la elaborada por la Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Guatemala –MINUGUA- y por el Procurador de los Derechos Humanos, definiéndolos como los atributos, facultades, prerrogativas que tienen todos los seres humanos por el hecho de ser tales, sin importar su nacionalidad, raza, sexo, religión, ideología, política, condición social o cualquier otra diferencia que

⁵ Zenteno Barillas, Julio César, **Derecho internacional público I parte**, pág. 199.

⁶ Martínez Gálvez, Arturo, **Derechos humanos y el Procurador de los Derechos Humanos**, pág. 16.

los distinga. Implican obligaciones a cargo del Estado, ya que éste es el responsable de respetarlos y garantizarlos y, en sentido estricto, sólo él puede transgredirlos.⁷

Pero actualmente ya ha sido superado el aspecto de que el Estado es el único responsable de violaciones de derechos humanos, ya que particulares también lo hacen, por ejemplo en los casos de violación al derecho a la integridad de la mujer, cuando ésta sufre de violencia intrafamiliar y el responsable directo es el cónyuge u otro familiar que violenta dicho derecho. El alto grado de violaciones de derechos humanos contra la mujer, obligó al Estado a emitir leyes como la Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar y la Ley contra el femicidio y otras formas de violencia en contra de la mujer.

1. 2. Historia de los derechos humanos

La fuente más importante de los derechos humanos se dio en Europa, a través de la elaboración de varios instrumentos que posteriormente fueron un gran aporte para la humanidad, ya que éstos fueron base para la promulgación, no solo de otros instrumentos internacionales, si no que también de las propias constituciones políticas de los países en el mundo.

“En el año de 1215 se elaboró la Carta Magna de Inglaterra, y surgió por la lucha del pueblo y promovida por un sector importante de la nobleza. Uno de los avances fue que

⁷ Procurador de los Derechos Humanos y Minugua, **Derechos humanos, nociones fundamentales y métodos para su vigilancia**, Tomo I, pág. 13.

el poder absoluto del rey estaría sujeto a disposiciones legales. Este instrumento contenía varios derechos individuales de gran importancia que hasta ahora siguen vigentes como la detención legal, propiedad privada, libre circulación, prohibición a ser torturado, malos tratos, tratos inhumanos o degradantes, derecho a un juicio justo, igualdad jurídica ante la ley, justicia pronta y libre circulación internacional, entre otros.”

8

La importancia en este instrumento, radica en que se regulaba el respeto de los derechos de las personas y la sumisión del poder público a un conjunto de normas jurídicas.

Seguidamente surge en territorio norteamericano la Declaración de derechos de Virginia, específicamente en el pueblo de Virginia y fue el 12 de junio de 1776 que se aprobó la declaración de derechos formulada por los representantes del buen pueblo de Virginia. Además aprobaron su propia Constitución y se declaraban independientes de Inglaterra, desconociendo la autoridad del rey. En ese mismo acto, dichos representantes aprobaron la primera declaración sobre los derechos humanos, a éste se le conoce como “La Declaración del buen pueblo de Virginia”. Es importante destacar que fue el mismo pueblo el que determinó cuáles eran los derechos que como seres humanos les correspondían.

Después aparece la Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano, que fue aprobada por la Asamblea Nacional Francesa el 26 de agosto de 1789, al estallar la

⁸ Roscoe, Pond, **Desarrollo de las garantías constitucionales de la libertad**, pág. 111.

revolución en Francia. “Esta Declaración fue firmada por el rey el 5 de septiembre de 1789, posteriormente fue incorporada por la Asamblea Nacional en el encabezado de la Constitución Francesa de 1791. La influencia de esta Declaración en la historia de la humanidad ha sido decisiva, además ha sido de base para posteriores documentos del mismo tema.”⁹

“Posteriormente aparece la Constitución Mexicana del 5 de febrero de 1917, que incorpora ciertos derechos sociales.”¹⁰

El 12 de enero de 1918 se aprobó por el III Congreso de los diputados obreros y soldados de Rusia, la declaración de los derechos del pueblo trabajador explotado. Esta declaración marcó también un avance cualitativo en materia de derechos económicos, sociales y culturales, además sentó las bases jurídicas para la organización territorial del Estado. Lo importante fue que también se reguló sobre el derecho a la libre determinación de los pueblos y es en el Artículo 4 que regula que el trabajo es un derecho, pero también es una obligación.

Posteriormente aparece la Constitución Alemana de Weimar de 1919, en la que aparece por primera vez que los hombres y mujeres son iguales en derechos y obligaciones.

⁹ De Castro Cid, Benito. **El reconocimiento de los derechos humanos**, pág. 46.

¹⁰ González Oropeza, Manuel, **La naturaleza de los derechos económicos, sociales y culturales, la posibilidad de definirlos jurídicamente**, pág. 116.

Por último y a nivel mundial el documento que marcó la historia de los derechos humanos, fue la suscripción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 10 de diciembre del año de 1948. Con esta Declaración se inicia una época en que los derechos humanos ya son universales y positivos, ya no van a proteger a los ciudadanos de un Estado si no a todos los seres humanos, también son positivos porque ponen en marcha un proceso en el cual, los derechos humanos van a ser protegidos, incluso, contra los representantes estatales que los violan. Esta declaración cuenta con un prólogo y 30 artículos, los cuales se dividen en derecho a la libertad e igualdad en dignidad y derechos, derechos civiles y políticos, y derechos económicos sociales y culturales; y establece un orden social e internacional para hacer plenamente efectivos dichos derechos.

En Guatemala, sin duda la declaración del buen pueblo de Virginia y la declaración francesa, tuvo una influencia muy marcada en el Estado, cuyos enunciados fueron incorporados a la Constitución Política Centroamericana de 1824.

El 13 de septiembre de 1837 el Jefe del Estado de Guatemala Mariano Gálvez, sancionó la declaración y garantías que pertenecen a todos los ciudadanos y habitantes del Estado de Guatemala. Este instrumento legal llamaba a todos a la observancia y reconocimiento de los principios fundamentales de toda sociedad humana. Esta incluía la totalidad de los derechos enunciados en la Declaración de Virginia y en la Declaración Francesa.

El 14 de diciembre de 1839 el Jefe de Estado Mariano Rivera Paz, sancionó y publicó la Declaración del Estado y sus habitantes. Esta es amplia e incorpora derechos de gran importancia, como que el Estado es libre, soberano e independiente, que el poder radica en el pueblo y los funcionarios son únicamente depositarios de la autoridad, sujetos y jamás superiores a la ley. “Esta es la primera vez en la historia de Guatemala, que aparece a nivel legislativo la necesidad de la protección de los derechos de los pueblos indígenas. Asimismo que nadie puede ser obligado a declarar contra si mismo, ni condenado a sufrir otra pena por delito, que la designada por la ley con anterioridad y la inviolabilidad de la vivienda.”¹¹

Ocho años después de haberse suscrito la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se promulga en Guatemala la primera Constitución del año de 1945, que en su parte dogmática lo define como derechos humanos.

En Guatemala no obstante que a nivel Constitucional y a nivel internacional ha existido el compromiso de garantizar y respetar los derechos humanos, no ha sido suficiente, ya que en nuestro país, a través de su historia constantemente se lucha por la protección de los derechos humanos; que su irrespeto llegó a grandes niveles, ejemplo de ello fue lo ocurrido durante la guerra interna que duró treinta y seis años, en la cual hubo graves violaciones a los derechos humanos.

¹¹ Sagastume Gemmell, **Ob. Cit**; pág. 35.



1.3. Características de los derechos humanos

“Las características esenciales de los derechos humanos son universales, no discriminatorios, indivisibles e interdependientes, son irrenunciables e imprescriptibles”.

12

Universales porque el goce de dichos derechos, corresponde a todos los seres humanos. No discriminatorios, porque su goce corresponde a todos, sin distinción de raza, color, sexo, clase social, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra naturaleza. Indivisibles e interdependientes, ya que el ideal a alcanzar es entrar en el pleno goce, tanto de los derechos individuales como los económicos, sociales y culturales, pues no podría realizarse el ideal del ser humano libre y seguro si no se encuentran también satisfechas sus necesidades de salud y vivienda.

Irrenunciables porque no se puede disponer o renunciar de los mismos, por ser inherentes a la persona; e imprescriptibles, ya que no pierden su vigencia, a pesar de las restricciones temporales que puedan limitar su ejercicio.

“Otras de las características son la exigibilidad, pero también la inalienabilidad, porque los derechos humanos no son susceptibles de negociación alguna, son irrenunciables, imprescriptibles e intransgredibles, porque surgen en razón de la dignidad humana y representan la memoria libertaria de la humanidad.”¹³

¹² Procurador de los Derechos Humanos y Minugua, **Ob. Cit**; pág. 13.

¹³ Morales Trujillo, **Ob. Cit**; pág. 56.

Por su parte el Instituto Interamericano de Derechos Humanos, señala otras características, además de que “son universales, su transnacionalidad, irreversibles y su progresividad.”¹⁴ Transnacionalidad, ya que el desarrollo histórico de los derechos humanos ha sido hacia su internacionalización; si los derechos son inherentes a la persona como tal, no dependen de la nacionalidad de ésta o del territorio donde se encuentre, porque la persona los porta en sí misma. Irreversibles, ya que una vez que un determinado derecho ha sido formalmente reconocido como inherente a la persona humana queda definitiva e irrevocablemente integrado a la categoría de aquellos derechos cuya inviolabilidad debe ser respetada y garantizada. La dignidad humana no admite relativismos, de modo que sería inconcebible que lo que hoy se reconoce como un atributo inherente a la persona, mañana pudiera dejar de serlo por una decisión gubernamental. Progresividad, ya que como los derechos humanos son inherentes a la persona y su existencia no depende del reconocimiento de un Estado, siempre es posible extender el ámbito de la protección a derechos que anteriormente no gozaban de la misma. Es así como han aparecido las sucesivas generaciones de derechos humanos y como se han multiplicado los medios para su protección.

1.4. Clasificación de los derechos humanos

Existe infinidad de clasificación de los derechos humanos, pero dentro de las más importantes encontramos los de primera, segunda y tercera generación. “Esta clasificación se basa en la evolución histórica de los derechos humanos, y que los de la primera generación corresponde a los derechos civiles y políticos; los de segunda

¹⁴ Instituto Interamericano de Derechos Humanos, **Estudios básico de derechos humanos I**, pág. 22.

generación son los derechos económicos, sociales y culturales, y los derechos de la tercera generación son los derechos colectivos, comunitarios y solidarios, e incluyen el derecho a la solidaridad o derechos de los pueblos, derecho a la paz, derecho al desarrollo, derecho al medio ambiente. Además existe una cuarta generación que incluiría el derecho a medio ambiente sano y ecológicamente equilibrado y el derecho a la planificación familiar.”¹⁵

“Asimismo se encuentra la clasificación de derechos civiles y políticos y los derechos económicos sociales y culturales, siendo esta clasificación la que tiene la Declaración Universal de los Derechos Humanos. La distinción en esta clasificación, radica en la forma de cumplirlos. Los derechos civiles y políticos son de aplicación inmediata, mientras que los derechos económicos sociales y culturales, requieren la adopción de medidas estatales prolongadas y progresivas.”¹⁶

La otra clasificación está en los derechos individuales y colectivos. Los individuales tienen como beneficiaria a cada persona y los colectivos benefician a grupos de personas o colectividades.

En la clasificación legal, el fundamento se inició con la Declaración Universal de los Derechos Humanos que los agrupa en derechos civiles y políticos y los derechos económicos, sociales y culturales. Nuestra Constitución Política de la República de

¹⁵ Trujillo Morales, **Ob. Cit**; pág. 25.

¹⁶ Procurador de los Derechos Humanos y Minugua, **Ob. Cit**; pág. 13

Guatemala, los divide en derechos individuales, derechos sociales y los derechos cívicos y políticos.

1.5. Los derechos económicos, sociales y culturales

Los antecedentes importantes a nivel internacional de los derechos económicos, sociales y culturales, se inician cuando el 26 de junio de 1945, al establecerse la Organización Internacional de las Naciones Unidas (ONU) se crearon varios órganos, entre ellos el Consejo Económico y Social, que tuvo como objetivo realizar estudios internacionales en materia económica, social, cultural, educativa, sanitaria y temas conexos, así como a recomendar la adopción de medidas de promoción y respeto de los derechos humanos. “Posteriormente y a pocos años, el 10 de diciembre de 1948 la Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante la resolución 217, adoptó la Declaración Universal de los Derechos Humanos para reiterar la necesidad del progreso social.”¹⁷

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se regulan de primero los derechos individuales y se continúa con los derechos económicos, sociales y culturales, incluyendo la seguridad social, trabajo, salud, protección a la maternidad y a la niñez, la educación y la cultura, siendo éste uno de los grandes avances en estos derechos.

¹⁷ Arce Gordillo, Juan Pablo, **Análisis comparativo entre los criterios del Defensor del Pueblo (España) y el Procurador de los Derechos Humanos (Guatemala), en materia de derechos económicos sociales y culturales**, pág. 15.

Casi veinte años después, nacieron dos instrumentos importantísimos como son el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ambos suscritos en Nueva York, el 16 de diciembre de 1966.

“En América Latina, también para el año 1948 se encontró el punto de partida del sistema interamericano de protección de los derechos humanos, con la adopción ese año de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre y la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales.”¹⁸

En relación con los derechos económicos sociales y culturales se debe señalar que la Carta de la Organización de los Estados Americanos, consagró algunas disposiciones concretas sobre ellos como las normas sobre la educación, ciencia y cultura, las normas sociales y se identificaron metas hacia las cuales deberían orientarse las políticas económicas y se estableció el compromiso que éstos asumen en materia de educación, la ciencia y la cultura.

Por su parte, la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre incluyó algunos derechos de contenido económico, social y cultural. La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, tan sólo recogió normas orientadas a proteger al trabajador, sin hacer referencia a las personas en general.

¹⁸ Instituto Interamericano de Derechos Humanos y Comisión Económica para América Latina y el Caribe, **La igualdad de los derechos, reflexiones acerca de la realización de los derechos económicos, sociales y culturales en América Latina**, pág. 20.

A mediados de 1978 entró en vigor la Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969 conocida como Pacto de San José, pero sólo se limitó en el ámbito de los derechos económicos, sociales y culturales disponer sobre el desarrollo progresivo.

Posteriormente, en 1988 se adoptó el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, en el cual se reconoce la estrecha relación que existe entre la vigencia de los derechos económicos, sociales y culturales y la de los derechos civiles y políticos.

“En cuanto a los derechos económicos, sociales y culturales en Guatemala, se encuentra como referencia importante que en el año de 1944, una gesta cívico-militar, derrocó al gobierno dictatorial del general Jorge Ubico (1930-1944). En 1945, se promulgó la llamada “Constitución de la Revolución”, que tomó en cuenta las corrientes constituyentes posteriores a la segunda guerra mundial, e incorporó, entre otras cosas, el régimen de seguridad social y la creación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. También se consagraron los principios referentes al trabajo, reconociéndolo como un derecho del individuo y una obligación social, se dio importancia paritaria al capital y al trabajo, elementos a ser protegidos por el Estado y comprometió a éste a emplear los recursos a su alcance para asegurar condiciones dignas de todo aquel que se ocupara de algún trabajo u oficio.”¹⁹

¹⁹ Arce Gordillo, **Ob. Cit**; pág. 21.

Las constituciones de 1956 y 1965, no muestran mayores avances en la materia, y no es sino hasta la promulgada el 31 de mayo de 1985 por la Asamblea Nacional Constituyente, que el tema social cobra una gran relevancia. La actual Constitución se compone de 281 artículos, de los cuales 116 están dedicados al tema de los derechos humanos, del 3 al 46, derechos cívicos y políticos; y del 47 al 118 derechos económicos, sociales y culturales.

Los derechos económicos, sociales y culturales tienen la misma importancia y jerarquía que los derechos individuales, en virtud del principio de indivisibilidad e interdependencia de todos los derechos humanos.

La eficacia en el cumplimiento de los derechos económicos, sociales y culturales es la garantía de que los derechos humanos se desarrollen plenamente y las personas puedan vivir con dignidad y en paz en sociedades democráticas que armonicen libertad con equidad.

Los derechos económicos, sociales y culturales, son aquellos que permiten a la persona, a su familia y comunidad gozar de un nivel de vida adecuado desde su nacimiento hasta su muerte. Entre esos derechos destacan el derecho a la alimentación, derecho al trabajo, derecho a la salud, derecho a la educación, derecho a la vivienda y derechos culturales.

Para Juan Pablo Arce Gordillo, los derechos económicos, sociales y culturales los define como las libertades progresivas, reconocidas en la Constitución y demás

instrumentos internacionales, cuya finalidad consiste en que los grupos hacia los que se orientan, se desarrollen y alcancen niveles óptimos de vida.²⁰

La licenciada María Eugenia Solís García, indica que los derechos económicos, sociales y culturales, han sido definidos como un conjunto de normas de derechos humanos, que tienen por objeto establecer condiciones de vida dignas para el ser humano. La dignidad es una idea que fuerza, que establece un mínimo, respecto del cual no puede descenderse, se trata de un mínimo para el desarrollo de la vida y no para sobrevivir y, por tanto, su satisfacción permite y habilita para el desarrollo individual y colectivo de las personas. No se trata entonces de la creación de condiciones objetivas y materiales solamente, sino que de la generación de condiciones subjetivas, que ubiquen al ser humano en armonía con su entorno y en relación de solidaridad con los otros, tomando en cuenta las diferentes posiciones y ubicaciones sociales, expresión del sistema de género que se encuentra en la base.²¹

Para tener claro qué son los derechos económicos, sociales y culturales, es importante citar la Declaración de las Naciones Unidas sobre el Derecho al Desarrollo de 1986, que en su Artículo 1 preceptúa que el derecho al desarrollo es un derecho humano inalienable en virtud del cual todo ser humano y todos los pueblos están facultados para participar en el desarrollo económico, social, cultural y político en el que puedan realizarse plenamente todos los derechos humanos y libertades fundamentales, a contribuir a ese desarrollo y disfrutar de él.

²⁰ Arce Gordillo, **Ob. Cit**; pág. 106.

²¹ Instituto de Derechos Humanos de la Universidad de San Carlos de Guatemala e Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar, **Revista de derechos humanos**, pág. 213.

Se cita dicha Declaración porque al estudiar los derechos económicos, sociales y culturales, éstos comprenden también el derecho al desarrollo, el cual puede ser medido. “Por su parte el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo –PNUD- en sus índices, mide el desarrollo humano en tres dimensiones básicas: una vida larga y saludable, una buena situación educativa y un nivel decente de vida.”²²

Dentro de los instrumentos universales que protegen estos derechos se encuentra los 6 artículos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Declaración de las Naciones Unidas sobre el Derecho al Desarrollo (1986), la Declaración Universal de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura – UNESCO- sobre la diversidad cultural (2001) y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-.

Dentro de los instrumentos regionales, está la Organización de los Estados Americanos, se encuentran los 6 artículos de la Declaración Americana de los Derechos y los Deberes Humanos (1948), el artículo llamado “desarrollo progresivo” en el Capítulo III de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José (1969) y el Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.

²² Fundación DESC, **Lo básico sobre los derechos económicos, sociales y culturales**, pág. 9.



1.6. El derecho al trabajo

Uno de los derechos humanos más importantes lo encontramos dentro de los derechos económicos, sociales y culturales, siendo éste el derecho al trabajo.

En Guatemala, el Código de Trabajo del año de 1947, con la revolución de octubre del 1944 marcó el final del régimen dictatorial de Jorge Ubico y abrió las puertas a una euforia cívica. Se produjo una apertura democrática, quizá la primera en el devenir histórico de Guatemala, que sirvió de plataforma para la implementación de instituciones ya vigentes en otras latitudes y largamente añoradas en el país. Todas las expectativas populares se concentraron 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.

Posteriormente en mayo de 1961 se emitió el Decreto número 1441 del Congreso de la República, nomenclatura que corresponde lo que actualmente es el Código de Trabajo. En realidad, se trata de una superficial reforma del anterior código, ya que fueron muy pocos los artículos que se modificaron. Éste, que es el código vigente, no ha sufrido tampoco mayores modificaciones a su texto.

Existen varias definiciones de derecho al trabajo y al respecto el autor Guillermo Cabanellas lo define como aquel que tiene todo individuo, en relación al Estado, a que

éste le facilite o provea, en caso de crisis o falta de actividad laboral productiva, una ocupación de acuerdo a la capacidad media que le permita decorosamente subsistir.²³

La Procuraduría de los Derechos Humanos conjuntamente con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura –UNESCO- señalan que el derecho al trabajo, como aquel que efectúa la organización del trabajo conforme a principios de justicia social, que permite a la persona la libre elección de trabajo y que se fomenta de acuerdo a condiciones adecuadas económicas, que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna y equitativamente remunerado.²⁴

En ese sentido la Corte de Constitucionalidad en su jurisprudencia lo define como aquel derecho tutelar de los trabajadores que constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual colectiva, pactos de trabajo y otras normas. Asimismo nuestra Constitución lo complementa regulando que no solo es un derecho humano, sino que además es una obligación social.²⁵

Es importante citar también lo indicado por la Fundación DESC de Guatemala, que señala que el derecho al trabajo, en una definición más realista, es aquel derecho que significa tener un trabajo decente como una actividad productiva y segura, con respeto

²³ Cabanellas, Guillermo, **Tratado de derecho laboral**, Tomo I, volumen I, pág. 341.

²⁴ Procurador de los Derechos Humanos y Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura –UNESCO-, **Manual de derechos humanos**, pág. 251.

²⁵ Corte de Constitucionalidad, **Constitución Política de la República de Guatemala y su interpretación por la Corte de Constitucionalidad**, pág. 82.

de los derechos laborales, con ingresos adecuados, con protección social, con la posibilidad de participar en el diálogo social y en la negociación colectiva y con libertad sindical.

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula que el derecho al trabajo es un derecho de la persona y una obligación social y que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

Además el inciso a) del Artículo 102 Constitucional, regula el derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia un existencia digna.

Y dicho derecho solo puede ser limitado por motivos de orden público o de interés nacional; así lo regula el primer párrafo del Artículo 6 del Código de Trabajo, al señalar que sólo mediante resolución de autoridad competente basada en ley, dictada por motivo de orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo y como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca.





CAPÍTULO II

2. El Sistema Interamericano de Derechos Humanos, la Organización de los Estados Americanos, la Convención Americana de Derechos Humanos y el “Protocolo de San Salvador”

2.1. El Sistema Interamericano de Derechos Humanos y su origen

El sistema interamericano es uno de los sistemas más antiguos como organización regional, en el que sus pueblos y gobiernos han tenido una historia similar, la vecindad geográfica y la semejanza de instituciones políticas.

“El libertador Simon Bolívar, impulso la unión y solidaridad de los países para una América unida, y logró, después de una lucha de dos años, convocar a una reunión que llamó el Primer Congreso de Estados Americanos, cuyo objetivo fue constituir una confederación continental compuesta por las naciones americanas y se suscribió el Tratado de Unión, Liga y Confederación, que si bien no entró en vigencia porque al ser suscrito por Colombia, Centroamérica, México y Perú, solo fue ratificado posteriormente por Colombia, fue un gran avance.”²⁶

Posteriormente se continuaron realizando varios Congresos, en el que se buscaba también estrechar la unión de las nuevas Repúblicas y fue hasta finales del siglo XIX que las ideas promovidas en los congresos comenzaron a tomar interés en Estados

²⁶ Instituto Interamericano de Estudios Jurídicos Internacionales, **El sistema interamericano**, pág. 23.

Unidos y fue así como el 7 de junio de 1884 el Congreso de Estados Unidos aprobó una ley que creó una comisión para iniciar las relaciones internacionales y comerciales entre los países del continente americano. Por ello del 2 de octubre de 1889 al 19 de abril de 1890 se realiza la primera reunión llamada Primera Conferencia Internacional Americana.

El resultado importante de la conferencia, fue la creación de instituciones que sirvieron para el inicio del sistema interamericano. Creó una asociación internacional, con el nombre de Unión Internacional de Repúblicas Americanas, con el objeto de recopilar y distribuir información comercial. “Esta asociación había de estar representada en Washington por la agencia denominada Oficina Comercial de las Repúblicas Americanas, bajo la supervisión del Secretario de Estado Norteamericano.”²⁷

“En dicha conferencia fue aprobada la resolución de fecha 14 de abril de 1890, y por eso dicha fecha ha sido conmemorada desde 1930, por decisión del entonces Consejo Directivo de la Unión Panamericana, actualmente Consejo de las Organización de los Estados Americanos, como el Día de las Américas en todas las repúblicas americanas, cuyo propósito es resaltar los vínculos políticos, jurídicos, económicos y culturales que las unen.”²⁸

Su avance fue lento, pero con el tiempo el sistema interamericano fue adquiriendo progresivamente firmes raíces en sus primeros cincuenta y ocho años y fue hasta en la

²⁷ Connell-Smith, Gordon, **El sistema interamericano**, pág. 67.

²⁸ Instituto Interamericanos de Estudios Jurídicos Internacionales, **Ob. Cit**; pág. 31.

novena conferencia de Bogotá de 1948 en la que se estableció una nueva estructura con el nombre de Organización de Estados Americanos. En dicha Conferencia, llamada como una Asamblea Constituyente, toda vez que en ella se dio a la comunidad interamericana el marco institucional de que carecía antes. Dicha Conferencia elaboró la carta de la Organización de los Estados Americanos, tomando como base el proyecto de Pacto Constitutivo preparado por el antiguo Consejo Directivo de la Unión Panamericana.

La Carta entró en vigor el 13 de diciembre de 1951 al depositarse en la Unión Panamericana el decimocuarto instrumento de ratificación, naciendo así formalmente el Sistema Interamericano.

La Conferencia también aprobó cuarenta y seis resoluciones y recomendaciones. “Los cinco tratados o acuerdos aprobados fueron: La Carta de la Organización de los Estados Americanos, el Tratado Americano para el arreglo pacífico o Pacto de Bogotá, El Acuerdo Económico de Bogotá, el Convenio Interamericano para la concesión de derechos políticos a la mujer; y el Convenio interamericano para la concesión de derechos civiles a la Mujer.”²⁹

²⁹ Conell-Smith, **Ob. Cit**; pág. 68.



2.1. La Organización de los Estados Americanos

Actualmente existen distintos sistemas u organismos internacionales cuyo objetivo primordial es promover y garantizar la protección de los derechos humanos.

A nivel mundial uno de los organismos más importantes que tiene dentro de sus múltiples funciones el promover los derechos humanos, es la Organización de las Naciones Unidas –ONU- que aglutina a la mayor parte de los países del mundo incluido Guatemala. Asimismo un Organismo especial es la Organización Internacional del Trabajo, que su característica esencial es que es tripartito constituido por Estados, sector empleador y sector trabajador, para la búsqueda de una armonía en las relaciones laborales y respeto de los derechos de los trabajadores.

En el continente americano sin duda uno de los sistemas más importantes especializado en derechos humanos es el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, conformado por la Organización de los Estados Americanos, el cual es un Organismo Regional de la Organización de las Naciones Unidas. “La Organización de los Estados Americanos es una organización internacional creada por los Estados del continente americano a fin de lograr un orden de paz y justicia, fomentar su solidaridad y defender su soberanía, su integridad territorial y su independencia.”³⁰

³⁰ Artículo 1, **Carta de la Organización de los Estados Americanos**, IX Conferencia Internacional Americana suscrita en Bogotá en 1948.

A lo largo de los años los Estados Americanos, en ejercicio de su soberanía, han adoptado una serie de instrumentos internacionales que se han convertido en la base de un sistema regional de promoción y protección de los derechos humanos. Dicho sistema normativo reconoce y define estos derechos, establece obligaciones tendientes a su promoción y protección, y crea órganos destinados a velar por su observancia.

“La Organización de los Estados Americanos, tiene como fines primordiales afianzar la paz y seguridad del continente; promover y consolidar la democracia representativa dentro del respeto al principio de no intervención; prevenir las posibles causas de dificultades y asegurar la solución pacífica de las controversias que surjan entre los Estados miembros; organizar la acción solidaria de éstos en caso de agresión; Procurar la solución de los problemas políticos, jurídicos y económicos que se susciten entre ellos; promover por medio de la acción cooperativa, su desarrollo económicos, social y cultural; erradicar la pobreza crítica, que constituye un obstáculo al pleno desarrollo democrático; y alcanzar una efectiva limitación de armamentos convencionales que permita dedicar el mayor número de recursos al desarrollo económico y social de los Estados miembros.”³¹

La Organización de los Estados Americanos fue constituida a través de la Carta de la Organización de Estados Americanos que fue aprobada por la Novena Conferencia Internacional Americana que tuvo lugar en Bogotá a comienzos de 1948. La Carta fue reformada en 1967 en la Tercera Conferencia Interamericana Extraordinaria celebrada

³¹ Artículo 2, **Carta de la Organización de los Estados Americanos**, IX Conferencia Internacional Americana suscrita en Bogotá en 1948.

en Buenos Aires y en 1985 mediante el Protocolo de Cartagena de Indias, suscrito durante el decimocuarto período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de la Organización.

“La Organización de los Estados Americanos traza sus fines por medio de los siguientes órganos: La Asamblea General, reunión de consulta de Ministros de Relaciones Exteriores, el Consejo Permanente, el Consejo Interamericano para el Desarrollo Integral, el Comité Jurídico Interamericano, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, la Secretaría General, las Conferencias Especializadas Interamericanas y los Organismos Especializados Interamericanos.”³²

2.3. La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

El Sistema Interamericano de promoción y protección de derechos fundamentales se inició formalmente con la aprobación de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en la Novena Conferencia Internacional Americana celebrada en Bogotá en 1948, en el marco de la cual se adoptó la propia Carta de la Organización de los Estados Americanos que proclama los derechos fundamentales de la persona humana como uno de los principios en que se funda la Organización.

La Declaración Americana estableció al promulgarse que el sistema inicial de protección que los Estados Americanos consideraban adecuado a las actuales circunstancias

³² Organización de Estados Americanos, **Documentos básicos en materia de derechos humanos en el sistema interamericano**, pág. 2.

sociales y jurídicas, reconociendo también que debían fortalecerse cada vez más en el campo internacional, a medida que esas circunstancias vayan siendo más propicias.

Asimismo reguló 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 y que por lo tanto los Estados Americanos reconocían que cuando el Estado legislaba en esta materia, no creaba o concedía derechos sino que reconocía derechos que existían antes de la formación del Estado y que dichos derechos tenían su origen en la naturaleza misma de la persona humana. “Tanto la Corte como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos han dictaminado que a pesar de haber sido adoptada como una declaración y no como un tratado, en la actualidad la Declaración Americana constituye una fuente de obligaciones internacionales para los Estados miembros de la Organización de los Estados Americanos.”³³

La Declaración esta conformado de un preámbulo, comprende 38 artículos que definen los derechos protegidos y los deberes correlativos. La declaración incluye un catálogo tanto de derechos civiles y políticos como de derechos económicos, sociales y culturales.

³³ Organización de Estados Americanos, **Ob. Cit**; pág. 6.



2.4. La Convención Americana sobre Derechos Humanos o “Pacto de San José”

Los antecedentes de la Convención Americana sobre Derechos Humanos se remontan a la Conferencia Interamericana celebrada en México en 1945, la cual encomendó al Comité Jurídico Interamericano la preparación de un proyecto de Declaración. Dicha idea fue retomada en la Quinta Reunión de Consulta de Ministros de Relaciones Exteriores que se reunió en Santiago de Chile en agosto de 1969 y decidió impulsar la preparación de una convención de derechos humanos.

El Proyecto elaborado por el Consejo Interamericano de Jurisconsultos fue sometido al Consejo de la Organización de los Estados Americanos y sujeto a comentario por parte de los Estados y de la Comisión Interamericana. En 1967 la Comisión presentó un nuevo proyecto de Convención. A fin de analizar los diferentes proyectos, la Organización de los Estados Americanos convocó a una Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, la cual se reunió en San José de Costa Rica del 7 al 22 de noviembre de 1969. “El 21 de noviembre de 1969 la Conferencia adoptó la Convención Americana sobre Derechos Humanos.”³⁴

La entrada en vigencia de la Convención el 18 de julio de 1978 constituyó un paso fundamental en el fortalecimiento del sistema de protección y permitió incrementar la efectividad de la Comisión, establecer una Corte y modificar la naturaleza jurídica de los instrumentos en los que se basa la estructura institucional.

³⁴ Organización de los Estados Americanos, **Ob. Cit**; pág. 9.

Según establece el primer párrafo de su Preámbulo, la Convención Americana tiene como propósitos consolidar en el Continente, dentro de un cuadro de las instituciones democráticas, un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del hombre. En su parte primera, establece la obligación de los Estados de respetar los derechos y libertades en ella reconocidos así como su deber de adoptar las disposiciones de derecho interno que sean necesarias para hacer efectivo el goce de tales derechos.

A continuación, la Convención define los derechos y libertades promedios, principalmente los derechos civiles y políticos. En cuanto a los derechos económicos, sociales y culturales, al momento de adoptar la Convención, los Estados sólo se comprometieron en términos generales a adoptar providencias tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, por vía legislativa u otros medios apropiados.

En ese sentido, la Convención no desarrolló los derechos económicos, sociales y culturales, si no que se limitó a regular lo concerniente a los derechos civiles y políticos.

En su segunda parte, la Convención Americana establece los medios de protección, siendo éstos la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, a los que declara órganos competentes para

conocer de los asuntos relacionados con el cumplimiento de los compromisos contraídos por los Estados partes de la Convención. Asimismo se regula sus funciones y facultades y se establece el procedimiento referido al régimen de peticiones individuales.

Actualmente la Convención Americana sobre Derechos Humanos cuenta con dos Protocolos, siendo éstos el Protocolo en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” y el Protocolo relativo a la Abolición de la Pena de Muerte. El primero fue suscrito el 17 de noviembre de 1988, pero hasta el 30 de mayo de 2000 fue ratificado por el Organismo Ejecutivo y hasta el 5 de octubre de ese mismo año entró en vigencia en Guatemala.

“El segundo protocolo, hasta la fecha no ha sido ratificado por Guatemala, y por lo tanto no le es aplicable y únicamente está vigente en Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Ecuador, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Uruguay y Venezuela.”³⁵

El segundo protocolo, nace en virtud de que a pesar de los esfuerzos concertados para incluir la abolición absoluta de la pena capital en la Convención Americana sobre Derechos Humanos no tuvo éxito en el contexto de la adopción de este instrumento en 1969. Por ello, una vez que se ratifique dicho Protocolo, los Estados partes de la Convención, dicho Protocolo asegurará la abolición de la pena de muerte a lo largo de todo el hemisferio.

³⁵ Comisión Interamericana de Derechos Humanos, **Documentos Básicos: Protocolo a la Convención Americana sobre Derechos Humanos relativo a la abolición de la pena de muerte.** <http://www.cidh.org/Básicos/basicos5HTM>. (16 de julio de 2010).



2.4.1. La Comisión Interamericana de los Derechos Humanos

La constitución de la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos se remonta a los años cincuenta, cuando en la quinta reunión de consulta de Ministros de Relaciones Exteriores celebrada en Santiago de Chile en 1959, adoptó importantes resoluciones relativas al desarrollo y fortalecimiento del sistema interamericano de derechos humanos.

La resolución más importante emanada de la Quinta Reunión de Consulta fue aquella referida a derechos humanos. En la Parte I de la resolución se encomendó al Consejo Interamericano de Jurisconsultos la elaboración de un proyecto de Convención sobre derechos humanos y el proyecto o proyectos de creación de una Corte Interamericana de protección de los derechos humanos y de otros órganos adecuados para la tutela y observancia de los mismos.

En la segunda parte de la resolución mencionada, la quinta reunión de consulta crea la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Mediante la creación de la Comisión, los Estados Americanos subsanaron la carencia de órganos específicamente encargados de velar por la observancia de los derechos humanos en el sistema.

El Consejo de la Organización aprobó el Estatuto de la Comisión el 25 de mayo de 1960 y eligió a sus primeros miembros el 29 de junio de ese mismo año. Fue hasta en 1965 la Segunda Conferencia Interamericana Extraordinaria celebrada en Río de Janeiro, Brasil, que después de haberse detectado algunos inconvenientes que no habían

logrado que la Comisión cumpliera sus fines, en dicha Conferencia se resolvió modificar su Estatuto con el fin de ampliar las funciones y facultades de la Comisión.

Posteriormente fue en el período de sesiones celebrado en abril de 1966 que la Comisión modificó de nuevo su Estatuto conforme a lo resuelto por la Segunda Conferencia Interamericana Extraordinaria, cuya modificación principal se tradujo en la facultad de examinar peticiones individuales y formular recomendaciones específicas a los Estados miembros, en el marco de dichas peticiones. En ese aspecto, fue un gran avance sobre la participación y reconocimiento de la persona individual dentro del derecho internacional público.

Pero la Comisión Interamericana de Derechos Humanos se constituyó en un órgano principal de la Organización de los Estados Americanos hasta con la reforma del entonces Artículo 51 de la Carta de la Organización bajo el Protocolo de Buenos Aires adoptado en 1967.

“La reforma de la Carta que entró en vigencia en 1970, hace referencia a la comisión en sus entonces Artículos 112 y 150. El primero de esos artículos hace referencia a una Comisión Interamericana de Derechos Humanos y le asigna como función principal la tarea de promover la observancia y la defensa de los derechos humanos y servir como órgano consultivo de la Organización en esta materia y expresa que una Convención Interamericana sobre derechos humanos debe determinar la estructura, competencia y procedimiento de dicha Comisión, así como la de los otros órganos encargados de esa materia. Por su parte, el Artículo 150 asigna a la Comisión la función de velar por la

observancia de tales derechos hasta la entrada en vigor de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.”³⁶

Al respecto la Convención Americana sobre Derechos Humanos preceptúa en el Artículo 41 que la Comisión tiene la función principal de promover la observancia y la defensa de los derechos humanos.

Agrega que sus funciones son: a) Estimular la conciencia de los derechos humanos en los pueblos de América; b) Formular recomendaciones, cuando lo estime conveniente, a los gobiernos de los Estados miembros para que adopten medidas progresivas a favor de los derechos humanos dentro del marco de sus leyes internas y sus preceptos constitucionales, al igual que disposiciones apropiadas para fomentar el debido respeto a esos derechos; c) Preparar estudios e informes que considere convenientes para el desempeño de sus funciones; d) Solicitar de los gobiernos de los Estados miembros que le proporcionen informes sobre las medidas que adopten en materia de derechos humanos; e) Atender las consultas que, por medio de la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos, le formulen los Estados miembros en cuestiones relacionadas con los derechos humanos y, dentro de sus posibilidades, les prestará el asesoramiento que éstos le soliciten; f) Actuar respecto de las peticiones y otras comunicaciones en ejercicio de su autoridad; y g) Rendir un informe anual a la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos.

³⁶ Organización de los Estados Americanos, **Ob. Cit**; pág. 8.

En concordancia a su función primordial, la Comisión atiende peticiones de personas, grupos de personas u organizaciones que alegan violaciones de los derechos humanos cometidas en países miembros de la Organización de los Estados Americanos. Los derechos que están protegidos se detallan en los siguientes documentos internacionales: la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), los dos Protocolos Adicionales a la Convención Americana, uno sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” y el otro relativo a la Abolición de la Pena de Muerte.

Otros tratados de derechos humanos en el sistema interamericano son la Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura, la Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará” y la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad.

La persona que presente una petición a la Comisión debe demostrar que hubo una violación de la Convención Americana, de la Declaración Americana, u otro de los instrumentos mencionados.

El peticionario que alegue una violación a la Convención Americana debe asegurarse que el Estado que la cometió ha ratificado la Convención y, por lo tanto, está sujeto a su cumplimiento. Si el Estado denunciado no ratificó la Convención, la Comisión aplicará la

Declaración Americana. El procedimiento, cuando se trata de una violación de la Convención o de la Declaración, es sustancialmente el mismo.

La sede de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos se estableció en Washington, y, si bien desde sus inicios la Comisión ha celebrado sesiones en otros lugares, no solo en Washington, ésta continúa siendo su sede principal. La Comisión está integrada por siete miembros, que representan a todos los estados de la Organización de los Estados Americanos en general y no al de su nacionalidad de origen.

“El nuevo reglamento que entró en vigor en mayo de 2001 también fortalece el funcionamiento del sistema. Los cambios apuntan a debilidades que dificultaban su funcionamiento. Entre otras modificaciones, mejoró el procedimiento en casos individuales para agilizarlos; fortaleció el mecanismo de control de la observancia de las recomendaciones y permitió la participación del peticionario y la víctima en etapa previa antes de remitir el caso a la Corte.”³⁷

³⁷ Profamilia, **El sistema interamericano de derechos humanos, derechos sexuales y reproductivos en acción**, pág. 10.

2.4.2. La Corte Interamericana de Derechos Humanos, facultades y trámite del proceso por presentación de demandas por violación de derechos humanos

El 22 de noviembre de 1969, en la Conferencia Especializada reunida en San José de Costa Rica se adoptó la Convención Americana sobre Derechos Humanos, por la que se crea una Corte Interamericana de Derechos Humanos.

La Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos celebrada en la Paz, Bolivia, en 1979, aprobó el Estatuto de la Corte a través de la Resolución 448. El Artículo 1 la define como una institución judicial autónoma que tiene por objeto la aplicación e interpretación de la Convención American sobre Derechos Humanos.

Está integrada por siete jueces, nacionales de los Estados miembros de la Organización de los Estados Americanos. Son elegidos a título personal entre juristas de la más alta autoridad moral, de reconocida competencia en materia de derechos humanos, que reúnan las condiciones requeridas para el ejercicio de las más elevadas funciones judiciales conforme a la ley del país del cual sean nacionales o del Estado que los proponga como candidatos.

El Secretario General de la Organización de los Estados Americanos solicita a los Estados partes en la Convención que presenten una lista con los nombres de sus candidatos para jueces de la Corte, pudiendo cada Estado parte proponer hasta tres candidatos, adicionales del Estado que los propone o de cual otro Estado miembro de la Organización. “Los jueces son elegidos por los Estados partes, en votación secreta y

por mayoría absoluta de votos, durante la sesión de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos inmediatamente anterior a la expiración del mandato de los jueces salientes.”³⁸

El mandato de los jueces es de seis años y sólo pueden ser reelectos una vez y los jueces que terminan su mandato siguiente conociendo de los casos que ya conocieron y que se encuentran en estado de sentencia.

Los jueces están a disposición de la Corte, la cual celebra cada año los períodos ordinarios de sesiones que sean necesarios para el cabal ejercicio de sus funciones y la Corte también puede celebrar sesiones extraordinarias, convocadas por el Presidente de la Corte o por solicitud de la mayoría de los jueces.

“Existe una Comisión Permanente de la Corte integrada por el Presidente, el Vicepresidente y los otros jueces que el Presidente considere conveniente, de acuerdo con las necesidades del Tribunal. La Corte puede nombrar otras comisiones para tratar temas específicos.”³⁹

La Corte tiene función jurisdiccional y consultiva. En lo que a la función jurisdiccional se refiere, sólo la Comisión y los Estados partes en la Convención que hubieren reconocido la competencia de la Corte están autorizados para someter a su decisión un

³⁸ Corte Interamericana de Derechos Humanos. **Informe anual 2005**, pág. 1.

³⁹ Reglamento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, aprobado por la Corte en su XLIX período ordinario de sesiones celebrado en el año 2000.

caso relativo a la interpretación o aplicación de la Convención Americana a condición de que se haya agotado el procedimiento que debe tener lugar ante la Comisión y que se encuentra previsto en los Artículos 48 al 50 de ese Tratado. Para que pueda presentarse ante la Corte un caso contra un Estado parte, éste debe reconocer la competencia de dicho órgano. La declaración de reconocimiento de la competencia de la Corte puede ser hecha en forma incondicional para todos los casos o bien, bajo condición de reciprocidad, por un tiempo determinado o para un caso específico.

En cuanto a la función consultiva de la Corte, la Convención Americana regula en su Artículo 64 que cualquier Estado miembro de la Organización puede consultar a la Corte acerca de la interpretación de la Convención o de otros tratados concernientes a la protección de los derechos humanos en los Estados Americanos.

Este derecho de consulta se hace extensivo, en lo que a cada uno les compete, a los órganos enumerados en el Capítulo X de la Carta de la Organización de los Estados Americanos. La Corte puede también, a solicitud de cualquier Estado miembro de la organización, emitir opinión acerca de la compatibilidad entre cualquiera de sus leyes internas y los instrumentos internacionales anteriormente mencionados.

“Además tiene la facultad de decretar medidas provisionales, los cuales la Corte puede adoptar las medidas que considere pertinentes en casos de extrema gravedad y urgencia, y cuando se haga necesario evitar daños irreparables a las personas, tanto en

casos que estén en conocimiento de la Corte, como en asuntos que aún no se han sometido a su conocimiento, a solicitud de la Comisión Interamericana, Artículo 63.2.”⁴⁰

Los Estados partes en la Convención Americana eligieron a los primeros siete jueces de la Corte durante el séptimo período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, celebrado en mayo de 1979. La Corte fue instalada oficialmente en su sede en San José, Costa Rica, el 3 de septiembre de 1979.

En el curso de su tercer período de sesiones, llevado a cabo el 30 de julio al 9 de agosto de 1980, la Corte adoptó su Reglamento y completó los trabajos sobre el Acuerdo Sede concertado en Costa Rica. En dicho acuerdo, ratificado por el Gobierno de Costa Rica, se estipulan las inmunidades y los privilegios de la Corte, sus jueces y su personal, así como de las personas que comparezcan ante ella.

La Corte Interamericana aprobó su primer reglamento en julio de 1980. Esta norma se encontraba basada en el reglamento entonces vigente para la Corte Europea de Derechos Humanos, inspirado en el reglamento de la Corte Internacional de Justicia. Ante la necesidad de agilizar su procedimiento, la Corte aprobó un segundo reglamento en 1991, el cual entró en vigor el 1 de agosto de ese mismo año. Cinco años después, el 16 de septiembre de 1996, la Corte adoptó una tercera reforma a su reglamento la cual entró en vigor el 1 de enero de 1997. La principal modificación se encuentra

⁴⁰ Convención Americana sobre Derechos Humanos, adoptada en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, San José, Costa Rica, 1969.

plasmada en el entonces Artículo 23 el cual otorgó a los representantes de las víctimas o de sus familiares la facultad de presentar, en forma autónoma, sus propios argumentos y pruebas en la etapa de reparaciones del proceso.

“Finalmente, el 24 de noviembre de 2000 la Corte Interamericana reformó por cuarta vez su reglamento. Dicha reforma, que entró en vigencia el 1 de junio de 2001, introduce una serie de medidas destinadas a otorgar a las presuntas víctimas, sus familiares o sus representantes debidamente acreditados, la participación directa en todas las etapas del proceso iniciado mediante la presentación de una demanda ante el Tribunal.”⁴¹ Este fue otro gran avance en cuanto al reconocimiento de la persona individual, principalmente la víctima, sobre su reconocimiento y participación en el derecho internacional público.

Ese nuevo reglamento fue aprobado por la Corte en su XLIX período ordinario de sesiones celebrado del 16 al 25 de noviembre de 2000 por la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

En cuanto al trámite de la demanda en la Corte Interamericana de Derechos Humanos se basa en el reglamento aprobado por la Corte en su XLIX período ordinario de sesiones de la Corte, celebrado del 16 al 25 de noviembre de 2000.

⁴¹ Organización de los Estados Americanos, **Ob. Cit**; pág. 13.

“Únicamente tienen derecho para presentar la demanda los Estados partes y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.”⁴² Las personas individuales o víctimas, no tienen esa facultad de presentar directamente la demanda ante la Corte para dar inicio a un proceso, pero si se les da participación directa durante todo el trámite del proceso.

El proceso se impulsa de oficio hasta su finalización por parte de la Corte, cuando una parte no compareciere o se abstuviere de actuar. Este principio procesal de impulsar de oficio el proceso, es de gran importancia porque lo que pretende es lograr la tutela de los derechos humanos, su restauración o en su caso para su reparación integral a la familia de la víctima o víctimas.

Contra las sentencias y resoluciones de la Corte no procede ningún medio de impugnación.

La demanda es presentada ante la Secretaría de la Corte en los idiomas de trabajo, que son el español, inglés, portugués y el francés.

Contra la sentencia, únicamente puede promoverse una demanda de interpretación, sobre el fondo o de reparaciones y se presenta en la Secretaría de la Corte indicándose en ella, con precisión, las cuestiones relativas al sentido o alcance de la sentencia cuya interpretación se pida. El Secretario comunicará la demanda de interpretación a las

⁴² Artículo 61.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, aprobada por la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, 1969.

partes en el caso y les invitará a presentar las alegaciones escritas que estimen pertinentes dentro del plazo fijado por el Presidente. Dicha demanda no suspenderá la ejecución de la sentencia. La Corte determinará el procedimiento que se seguirá y resolverá mediante una sentencia.

2.5. El Protocolo adicional a la Convención Americana en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”

El Protocolo reconoce la estrecha relación que existe entre la vigencia de los derechos económicos, sociales y culturales y de la de los derechos civiles y políticos, en cuanto a que estas diferentes categorías de derechos constituyen un conjunto que encuentra su base en el reconocimiento de la dignidad de la persona humana, por lo cual exige una tutela y promoción permanente con el objeto de lograr su vigencia plena, sin que jamás puede justificarse la violación de uno en aras de realización de otros.

En su parte dispositiva el Protocolo reproduce, en términos similares al Pacto de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la obligación de los Estados de retomar medidas necesarias hasta el máximo de sus recursos disponibles a fin de lograr progresivamente la realización de los derechos económicos, sociales y culturales. Su Artículo segundo agrega la obligación de adoptar disposiciones de derecho interno para garantizar el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales.

“Este Protocolo, también conocido como Protocolo de San Salvador, presenta la posibilidad de abrir nuevas e importantes vías de acción en relación con los problemas

planteados acerca de la exigibilidad de los derechos consagrados en él, toda vez que contempla la aplicación de un sistema de peticiones individuales regulada de acuerdo con las disposiciones establecidas en la Convención Americana y regula, asimismo, la posibilidad de que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos formule a los Estados partes observaciones y recomendaciones, acerca de la situación de tales derechos.”⁴³

“Los derechos económicos, sociales y culturales en el sistema interamericano fueron desarrollados décadas después a través del Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales “Protocolo de San Salvador”, suscrito en San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988, en el decimoctavo período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, mismo que entró en vigor el 16 de noviembre de 1999.”⁴⁴

Dicho Protocolo ya fue suscrito y ratificado por el Estado de Guatemala y por lo tanto ya es una disposición legal que debe cumplirse en nuestro país.

“Fue suscrito el 17 de noviembre de 1988, aprobado por el Congreso de la República el 27 de noviembre de 1996 y ratificado el 30 de mayo de 2000 por el Organismo Ejecutivo. El 5 de octubre de 2000 entró en vigencia dicho Protocolo, ya que en esa

⁴³ Instituto Interamericano de Derechos Humanos y Comisión, **Ob. Cit**; pág. 22.

⁴⁴ **Ibid.** pág. 79.

fecha el Estado de Guatemala depositó su ratificación ante la Secretaría General de la Organización de Estados Americanos.”⁴⁵

Los derechos que desarrolla el Protocolo son: derecho al trabajo; condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo; derechos sindicales, seguridad social, salud, medio ambiente sano, a la alimentación, educación, beneficios de la cultura, constitución y protección de la familia. Lo sobresaliente de este Protocolo, fue de que además de dichos derechos, también amplió su ámbito de protección hacia grupos específicos de la población como la niñez, adultos mayores y de personas con discapacidad.

“Sobre el derecho al trabajo, regula que toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada. Artículo 6.”⁴⁶

Además regula que sobre el derecho al trabajo, toda persona tiene el derecho de gozar del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias.

Para lograr lo anterior, los Estados partes del Protocolo, deberán incluir y garantizar en sus legislaciones varias garantías que permitan el pleno goce del derecho del trabajo.

⁴⁵ Ministerio de Relaciones Exteriores, Archivo: Protocolo.

http://www.minex.gob.gt/indez.php?option=com_frntpage&itemid=1. (3 de agosto de 2009).

⁴⁶ Protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos “Protocolo de San Salvador”, Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, 1988.

Los derechos que los Estados partes del Protocolo están obligados a respetarlos y garantizarlos, debiendo incluirlos dentro de sus legislaciones, en caso de que aún no lo regulen, son los siguientes: a) Que todo trabajador debe gozar de una remuneración que garantice su subsistencia digna y decorosa para él y su familia; b) El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva; c) El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo; d) La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional; e) La seguridad e higiene en el trabajo; f) La prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral; g) La limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales; y h) El descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales. Artículo 7.

Regula también los derechos sindicales estableciendo el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses; además el derecho a la huelga. Artículo 8.

En el derecho a la seguridad social, el Protocolo regula que toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la

incapacidad que le imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. Artículo 9.

También el derecho a la salud, al cual toda persona tiene derecho, entendido como el disfrute del más alto nivel de bienestar físico, mental y social. Artículo 10.

El Artículo 11 del Protocolo, regula el derecho que tiene toda persona de vivir en un medio ambiente sano, y para el efecto, los Estados promoverán la protección, preservación y mejoramiento del medio ambiente.

En cuanto al derecho a la alimentación, el Protocolo regula que toda persona tiene derecho a una nutrición adecuada que le asegure la posibilidad de gozar del más alto nivel de desarrollo físico, emocional e intelectual. Artículo 12.

Sobre el derecho a la educación, garantiza que los Estados partes del Protocolo, convienen en que la educación deberá orientarse hacia el pleno desarrollo de la responsabilidad humana y del sentido de su dignidad y deberá fortalecer el respeto por los derechos humanos, el pluralismo ideológico, las libertades fundamentales, la justicia y la paz. Artículo 13.

Asimismo regula el derecho a los beneficios de la cultura, en el cual los Estados reconocen el derecho de toda persona a participar en la vida cultural y artística de la comunidad; gozar de los beneficios del progreso científico y tecnológico; y de beneficiarse de la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan

por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autora.

Artículo 14. Como se puede observar, este derecho se amplía a lo que es la propiedad intelectual.

El Artículo 15 del Protocolo, también regula el derecho a la constitución y protección de la familia, regulando que la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por el Estado, quien deberá velar por el mejoramiento de su situación moral y material.

Por último, los Artículos 16, 17 y 18, regulan la protección de los derechos de la niñez, tercera edad y personas con discapacidad.

Los anteriores derechos, en su mayoría ya son regulados y garantizados en la Constitución Política de la República, en el Código de Trabajo y en otras leyes específicas como lo es la Ley de Servicio Civil, la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, Ley de Protección para las Personas de la Tercera Edad y la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad.

Pero también hay derechos que aún no están regulados en la legislación interna de Guatemala, ni mucho menos existen las disposiciones legales que establezcan los mecanismos para garantizarlos.



CAPÍTULO III



3. Trabajo, contrato de trabajo, la inamovilidad, la readmisión en el empleo y su regulación en Guatemala

3.1. Trabajo y clasificación doctrinaria

El trabajo es de gran importancia ya que tiene una función social porque no solo nace de la necesidad de la creación de mayor bienestar y la satisfacción inmediata de las necesidades individuales, si no que también constituye un elemento que desempeña principal función en el desarrollo de la misma sociedad, su evolución y progreso.

Desde el inicio de la humanidad se ha efectuado el trabajo, ya sea de forma voluntaria, forzosa o remunerada.

La palabra trabajo proviene del latín trabs, trabis, que significa traba, ya que según esta etimología el trabajo era una traba para el hombre.

“El trabajo consiste en la actividad física o mental que se desarrolla con el fin de crear o transformar una cosa. Esta valiosa actividad se ha convertido en conducta inseparable del hombre, además de que le ha dado contenido económico a la existencia y ha hecho

evolucionar al ser humano en lo individual, al igual que en forma colectiva a los pueblos y a la sociedad.”⁴⁷

“El trabajo desde un punto de vista jurídico, se define como el desarrollo de la actividad humana para provecho de otra persona que le otorga una retribución.”⁴⁸ Por último es importante citar el Diccionario de la Real Academia Española, que define el trabajo como la acción y efecto de trabajar y la ocupación retribuida.⁴⁹

“El trabajo puede clasificarse en físico, humano, fisiológico, mecánico, social, económico y jurídico.”⁵⁰

El físico es en que el hombre realiza una fuerza necesaria para dar a una masa cierto grado de movimiento.

Humano que es físico, pero equivalente en esencia a un esfuerzo mental y voluntario dirigido a una finalidad determinada que el hombre se ha impuesto a sí mismo.

Fisiológico e interno es el trabajo que se cumple por efecto de la múltiple transformación de las distintas formas de energía en el interior de nuestros tejidos, tanto en el período de intensa actividad funcional, como en el de relativo reposo.

⁴⁷ Bermúdez Cisneros, Miguel, **Derecho del trabajo**, pág. 3.

⁴⁸ Cabanellas, Guillermo, **Tratado de derecho laboral**, pág. 159.

⁴⁹ Real Academia Española, **Diccionario de la lengua española**, pág. 1420.

⁵⁰ Cabanellas, Guillermo, **Tratado de Derecho Laboral**, Tomo I, Volumen I, pág. 281.

El trabajo mecánico o externo es el efecto útil de las funciones musculares de nuestro cuerpo.

Más importantes son el social, económico y jurídico. El trabajo económico, es la exteriorización consciente de la energía humana aplicada a la producción, con el fin de una compensación, tanto por parte de los que trabajan, como por parte de los que hacen trabajar.

El trabajo social es la exteriorización consciente de la energía humana, física, psíquica o física y psíquica a la vez, con el fin de conseguir la satisfacción de una necesidad, de un interés, de una utilidad social.

Por último el trabajo jurídico, se encuadra en los derechos y obligaciones que se originan a través de un contrato de trabajo.

3.2. Contrato de trabajo, sus elementos y clasificación

En el derecho común existen instituciones del derecho civil que ayudan a comprender de mejor forma el contrato de trabajo. Por un lado está el negocio jurídico y por el otro el contrato civil.

“El negocio jurídico, es una declaración de voluntades que crea efectos jurídicos entre los que intervienen.”⁵¹ Un ejemplo es el testamento, el cual consiste en una declaración de voluntad por parte del testador y que dicho negocio jurídico surtirá efectos jurídicos no solo en su patrimonio si no que también en los herederos o legatarios. Asimismo un negocio jurídico lo constituye la declaración de una o más voluntades, por ejemplo también esta un contrato de sociedad civil, en el que se constituye la declaración de varias voluntades por parte de los socios y que el efecto jurídico consiste en la creación de derechos y obligaciones no solo para los socios, si no que también para la nueva persona jurídica que constituyen.

El contrato es regulado por el Código Civil (Artículo 1517) y consiste cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación. La diferencia radica en que el negocio jurídico lo constituye una o más declaraciones de voluntad, mientras que contrato lo constituye únicamente la declaración de dos o más voluntades. Ejemplo de contrato, están el arrendamiento, el mandato o la compraventa.

En ese sentido el contrato de trabajo es la declaración de dos o más voluntades, por una parte el trabajador y por la otra parte el empleador, mediante el cual se crea una obligación de carácter laboral.

La diferencia especial que existe entre el contrato civil y el de trabajo, es que en el de trabajo está limitada la autonomía de la voluntad, en virtud de que existen derechos mínimos de los trabajadores que no pueden ser tergiversados, disminuidos o

⁵¹ Muñoz, Nery Roberto, **La forma notarial en el negocio jurídico**, pág. 1.

renunciados en un contrato de trabajo o en otro documento de carácter laboral, porque de lo contrario serían nulos de pleno derecho. Si en un contrato de trabajo, se establece que un trabajador acepta que tendrá un salario inferior al salario mínimo o su jornada de trabajo ordinaria diurna será mayor de las cuarenta y cuatro horas a la semana, estas disposiciones serán nulas de pleno derecho.

Lo anterior, se fundamenta en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala que regula en su parte conducente que serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajador.

El autor argentino Juan Ramírez Gronda, define el contrato de trabajo como una convención por la cual una persona (trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrono, patrón, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal, sea persona jurídica o individual) en forma continuada, a cambio de una remuneración.⁵²

⁵² Ramírez Gronda, Juan, **El contrato de trabajo**, pág. 198.

Guillermo Cabanellas define al contrato de trabajo como aquel por el cual una persona llamada trabajador, se obliga respecto de otra llamada patrono, a trabajar durante un tiempo determinado o a ejecutar una obra determinada mediante una remuneración.⁵³

Los elementos fundamentales del contrato de trabajo son los sujetos (patrón y trabajador), el objeto materia del contrato (trabajo) y el que se distingue como un elemento característico y distintivo del contrato, que es la subordinación, ya que sin ella el contrato no sería convenio de trabajo.

“El objeto en el contrato de trabajo, consiste en la actividad idónea del servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo.”⁵⁴

Los elementos especiales del contrato de trabajo son la prestación personal del servicio, la subordinación y el salario.

La prestación personal del servicio es el elemento del contrato de trabajo que implica que una parte de la ejecución de los trabajos, la lleve a cabo una persona individual. Si se contrata una empresa para ejecutar una labor, no corresponde una fuente que represente una contratación laboral, si no una de tipo mercantil.

⁵³ Cabanellas, Guillermo, **El derecho del trabajo y sus contratos**, pág. 260.

⁵⁴ Fernández Molina, Luis, **El derecho laboral guatemalteco**, pág. 92.

La subordinación es el elemento que más destaca en el contrato laboral y que lo distingue de cualquier otro dentro del abanico de acuerdo de voluntades. Consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra dentro del contexto de los servicios pactados. Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le impartan. Conlleva la facultad del empleador para exigirle al trabajador, ante todo, la prestación personal del servicio y por lo mismo, el cumplimiento en cualquier momento de la jornada, de órdenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como imponerle condiciones y reglamentos.

Se determina de esta subordinación, aspectos tales como la sujeción a un horario, a las condiciones generales del reglamento interior de trabajo, instrucciones concretas para la ejecución de los trabajos.

“El salario, es el tercer elemento necesario para configurar un contrato de trabajo. Servicios personales pueden darse en muchas formas, pero no en todos es a cambio de una retribución directa.”⁵⁵

Mario López Larrave en la obra de El Derecho Latinoamericano del Trabajo, señala que los elementos esenciales del contrato de trabajo son: Prestación personal de los servicios o de la ejecución de la obra, retribución de cualquier clase o forma, subordinación, ausencia de riesgos para el trabajador y exclusividad.⁵⁶

⁵⁵ Fernández Molina, **Ob. Cit**; pág. 96.

⁵⁶ López Larrave, **Ob. Cit**; pág. 856.

La prestación personal de los servicios o de la ejecución de la obra, es un elemento importante de la relación de trabajo.

La retribución o salario constituye la contraprestación fundamental del servicio, dándole un carácter oneroso, pero sin atarlo a ningún formalismo, cabiendo que la retribución sea salario por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión en ventas o cobros, por participación en las utilidades, en especie y las combinaciones de las modalidades anteriores.

La subordinación constituye la característica esencial y típica por excelencia en el trabajo por cuenta ajena, que sirve para deslindarlo de otras figuras de trabajo humano. Nuestra legislación recoge este elemento con la denominación de dependencia continuada y dirección inmediata o delegada. La dependencia continuada debe entenderse tanto en su forma jurídica como económica y sugiere también la idea de un trabajo más o menos prolongado. La dirección inmediata o delegada, se entiende tanto desde el punto de vista jurídico como desde el punto de vista técnico. Se asume que en este elemento se comprenden las potestades patronales no sólo de dirigir, sino también de vigilar, controlar y eventualmente, sancionar a los trabajadores.

El elemento de contrato de trabajo que consiste en la ausencia de riesgos, se da porque si el patrono es quien organiza, dirige y decide, es natural entonces que las perdidas eventuales deben ser absorbidas por él. Aunque no aparece previsto expresamente en el código de trabajo, se toma como ejemplo el inciso c) del Artículo

88, en donde ni siquiera en el caso del trabajador que devenga su salario por participación en utilidades, admite que éste asuma los riesgos en la empresa.

La exclusividad en nuestra legislación laboral no se considera esencial. Solamente podrá exigirse exclusividad cuando concurren dos circunstancias de acuerdo al Artículo 18, tercer párrafo del Código de Trabajo. La primera que haya incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales entre sí y la segunda, que la exclusividad se haya pactado expresamente en el contrato, de donde se interpreta que no podría invocarse en el caso del contrato verbal.

3.3. Garantía de estabilidad, como elemento del contrato de trabajo

La estabilidad es uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, al igual que la subordinación y la ausencia de riesgo en el trabajador, está dentro de la aspiración del derecho del trabajo.

El vínculo de trabajo debe ser permanente, estable, contrario a lo accidental y transitorio. “El contrato de trabajo es de tracto sucesivo, es continuo y las partes dan por sentada su estabilidad en cuanto debe ser permanente el servicio que ha de prestarse.”

57

⁵⁷ Franco López, César Landelino, **Derecho sustantivo individual del trabajo**, pág. 239.

La estabilidad juega un papel importante en el contrato de trabajo, razón por la que se dice que es el propósito que se persigue con el mismo, la finalidad buscada igualmente por el trabajador y por el patrono.

La estabilidad en el empleo proporciona seguridad al trabajador, evita que se quede sujeto al capricho y voluntad del empleador, trata de proteger su subsistencia.

El autor mexicano Alberto Briceño Ruiz, señala que entre los elementos esenciales del contrato de trabajo están la subordinación y la estabilidad. En ese sentido explica que el trabajador busca la estabilidad en el quehacer, en el movimiento diario, para conservar su posición de equilibrio, que no es otra cosa que su permanencia en el empleo.⁵⁸

La estabilidad es permanencia, seguridad, fijeza y en tal sentido se debe aceptar en referencia a la relación laboral.

En sentido práctico, la estabilidad laboral consiste en una serie de disposiciones y medidas legales o contractuales, que limitan en algún sentido el derecho del patrono al libre despido. La estabilidad viene a ser un derecho del trabajador a su trabajo, derecho reconocido en mayor o menor escala, según fuere la respectiva legislación vigente.

En Guatemala la Corte de Constitucional en su jurisprudencia (Sentencia de fecha 13 de diciembre de 1993, expediente número 357-93) define la estabilidad como el derecho a no ser despedido sino en virtud de causa justificada, se ha instituido para

⁵⁸ Briceño Ruiz, Alberto, **Derecho individual del trabajo**, pág. 129.

proteger la estabilidad laboral y para compensar la desventaja en que se encuentra el trabajador respecto de su patrono en razón de la jerarquía, y garantizar así, la estabilidad laboral.⁵⁹

3.4. Clases de estabilidad laboral

3.4.1. La estabilidad relativa

“La relativa consiste en las salvedades que la ley determina a la regla general de la permanencia en el empleo; el trabajador puede ser legalmente privado del empleo por motivos que le sean imputables o por causas fortuitas y de fuerza mayor, por supuesto no imputable a las partes.”⁶⁰

En cuanto a la relativa, este sistema limita en forma parcial u ocasional el derecho del patrono para despedir a un trabajador. “En Guatemala, el Código de Trabajo regula los casos de las mujeres embarazadas y lactancia (Artículo 151 inciso c); el fuero sindical que corresponde a los miembros del comité ejecutivo del sindicato de trabajadores; (Artículo 223 inciso d); formación de un sindicato (Artículo 209 del Código de Trabajo); pliego de peticiones, desde que se entrega el pliego de peticiones al juez respectivo (Artículo 51 y 374).”⁶¹

⁵⁹ Corte de Constitucionalidad, **Repertorio de jurisprudencia constitucional**, pág. 110.

⁶⁰ Garrido Ramón, Alena, **Derecho individual del trabajo**, pág. 61.

⁶¹ Fernández Molina, **Ob. Cit**; pág. 130.

En estos casos se considera que los trabajadores que se encuentran en las calidades ya mencionadas se encuadran en una estabilidad relativa, porque en primer lugar la finalidad de dicha garantía llamada inamovilidad es para proteger otros derechos humanos como lo son la libertad sindical, la negociación colectiva y la maternidad. El derecho al trabajo, queda en forma secundaria, ya que una vez pierdan la calidad que tienen cuando gozan de la inamovilidad, ya pueden ser despedidos hasta de forma injustificada y únicamente el empleador se limitaría a pagar una indemnización.

El licenciado César Landelino Franco López en su obra de Derecho Sustantivo Individual del Trabajo, indica que la estabilidad relativa es cuando el empleador puede dar fin al contrato, sin justa causa, pagando al trabajador una indemnización proporcional a la remuneración devengada y tiempo de servicio.⁶² Esta estabilidad es la que existe en Guatemala, especialmente para los del sector privado, sin embargo esta clase de estabilidad, muchas veces resulta ser contraproducente, porque da cabida a elementos subjetivos como la apatía, si el trabajador no le agrada al patrono lo despide e indemniza.

Existen dos formas de concluir con el contrato de trabajo, sin atentar contra la libertad y estabilidad relativa en el empleo, siendo éstos la conclusión de la obra o del plazo fijo ya regulado anteriormente en el contrato de trabajo.

⁶² Franco López, **Ob. Cit;** pág. 241.



3.4.2. La estabilidad absoluta

La absoluta por regla general, es la que tienen los trabajadores para permanecer en el empleo y disfrutar de las prestaciones inherentes al mismo. Esta estabilidad se fundamenta en que el trabajo es un deber social y un derecho.

Esta postura se fundamenta en que el trabajador tiene el derecho al trabajo. Esto debe ser un derecho y como tal debe entenderse; por lo mismo, no puede serle negado, disminuido o arrebatado.

La estabilidad absoluta es llamada también real o total, y consiste cuando el patrono sin causa legal no puede prescindir de los servicios del trabajador, no puede separarlo del cargo que ocupa en la empresa y dado el caso debe restituirlo pagándole el tiempo que no laboró. Tiene una base objetiva y segura, los casos de despido deben estar determinados en la ley.

En Guatemala, existen casos en donde varios trabajadores especialmente del sector público, gozan de esta estabilidad.

Uno de los casos son los trabajadores del sector público, ya que la Ley de Servicio Civil (Artículo 76) estipula que los servidores públicos del servicio por oposición y sin oposición sólo pueden ser destituidos de sus puestos, si incurren en causal de despido debidamente comprobada.

Si un empleado público, es despedido de forma injustificada puede solicitar a la Junta Nacional de Servicio Civil que verifique si el despido fue justo o no y de concluir que fue injusto, deberá resolver la reinstalación del trabajador. En caso de contar con una resolución desfavorable al trabajador, éste puede acudir a una Sala de Trabajo y de Previsión Social a solicitar por la vía judicial, su reinstalación a través de un juicio ordinario. (Artículos 80, 81 y 83).

Asimismo otro caso importante que regula la estabilidad absoluta es el que se norma en el literal K) del Artículo 37 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, que establece que son derechos de los empleados y funcionarios del Organismo Judicial, además de los que establece la Constitución, los Convenios Internacionales ratificados por Guatemala y otras leyes ordinarias, los siguientes: k) Ser reinstalado en el puesto o recibir la indemnización en caso de despido injustificado.

La existencia de la norma antes transcrita determina también la existencia del derecho de reinstalación genérico de trabajadores y funcionarios del Organismo Judicial a quienes su empleador no haya podido probarles la justa causa en la que se fundó el despido. Esto significa que los trabajadores y funcionarios que se encuentran en aquella situación disponen de la opción de reclamar administrativa o judicialmente el pago de su indemnización por tiempo de servicio por despido injusto o bien, su reinstalación al mismo puesto de trabajo en el que se venían desempeñando antes del despido, en el caso de que el empleador no haya podido probar en la vía correspondiente la justa causa en la que fundó el despido.

Aunado a lo anterior, también los trabajadores del Organismo Judicial gozan de dicha garantía a través del pacto colectivo de condiciones de trabajo.

De conformidad con el Artículo 17 de dicha ley profesional, ningún miembro auxiliar de tribunales o trabajador administrativo podrá ser destituido, si no por causa justificada y debidamente comprobada.

En el caso de los trabajadores del Organismo Judicial, es un caso importante sobre la estabilidad absoluta, ya que en dos normas tienen regulado el derecho que su empleador no de por terminado el contrato de trabajo, si no es por causa justa, caso contrario, tienen el derecho de pedir su reinstalación o su indemnización.

Asimismo otro ejemplo es el del sindicato de trabajadores, que en la negociación de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, lograron con sus respectivos patronos, establecer una estabilidad absoluta, ya que se reguló que únicamente podrían ser despedidos con justa causa, so pena de que el trabajador tendrá el derecho de acudir a un Juzgado de Trabajo a pedir su reinstalación.

Este es el caso del pacto colectivo de condiciones de trabajo en la Empresa Portuaria Quetzal, que en su Artículo 23 regula que la Empresa debe abstenerse de efectuar cancelaciones de contratos de trabajo, salvo en aquellos casos en que se trate de retiro voluntario o si el trabajador incurre en causal de despido injustificado, es decir que las únicas dos formas de terminación de los contratos de trabajo reconocidas como lícitas por aquel pacto colectivo, son el retiro voluntario de los trabajadores y la terminación

por despido justificado; de lo que se desprende que cualquier otra forma de terminación, incluido el despido injustificado, está expresamente prohibida.

Además el Artículo 7 del pacto colectivo de condiciones de trabajo, regula que todas las disposiciones o actos ejecutados en contravención a las disposiciones establecidas en el pacto, serán nulas de pleno derecho y facultan a la parte que se considere agraviada para acudir ante los tribunales competentes, a efecto de que así se reconozca si procediere y se ordene restituir la situación jurídica afectada. En este caso si existe un despido injustificado, contraviene el principio de estabilidad contenido en el Artículo 23 del pacto y de consiguiente encaja la actuación del empleador en lo establecido en el Artículo 7 de ese mismo cuerpo normativo, lo que hace devenir nulo el despido ejecutado en contra del trabajador por contravenir una disposición establecida en el pacto colectivo, tal y como lo es la relacionada estabilidad laboral, en consecuencia es procedente acudir ante un órgano jurisdiccional a efecto de que se declare la nulidad de lo actuado en el despido, y por consiguiente solicitar la restauración de la situación jurídica afectada, ordenando al empleador la inmediata reinstalación del trabajador y además el pago de los salarios dejados de percibir desde el momento del despido ilegal, hasta el momento de la reinstalación del trabajador.



3.5. Clases de contrato de trabajo

Existe varias clases de contratos de trabajo y en ese sentido el argentino Ramírez Gronda, clasifica a los contratos de trabajo:

- a. Por la forma de concluirlos: verbales y escritos;
- b. Por su duración: tiempo indeterminado, obra determinada y a plazo;
- c. Por la índole de la actividad laboral: manual o físico, de empleo privado, marítimo, transporte, de la gente de teatro, filmación, rural o agrario, de servicios públicos;
- d. Por la forma de la remuneración: jornal, sueldo, destajo, piezas, comisión, especie, con participación de los beneficiarios, con premios a la producción, mixtos;
- e. Por la condición del trabajador: sexo: femenino y masculino. Edad: Adultos y menores;
- f. Por el horario: diurno y nocturno;
- g. Por el lugar en donde se presta la actividad: local del empleador, local del tallerista y domicilio del trabajador.⁶³

Una clasificación legal de los contratos de trabajo, la proporciona el Código de Trabajo, en donde encontramos el contrato individual del trabajo (Artículo 18), contrato colectivo (38), contrato verbal (Artículo 27), contrato por escrito (Artículo 29), por tiempo

⁶³ Ramírez Gronda, **Ob. Cit**; pág. 230.

indefinido (Artículos 25 inciso a y 26), a plazo fijo (Artículo 25 inciso b) y para obra determinada (Artículo 25 inciso c).

El contrato individual de trabajo es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

El contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma.

El contrato de trabajo en principio debe ser escrito, pero puede existir la opción de efectuarse de manera verbal cuando se refiera a labores agrícolas o ganaderas; al servicio doméstico; a los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y a la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

Sin bien es cierto que en los anteriores casos puede realizarse el contrato verbal, es obligación del patrono entregarle al trabajador una tarjeta o constancia que debe contener la fecha de la iniciación de la relación de trabajo, el salario estipulado, el número de días o jornadas trabajadas o el de tareas u obras realizadas.

El contrato por escrito, debe realizarse de forma obligatoria en los casos en donde no exista opción de realizarse verbal de acuerdo a los casos ya expuestos. Además se regula que la falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador. Esta es una presunción juris tantum, porque admite prueba en contrario y es en concordancia con el principio tutelar que rige el derecho al trabajo.

El contrato por tiempo indefinido, en principio todo contrato de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, especialmente cuando no se especifica fecha para su terminación, inclusive aunque sea un contrato a plazo fijo o para obra determinada, será considerado indefinido cuando en una empresa sus actividades sean de naturaleza permanente o continua, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

El contrato a plazo fijo, es aquel cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo.

En el segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra.

El contrato para obra determinada, es aquel en el que se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

3.6. Terminación de los contratos de trabajo

La terminación de la relación laboral, es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación.⁶⁴

El licenciado Franco López, en su obra de derecho sustantivo individual del trabajo, proporciona una clasificación doctrinaria sobre la terminación de los contratos de trabajo:⁶⁵

- a. Por la limitación temporal o de contenido:
 - a.1. Contrato de prueba.
 - a.2. Contrato a plazo cierto o de duración determinada.

⁶⁴ De la Cueva, Mario, **Derecho mexicano del trabajo**, pág. 838.

⁶⁵ Franco López, **Ob. Cit**; pág. 299.



- a.3. Contrato por obra o tarea concreta.

- b. Según el consentimiento de las partes:
 - b.1. Por causas válidas previstas en el contrato.
 - b.2. Por mutuo acuerdo.
 - b.3. Por renuncia del trabajador aceptada por el patrono.

- c. Por causas ajenas a las partes:
 - c.1. Muerte del trabajador.
 - c.2. Incapacidad sobrevenida.
 - c.3. Cese de actividades de la empresa.
 - c.4. Muerte del patrono, con imposibilidad de proseguir las tareas.
 - c.5. Fuerza mayor o caso fortuito.
 - c.6. Prohibición de la autoridad por ilegalidad de tareas o sanción contra el establecimiento.

- d. Por decisión unilateral del empleador:
 - d.1. Con justa causa, por graves hechos del trabajador.
 - d.2. Sin justa causa, por ser falsas las causas en que se fundó la terminación.

- e. Por decisión unilateral del trabajador:
 - e.1. Con justa causa, despido indirecto.
 - e.2. Sin justa causa, por ser infundado el despido indirecto.
 - e.3. Por abandono del trabajo.



- f. Por decisión judicial:
 - f.1. Por nulidad del contrato, la que se puede dar por simulación o reducción de las condiciones de contratación del trabajo.

- g. Por causas excepcionales:
 - g.1. Por cesión o traspaso
 - g.2. Por quiebra
 - g.3. Por prisión del trabajador

El Código de Trabajo (Artículo 76) de forma genérica regula las cuatro formas de terminar el contrato de trabajo, siendo éstas por voluntad de una de ellas, el mutuo consentimiento, por causa imputable a una de las partes y por disposición de la ley.

Por voluntad de una de ellas, en el caso del patrono puede darse el despido directo injustificado; y por parte del trabajador la renuncia (Artículo 83).

Por mutuo consentimiento, cuando ambas partes convienen de forma mutua y consensuada, dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad alguna.

Por causa imputable a la otra, por parte del patrono puede darse el despido directo justificado (Artículo 77); y por parte del trabajador el despido indirecto (Artículos 79 y 80).

Y por disposición de la ley, están la muerte del trabajador (Artículo 85); por invalidez, vejez o enfermedad del trabajador (Artículo 82); por período de prueba (Artículo 81) y también en los casos de los contratos de trabajo para obra determinada y de plazo fijo, al terminarse la obra o el plazo señalado en el contrato de trabajo.

3.7. La inamovilidad y la reinstalación o readmisión en el empleo

3.7.1. Definición doctrinaria de inamovilidad

“La inamovilidad es el derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, en tanto no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador que origine ruptura o la interrupción del contrato de trabajo.”⁶⁶

“Se define también la inamovilidad como estabilidad, y consiste en el derecho de los trabajadores de empresas o entidades particulares de no ser removidos de sus cargos, salvo causas especiales que lo justifiquen.”⁶⁷

Es a través del derecho de inamovilidad que determinados trabajadores pueden imponer una limitación al patrono, asegurando la estabilidad laboral del trabajador, teniendo dicho trabajador derecho a permanecer en su trabajo mientras éste subsista y a percibir los beneficios económicos; y en el caso de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia de ser beneficiaria del derecho a la seguridad social. Los

⁶⁶ Dávalos, José, **Derecho de trabajo I**, pág. 54.

⁶⁷ Osorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas y sociales**, pág. 135.

trabajadores que gozan de inamovilidad también gozan de su derecho a reinstalación y pago de salarios no pagados en caso de separación de sus labores no justificada y probada judicialmente.

3.7.2. Tipos de inamovilidad

► Inamovilidad relativa

Este tipo de inamovilidad es la que gozan todos los trabajadores que no gozan protección especial por parte de la ley y se manifiesta en que en el caso de un despido injustificado, tiene derecho a una indemnización.

Esta figura la regula la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 110 que establece que los trabajadores del Estado al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salarios. Además el Código de Trabajo en el Artículo 82 regula que si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado.



► Inamovilidad absoluta

También llamada perdurabilidad, es aquella que concede al trabajador una especie de propiedad absoluta del cargo o empleo que desempeña, quedando ligado al patrono con carácter de permanencia y continuidad en la prestación del servicio. En este caso la ruptura del vínculo sólo puede darse por una causa justa establecida en ley y previamente probada.

En nuestra legislación laboral son pocos los casos en que se encuentra regulada esta inamovilidad, encontrándose los trabajadores del sector público, específicamente del Organismo Ejecutivo, quienes de conformidad con los Artículos 76 y 83 de la Ley de Servicio Civil, los servidores públicos únicamente pueden ser destituidos si incurren en causal de despido debidamente comprobada, so pena de que los trabajadores puedan solicitar su reinstalación y al pago de los salarios dejados de percibir.

Asimismo se encuentran los trabajadores del Organismo Judicial, quienes no pueden ser despedidos sin causa justificada, caso contrario tienen el derecho de solicitar su reinstalación o tienen la opción de pedir su indemnización.

En otros casos, en donde los trabajadores tienen esa inamovilidad, es cuando la inamovilidad absoluta la han logrado a través de la negociación colectiva, en donde en los pactos colectivos de condiciones de trabajo regulan que los trabajadores no pueden ser despedidos, si no es con una causa justa, porque si no, el trabajador tiene el derecho de pedir su reinstalación y el pago de los salarios dejados de percibir durante el

período que fue separado de su puesto por el despido sin justa causa de que fue objeto. En estos casos se encuentran el pacto colectivo de condiciones de trabajo de la Empresa Portuaria Quetzal y también del Organismo Judicial.

3.7.3. La reinstalación o la readmisión en el empleo

“La reinstalación desde un punto de vista procesal, como el acto jurídico por el cual el trabajador se reincorpora a sus labores. Ésta debe ser en los mismos términos en los que fue contratado originalmente.”⁶⁸

En su acepción más natural debe entenderse que concepto de reinstalación significa volver a instalar, poner en posesión de un empleo, cargo o beneficiario, es decir poner al trabajador nuevamente en posesión de su empleo. “Además la reinstalación es la forma máxima y más eficiente de la protección contra el despido arbitrario.”⁶⁹

Este principio está relacionado con la denominación de estabilidad en el empleo.

Hay dos clases de reinstalación, la legal y la fundada en una convención colectiva.

La legal es la que esta regulada en el Código de Trabajo como la establecida para los directivos sindicales o gremiales, que en virtud de la ley gozan de estabilidad o inamovilidad en su trabajo, por el término que dure su gestión o desempeño del cargo y

⁶⁸ Garrido Ramón, **Ob. Cit**; pág. 64.

⁶⁹ Salazar, Gilberto, **Laboral práctico**, pág. 269.

un período más, que especialmente establece la ley. En estas circunstancias, si uno de estos directivos sindicales fuere despedido, por su patrono, aun con causa justificada, pero sin previamente agotar un procedimiento legal, que en nuestra legislación se le denomina el juicio ordinario de rescisión de contrato de trabajo, entonces es procedente, sin discusión alguna, su reinstalación o reincorporación al trabajo. Artículos 223 inciso d) del Código de Trabajo.

Por otro lado está el tipo de reinstalación legal que se apoya en el caso de conflicto colectivo planteado ante los tribunales de trabajo y previsión social, con el objeto de discutir prestaciones o peticiones económico-sociales, en cuyo caso el derecho a reinstalación provendría de aquellas situaciones en que el patrono, estando debidamente notificado y prevenido de la existencia judicial de un conflicto de este tipo y prohibición consecuente de dar por terminado cualquier contrato de trabajo, violare dicha prohibición y despidiere a cualquiera de su trabajadores. En tal caso la reinstalación se tramita por la vía de los incidentes y la prosperidad de dicha acción incidental es obviamente indiscutible y totalmente procedente.

Por otra parte, debe considerarse otro tipo de reinstalación, la que se apoya en una convención colectiva. Esta se fundamenta, desde luego en un factor primario, la existencia entre patrono y trabajadores de un pacto, un convenio, un laudo arbitral, una sentencia de huelga justa u otro tipo de convención o documento o instrumento similar. De tal manera que a través de este tipo de negociaciones colectivas el patrono ha otorgado una inamovilidad absoluta o relativa y no obstante la existencia y vigencia de una obligatoriedad de retener al trabajador en su empleo, hace uso de la terminación

del contrato de trabajo. Entonces el derecho a la reinstalación que debe accionar el trabajador despedido es eminentemente legal y absolutamente procedente, porque tiene su fundamento en la prestación social o económica otorgada por el patrono a través de la creación entre partes de una ley profesional de observancia obligatoria entre los sujetos de la relación laboral.

Es importante también señalar que la palabra reinstalación también tiene otro concepto, como lo es la readmisión en el empleo, siendo éste último el empleado actualmente a nivel interamericano, específicamente por la Organización de los Estados Americanos.

“La readmisión es la admisión por segunda o más veces. Asimismo la palabra readmitir, es volver a admitir.”⁷⁰

El derecho a la readmisión en el empleo o reinstalación laboral, está fundamentado legalmente en el Artículo 7, inciso d) del Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador”, que regula sobre las condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, en el cual los Estados partes reconocen que el derecho al trabajo supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: Inciso d) la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En caso de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una

⁷⁰ Real Academia Española, **Ob. Cit**; pág. 1228.



indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional.

Como se mencionó anteriormente, el derecho de readmisión en el empleo o reinstalación laboral, únicamente lo gozan los trabajadores del Organismo Ejecutivo y ciertos trabajadores pero que lo tienen reconocido y garantizado en la negociación colectiva, a través de la suscripción del respectivo pacto colectivo de condiciones de trabajo.





CAPÍTULO IV

4. El Estado de Guatemala y su responsabilidad internacional, la falta de aplicabilidad del derecho a la readmisión en el empleo de trabajadores del sector privado por parte de los jueces de trabajo y el incumplimiento del “Protocolo de San Salvador”

4.1. Estado de Guatemala y el derecho internacional público

“Dentro del ámbito jurídico, existen dos clases de personas, una natural o individual y la persona jurídica.”⁷¹ La persona natural o individual, es el ser humano, el cual desde su concepción es titular de derechos. Posterior a su nacimiento y cuando cumple la mayoría de edad, ya adquiere una capacidad que le confiere la facultad de ejercer los derechos y cumplir con obligaciones, llamada capacidad de ejercicio.

La persona jurídica también es llamada social, moral, colectiva o abstracta, y es aquella que está conformada por varias personas naturales, dentro de las cuales están las asociaciones, fundaciones o sociedades anónimas; y desde su creación y su trámite normal e inscripción en los registros públicos, ya poseen la capacidad de ejercicio, o sea que además de ser titular de derechos y obligaciones, también pueden hacer valer sus derechos por sí mismas a través de su representante legal.

El Código Civil, en el Artículo 15, reconoce legalmente como personas jurídicas al Estado, las municipalidades, las iglesias de todos los cultos, la Universidad de San

⁷¹ Brañas, Alfonso, **Manual de derecho civil**, pág. 32.

Carlos de Guatemala y las demás instituciones de derecho público creadas o reconocidas por la ley; las fundaciones y demás entidades de interés público creadas o reconocidas por la ley; las asociaciones sin finalidades lucrativas que se proponen promover, ejercer y proteger sus intereses sindicales, políticos, económicos, religiosos, sociales, culturales, profesionales o de cualquier otro orden, cuya constitución fuere debidamente aprobada por la autoridad respectiva. Los patronatos y los comités para obras de recreo, utilidad o beneficio social creados o autorizados por la autoridad correspondiente, se consideran también como asociaciones; y, las sociedades, consorcios y cualquier otra con fines lucrativos que permitan las leyes.

Tanto en la doctrina como en el ámbito jurídico, el Estado es reconocido como una persona jurídica que es titular de derechos y posee obligaciones, y además tiene una capacidad de ejercicio, porque puede ejercer dichos derechos y obligaciones.

Es importante señalar la definición y elementos del Estado y para ello el filósofo alemán Hans Kelsen en su obra Teoría General del Estado, traducida del alemán al idioma español por Luis Legaz Lacambra, señala los elementos del Estado que son base para poder conformar una definición. “Los elementos son el territorio, el pueblo y el poder público. Agrega también otro elemento que es el orden jurídico, sobre el cual indica que la teoría tradicional considera que la función esencial del poder público consiste en someter a los hombres o el pueblo que constituyen el Estado, de tal modo que éste impera sobre aquellos, es indudable que se refiere a la función del orden jurídico mismo, el cual somete a los hombres ligando su conducta a la realización de un deber

jurídico, y entrelazando así todas las conductas y ésta es la función del orden estatal, en virtud de la cual afirma éste su validez frente a los hombres.”⁷²

El licenciado Gerardo Prado, cita a Vladimiro Naranjo Mesa, quien define como Estado moderno al conglomerado social, político y jurídicamente constituido, asentado sobre un territorio determinado, sometido a una actividad que se ejerce a través de sus propios órganos y cuya soberanía es reconocida por otros Estados.⁷³

El Estado es uno de los principales sujetos del derecho internacional público, el cual el autor Eduardo García Maynez, define como la organización jurídica de una sociedad bajo un poder de dominación que se ejerce en determinado territorio.⁷⁴

El Estado de Guatemala, es entonces una persona jurídica que tiene derechos y obligaciones. En el ámbito internacional y el derecho internacional público los Estados están considerados como sujetos de derecho, que sus derechos y obligaciones no están limitados únicamente en su territorio, si no que también a nivel internacional ante los demás Estados y organismos internacionales.

“En ese sentido existe la rama del derecho llamada derecho internacional público, que es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto regular la conducta y las

⁷² Legaz Lecambra, Luis, **Teoría general del estado**, pág. 124.

⁷³ Prado, Gerardo, **Teoría del estado**, pág. 22.

⁷⁴ García Maynez, Eduardo, **Introducción al estudio del derecho**, pág. 98.

relaciones entre los sujetos reconocidos como miembros de la comunidad internacional.”⁷⁵

Por su parte, el licenciado Carlos Larios Ochaita, define a esa rama del derecho como el conjunto de normas y principios que rigen las relaciones: a) de los Estados entre sí; b) de los Estados y aquellos entes internacionales que sin ser Estados en el sentido pleno de la palabra, reciben tratamiento de Estados; c) de los Estados y aquellas entidades que sin ser Estados poseen personalidad jurídica internacional; y d) de los Estados y de los individuos en el ejercicio de aquellos derechos y deberes que se consideran de naturaleza internacional.⁷⁶

Dentro de los sujetos del derecho internacional público se encuentran los Estados, los organismos internacionales, el individuo, beligerantes e insurgentes y sujetos sui géneris.

De los organismos internacionales se puede mencionar como ejemplo la Organización de las Naciones Unidas, la Organización de los Estados Americanos, la Comunidad Económica Europea, el Banco Mundial, Corporación Financiera Internacional, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura – UNESCO-, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia –UNICEF-.

⁷⁵ Zenteno Barillas, **Derecho internacional público I parte**, pág. 28.

⁷⁶ Larios Ochaita, Carlos, **Derecho internacional público**, pág. 4.



4.2. La responsabilidad del Estado ante el derecho internacional público

Como personas jurídicas que son, los Estados tienen derechos y obligaciones ante el derecho internacional. “En 1933 en Montevideo, durante la VII Conferencia Internacional Americana, se firmó la Primera Convención sobre Derechos y Deberes de los Estados.”⁷⁷

La Carta de la Organización de las Naciones Unidas también consagra los Derechos de los Estados, y regula en el preámbulo que los Estados se obligan al respeto de las obligaciones emanadas de los tratados y de otras fuentes del derecho internacional.

La Carta de la Organización de los Estados Americanos dedicó un capítulo específico a la cuestión de los derechos y deberes fundamentales de los Estados. El Capítulo IV relacionado a los derechos y deberes fundamentales de los Estados regula que los Estados son jurídicamente iguales, disfrutan de iguales derechos e igual capacidad para ejercerlos, y tienen iguales deberes. Todo estado americano tiene deber de respetar los derechos que disfrutan los demás Estados de acuerdo con el derecho internacional. El respeto y la fiel observancia de los tratados constituyen normas para el desarrollo de las relaciones pacíficas entre los Estados.

Al igual que en el derecho interno, la convivencia pacífica de los Estados y de los demás sujetos del derecho internacional público, se fundamenta en el respeto a las normas jurídicas. Si un sujeto viola las normas jurídicas, su conducta connota la

⁷⁷ Larios Ochoa, **Ob. Cit**; pág. 59.

responsabilidad de responder, reparar o ser objeto de las diversas sanciones propias de esta rama jurídica.

La responsabilidad internacional es una institución por la cual, cuando se procede una violación del derecho internacional, directa o indirectamente, por acción u omisión, el Estado que ha causado esta violación debe reparar el daño material o mal causado a otro u otros Estados.

El licenciado Larios Ochaíta, indica que para incurrir en responsabilidad deben darse los elementos siguientes:⁷⁸

- a) Un acto u omisión violatorio de una regla de derecho internacional vigente.
- b) Un acto ilícito imputable al Estado directa o indirectamente.
- c) Un perjuicio y daño efectivo.

“La responsabilidad internacional es el deber impuesto a los Estados y demás sujetos del derecho internacional público, para responder o reparar satisfactoriamente entre ellos los daños materiales o intangibles, ocasionados por su conducta antijurídica, negligente o premeditada y el derecho del sujeto afectado, de exigir el cumplimiento del deber infringido y se encuentra la responsabilidad directa y la indirecta.”⁷⁹

⁷⁸ Larios Ochaíta, **Ob. Cit**; pág. 272.

⁷⁹ Zenteno Barillas, Julio César, **Derecho internacional público II parte**, pág. 108.

La responsabilidad indirecta es la que ocurre cuando el Estado, conociendo y estando obligado a impedir que se ejecute o se siga ejecutando un hecho antijurídico en contra de otro Estado, por parte de una o varias personas particulares que se encuentren dentro de su territorio, omite o consiente la ejecución de ellos.

La responsabilidad directa consiste cuando el Estado, actuando como un todo o cualquiera de sus organismos Ejecutivo, Legislativo o Judicial, o sus representantes o funcionarios en el ejercicio de sus atribuciones, incurren en una violación a una norma internacional.

Respecto al poder Ejecutivo, el Estado es responsable de la conducta de todos los funcionarios o empleados públicos, sin distinción alguna, en este sentido el Estado debe responder de la conducta del Jefe de Estado, Ministro de Relaciones Exteriores, agentes diplomáticos y agentes consulares, así como de todos los funcionarios y empleados del Estado que en el ejercicio de sus funciones, causen un agravio o incurran en la violación a una norma del derecho internacional público.

En ese sentido el autor guatemalteco Alejandro Montiel Arguello, nos hace la siguiente aclaración, en los casos del poder Ejecutivo debe distinguirse entre los actos del propio poder y los actos de funcionarios.⁸⁰

⁸⁰ Montiel Arguello, **Ob. Cit**; pág. 65.

Respecto a los actos del propio poder no interesa determinar si obró dentro o fuera de sus atribuciones, tampoco interesa, ni respecto a estos actos ni a los de los de funcionarios, determinar si están o no de acuerdo con la legislación interna.

Como actos propios del poder Ejecutivo que comprometen la responsabilidad internacional del Estado pueden citarse la cancelación de concesiones, la repudiación de deudas, la inejecución de obligaciones contractuales; incluyendo el pago de deudas, salvo el caso de imposibilidad, etc.

La responsabilidad del Estado por la conducta antijurídica del poder legislativo, se produce cuando este Organismo, en el ejercicio de su función legislativa, emite leyes de derecho interno que contravienen normas internacionales a las cuales el Estado está jurídicamente obligado y vinculado. Esta conducta antijurídica del poder legislativo, se da en dos sentidos, por acción u omisión.

Por acción, se da cuando el Organismo Legislativo o el gobierno de facto de un Estado, en contravención con los tratados válidamente celebrados y de los cuales es parte el Estado, aprueba leyes, que los derogan o contradicen, sin respetar el carácter de ley vigente del tratado, el principio pacta sunt servanda, la doctrina y la jurisprudencia internacional en el sentido de que ningún tratado puede ser derogado por una norma jurídica interna, sino por los procedimientos que establece el derecho internacional.

La responsabilidad por omisión, se da cuando el poder legislativo deja de dictar leyes a que se ha obligado el Estado por virtud de un tratado internacional, válidamente celebrado, aprobado y ratificado o adherido.

Asimismo, es responsable de los actos del poder legislativo, sea por dictar leyes contrarias al derecho internacional o por no dictar las que éste le obliga a hacerlo.

En cuanto a la responsabilidad del Organismo Judicial, el Estado es internacionalmente responsable de la actividad que desarrolla el Organismo Judicial, cuando en su actuar, viola normas del Derecho Internacional en perjuicio de otros Estados o de los súbditos de aquellos que por cualquier razón son parte de algún asunto jurídico. En este último caso, hablamos de la condición jurídica de los extranjeros, en la que si bien el Estado está facultado para regular su ingreso, permanencia y salida, la legislación y la forma de aplicar el derecho objetivo a casos concretos, debe estar en consonancia con la Declaración Universal y los tratados sobre derechos humanos de los cuales el Estado es parte.

“Muchos autores sostienen que la responsabilidad existe no sólo en el caso de negarse el acceso a los tribunales, si no en el de sentencias incompatibles con el derecho internacional o de prolongación desmerusada de los procedimientos o de sentencia manifiestamente parcial.”⁸¹

⁸¹ Montiel Arguello, **Ob. Cit**; pág. 67.

Los efectos de la responsabilidad internacional del Estado, implican el deber de reparar el daño. Sin embargo, esta reparación no tiene de ninguna manera carácter punitivo sino compensatorio, el cual se manifiesta de diferentes maneras, restableciendo íntegramente la cosa al estado en que primitivamente se encontraba, corregir las omisiones o faltas incurridas, adoptando las sanciones legales correspondiente a nivel interno contra las personas responsables de la infracción con el objeto de reparar y dar satisfacciones al Estado u organismo víctima del daño.

En caso de no ser posible el reestablecimiento de las cosas al estado anterior, debe entonces pagarse una indemnización de los daños y perjuicios ocasionados.

4.3. Definición y diferencias de tratado, convención y protocolo

El Estado como sujeto de derecho de la comunidad internacional se ve inmerso en una serie de relaciones jurídicas internacionales generadoras de derechos y obligaciones que permiten una vida dentro del orden y la convivencia pacífica. A nivel internacional, esas relaciones jurídicas se plasman por regla general en los instrumentos denominados tratados.

Y son precisamente los tratados, la principal fuente de derechos y obligaciones de los distintos sujetos del derecho internacional, ya que también encontramos como fuentes la costumbre y los principios que rigen el derecho internacional. En ese sentido el Artículo 38 del Estatuto de la Corte Internacional de Justicia precisa que el principal órgano judicial de las Naciones Unidas decide, conforme al derecho internacional, las

controversias que le sean sometidas aplicando, al efecto las convenciones internacionales, la costumbre internacional, los principios generales del derecho reconocidos por las naciones civilizadas y las decisiones judiciales y la doctrina.

“El Tratado es también llamado Convención y es todo acuerdo de voluntades puesto por escrito, contenido en uno o más instrumentos conexos, concluido entre dos o más sujetos del derecho internacional.”⁸² La Convención de Viena sobre el derecho de los tratados define al tratado como un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera sea su denominación particular.

El licenciado Julio César Zenteno Barillas define el tratado como el acuerdo escrito celebrado entre sujetos de derecho internacional, regido por normas de esta rama jurídica y que crea, modifica o extingue derechos y obligaciones.⁸³ Por su parte el Doctor Francisco Villagrán Kramer, lo define como los acuerdos entre sujetos del derecho internacional que los vincula o liga por lo que el vínculo produce efectos jurídicos, rigiéndose éste por el derecho internacional.⁸⁴

El autor colombiano Luis Varela Quirós, indica que los tratados deben tener cuatro elementos esenciales, siendo éstos los siguientes: a) Es un acuerdo de voluntades o el consentimiento; b) Que todas las partes que intervienen en él sean sujetos de derecho internacional, desde luego con capacidad de negociar; c) Que esté destinado a producir

⁸² Larios Ochaita, **Ob. Cit;** pág. 88.

⁸³ Zenteno Barillas, **Ob. Cit;** pág. 168.

⁸⁴ Villagrán Kramer, Francisco, **Derecho de los tratados**, pág. 41.

efectos jurídicos; ello en la medida en que sea fuente de derechos y deberes y obligaciones para los sujetos de él; d) Que sea regido por el derecho internacional.

Los tratados internacionales han tenido varias denominaciones, pero no importa si el acuerdo se denomina convenio, pacto, carta, concordato, cartel, protocolo, estatuto, siempre estamos frente a un tratado. El tratado es el género y las demás denominaciones las especies.

Es importante señalar que la Constitución Política de la República en su Artículo 46 los regula como tratados y convenciones.

Dentro de los tratados se encuentran el pacto, carta, estatuto, protocolo, concordato, armisticio y acuerdos.

El pacto es la denominación que se le da al tratado que connota alianza o unión de cualquier naturaleza como la militar o comercial. La carta es el término para designar al tratado que generalmente crea un organismo internacional, como la carta de la Organización de las Naciones Unidas o la Carta de la Organización de los Estados Americanos.

El estatuto se usa para referirse al tratado que generalmente contiene el desarrollo y funcionamiento de una entidad y/o una materia adjetiva o procedimental. Como ejemplo de este tratado, tenemos al Estatuto de la Corte Internacional de Justicia.

Protocolo es el instrumento internacional que no tiene existencia propia, sino que depende de uno principal que lo desarrolla o actualiza. Dentro del Sistema Interamericano, se encuentra el Protocolo de San Salvador en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, pero tiene su vínculo directo o dependencia de la Convención Americana sobre Derechos Humanos o “Pacto de San José”.

Concordato es el tratado que se celebra entre el Vaticano con otro sujeto del derecho internacional.

Armisticio es el convenio celebrado entre Estados antagónicos que sin poner fin a la guerra, acuerdan un cese temporal o definitivo de las hostilidades. El armisticio puede ser local general y constituye por lo general, la antesala al fin de la guerra. Acuerdos son los celebrados entre grupos insurgentes o beligerantes y gobiernos.

4.4. El cumplimiento de los tratados y convenciones internacionales, de acuerdo a la Convención de Viena sobre el derecho de los tratados

La Convención suscrita en Viena en 1969 sobre el derecho de los tratados codificó las más importantes reglas consuetudinarias y, además, incorporó otras que ya son reglas de derecho internacional general en materia de tratados suscritos entre Estados. Por ello dicha convención constituye para los Estados uno de los cuerpos jurídicos más importantes de derecho internacional, toda vez que no sólo regula el nacimiento y la vida jurídica de los tratados, las relaciones convencionales entre los Estados partes y con terceros, sino su nulidad, modificación, suspensión y terminación. El objeto y el

ámbito de esta convención es, pues, el de los tratados entre Estados por lo que no se aplica, en todos los casos, a los acuerdos celebrados entre Estados y otros sujetos de derecho internacional.

El principio *pacta sunt servanda* en el derecho sobre tratados consiste en que todo tratado celebrado entre sujetos del derecho internacional y que haya sido válidamente negociado, firmado y ratificado, es vinculante. Es decir, otorga derechos e impone obligaciones. En lo tocante a la obligatoriedad de los tratados, es regla general considerar que los tratados válidamente creados, obligan a las partes a cumplirlo íntegramente, por lo que ninguna parte podrá invocar normas de su derecho interno como justificación de su incumplimiento, salvo el caso de que el tratado adolezca de nulidad.

Sobre el carácter vinculante de los tratados, el Artículo 26 de la Convención de Viena sobre Tratados, establece: *pacta sunt servanda*. Todo tratado en vigor obliga a las partes y deber ser cumplido por ellas de buena fe.

La observancia de los tratados, tiene entonces como regla de oro conocida como *pacta sunt servanda*, la cual es una regla del derecho internacional general incorporada a la Convención de Viena de 1969.

Entonces la obligatoriedad del cumplimiento de los tratados no puede dejarse de lado ni ignorarse en la práctica ni convencionalmente por los sujetos del derecho internacional,

por cuanto ello hace que el acto sea nulo y, además, genera la responsabilidad internacional de los sujetos del derecho Internacional.

“El elemento de buena fe regulado en la Convención de Viena, prescribe en el ámbito internacional cómo debe cumplirse la obligación y cómo debe ejercerse el derecho. La buena fe es, pues, inherente a la regla.”⁸⁵

El principio de que todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe, regulado en el Artículo 26 de la Convención de Viena, fue anteriormente recogido en el preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas, suscrita en San Francisco el 26 de junio de 1945, al disponer entre otras cosas, que los pueblos de las Naciones Unidas están resueltos a crear condiciones bajo las cuales puedan mantenerse la justicia y el respeto a las obligaciones emanadas de los tratados y de otras fuentes de derecho internacional. Efectivamente, sin el reconocimiento de este postulado de que los tratados internacionales deben ser cumplidos, no sería posible la convivencia entre los pueblos, ni la existencia misma del derecho internacional.

⁸⁵ Villagrán Kramer, **Ob. Cit**; pág. 75.

- 4.5. La falta de aplicabilidad del derecho a la readmisión en el empleo de trabajadores del sector privado por parte de los jueces de trabajo y de previsión social y el incumplimiento del “Protocolo de San Salvador” por parte del Estado de Guatemala

El Estado de Guatemala suscribió y aceptó tanto la Convención Americana sobre Derechos Humanos o “Pacto de San José” como el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, por lo tanto su cumplimiento es obligatorio de conformidad con el principio “pacta sunt servanda”.

Por ello Guatemala tiene una obligación a nivel internacional en cuanto a garantizar y tutelar los derechos humanos reconocidos a través de los distintos tratados internacionales, aceptados y ratificados por el Estado de Guatemala, porque de no hacerlo incurre en una responsabilidad internacional, ya sea por acción u omisión de los tres organismos del Estado que ostentan el poder público.

En Guatemala uno de los derechos económicos y sociales más importantes garantizados y tutelados no solo por la Constitución Política de la República, si no que también por distintos tratados y convenciones internacionales, es el derecho al trabajo.

En el caso de la Constitución Política de la República de Guatemala, ese derecho humano esta regulado en el Artículo 101, además da una protección especial a través del Artículo 102 que regula los derechos sociales mínimos, que incluyen la libertad de

trabajo, la debida remuneración a todo trabajo realizado, derecho al salario y todo lo referente a su protección, salario mínimo, las jornadas de trabajo, los descansos y vacaciones, pago de aguinaldo, protección a la mujer trabajadora y la maternidad, protección a los trabajadores menores de edad, trabajo de personas con discapacidad, derecho a la indemnización por despido injustificado o despido indirecto, prestaciones post mortem, la libertad sindical y el compromiso de que el Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. Asimismo regula que en tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

El derecho al trabajo y todos los derechos sociales mínimos relacionados con el mismo, también están tutelados y regulados en otras disposiciones legales como lo son el Código de Trabajo y la Ley de Servicio Civil.

A nivel internacional se encuentran varios tratados y convenciones, dentro de las cuales se encuentran la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana sobre Derechos Humanos o “Pacto de San José”, el Protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” y también los convenios de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-.

El derecho al trabajo es aquel derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual colectiva, pactos de trabajo y otras normas, asimismo nuestra Constitución lo complementa regulando que no solo es un derecho humano, sino que es además una obligación social.

Para lograr establecer en que situación se encuentra el derecho al trabajo en Guatemala, en cuanto a su cumplimiento o no, es importante contar con información cuantitativa sobre este tema.

“El Instituto Nacional de Estadística –INE- en los últimos años ha elaborado la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos, y la última la efectuó entre los meses de septiembre y octubre del año 2010 y sus resultados fueron públicos en enero del año 2011.”⁸⁶

La encuesta tiene los principales indicadores, la población económicamente activa –PEA- y la población ocupada –PO-, la población desocupada abierta o desempleada, el subempleo y la población ocupada asalariada y la independiente.

La población económicamente activa es el conjunto de las personas de 10 años y más que en la semana de referencia realizaron algún tipo de actividad económica, las personas que estaban disponibles para trabajar y hacen gestiones para encontrar un trabajo.

⁸⁶ Instituto Nacional de Estadística, **Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos**, Enero 2011.

La población ocupada es el conjunto de personas de 10 años y más que dijeron haber trabajado por lo menos 1 hora durante la semana de referencia o bien, tenían un trabajo en el cual estuvieron ausentes por razones circunstanciales como enfermedad, licencias o vacaciones.

Esta encuesta refiere que en Guatemala la población total la conforma 14.4 millones de personas, de las cuales 5.7 millones conforman la población económicamente activa.

Del total de la población económicamente activa, 5.5 millones de personas están ocupadas y 202,876 personas están desempleadas.

Haciendo una comparación con datos oficiales anteriores, en el 2004 la tasa de desempleo lo representaban 156,100 personas, mientras que en el 2010 esta tasa se incrementó, ya que representó un total de 202,876.

De suma preocupación es la tasa de la población ocupada asalariada y la independiente. La población asalariada corresponde a 2.8 de millones de trabajadores que están en relación de dependencia o sea que tienen todas los derechos sociales mínimos garantizados por las leyes y derecho a un seguro social, mientras que la población ocupada independiente o del sector informal, representa 2.7 de millones de trabajadores, los cuales no tienen ningún derecho laboral o protección social, como lo es el seguro social.

Asimismo esta encuesta revela que existe más subempleo, es decir, las personas que están en capacidad para ocupar una determinada ocupación, cargo o puesto, optan otros cargos para hacer trabajos menores en los que ganan poco y no tienen prestaciones laborales. La tasa de subempleo en el 2010 fue de 1.2 millones de personas de la totalidad de habitantes en el país que corresponden a los 14.4 millones de personas, mientras que en el año 2004 esta tasa era menor, ya que representaba a 811,100 personas.

Por aparte en el año 2010 la Unidad de Acceso a la Información Pública del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, reporta los siguientes datos que corresponden a la Inspección General de Trabajo en el departamento de Guatemala, sobre las denuncias recibidas por despidos injustificados durante los años 2008 y 2009. Dentro de esas denuncias, se incluyeron despidos por trabajadoras en estado de gravidez y en período de lactancia, estando emplazada judicialmente la parte empleadora por la presentación de un conflicto colectivo económico y por haber fundado un sindicato.

Los datos de la Inspección General de Trabajo en el año 2008 son que en el departamento de Guatemala, fueron recibidas 7,694 denuncias por despidos injustificados, mientras que en el año 2009 se aumentaron los despidos injustificados y se reportan 9,293.

Esos datos nos permiten concluir que en el año 2008 en el departamento de Guatemala, mensualmente 641 trabajadores fueron despedidos injustificadamente, mientras que en el año 2009, mensualmente fueron despedidos 774 trabajadores.

Con las estadísticas anteriores, permite hacer una síntesis de la vulnerabilidad del derecho al trabajo de los trabajadores, especialmente del sector privado, ya que el desempleo y el subempleo ha aumentado, asimismo cientos de trabajadores mensualmente pierden sus fuentes de trabajo por ser despedidos injustificadamente. Por ello, es de gran importancia en Guatemala, contar con una fuente de trabajo, especialmente si es producto de una relación laboral.

Actualmente en Guatemala, en principio en el sector privado existe una estabilidad relativa, ya que está regulado tanto en el Código de Trabajo (Artículo 78) como en la Constitución Política de la República (inciso o, Artículo 102), que cuando el trabajador del sector privado sea objeto de despido injustificado, tiene derecho a una indemnización. La Constitución agrega también que en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones, entonces tendrá derecho a dicha indemnización.

Asimismo mientras que el empleador no pague dicha indemnización, el trabajador también tendrá derecho al pago de daños y perjuicios, que corresponden el pago de hasta un máximo de doce meses de salario y el pago de las costas judiciales (inciso b, Artículo 78 del Código de Trabajo).

En el sector público, especialmente los trabajadores del Organismo Ejecutivo y Judicial, cuentan con una estabilidad absoluta, o sea que únicamente pueden ser despedidos con justa causa; caso contrario, el trabajador tiene derecho de pedir su readmisión en el empleo y el pago de los salarios dejados de percibir.

Asimismo existe una estabilidad absoluta que tienen determinados trabajadores, por haber logrado dicha garantía a través de la negociación colectiva, o sea que existe la prohibición del empleador para despedir sin justa causa, y de incumplirse con dicha prohibición, el trabajador puede solicitar su readmisión en el empleo, lo anterior ya está regulado en una ley profesional, como lo es un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Con el objeto de tutelar debidamente el derecho al trabajo, el Estado de Guatemala suscribió el 17 de noviembre de 1988 el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, aprobado por el Congreso de la República el 27 de noviembre de 1996 y ratificado el 30 de mayo de 2000 por el Organismo Ejecutivo. El 5 de octubre de 2000, entró en vigencia dicho Protocolo, ya que en esa fecha el Estado de Guatemala depositó su ratificación ante la secretaría general de la Organización de Estados Americanos.

Los derechos que desarrolla el protocolo son: derecho al trabajo; condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo; derechos sindicales, seguridad social, salud, medio ambiente sano, a la alimentación, educación, beneficios de la cultura, constitución y protección de la familia. Lo sobresaliente también de este Protocolo, fue de que además de dichos derechos, también amplió su ámbito de protección hacia grupos específicos de la población como la niñez, adultos mayores y de personas con discapacidad.

Sobre el derecho al trabajo, regula que toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

Pero lo novedoso de este protocolo, fue que se garantiza la estabilidad absoluta de todo trabajador, ya que éste únicamente puede ser despedido de forma justa, so pena de que el trabajador sea reinstalado, o tiene la opción de pedir una indemnización.

En ese sentido, el Artículo 7 regula que los Estados partes en ese protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: inciso d) La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional.

La situación actual es entonces, que en Guatemala el Estado no garantiza el derecho del trabajo de un trabajador del sector privado que es despedido injustificadamente y además ha existido un incremento del desempleo y subempleo y cientos de trabajadores son despedidos injustificadamente, quienes se quedan sin la fuente principal de ingresos que le permitan sostener y vivir dignamente con su familia.

Entonces, para verificar lo anterior, es importante establecer si un trabajador que es despedido injustificadamente, puede solicitar la tutela judicial, a efecto de solicitar su indemnización o su readmisión en el empleo, en este último caso para que el trabajador pueda conservar su fuente de trabajo.

En ese sentido, se entrevistó a los Jueces de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, para establecer si con base en el “Protocolo de San Salvador”, un trabajador del sector privado que es objeto de despido injustificado, ha solicitado ante un Juzgado de Trabajo y de Previsión Social, ya sea una indemnización o la readmisión en el empleo que garantiza dicho Protocolo.

En el departamento de Guatemala, hay 16 Juzgados de Trabajo y Previsión Social y durante las entrevistas, se logró obtener valiosa información sobre la aplicabilidad o no del Protocolo de San Salvador, respecto si un trabajador del sector privado que ha sido despedido injustificadamente, ha solicitado la readmisión en el empleo.

De la mayoría de Jueces se contó con la debida colaboración, solo un Juez indicó que por falta de tiempo no podía acceder a la entrevista, y otro Juez, al entrevistarlo, manifestó que el derecho de petición lo tiene el trabajador y podía pedir su readmisión en el empleo, pero que tenía prohibido dar información y especialmente proporcionar su criterio, porque posteriormente podía ser objeto de una recusación dentro de un proceso judicial laboral que conoce en dicha Judicatura. En este último caso, solo se limitó a explicarle al Juez, que la entrevista se realizaba desde un punto de vista académico.

Seis de los Jueces, manifestaron que ningún trabajador del sector privado había pedido la readmisión en el empleo por haber sido despedido injustificadamente, pero que dicha petición no procedería, porque ese derecho no está regulado dentro de la legislación nacional, específicamente en el Código de Trabajo o en otra norma ordinaria.

Dos Jueces, manifestaron que cada uno ya conoció un caso en el que el trabajador pidió su readmisión en el empleo con base en el Protocolo de San Salvador, pero declararon sin lugar dichas demandas. Uno de ellos indicó que en el Código de Trabajo o en otra ley ordinaria, aún no está regulado el derecho a la readmisión en el empleo de un trabajador que sea objeto de despido injustificado. Que en este caso el trabajador acudió a una Sala Jurisdiccional por no estar de acuerdo con el fallo de primera instancia, pero la Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo confirmó la sentencia en primer grado.

El otro Juez que conoció uno de estos casos, manifestó que su razonamiento se fundamentó en que tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala, como en el Código de Trabajo, está regulado de que el efecto del despido sin justa causa, es el pago de una indemnización, y que esta normativa no entra en contradicción con el Protocolo de San Salvador, porque este Tratado que amplía el ámbito de protección de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, regula también el de pedir la indemnización o también la opción de solicitar la readmisión en el empleo.

Cuatro Jueces manifestaron que únicamente han conocido y resuelto reinstalaciones, pero en los casos en que los trabajadores gozaban de la garantía de inamovilidad, como lo son las trabajadoras en estado de gravidez o en período de lactancia, fundadores de un sindicato, dirigentes sindicales o cuando la entidad empleadora está emplazada por el planteamiento de un conflicto colectivo económico-social. Asimismo que han declarado con lugar las reinstalaciones, pero cuando en el procedimiento del despido se han vulnerado derechos y garantías constitucionales, como el derecho a la defensa o del debido proceso.

Únicamente dos jueces manifestaron en que actualmente un trabajador del sector privado sí tiene el derecho de pedir su readmisión en el empleo con base en el Protocolo de San Salvador. Uno de ellos manifestó que aunque tienen ese derecho, lo más recomendable es que pidan el pago de su indemnización, porque el trámite para la readmisión en el empleo, que sería a través de un juicio ordinario, sería un proceso muy largo principalmente por las múltiples acciones legales que presentan los empleadores para retardar la readmisión en el empleo que se traduce en un desgaste también económico para el propio trabajador.

Otro Juez manifestó también que el derecho a la readmisión en el empleo es un derecho genérico que tiene todo trabajador con base al derecho humano al trabajo y que el Protocolo de San Salvador es un fundamento legal, además de la Constitución Política de la República, que garantiza dicho derecho.

Aunque estos dos jueces manifestaron que actualmente ningún trabajador ha pedido su readmisión en el empleo en caso de despido injustificado y fundamentándose en el Protocolo de San Salvador, únicamente han solicitado su indemnización con fundamento en la Constitución Política y en el Código de Trabajo.

Un aspecto en el que coincidieron la mayoría de los Jueces, fue que actualmente el Protocolo de San Salvador es poco conocido, tanto por lo trabajadores como por los propios Abogados que los auxilian, y por lo tanto, es casi nula su invocación en las acciones judiciales que promueven ante los tribunales de trabajo y previsión social.

Con las entrevistas anteriores se sintetiza que de los 16 Jueces de Trabajo, la mitad de éstos concluyó que no es aplicable el derecho de readmisión del empleo de los trabajadores del sector privado, porque no obstante que ya existe el Protocolo de San Salvador, este derecho aún no ha sido regulado en el Código de Trabajo o en otra ley ordinaria. Dentro de esta mitad que representan ocho Jueces, dos si manifestaron que ya habían conocido la petición de un trabajador que solicitaba su readmisión en el empleo con base en el Protocolo de San Salvador, pero los declararon sin lugar por las razones ya expuestas.

Cuatro Jueces manifestaron que el derecho a la readmisión en el empleo de un trabajador del sector privado, no se ha aplicado, en virtud de que ningún trabajador lo ha pedido, ni tampoco se han fundamentado en dicho Protocolo.

Dos Jueces manifestaron que sí sería aplicable ese derecho de un trabajador del sector privado con base en el Protocolo de San Salvador, pero ningún trabajador lo ha solicitado ni se ha fundamentado en el mismo.

De los otros dos jueces, uno no accedió a la entrevista por una supuesta falta de tiempo y el otro porque considera que no puede dar información o proporcionar su criterio, por mandato legal y porque en el futuro podría ser recusado, criterio que se respeta, pero no se comparte.

Con base en las entrevistas realizadas, se establece que actualmente en Guatemala, los Jueces de Trabajo no aplican el derecho a la readmisión en el empleo de trabajadores del sector privado por dos razones primordiales. La primera porque actualmente el Congreso de la República no ha efectuado las reformas al Código de Trabajo o creado la ley de carácter ordinario, donde se regule y desarrolle el derecho a la readmisión en el empleo que garantiza el Protocolo de San Salvador.

La otra razón se debe a la falta de conocimiento de los trabajadores y de Abogados de ese Protocolo, ya que casi es nula su invocación en las demandas o acciones judiciales que se promueven ante los tribunales de trabajo y previsión social.

Si bien es cierto que únicamente fueron dos jueces los que son del criterio que si se aplicaría dicho derecho, actualmente ningún trabajador del sector privado ha planteado ante ellos, la petición de su readmisión en el empleo por haber sido objeto de despido injustificado, fundamentándose en el Protocolo de San Salvador.

Ahora bien, es importante de nuevo transcribir la parte conducente del Artículo 7 del Protocolo de San Salvador sobre este tema y al respecto, dicho artículo indica: “Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, **para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular, Inciso d)** la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional”.

La falta de aplicabilidad por parte de los Jueces de Trabajo del derecho de readmisión en el empleo regulado en el Protocolo de San Salvador, se debe principalmente entonces, a que el Estado de Guatemala no ha garantizado dentro de la legislación nacional dicho derecho.

Eso quiere decir que el Estado de Guatemala a nivel internacional está incumpliendo con las obligaciones adquiridas a través del Protocolo de San Salvador, ya que desde que dicho Protocolo es parte del ordenamiento jurídico guatemalteco, ni el Organismo Ejecutivo ni el Judicial han promovido y presentado ante el Congreso de la República, una iniciativa de ley que reforme el Código de Trabajo, o en su caso cree una nueva ley que garantice y desarrolle el derecho que debe tener todo trabajador del sector privado, para pedir su readmisión en el empleo en caso de haber sido despedido injustificadamente.

Tampoco, el Congreso de la República, a través de la comisión de trabajo, o directamente de los diputados, ha promovido la iniciativa de ley correspondiente, para reformar el Código de Trabajo o crear una nueva ley que garantice y desarrolle el derecho de readmisión en el empleo, que lo que persigue es tutelar debidamente el derecho al trabajo de todo trabajador.

Por todo lo anterior, se concluye que el Estado de Guatemala, está violando el derecho al trabajo de los trabajadores del sector privado, ya que no es aplicable en los tribunales de trabajo y previsión social, el derecho de los trabajadores del sector privado que han sido objeto de despido injustificado, de pedir su readmisión en el empleo, con lo que se está incumpliendo el Artículo 7 del Protocolo de San Salvador, al no garantizar dentro de la legislación nacional, el derecho a la readmisión en el empleo.

Es necesario entonces garantizar el derecho a la readmisión en el empleo dentro de la legislación nacional, porque para el desarrollo social de un trabajador, es importante que éste cuente con una fuente de trabajo que le permita obtener lo necesario y para ese efecto brindar así una vida digna a su familia. Además, porque en Guatemala, el desempleo y el subempleo se han incrementado, aunado a que de la totalidad de la población ocupada, el 51 % es asalariada o en relación de dependencia, y el otro 49% de la población ocupada, trabaja de forma independiente o en el sector informal.







CONCLUSIONES

1. En Guatemala los jueces de trabajo y previsión social no aplican el derecho a la readmisión en el empleo de un trabajador del sector privado objeto de despido injustificado, porque actualmente el Código de Trabajo u otra ley ordinaria, no garantizan ni desarrollan dicho derecho, que está tutelado en el Protocolo de San Salvador.
2. En el departamento de Guatemala durante los años 2008 y 2009, mensualmente fueron despedidos cientos de trabajadores de forma injustificada, vulnerando con ello su derecho al trabajo, quedándose de esa forma sin su fuente de trabajo y como consecuencia, sin sus ingresos económicos para el sostenimiento digno de su familia.
3. El Estado de Guatemala está violando el derecho al trabajo de los trabajadores del sector privado que son despedidos injustificadamente y que no pueden pedir su readmisión en el empleo, por no existir dentro de la legislación nacional regulación que garantice su estabilidad, tal y como se comprometió en el Protocolo de San Salvador.
4. El Estado de Guatemala, al no garantizar aún el derecho a la readmisión en el empleo de los trabajadores del sector privado dentro de la legislación nacional, compromiso asumido al suscribir y aceptar el Protocolo de San Salvador, está incurriendo en una responsabilidad internacional directa por omisión.



5. A pesar que en el año 2000 entró en vigencia en Guatemala el Protocolo de San Salvador, existe poco conocimiento de este tratado dentro del sector laboral y en la población en general, incluyendo los profesionales del derecho, lo que genera que los trabajadores no lo invoquen, principalmente para pedir la tutela del derecho al trabajo ante los juzgados de trabajo y previsión social.

RECOMENDACIONES



1. Los Organismos Ejecutivo, Judicial y Legislativo, deben promover y presentar una iniciativa de ley para reformar el Código de Trabajo o emitir una ley ordinaria, para garantizar y desarrollar el derecho a la readmisión en el empleo de los trabajadores del sector privado, que sean objeto de despido injustificado, para darle cumplimiento a sus compromisos internacionales.
2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe realizar un estudio sobre la situación actual del derecho al trabajo en el país y fortalecer las acciones que tiendan a tutelar de mejor forma el derecho al trabajo de los trabajadores que son despedidos injustificadamente, para garantizar su estabilidad laboral y su fuente de trabajo.
3. Los trabajadores que no han logrado pedir su readmisión en el empleo cuando han sido objeto de despido injustificado, deben presentar denuncia ante la Procuraduría de los Derechos Humanos, para que declare la violación del derecho al trabajo y pida o recomiende al Estado de Guatemala, que cumpla los tratados y convenciones en materia de derechos humanos.
4. Las distintas centrales sindicales o cualquier trabajador, deben presentar una petición ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos para lograr la tutela del derecho al trabajo, y en caso de persistir la negativa del Estado

de Guatemala, proseguir el caso ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ya que el Estado de Guatemala está violando el derecho al trabajo.

5. El Estado de Guatemala, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y especialmente las universidades del país, y las distintas centrales sindicales y organizaciones sindicales, debe promover actividades que tiendan a dar a conocer y a promover los derechos que regula el Protocolo de San Salvador, en beneficio de los trabajadores guatemaltecos.



ANEXO



FICHA DE ENTREVISTA:

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



ALUMNO: Erick Giovanni Guzmán Seren Carnet 9615051
TÍTULO DE TESIS: La falta de protección del Derecho del Trabajo en el sector privado, por incumplimiento del Protocolo de San Salvador.
DIRIGIDA A: Jueces de Trabajo y Previsión Social, Departamento Guatemala.

1. ¿El Juzgado ha recibido Demandas Ordinarias Laborales por despidos injustificados del sector privado en donde se solicita la Reinstalación y si se les ha dado trámite ha dichas demandas?

2. ¿El Juzgado ha resuelto con lugar demandas ordinarias en caso de despidos injustificados del sector privado en donde se ha solicitado la reinstalación?

3. ¿Desea agregar un comentario respecto a la Reinstalación en caso de despidos injustificados en el sector privado?

Vo.Bo.
Licda. Eddy Lili Barco Pérez
Asesora, Unidad de Tesis USAC


Lili Barco Pérez
ABOGADA Y NOTARIA
Colegiada 8291





BIBLIOGRAFÍA

ARCE GORDILLO, Juan Pablo. **Análisis comparativo entre los criterios del Defensor del Pueblo (España) y el Procurador de los Derechos Humanos (Guatemala), en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.** (s.e.) Formación Gráfica, S.A. de C.V., (s.l.i.) 1999.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo.** 1ª. ed; Acabados Editoriales Incorporados, S.A. de C.V. México, 2004.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo.** (s.e.) Reproflo, S.A. de C.V., México, 2004.

BRAÑAS, Alfonso. **Manual de derecho civil.** 4ª. ed; Editorial estudiantil fénix. Guatemala, 2006.

CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral.** Editora omega. Buenos Aires, Argentina, 1995.

CABANELLAS, Guillermo. **Derecho del trabajo y sus contratos.** Editorial Mundo Atlántico. Buenos Aires, Argentina, 1945.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral.** Ediciones El Grafica Impresores, Tomo I. Buenos Aires, Argentina, 1949.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral, Tomo I, Volumen I.** 3ª. ed; Editorial Heliasta S. R. L. Buenos Aires, Argentina, 1987.



Comisión Interamericana de Derechos Humanos. **Derechos humanos: cómo presentar peticiones en el sistema interamericano.** (s.e.) Organización de los Estados Americanos, Washington, Estados Unidos, 2002.

CONNELL-SMITH, Gordon. **El Sistema Interamericano.** (s.e.); Fondo de Cultura Económica, Primera edición en español. México, 1971.

Corte de Constitucionalidad. **Repertorio de Jurisprudencia Constitucional.** (s.e.) Impreso en Corte de Constitucionalidad. Guatemala, 1995

Corte Interamericana de Derechos Humanos. **Informe Anual 2005.** Editorama, S.A., San José, Costa Rica, 2006.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo,** (s.e.) 2ª. ed; Litografía Orión. Guatemala, 1998.

DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo.** 7ª. ed; Editorial Porrúa, S.A., Tomo I. México, 1989.

DÁVALOS, José. **Derecho de trabajo I.** Editorial Porrúa, México. 1988.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo.** 2ª. ed; Ediciones de Palma. Buenos Aires, Argentina. 1977.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo.** 7ª. ed; Editorial Porrúa. México, 1963.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** (s.e.) 1ª. ed; Impreso en Inversiones Educativas. Guatemala, 2004.



FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Editorial Estudiantil Fénix, USAC Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala, 2006.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo, Tomo I**. 2ª. ed; Editorial Estudiantil Fénix. Guatemala, 2005.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo, Tomo II**. 2ª. ed; Editorial Estudiantil Fénix. Guatemala, 2005.

GALVIS ORTIZ, Ligia. **Comprensión de los derechos humanos**. Ediciones Aurora, Bogota, Colombia, 2005.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1970.

GARRIDO RAMÓN, Alena. **Derecho individual del trabajo**. Impresora y editora Rodríguez, S.A. de C.V. México, 2004.

http://www.minex.gob.gt/index.php?option=com_frontpage&Itemid=1. Ministerio de Relaciones Exteriores. 3 de agosto de 2009.

Instituto de Derechos Humanos de la Universidad de San Carlos de Guatemala e Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar. **Revista de derechos humanos, Año III, Núm. 4**. (s.e.) Impreso en Serviprensa, S.A. Guatemala, 2005.

Instituto Interamericano de Derechos Humanos. **Estudios básicos de derechos humanos I**. (s.e.) 1ª. Ed; Servicio Editorial del IIDH. Tomo I. San José, Costa Rica, 1994

Instituto Interamericano de Derechos Humanos y Comisión Económica para América Latina y el Caribe. **La igualdad de los modernos, reflexiones acerca de la realización de los derechos económicos, sociales y culturales en América Latina.** (s.e.) Impreso por Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), San José, Costa Rica, 1997.

Instituto Interamericano de Estudios Jurídicos Internacionales. **Sistema Interamericano.** Ediciones Cultura Hispánica. Madrid, España, 1966.

LARIOS OCHAITA, Carlos. **Derecho internacional público.** 6ª. ed; F&G Editores. Guatemala, 2001.

Las Naciones Unidas en Guatemala. **Derechos humanos, nociones fundamentales y métodos para su vigilancia.** (s.e.) Edición al cuidado de Ariel Ribeaux. Tomo I, Única edición, Ciudad de Guatemala, 2004.

LEGAZ LACAMBRA, Luis. **Teoría general del Estado de Hans Kelsen.** Editora Nacional Edinal, S. de R.L.. Argentina, 1959.

MORALES ALVARADO, Sergio Fernando. **Introducción a los derechos humanos.** (s.e.) 1ª. ed; Taller Estudio de Artes Gráficas Arte + Arte. Guatemala, 2006.

MONTIEL ARGUELLO, Alejandro. **Manual de derecho internacional público y privado.** 1ª. ed; Editorial Piedra Santa. Guatemala, 1982.

Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala. **Más allá de la visión progresiva, la exigibilidad de los derechos económicos, sociales y culturales, una experiencia en la defensa conjunta de los derechos de las personas con discapacidad.** Editorial Diakonia. Guatemala, 2005.

Organización de los Estados Americanos. **Documentos básicos en materia de derechos humanos en el Sistema Interamericano.** (s.e.) Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos. Washington, Estados Unidos, 2003.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas y sociales.** Editora Heliasta S.R. L. Buenos Aires, Argentina, 1981.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Edición Veliasta. Buenos Aires, Argentina, 1987.

PECES-BARBA, Gregorio. **Derechos fundamentales.** (s.e.) Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, España, 1982.

PRADO, Gerardo. **Teoría del Estado.** (s.e.) 1ª. ed; Impresos Praxis. Guatemala, 2000.

Procurador de los Derechos Humanos y Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. **Manual de derechos humanos.** (s.e.) 1ª. ed; Publicado por la Institución del Procurador de los Derechos Humanos. Guatemala, 1997.

Profamilia. **El sistema interamericano de derechos humanos, derechos sexuales y reproductivos en acción.** (s.e.) 1ª. ed; Impreso por Printex Impresores Ltda. Colombia, 2001.

RAMÍREZ GRONDA, Juan. **El contrato de trabajo.** Editorial La Ley. Argentina, 1945.

Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española.** (s.e.) 21ª. ed; Talleres Gráficos de UNIGRAT, S.L. Madrid, España, 1994.



SAGASTUME GEMELL, Marco Antonio. **¿Qué son los derechos humanos?** (s.e.) 1ª ed; Talleres de FOCET de la Tipografía Nacional de Guatemala. Guatemala, 1,991.

SALAZAR, Gilberto. **Laboral práctico.** Ediciones Jurídicas Especiales. Guatemala, 2007.

SILVA, Erwin. **Derechos humanos, historia, fundamentos y textos.** 1ª. ed; Editorial NOS-OTROS. Nicaragua, 1998.

VARELA QUIRÓS, Luis A. **Las fuentes del derecho internacional.** Editorial Temis, S.A. Santa Fe de Bogota, Colombia, 1996.

VILLAGRÁN KRAMER, Francisco. **Derecho de los tratados.** 2ª. ed; F&G Editores. Guatemala, 2003.

ZENTENO BARILLAS, Julio César. **Derecho internacional público I Parte.** (s.e.) Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 2000.

ZENTENO BARILLAS, Julio César. **Derecho internacional público II Parte.** (s.e.) Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1999.

Legislación:

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

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, 1948.

Convención Americana de Derechos Humanos o “Pacto de San José”. Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, 1969.

Protocolo adicional a la Convención Americana en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “PROTOCOLO DE SAN SALVADOR”. Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, 1988.

Código de Trabajo. Congreso de la República, Decreto número 330, 1947. Guatemala.

Código Civil. Jefe del Gobierno de la República, Decreto Ley No. 106, 1963. Guatemala.

Ley de Servicio Civil. Congreso de la República, Decreto número 1748, 1968. Guatemala.

Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial. Congreso de la República, Decreto número 48-99, 1999. Guatemala.