

Universidad Mesoamericana

Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales



Tesis:

**“LA JURISDICCION DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO ANTE LOS
TRABAJADORES DE LAS EMBAJADAS”.**

Natalia María Aldana Díaz

202104025

Quetzaltenango abril 2021



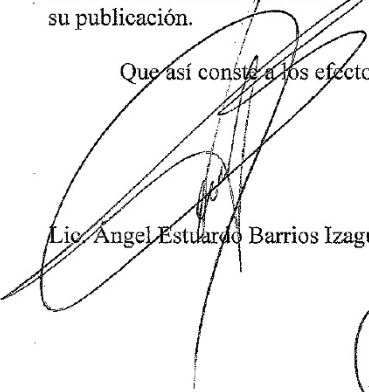
UNIVERSIDAD
MESOAMERICANA

Quetzaltenango, 02 de septiembre de 2021.

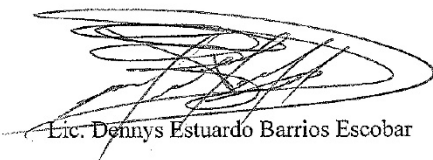
A quien corresponda:

Los abajo firmantes, miembros del Tribunal Examinador seleccionados por el Director del Departamento de Ciencias Jurídicas y Sociales, conocedores de los requisitos exigidos por el reglamento para la elaboración de tesis de dicha Facultad habiendo juzgado la tesis de Natalia María Aldana Díaz, titulada "LA JURISDICCIÓN DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO ANTE LOS TRABAJADORES DE LAS EMBAJADAS", hemos decidido concederle la calificación de ochenta y cinco puntos (85), lo que supone que resulta ordenar su publicación.

Que así conste a los efectos oportunos.



Lic. Angel Estuardo Barrios Izaguirre



Lic. Dennys Estuardo Barrios Escobar



Lic. Carlos Enrique López Recinos



UNIVERSIDAD
MESOAMERICANA

**UNIVERSIDAD MESOAMERICANA
SEDE QUETZALTENANGO
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

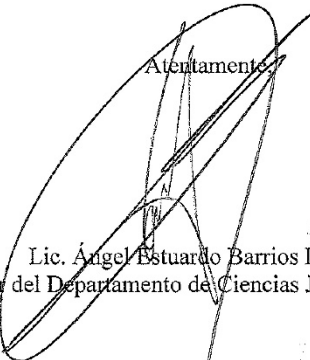
Quetzaltenango, 02 de septiembre de 2021.

Señorita
Natalia María Aldana Díaz
Presente.

Señorita Aldana:

Tengo el gusto de comunicarle que como Director del Departamento de Ciencias Jurídicas y Sociales, he visto el dictamen del Tribunal Examinador y revisado el texto definitivo de su tesis titulada "LA JURISDICCIÓN DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO ANTE LOS TRABAJADORES DE LAS EMBAJADAS", autorizo la publicación de la misma.

Atentamente,



Lic. Angel Estuardo Barrios Izaguirre
Director del Departamento de Ciencias Jurídicas y Sociales



UNIVERSIDAD
MESOAMERICANA

AGRADECIMIENTOS

A DIOS PADRE TODO PODEROSO

A MIS PADRES:

Ana María Díaz Aquino

Manuel Salvador Aldana León

A MIS HERMANAS:

María Inés Aldana Díaz

Rebeca María Aldana Díaz

A MIS SOBRINOS:

Patricio Schoua Aldana

Maximiliano Schoua Aldana

Mariana Belén Rodríguez Aldana

A MIS ABUELOS:

Lesbia Magalí Aquino Barrilas

Belisario Bernal Díaz Acevedo (+)

María Hermilia León Aldana (+)

Luis Beltrán Aldana Vargas (+)

A MIS MADRINAS:

Ana Martha Julia Díaz Aquino

Margarita Rico

A LA LICENCIADA Y AL DOCTOR

Liz Lacs Palomo

Gustavo Adolfo Orellana Portillo

A MIS AMIGAS:

Marissabel Aguilar Cárdenas

Alejandra Reyes

Marcela Barrientos

A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD
MESOAMERICANA QUETZALTENANGO

Éste trabajo de investigación es dedicado especialmente a mi padre Manuel Salvador por su amor y su apoyo incondicional y a mi madre Ana María Díaz Aquino por su amor y por su apoyo, sin ustedes no lo hubiera logrado.



INDICE

Introducción.....	11
1. Antecedentes y Planteamiento del Problema.....	15
2. Definiciones.....	17
3. Jurisdicción y Competencia.....	17
4. Derecho del Trabajo.....	19
4.1 Fuentes del Derecho Laboral.....	19
4.2 Características del derecho laboral.....	20
4.3 Principios del Derecho Laboral:.....	20
5. Contrato de trabajo.....	23
6. Derecho Internacional de Trabajo.....	27
6.1 Fundamentos del Derecho Internacional de Trabajo.....	27
6.2 Fuentes del Derecho Internacional de Trabajo.....	28
7. Derecho Diplomático y Consular.....	29
7.1 Las fuentes del Derecho Diplomático.....	29
7.2 La Misión Diplomática.....	31
7.3 Funciones de la Misión Diplomática.....	31
7.4 Estructura de una Misión Diplomática.....	32
8. La Misión Consular.....	35
8.1 Establecimiento de una Misión Consular.....	35
8.2 Las funciones consulares.....	35
8.3 Inmunidad, Inviolabilidad, Privilegios y Facilidades.....	37
8.4 Inmunidades y Privilegios.....	38
8.5 Principio y fin de los Privilegios e Inmunidades consulares.....	40
9. Leyes Aplicables a Diplomáticos.....	43
9.1 La Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas.....	43
9.2 La Convención de Viena sobre Relaciones Consulares.....	46
9.3 Ley del Ceremonial Diplomático.....	52
10. Inmunidades y Privilegios.....	53
11. Jurisdicción Laboral.....	57
12. Jurisdicción de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social ante los Trabajadores de las embajadas.....	67
13. Trabajo de Campo.....	69

13.1 Análisis de casos guatemaltecos	69
13.2 Análisis de casos extranjeros	72
13.3 Entrevistas a trabajadores de Misiones y Embajadas acreditadas en la Republica de Guatemala	74
14. Conclusiones.....	85
15. Recomendaciones.....	87
16. Referencias Bibliográficas:.....	89
17. ANEXO	91



Introducción.

La diplomacia es una institución que se remonta desde el siglo XV, y surgió a raíz de que los Estados buscaban una manera para comunicarse y resolver los conflictos entre ellos como soberanos, y por eso se vieron en la necesidad de nombrar personas para que fueran como negociadores y representantes al otro Estado para negociar o resolver las diferencias que dieran lugar a eventuales conflictos. Se cree que antes de este siglo ya existían normas aplicables a esa actividad, pero de una manera no tan organizada como en Asiria, Babilonia, India, China, hebreos, Grecia, Roma y la Iglesia Católica.

Después del siglo XV, en El Congreso de Westfalia en el año de 1648 se consagra la institución, los caracteres de la diplomacia y los agentes diplomáticos. Este impulso del Congreso de Westfalia culminó en la reglamentación de Viena y el Protocolo de Aix-la-Chapelle, determinando la organización de un cuerpo diplomático. En el siglo XVI se reconoce la permanencia y la inviolabilidad del agente diplomático. En los siglos XVI y XVII se dilucidaron los problemas de ceremonial y precedencia. Desde entonces y hasta nuestros días el Derecho Diplomático y la Diplomacia han hecho grandes avances en cuanto a su institucionalización, su operatividad como instrumentos de los Estados y su Aceptación. En cuanto a instrumentos jurídicos culminó con la Convención de Viena sobre Relaciones y Privilegios e Inmunidades Diplomáticas.

Las Misiones Diplomáticas acreditadas en los otros países con los cuales tienen relaciones diplomáticas vienen con el objeto de representar al Estado acreditante en el Estado receptor, proteger en el Estado receptor los intereses del Estado acreditante y los de sus nacionales, dentro de los límites permitidos por el Derecho Internacional, Negociar con el gobierno del Estado receptor, enterarse por todos los medios lícitos de las condiciones y de la evolución de los acontecimientos del Estado receptor e informar al gobierno del Estado Acreditante y fomentar las relaciones amistosas y desarrollar las relaciones económicas, culturales y científicas entre el Estado acreditante y el Estado Receptor.

La República de Guatemala tiene relaciones diplomáticas con 156 países, cuenta con 40 Embajadas residentes en el exterior, 68 Concurrencias desde 22 países de embajadas residentes en el exterior, 50 países con los que mantiene una relación diplomática y 4 Misiones ante organismos Internacionales.

En una Misión Diplomática y en una Embajada acreditada en Guatemala o en cualquier parte del mundo encontramos dos tipos de trabajadores, por un lado están a los trabajadores que forman parte del cuerpo diplomático y vienen en representación del Estado acreditante, aquellos que se les conoce como diplomáticos y poseen inmunidades y privilegios otorgados por la Convención de Viena, por otro lado están a los trabajadores administrativos y al personal de servicio, que en su gran mayoría son nacionales del Estado Receptor y son contratados para realizar actividades administrativas, pilotos, servicio de limpieza y ayudar

con el desarrollo de la Misión o Embajada, trabajadores que no poseen inmunidades y privilegios, y son protegidos por el Código de Trabajo.

En el presente trabajo de investigación se desarrollará la problemática existente con los trabajadores administrativos y personal de servicio de las Misiones y Embajadas, ya que en algunos casos su contratación no es de acuerdo lo estipulado con el Código de Trabajo, sino que su contratación se hace por medio de un documento que es válido en el país acreditante y no se les hace el pago de las prestaciones de ley, y cuando son despedidos de su puesto deben conformarse con el pago del último salario porque desconocen que son protegidos por la legislación laboral de su país.

Guatemala no es el único país que maneja este tipo de problemática en relación a los trabajadores administrativos y personal de servicio de las Embajadas y Misiones Diplomáticas, encontré que hay varios países que también están buscando como darle solución a este problema.

El autor Alan Armando Ávila Torres en su trabajo final de grado para la Universidad del Rosario situada en Bogotá, Colombia, en el 2018 realizó una investigación que se titula “INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA INMUNIDAD JURISDICCIONAL EN MATERIA LABORAL A LA LUZ DE LA RESPONSABILIDAD DEL ESTADO EN COLOMBIA”, trabajo en el cual describe la situación de los trabajadores administrativos y personal de servicio de nacionalidad colombiana que presta sus servicios a las Embajadas y a las Misiones Diplomáticas acreditadas en su país, trabajadores que a la hora de ser despedidos se enfrentan a que cuando interponen sus demandas contra estos entes internacionales, no son resueltas, ya que los juzgadores consideran no tener competencia para conocer de estos asuntos, le atribuyen este tipo de casos al Derecho Internacional, lo cual no es cierto, todos los trabajadores administrativos y personal de servicio son protegidos por la legislación colombiana de trabajo y le corresponde a los Jueces de Trabajo solucionar su situación.

El autor Mauricio Zárate Vega en su trabajo final de grado para la Universidad de Santo Tomás situada en Bogotá, Colombia, en el 2020 realizó una investigación que se titula “RESPONSABILIDAD JURISDICCIONAL EN MATERIA LABORAL DE LAS EMBAJADAS Y AGENTES DIPLOMÁTICOS. UN MANDATO PARA LOS JUECES EN COLOMBIA”, en el cual se dedicó al análisis exhaustivo de sentencias de primeras instancias hasta sentencias de la Corte Constitucional, en el que determinó que los Jueces de Trabajo colombianos poseen la competencia para poder resolver los casos que se plantean en relación a los trabajadores administrativos y personal de servicio que prestaron sus servicios a una Embajada o Misión Diplomática acreditada en Colombia.

El autor Miguel Brunaud Ramos realizó un artículo para la Revista Chilena del Trabajo y de la Seguridad Social, titulado “LA JURISPRUDENCIA SOBRE APLICACIÓN DE LA

INMUNIDAD DE JURISDICCIÓN EN MATERIA LABORAL”, artículo en el cual realiza un análisis exhaustivo en base a jurisprudencia existente sobre trabajadores administrativos y personal de servicio de Embajadas y Misiones Diplomáticas acreditadas en Chile, trabajadores que han sido despedidos de sus puestos y que no han logrado que los juzgados de trabajo chilenos les ayuden a dilucidar su situación, ya que al igual que en otros países los jueces no creen tener la competencia para ayudar a los trabajadores a obtener las prestaciones correspondientes por el tiempo que prestaron sus servicios a dichas entidades, a pesar de que en Chile existen varias circulares en las cuales se establece cual es la vía que se debe seguir cuando estas personas se quedan sin trabajo y quieren obtener su pago.

La autora María Castillo Daudí realizó una publicación en el año de 1970 en Valencia España titulada “ EL REGIMEN JURIDICO DEL PERSONAL DE LAS EMBAJADAS ESPAÑOLAS EN EL EXTRANJERO”, trabajo en él explica los tipos de trabajadores que existen dentro de una Embajada, detalla en su trabajo que existen dos tipos de trabajadores, los que son diplomáticos de carrera y por ende tienen inmunidades y privilegios, y los trabajadores administrativos y personal de servicio que normalmente son personas que la Embajada contrata en el país que se acredita para que les ayude en el desarrollo del trabajo administrativo, estas personas no poseen ningún tipo de inmunidad ni privilegio y están sujetas a las leyes laborales del país acreditante.

Encontrarán en el desarrollo de la investigación una serie de casos que han sido presentados ante los Tribunales de Trabajo y en su mayoría no han sido resueltos ya que los jueces hacen énfasis en que ellos no tienen competencia para conocer este tipo de asuntos, ya que por el simple hecho de tratarse de una Misión o una Embajada ellos asumen que se trata de Derecho Internacional y remiten a los trabajadores a la vía diplomática, lamentablemente muchos de los trabajadores administrativos y personal de servicio se han quedado sin el pago de sus prestaciones y otros han negociado el pago de ellas por la vía extrajudicial.

**UNIVERSIDAD
MESOAMERICANA**



1. Antecedentes y Planteamiento del Problema.

El Derecho Laboral guatemalteco es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar las desigualdades económicas de estos, otorgándoles protección jurídica preferente.

La Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 106 establece que los derechos consignados tanto en Código de Trabajo como en el aparatado que esta hace al ámbito laboral son irrenunciables para los trabajadores. Serán nulas Ipso Iure 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 la 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 trabajo.

El Derecho de Trabajo constituye tal cual como lo estipula nuestra Carta Magna un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal. Así mismo el Derecho de Trabajo es imperativo, o sea que es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley.

El Derecho de Trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que, para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Es decir, entonces, que el Derecho Laboral Guatemalteco es inminentemente protector para los trabajadores de todas las empresas establecidas en el territorio y que con las leyes laborales que rigen y regulan los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, y crea instituciones para resolver los conflictos que surjan entre éstos.

El Decreto 1441 Código de Trabajo en el título decimo establece la organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, estableciendo en el artículo 283 que: “Los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.

El Código establece que los Tribunales de Trabajo están organizados de la siguiente manera:

- Los juzgados de Trabajo y Previsión Social (Juzgados).
- Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.
- Las Salas de apelaciones de Trabajo y Previsión Social (Salas).

Estos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención deben de actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento. Las sentencias que emiten dichos tribunales tienen autoridad de cosa Juzgada, cuando se han agotado las instancias legales correspondientes.

La Misiones diplomáticas acreditadas en Guatemala están amparadas en lo que para el efecto establecen los Convenios de Viena sobre Relaciones Diplomáticas que nació a la vida Jurídica en el año de 1961 y la Convención de Viena sobre relaciones consulares que nació a la vida jurídica en 1963, en la cual se prevé que los miembros del cuerpo diplomático tienen privilegios e inmunidades y que se les aplica para lo que es la jurisdicción laboral las leyes del país acreditado, y no los del país acredita. Sin embargo, existen trabajadores que no son parte de dicho cuerpo diplomático, sino que desempeñan funciones administrativas y a cuya relación laboral deben aplicarse las normas de trabajo de Guatemala.

Los Jueces de Trabajo y Previsión Social a pesar de que están dotados de competencia para conocer de los asuntos relacionados en cuestiones de trabajo a sus juzgados, ignoran cómo resolver o darle trámite a las demandas que llegan de parte de los trabajadores que laboraban en alguna de las embajadas establecidas en la República de Guatemala, ya que muchos se cuestionan si tienen competencia para conocer de estos casos, y otros argumentan que ellos no deben de conocer de estos casos, ya que por tratarse de embajadas son cuestiones del Derecho Internacional.

En el presente trabajo se hará una investigación exhaustiva en base al cuestionamiento de que si ¿poseen o no poseen los Tribunales de Trabajo la competencia para conocer los asuntos de los trabajadores de las embajadas?



**UNIVERSIDAD
MESOAMERICANA**

2. Definiciones

3. Jurisdicción y Competencia

Es de vital importancia para el desarrollo de mi investigación realizar un análisis sobre lo que es la Jurisdicción y Competencia

El autor Devís Echandía define la Jurisdicción como “la función pública de administrar justicia, emanada de la soberanía del Estado y ejercida por un órgano especial. Tiene por fin la realización o declaración del derecho y tutela de la libertad individual y del orden jurídico, mediante la aplicación de la ley en los casos concretos, para obtener la armonía y la paz sociales”.¹

Investido un Juez para ejercer la función de administrar justicia, principalmente para la realización o garantía del derecho y para la protección de la libertad y la dignidad de la persona humana, y para que este en la composición de los litigios de certeza jurídica a los derechos subjetivos, para que investigue y sancione los delitos e ilícitos de toda clase, aplicando la ley en casos concretos, de acuerdo con determinados procedimientos y mediante decisiones obligatorias.

La jurisdicción es autónoma, ya que cada Estado la ejerce soberanamente, y es exclusiva, ya que personas particulares no pueden ejercerla, porque es una facultad que cada Estado que la ejerce prescinda y exclusión de los otros, debe de ser independiente frente a los otros órganos del estado y a los particulares. La jurisdicción también es única, ya que solo existe una jurisdicción del Estado, como función, derecho y deber de éste; pero se debe aclarar de sus varias ramas, ya que la ley la distribuye según el órgano y los funcionarios especializados para el mejor cumplimiento de ésta.

Según Echandía,² las autoridades que ejercen jurisdicción en un sentido estricto son los jueces y magistrados que están investidos, por razón de ella, de ciertos poderes, que pueden comprenderse en los siguientes:

- Decisión: por medio de este poder dirimen con fuerza obligatoria la controversia, o hacen o niegan la declaración solicitada.
- Coerción: con este procuran los elementos necesarios para su decisión, removiendo los obstáculos que se oponen al cumplimiento de su misión. Es el poder que tiene el juez para imponer una sanción a las personas que obstaculicen la aplicación de la justicia.
- Documentación o Investigación: es el poder que tiene el juez para decretar y practicar pruebas que crea que son pertinentes para el proceso que este conociendo.

¹ Echandía Devís, Hernando. INTRODUCCIÓN AL DERECHO. Editorial Universidad, Buenos Aires Argentina. 2004. Páginas: 97, 98,99, 100 y 101.

² Ibídem. Página 100.

- **Ejecución:** es el poder que tiene el juez para ejecutar lo juzgado y de hacer cumplir sus decisiones, este poder es indispensable, ya que de nada serviría el proceso si no se obedece lo que el juez resuelve.

Si bien la jurisdicción es la facultad de administrar justicia de la que dota el Estado a Jueces y Magistrados, la competencia es según Devis Echandía “la facultad que cada juez o magistrado de una rama jurisdiccional tiene para ejercer la jurisdicción en determinados asuntos y dentro de ciertos territorios”.³

La doctrina establece ciertos factores para la fijación de la competencia, con el fin de obtener un mejor rendimiento, siendo estos:

- **Objetivo:** se deriva de la naturaleza del pleito o de la relación jurídica que es objeto de la demanda (competencia por materia), o del valor económico de la relación jurídica (competencia por cuantía).
- **Subjetivo:** mira la calidad de las personas que forman las partes del proceso: nación, departamento, municipios, intendencias y comisarias, o al cargo público.
- **Territorial:** hace relación a la circunscripción territorial dentro de la cual el juez puede ejercer su jurisdicción. Este factor es muy importante, ya que no se puede ir a demandar ante un juez de cualquier lugar, tiene que ser ante uno que este en el lugar donde se esté llevando a cabo el conflicto.
- **Funcional:** se deriva de la clase especial de funciones que desempeñe el juez en un proceso. Tenemos jueces de primera y segunda instancia, competencia especial, que son los que conocen los recursos que interponen las partes durante el proceso (apelación, revocatorias, nulidad, entre otros...)

En conclusión, la competencia es la facultad que tienen los jueces para conocer de determinados asuntos y la jurisdicción es la facultad que el estado le da a los jueces y magistrados para que administren la justicia.

³ Ibídem. Página 99.

4. Derecho del Trabajo

Como bien sabemos la historia del derecho laboral no es tan antigua como la del trabajo, el trabajo existe desde que el hombre buscaba la manera de satisfacer sus necesidades básicas. Se dice que los primeros vestigios del derecho laboral aparecieron en la antigua Roma, donde los empleadores tenían ciertas obligaciones frente a sus trabajadores, como garantizarles techo y comida y con esto ellos le juraban fidelidad a su empleador, fue en la edad media que se comenzó a ver el trabajo como una actividad social y se le fue otorgando una mayor importancia.

El cambio significativo en la forma de abordar la temática del trabajo se dio a partir de la Revolución Industrial, que fue el punto de partida para la toma de conciencia de que la riqueza no se obtendría solamente de la tierra, la industrialización expuso a los trabajadores a condiciones de trabajo riesgosas e insalubres. La Revolución Francesa y el posterior liberalismo económico postularon que el trabajador debía pagársele lo necesario para que pudiera vivir, pero sin dejar de ser el mercado el asignador natural de recursos, luego surgió el marxismo, que exigía una abolición del modo capitalista y reclamó por los derechos laborales para los trabajadores. Fue en este periodo que se gestó una conciencia de la clase trabajadora, dando inicio a las primeras huelgas y a la formación de sindicatos, las primeras leyes laborales surgieron a finales del siglo XIX.

Luis Fernández Molina lo define como “una rama del derecho público, el cual, como creación del hombre, fue formulado con un fin específico, el de mantener la armonía entre la relación que surge entre el patrono y sus trabajadores, así mismo establece un justo balance entre quienes se benefician de este vínculo laboral; el que aporta su trabajo y el que paga por recibir el servicio.”⁴

Se considera que el derecho Laboral es una rama del derecho formada por un conjunto de normas jurídicas que se establecen en la relación entre los trabajadores y los patronos. Lo constituyen preceptos de orden público y legal, que se basan en la premisa de asegurarle a quien trabaja un pleno desarrollo como persona y una integración real a la sociedad.

4.1 Fuentes del Derecho Laboral

Las fuentes del derecho laboral son todas aquellas normativas y resoluciones que contribuyeron a crear el conjunto de normas que forman el derecho laboral.

Entre las más significativas están:

- Constitución
- Tratados Internacionales
- Leyes
- Decretos

4.2 Características del derecho laboral.

El derecho laboral se caracteriza por ser:

- Dinámico: porque siempre se encuentra en constante evolución de acuerdo a los procesos socioeconómicos que vive cada país.
- Social: porque apunta a representar el interés general, pero también es un derecho profesional, porque se ocupa de las personas que ejercen alguna profesión o trabajo.
- Expansivo: porque nació con competencias muy bajas que se fueron actualizando y continúan haciéndolo.
- Autónomo: porque forma parte del derecho positivo, pero tiene una normativa propia.
- Específico: porque trata sobre deberes y derechos, pero se restringe a las relaciones de trabajo. Una de las grandes limitaciones del derecho laboral es que alcanza únicamente al empleo formal. Es deber de cada estado aplicar sanciones frente al trabajo no registrado y alentar el trabajo formal mediante incentivos.

4.3 Principios del Derecho Laboral:

El Derecho Laboral es inspirado por líneas o directrices que también son conocidos como los principios, que pueden ser encontrados en los considerandos de nuestro Código de Trabajo decreto 1441, que al respecto establece lo siguiente;

- El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección preferente.
- El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica a través de la negociación colectiva.
- El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad.
- El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.
- El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.
- El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, y porque el derecho

de trabajo es antecedente necesario para que se impere una efectiva libertad de contratación.

Queda evidenciado que el Derecho de Trabajo es eminentemente protector, se debe de especificar también cual es el destino de dicha protección, tomando en cuenta los principios que lo animan y el impacto que tiene dentro del orden jurídico y el social.





5. Contrato de trabajo

Para que surja una relación de trabajo debe existir un contrato, el cual encontramos su definición en el Código de Trabajo en el artículo 18, el cual establece que ; “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o 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 de trabajo, figura jurídica ofrece muchas variedades, es decir que existen circunstancias diversas que permiten agrupar series de relaciones de trabajo con aspectos formales, y a veces tan particulares y distintos a los que se presentan otras especies que han atraído a otras disciplinas jurídicas.

Mario L. Devali establece que las formas que puede tomar el contrato de trabajo;

Por su forma de concluirlos:

- Verbales
- Escritos

Por su duración:

- De tiempo indeterminado
- De obra determinada
- A plazo

Por la índole de la actividad laboral:

- Trabajo manual o físico
- Empleo privado
- Trabajo marítimo, de embarque o de ajuste de transporte
- De la gente de teatro
- Filmación
- Trabajo rural o agrario
- Servicios públicos

Por la forma de la remuneración

- A jornal
- A sueldo
- A destajo
- Por piezas
- A comisión
- En especie
- Con participación en los beneficios

- Con premios a la producción

Por la condición del trabajador:

- Femenino
- Masculino
- Adultos
- Menores

Por el horario de trabajo:

- Diurno
- Nocturno

Por el lugar donde se presta la actividad:

- En el local del empleador
- En el local del tallerista
- En el domicilio del trabajador

En Guatemala el Código de Trabajo en el artículo 25 contempla las formas en la que nuestra legislación reconoce los tipos de contratos de trabajo:

- Por tiempo indefinido
- A plazo fijo
- Por obra determinada

Para que el contrato de trabajo se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra, dicho contrato debe de ser extendido en tres ejemplares, uno para cada una de las partes, el patrono, el trabajador y el Ministerio de Trabajo, el cual debe de ser llevado en un plazo de 15 días posteriores a la celebración, modificación o novación.

El objeto del contrato es, según ya se ha visto, la prestación personal de servicios profesionales, a la cual corresponde la contraprestación denominada remuneración. La doctrina sostiene generalmente que el objeto del contrato debe de ser determinado, pero agrega que esta determinación no debe interpretarse en un sentido riguroso, pues basta con que exista establecida en términos genéricos.

Ya que hemos establecido qué es el contrato de trabajo y las clases que contempla nuestra legislación laboral y la doctrina, es importante también hablar de las partes que intervienen en dicho contrato, es decir el trabajador y el patrono.

Todo patrono es una persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo, es la persona que contrata los servicios de otra a cambio de una retribución económica.

Todo trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Entonces podemos decir que la raíz fundamental del derecho de trabajo es el patrono y el trabajador, ya que gracias al vínculo que ellos forman nació el derecho de trabajo, para delimitar las obligaciones y los derechos de cada uno y para establecer los medios para dirimir las diferencias que puedan surgir de esta relación.





6. Derecho Internacional de Trabajo.

Según la Organización Internacional del Trabajo –OIT- entiende por Derecho Internacional de Trabajo como el “conjunto de normas y principios propios del Derecho del trabajo, emanados de la fuente internacional”.⁴ El Derecho Internacional de Trabajo constituye parte del Derecho Internacional Público, en cuanto implica la vigencia de un sistema jurídico aceptado por toda la comunidad internacional y parte del Derecho Internacional Privado ya que sus normas y principios están destinados a resolver los problemas que se presenten con respecto a la aplicación de las normas laborales en el espacio.⁵

6.1 Fundamentos del Derecho Internacional de Trabajo.

Fundamentos Económicos: La competencia desleal entre Estados representó durante más de un siglo el argumento esencial de empresarios, hombres de Estado y trabajadores, para el establecimiento de una normativa internacional del Trabajo.

La desigualdad económica entre el trabajador y el patrono siempre ha sido uno de los temas más importantes por los cuales vela el Derecho de trabajo, ya que a lo largo de la historia siempre se ha dado el caso de que los trabajadores realizan más trabajo del que deberían y su salario no compensa todo el trabajo que realizan, y las condiciones en que realizan sus obligaciones son inadecuadas.

El autor Nicolás Válticos considera que la situación de trabajo actual es un poco mejor que la de antes, sin embargo, que la mano de obra sigue siendo igual de mal retribuida, y que los más afectados por esta son las mujeres y los niños, que trabajan grandes jornadas y la mayoría de ellos no tiene derecho a tomar vacaciones. Válticos afirma que muchas de estas injusticias no se dan en los países que se ven más afectados económicamente, sino que se dan en los países en donde las condiciones de trabajo y económicas son superiores a las de los demás.⁶

Fundamentos con carácter humanitario: las condiciones en las que realiza el trabajo, siempre ha sido una de las luchas más grandes del Derecho de Trabajo, y es por eso que a nivel internacional se lucha por motivar y hacer conciencia para que se creen normas laborales mínimas en pro del trabajador, y es por eso que se creó la Organización Internacional de Trabajo (OIT) para la protección de los derechos humanos y laborales a nivel internacional. El Autor Manuel Balmaceda afirma que el sentido y la dignidad del trabajo humano como tales, y continúa siendo, finalmente, objeto de profundas reflexiones en varios campos, como en la sociología, filosofía, teología, etc.

Fundamentos de Técnica Legislativa: está relacionada con las circunstancias tales como la necesidad de reglamentar situaciones de por si internaciones que de hecho exigen la acción conjunta de diversos Estados. Dice Nicolás Válticos que “las normas contenidas en los

⁴www.ilo.org Consultado el día 14 de febrero 2018.

⁵Decreto 1441, Código de Trabajo, Guatemala.

convenios y recomendaciones han llegado a constituirse en una especie de texto de referencia para los Estados y que de algún modo juegan en el ámbito social.

6.2 Fuentes del Derecho Internacional de Trabajo.

Las fuentes por excelencia del Derecho Internacional de Trabajo son los acuerdos de la OIT, existen otras fuentes según el autor Manuel Balmaceda, las cuales son:

- Normas de Naciones Unidas.
- Normas Adoptadas por organismos internacionales y regionales; y
- Tratados bilaterales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la única agencia “tripartita” de la ONU, que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres. La Organización Internacional del Trabajo está consagrada a la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, persiguiendo su misión fundadora: “La justicia social es esencial para la paz universal y permanente”.

El trabajo de la Organización Internacional del Trabajo contribuye a mejorar la situación económica y las condiciones de trabajo que permiten que todos los trabajadores, empleadores y gobiernos participen en el establecimiento de una paz duradera, prosperidad y progreso.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) establece que las Normas Internacionales del trabajo son normas jurídicas generales, impersonales y abstractas de Derecho Internacional Público, de índole predominante laboral, de origen convencional o consuetudinario, generalmente contenidas en tratados o acuerdos internacionales vinculantes, que una vez incorporadas al ordenamiento estatal, crean directamente derechos subjetivos o comprometen internacionalmente al respectivo Estado a adoptar las medidas necesarias para crearlos.

**UNIVERSIDAD
MESOAMERICANA**

7. Derecho Diplomático y Consular.

Es una Rama del Derecho Internacional Público y regula los estatus diplomáticos, así como las relaciones que se crean entre los Estados. Así mismo, establece y regula a los órganos y agentes encargados de las relaciones exteriores de manera permanente o temporal. Establece las normas que regulan las negociaciones que estas representaciones han llevado a cabo.

La diplomacia etimológicamente se deriva del verbo griego “*diplom*” que significa “plegar”. Diplomacia era un documento que emanaba del soberano y que confería privilegios, se entregaba al “plegado”. Entre los romanos la “Diplomacia” era una recomendación oficial para los funcionarios que dirigían una provincia con poderes especiales. Es decir que la diplomacia equivalía a un cierto tipo de credencial para que esta persona trabajara en este lugar al cual lo habían mandado a dirigir. A las personas que portaban este diploma se les llamaba diplomáticos.⁵

La diplomacia moderna es el arte de negociar entre Estados, ejercer su representación de acuerdo con las finalidades de la política exterior de cada país, buscando permanentemente la paz que permita aunar los esfuerzos para lograr ese objetivo que los Estados buscan.

El Doctor Carlos Larios Ochaita considera que la diplomacia es el medio para que se comuniquen entre si los Estados. La Diplomacia es el manejo de las Relaciones Internacionales mediante la negociación; es el método merced al cual se ajustan y manejan esas relaciones por medio de embajadores y enviados.

Carlos Enrique Villatoro González presenta la diplomacia como “la técnica para asegurar los objetivos de una política exterior dada, mediante la negociación, el compromiso, la presión, las amenazas y las alianzas”.⁶

Ernest B. Hass define la diplomacia como “el conjunto de conocimientos y de principios para dirigir acertadamente los negocios públicos de los Estados”.

7.1 Las fuentes del Derecho Diplomático

- Los usos y costumbres: la costumbre es sinónimo de “cortesía” y carece de obligatoriedad hasta que recibe el apoyo de la convicción jurídica de los Estados. Tiene dos elementos: material y formal, el primero es del acto mismo y su repetición; el segundo es la convicción de que deviene de obligatoria.
- Los tratados: tienen carácter obligatorio entre los Estados y constituyen fuentes directas; pueden ser de carácter general o específico; bilateral o multilateral, siendo estos últimos los que interesan primordialmente al Derecho Diplomático.

⁵ Larios Ochaita, Carlos. DERECHO DIPLOMÁTICO Y CONSULAR. Segunda Edición. Editorial Maya Wuj. Guatemala, 2007.

⁶ Carlos Larios Ochaita, Derecho Diplomático y Consular, Editorial Nawal Wuj, Segunda Edición, Guatemala noviembre 2006.

- La Jurisprudencia y doctrina: constituyen el soporte racional y jurídico sobre el que descansa el Derecho Internacional.

Las fuentes son lo que le dan la razón de ser al Derecho.

La naturaleza del Derecho Diplomático es la de tener carácter de Derecho Público y la de pertenecer a este ámbito, los intereses de este son las relaciones entre estados y la conservación de estos.

El Derecho Consular se origina de la necesidad de proteger a los mercaderes y navegantes que dejan su ciudad o provincias, para establecerse en sitios lejanos con fines de lucro. Surge antes que la Diplomacia y se constituyó para regular las relaciones entre los Estados Cristianos y musulmanes.⁸

El Doctor Carlos Larios Ochaita define el Derecho Consular como “El conjunto de normas jurídicas que regulan el establecimiento de las relaciones consulares y el ejercicio de las funciones consulares.

Guillermo Castañón define el Derecho Consular como “La rama del Derecho Público que protege en el extranjero las relaciones económicas y comerciales de los estados y los intereses de sus súbditos”.

Muchos autores concuerdan que la naturaleza del Derecho Diplomático en su totalidad es de ser público, porque el que actúa es el Estado o se actúa en nombre del Estado. Sin embargo, menciona el Doctor Larios Ochaita que no se puede negar que el Estado también puede actuar como particular sometiéndose a los principios del Derecho Privado, pero desprendiéndose de esto el funcionario que se designa como agente consular deviene del Derecho Público, ya que los actos que realiza este son administrativos y este es de carácter Público. Entonces se puede concluir que en su totalidad el Derecho Consular es de naturaleza pública, ya que el funcionario que se designa para que vaya a otro Estado en nombre del propio va a realizar funciones derivadas del derecho administrativo y este es público.

Algunos factores que permitieron el desarrollo de la institución consular son: el desarrollo de los medios de producción, la expansión comercial, el crecimiento de la población dedicada al comercio y la creación de Estados modernos.

La fuente más importante en materia de Derecho Internacional son los Tratados que regulan todo lo relativo a esta amplia materia del derecho, y en lo que se refiere específicamente al Derecho Diplomático se celebraron dos convenciones en las que se establecían las relaciones diplomáticas y consulares entre los Estados, dichas convenciones son la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas que nació a la vida jurídica en el año de 1961 y la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares que nace a la vida jurídica en el año de 1963.

7.2 La Misión Diplomática

La Diplomacia es tan antigua como el hombre agrupado en pequeños o grandes pueblos, desde sus orígenes se vislumbró y aceptó la necesidad de comunicarse y resolver sus problemas con un mínimo de seguridad y garantía para sus enviados o representantes y negociadores. Se puede decir que esta se desarrolló alrededor del siglo XV. La convención de Viena de 1961 reconociendo este hecho dice en la introducción, en su primer párrafo: “teniendo presente que desde antiguos tiempos los pueblos de todas las naciones han reconocido el estatuto de los funcionarios diplomáticos...”⁷

Antes de este siglo en la que se desarrolló la Misión Diplomática, se encontraba, aunque sea en forma embrionaria y no organizada en Asia, Babilonia, India, China, hebreos, Grecia, Roma, la Iglesia Católica.

Fue en siglo XVI que se reconoce la permanencia y la inviolabilidad del agente diplomático. Desde entonces hasta nuestros días el Derecho Diplomático y la Diplomacia han hecho grandes avances en cuanto a su institucionalización, su operatividad como instrumento de los Estados y su aceptación.

El término “misión” designa a cualquier tipo de representación oficial de un Estado fuera de sus fronteras, sea de carácter permanente o temporal, la expresión «misión diplomática» se refiere a la representación permanente de un Estado ante otro Estado o una organización de índole internacional. Hay que distinguir la misión diplomática de la misión especial, que es enviada por un Estado para negociar con otras materias concretas y determinadas o asistir a un acto solemne como la toma de posesión de un Jefe de Estado. Se conocen con el nombre de delegaciones y tienen carácter temporal.

El término “misión diplomática” se refiere a la representación permanente de un Estado ante otro Estado o una organización de índole internacional.

Una Misión Diplomática es una forma física u oficina permanente, de un Estado ante otro Estado, ante una organización internacional u otro sujeto del Derecho Internacional.

7.3 Funciones de la Misión Diplomática.

- Representar al Estado acreditante en el Estado receptor.
- Proteger en el Estado receptor los intereses del Estado acreditante y los de sus nacionales, dentro de los límites permitidos por el Derecho Internacional.
- Negociar con el gobierno del Estado receptor.
- Enterarse por todos los medios lícitos de las condiciones y de la evolución de los acontecimientos del Estado receptor e informar al gobierno del Estado Acreditante.

⁷ Larios Ochaíta, Carlos. DERECHO DIPLOMÁTICO Y CONSULAR. Segunda Edición. Editorial Maya Wuj. Guatemala, 2007.

- Fomentar las relaciones amistosas y desarrollar las relaciones económicas, culturales y científicas entre el Estado acreditante y el Estado Receptor.

Una Misión Diplomática está dirigida por el Jefe de Misión, tal como lo denomina la Convención de Viena en el artículo 14 de esta Convención quedó especificado la clasificación de los Jefes de Misión, la cual se divide en tres:

- Embajadores o Nuncios acreditados ante los Jefes de Estado, y otros jefes de misión de rango equivalente.
- Enviados, ministros o internuncios acreditados ante los Jefes de Estado.
- Encargados de negocios acreditados ante los Ministros de Relaciones Exteriores.

7.4 Estructura de una Misión Diplomática.

La Misión Diplomática como tal, no está compuesta solamente por el jefe de la misión; muchas otras personas la componen. El artículo 1 de la Convención de Viena ⁸nos detalla cómo están compuestas las Misiones Diplomáticas y nos da una explicación del papel que desarrolla cada persona que labora en la Misión:

- Jefe de Misión: es la persona encargada por el Estado acreditante de actuar con carácter de tal.
- Miembros de la Misión: está integrada por el jefe de la misión y los miembros del personal de la misión.
- Miembros del personal de la misión: son el personal administrativo y técnico y del personal de servicio de la misión.
- Miembros del personal diplomáticos: son los miembros de la misión que poseen la calidad de diplomáticos.
- Agente diplomático: es el jefe de la Misión en el Estado Acreditante.
- Miembros del personal administrativo y técnico: son los miembros del personal de la misión empleados en el servicio administrativo y técnico de la misión.
- Miembros del personal de servicio: son las personas que se encargan del servicio doméstico de la misión.
- Criado particular: es la persona al servicio doméstico de un miembro de la misión, que no sea empleada del estado acreditante.

Locales de la misión: son los edificios o partes de los edificios, utilizados para las finalidades de la misión, incluyendo la residencia del jefe de la misión, así como el terreno destinado al servicio de esos edificios o parte de ellos.

Adicionalmente a los funcionarios anteriormente relacionados que son parte del Cuerpo Diplomático y que están resguardados por las inmunidades y privilegios contenidos en las

⁸ Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas, 1961.

Convenciones de Viena sobre Relaciones Diplomáticas y Consulares, así mismo existen una serie de empleados o funcionarios al servicio de las embajadas y consulados que no son parte de ese cuerpo diplomático y a los cuales no les aplican dichas normas, sino que son protegidos por la normativa laboral de la República de Guatemala.

Guatemala tiene relaciones diplomáticas con 156 países, cuenta con 40 Embajadas residentes en el exterior, 68 Concurrencias desde 22 países de embajadas residentes en el exterior, 50 Países con los que se mantiene relación diplomática a través de la Misión en Nueva York ante las Naciones Unidas y 4 Misiones ante organismos internacionales, ONU Nueva York, ONU Ginebra, OEA, OMC.





8. La Misión Consular

Una Misión Consular es la representación permanente de un Estado ante otro, establecida para el mantenimiento de las relaciones diplomáticas.

Las personas que componen la Misión Consular son:

1. Los funcionarios que comprende al Jefe de la Misión Consular y los demás agentes consulares o funcionarios generales.
2. Los empleados.
3. El personal de servicio.

8.1 Establecimiento de una Misión Consular

1. No se podrá establecer una oficina consular en el territorio del Estado receptor sin su consentimiento.
2. La sede de la oficina consular, su clase y la circunscripción consular, las fijará el Estado que envía y serán aprobadas por el Estado receptor.
3. El Estado que envía no podrá modificar posteriormente la sede de la oficina consular, su clase, ni la circunscripción consular sin el consentimiento del Estado receptor.
4. También se necesitará el consentimiento del Estado receptor si un consulado general o un consulado desea abrir un viceconsulado o una agencia consular en una localidad diferente de aquella en la que radica la misma oficina consular.
5. No se podrá abrir fuera de la sede de la oficina consular una dependencia que forme parte de aquella, sin haber obtenido previamente el consentimiento expreso del Estado receptor.

8.2 Las funciones consulares

Las funciones consulares tal y como las expone la Convención de Viena en el artículo 5 son las siguientes:

- Proteger en el Estado receptor los intereses del Estado que envía y de sus nacionales, sean personas naturales o jurídicas, dentro de los límites permitidos por el derecho internacional;
- Fomentar el desarrollo de las relaciones comerciales, económicas, culturales y científicas entre el Estado que envía y el Estado receptor, y promover además las relaciones amistosas entre los mismos, de conformidad con las disposiciones de la presente Convención;
- Informarse por todos los medios lícitos de las condiciones y de la evolución de la vida comercial, económica, cultural y científica del Estado receptor, informar al respecto al gobierno del Estado que envía y proporcionar datos a las personas interesadas;
- Extender pasaportes y documentos de viaje a los nacionales del Estado que envía, y visados o documentos adecuados a las personas que deseen viajar a dicho Estado;

- Prestar ayuda y asistencia a los nacionales del Estado que envía, sean personas naturales o jurídicas;
- Actuar en calidad de notario, en la de funcionario de registro civil, y en funciones similares y ejercitar otras de carácter administrativo, siempre que no se opongan las leyes y reglamentos del Estado receptor;
- Velar, de acuerdo con las leyes y reglamentos del Estado receptor, por los intereses de los nacionales del Estado que envía, sean personas naturales o jurídicas, en los casos de sucesión por causa de muerte que se produzcan en el territorio del Estado receptor;
- Velar, dentro de los límites que impongan las leyes y reglamentos del Estado receptor, por los intereses de los menores y de otras personas que carezcan de capacidad plena y que sean nacionales del Estado que envía, en particular cuando se requiera instituir para ellos una tutela o una curatela;
- Representar a los nacionales del Estado que envía o tomar las medidas convenientes para su representación ante los tribunales y otras autoridades del Estado receptor, de conformidad con la práctica y los procedimientos en vigor en este último, a fin de lograr que, de acuerdo con las leyes y reglamentos del mismo, se adopten las medidas provisionales de preservación de los derechos e intereses de esos nacionales, cuando, por estar ausentes o por cualquier otra causa, no puedan defenderlos oportunamente;
- Comunicar decisiones judiciales y extrajudiciales y diligenciar comisiones rogatorias de conformidad con los acuerdos internacionales en vigor y, a falta de los mismos, de manera que sea compatible con las leyes y reglamentos del Estado receptor;
- Ejercer, de conformidad con las leyes y reglamentos del Estado que envía, los derechos de control o inspección de los buques que tengan la nacionalidad de dicho Estado, y de las aeronaves matriculadas en el mismo y, también, de sus tripulaciones;
- Prestar ayuda a los buques y aeronaves a que se refiere el apartado de este artículo y, también, a sus tripulaciones; recibir declaración sobre el viaje de esos buques, encaminar y refrendar los documentos de a bordo y, sin perjuicio de las facultades de las autoridades del Estado receptor, efectuar encuestas sobre los incidentes ocurridos en la travesía y resolver los litigios de todo orden que se planteen entre el capitán, los oficiales, los marineros, siempre que lo autoricen las leyes y reglamentos del Estado que envía;
- Ejercer las demás funciones confiadas por el Estado que envía a la oficina consular que no estén prohibidas por las leyes y reglamentos del Estado receptor o a las que éste no se oponga, o las que le sean atribuidas por los acuerdos internacionales en vigor entre el Estado que envía y el receptor.

Por lo anterior se considera que las funciones consulares son muy variadas; tienen carácter administrativo; no producen efecto en el Estado receptor y exigen del titular un conocimiento técnico adecuado de ellas; el último literal del artículo de la Convención deja la puerta abierta para que sobre una base consensual bilateral se amplíe el abanico de funciones a desempeñar.

8.3 Inmunidad, Inviolabilidad, Privilegios y Facilidades.

En el caso de la Misión consular, la inviolabilidad, los privilegios y las facilidades cubren no solamente al agente consular sino también a sus allegados (esposa e hijos) y en ciertos casos bien concretos al personal privado de la Misión Consular.

La inviolabilidad es tratada en La Convención de Viena en los artículos 40,41 y 42. Inicia dejando clara la obligación del Estado receptor de proteger al agente consular y de adoptar las medidas adecuadas para “evitar” cualquier atentado contra su persona, su libertad o su dignidad.

Así mismo establece que ningún funcionario puede ser detenido o dejado en prisión preventiva excepto si hay orden expresa de autoridad judicial competente y/o pronunciamiento de sentencia y esta queda firme. Deja en claro que en cualquier diligencia judicial en contra del agente debe llevarse a cabo con mucha diferencia y si eventualmente se pronunciara orden de detención preventiva el juicio debe iniciarse sin dilación. En cualquier caso, la oficina consular será informada a detalle. Esta calidad exige del Estado receptor que proporcione toda la protección necesaria no solamente a las personas sino también a todos los locales de la misión: oficinas y residencias particulares; además a los archivos y toda clase de documentos consulares.

La Inmunidad de jurisdicción es tratada en La Convención de Viena en los artículos 42 y 43. La inmunidad significa la no sujeción a los tribunales de justicia en relación a los actos llevados a cabo en cumplimiento de sus funciones. Sin embargo no es absoluto ya que no se aplica a contratos concertados fuera de sus funciones oficiales sino como personas particulares o bien a los daos causados por motivo de accidentes de transito terrestre, acuífero; es por esta última situación o razón que generalmente las chancillerías de todo el mundo, a través de sus secciones de privilegios, exigen que el agente diplomático cualquiera que sea su rango o grado, previo a actualizar el privilegio de las placas correspondientes, debe presentar la evidencia de que cuenta con un seguro que cubra eventualidades mencionadas.

Los privilegios son las gracias, ventajas, exenciones que el Estado receptor otorga a los agentes consulares y que no concede al común de sus habitantes. Todo lo relativo a los privilegios lo cubre La Convención de Viena en los artículos del 46 al 52. En consecuencia los agentes consulares tanto funcionarios como empleados, incluyendo miembros de sus familias están exentos de inscripción en los registros de extranjeros, residentes o domiciliados; exentos también de obtener permisos de trabajo; exentos también de contribuir a los regímenes de seguridad social del Estado receptor, siendo obvio en tal caso , que este personal está cubierto por las garantías laborales correspondientes vigentes en el Estado que envía , esta exención no es aplicable a los empleados administrativos y personal de servicio, contratados en el Estado receptor. De modo que estos últimos están cubiertos por todos los beneficios laborales acordados en la legislación laboral del Estado receptor.

8.4 Inmunidades y Privilegios.

1. Los funcionarios y empleados consulares y los miembros de su familia que vivan en su casa, estarán exentos de todas las obligaciones prescritas por las leyes y reglamentos del Estado receptor relativos a la inscripción de extranjeros y al permiso de residencia. Sin embargo, las disposiciones del párrafo 1 de este artículo no se aplicarán a los empleados consulares que no sean empleados permanentes del Estado que envía o que ejerzan en el Estado receptor una actividad privada de carácter lucrativo, ni a los miembros de la familia de esos empleados.

2. Los miembros de la oficina consular estarán exentos, respecto de los servicios que presten al Estado que envía, de cualquiera de las obligaciones relativas a permisos de trabajo que impongan las leyes y reglamentos del Estado receptor referentes al empleo de trabajadores extranjeros.

3. Los miembros del personal privado de los funcionarios y empleados consulares estarán exentos de las obligaciones a las que se refiere el párrafo 1 de este artículo, siempre que no ejerzan en el Estado receptor ninguna otra ocupación lucrativa.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 3 de este artículo, los miembros de la oficina consular y los miembros de su familia que vivan en su casa estarán exentos, en cuanto a los servicios que presten al Estado que envía, de las disposiciones sobre seguridad social que estén en vigor en el Estado receptor. La exención prevista en el párrafo 1 de este artículo se aplicará también a los miembros del personal privado que estén al servicio exclusivo de los miembros de la oficina consular, siempre que:

a) no sean nacionales o residentes permanentes del Estado receptor; y

b) estén protegidos por las normas sobre seguridad social, en vigor en el Estado que envía o en un tercer Estado.

5. Los miembros de la oficina consular que empleen a personas a quienes no se aplique la exención prevista en el párrafo 2 de este artículo habrán de cumplir las obligaciones que las disposiciones de seguridad social del Estado receptor impongan a los empleadores.

6. La exención prevista en los párrafos 1 y 2 de este artículo no impedirá la participación voluntaria en el régimen de seguridad social del Estado receptor, siempre que sea permitida por ese Estado.

7. Los funcionarios y empleados consulares, y los miembros de su familia que vivan en su casa, estarán exentos de todos los impuestos y gravámenes personales o reales, nacionales, regionales y municipales, con excepción:

a) de aquellos impuestos indirectos que están normalmente incluidos en el precio de las mercancías y de los servicios;

b) de los impuestos y gravámenes sobre los bienes inmuebles privados que radiquen en el territorio del Estado receptor, salvo lo dispuesto en el artículo 32;

c) de los impuestos sobre las sucesiones y las transmisiones exigibles por el Estado receptor, a reserva de lo dispuesto en el apartado b) del artículo 51;

d) de los impuestos y gravámenes sobre los ingresos privados, incluidas las ganancias de capital, que tengan su origen en el Estado receptor y de los impuestos sobre el capital correspondientes a las inversiones realizadas en empresas comerciales o financieras en ese mismo Estado;

e) de los impuestos y gravámenes exigibles por determinados servicios prestados;

f) de los derechos de registro, aranceles judiciales, hipoteca y timbre, a reserva de lo dispuesto en el artículo 32.

8. Los miembros del personal de servicio estarán exentos de los impuestos y gravámenes sobre los salarios que perciban por sus servicios.

9. Los miembros de la oficina consular, a cuyo servicio se hallen personas cuyos sueldos o salarios no estén exentos en el Estado receptor de los impuestos sobre los ingresos, cumplirán las obligaciones que las leyes y reglamentos de ese Estado impongan a los empleadores en cuanto a la exacción de dichos impuestos.

10. El Estado receptor permitirá, con arreglo a las leyes y reglamentos que promulgue, la entrada, con exención de todos los derechos de aduana, impuestos y gravámenes conexos, salvo los gastos de almacenaje, acarreo y servicios análogos, de los objetos destinados:

a) al uso oficial de la oficina consular;

b) al uso personal del funcionario consular y de los miembros de su familia que vivan en su casa, incluidos los efectos destinados a su instalación. Los artículos de consumo no deberán exceder de las cantidades que esas personas necesiten para su consumo directo.

11. Los empleados consulares gozarán de los privilegios y exenciones previstos en el párrafo 1 de este artículo, en relación con los objetos importados al efectuar su primera instalación.

12. El equipaje personal que lleven consigo los funcionarios consulares y los miembros de su familia que vivan en su casa estará exento de inspección aduanera. Sólo se lo podrá inspeccionar cuando haya motivos fundados para suponer que contiene objetos diferentes de los indicados en el apartado b) del párrafo 1 de este artículo, o cuya importación o exportación esté prohibida por las leyes y reglamentos del Estado receptor, o que estén sujetos a medidas de cuarentena por parte del mismo Estado. Esta inspección sólo podrá efectuarse en presencia del funcionario consular o del miembro de su familia interesado.

13. En caso de defunción de un miembro de la oficina consular o de un miembro de su familia que viva en su casa, el Estado receptor estará obligado:

a) permitir la exportación de los bienes muebles propiedad del fallecido, excepto de los que haya adquirido en el Estado receptor y cuya exportación estuviera prohibida en el momento de la defunción;

b) a no exigir impuestos nacionales, municipales o regionales sobre la sucesión ni sobre la transmisión de los bienes muebles, cuando éstos se encuentren en el Estado receptor como consecuencia directa de haber vivido allí el causante de la sucesión, en calidad de miembro de la oficina consular o de la familia de un miembro de dicha oficina consular.

14. El Estado receptor deberá eximir a los miembros de la oficina consular y a los miembros de su familia que vivan en su casa de toda prestación personal, de todo servicio de carácter público, cualquiera que sea su naturaleza, y de cargas militares, tales como requisas, contribuciones y alojamientos militares.

8.5 Principio y fin de los Privilegios e Inmunidades consulares.

1. Los miembros de la oficina consular gozarán de los privilegios e inmunidades regulados por la presente Convención, desde el momento en que entren en el territorio del Estado receptor para tomar posesión de su cargo o, si se encuentran ya en ese territorio, desde el momento en que asuman sus funciones en la oficina consular.

2. Los miembros de la familia de un miembro de la oficina consular que vivan en su casa, y los miembros de su personal privado, gozarán de los privilegios e inmunidades previstos en la presente Convención, desde la fecha en que el miembro del consulado goce de privilegios e inmunidades con arreglo al párrafo 1 de este artículo, o desde su entrada en el territorio del Estado receptor o desde el día en que lleguen a formar parte de la familia o del personal privado del miembro de la oficina consular. De esas fechas regirá la que sea más posterior.

3. Cuando terminen las funciones de un miembro de la oficina consular, cesarán sus privilegios e inmunidades así como los de cualquier miembro de su familia que viva en su casa y los de su personal privado; normalmente ello ocurrirá en el momento mismo en que la persona interesada abandone el territorio del Estado receptor o en cuanto expire el plazo razonable que se le concede para ello, determinándose el cese por la fecha más anterior, aunque subsistirán hasta ese momento incluso en caso de conflicto armado. Los privilegios e inmunidades de las personas a las que se refiere el párrafo 2 de este artículo terminarán en el momento en que esas personas dejen de pertenecer a la familia o de estar al servicio de un miembro de la oficina consular. Sin embargo, cuando esas personas se dispongan a salir del Estado receptor dentro de un plazo de tiempo razonable, sus privilegios e inmunidades subsistirán hasta el momento de su salida.

4. No obstante, por lo que se refiere a los actos ejecutados por un funcionario consular o un empleado consular en el ejercicio de sus funciones, la inmunidad de jurisdicción subsistirá indefinidamente.

5. En caso de fallecimiento de un miembro de la oficina consular, los miembros de su familia que vivan en su casa seguirán gozando de los privilegios e inmunidades que les correspondan hasta que salgan del Estado receptor, o hasta la expiración de un plazo prudencial que les permita abandonarlo. De estas fechas regirá la que sea más anterior.





9. Leyes Aplicables a Diplomáticos

El Estado de Guatemala dentro de su Ordenamiento Jurídico contempla una serie de normativas que les son aplicables a los Estados que se encuentran establecidos en las República en forma de Misiones Consulares o Diplomáticas.

La Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 46 establece que “Se establece el principio general de que, en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno.”⁹

El artículo segundo de la Ley del Organismo Judicial establece que “La ley es la fuente del ordenamiento jurídico, la jurisprudencia la complementará. La costumbre regirá solo en defecto de ley aplicable o por delegación de la ley, siempre que no sea contraria a la moral o al orden público y resulte probada.”¹⁰

Asimismo el artículo 5 de la Ley del Organismo Judicial establece que “El imperio de la ley se extiende a toda persona, nacional o extranjera, residente o en tránsito, salvo las disposiciones del derecho internacional aceptadas por Guatemala, así como a todo el territorio de la República, el cual comprende el suelo, el subsuelo, la zona marítima terrestre, la plataforma continental, la zona de la influencia económica y el espacio aéreo, tales como los definen las leyes del derecho internacional.

9.1 La Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas

La Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas es un tratado internacional que regula las relaciones diplomáticas entre los países y la inmunidad del personal diplomático. Fue adoptado el 18 de abril de 1961 en Viena, Austria y entró en vigor el 24 de abril de 1964, esta es complementada con la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares.

Los Estados que forman parte esta convención, incluida la República de Guatemala, tienen presente que desde tiempos antiguos siempre se ha reconocido el estatuto de los funcionarios diplomáticos, tomando en cuenta que los propósitos y principios de la Carta de las Naciones Unidas relativos a la igualdad soberana de los Estados, mantenimiento de la paz y de la seguridad internacionales y al fomento de las relaciones de amistad entre las naciones. En dicha convención internacionales sobre relaciones, privilegios e inmunidades diplomáticas contribuirán al desarrollo de las relaciones amistosas entre las naciones, prescindiendo de sus diferencias de régimen constitucional y social, reconocen que tales inmunidades y privilegios se conceden, no en beneficio de las personas a las que se les otorga, sino que con el fin de

⁹ Constitución Política de la República de Guatemala, artículo 46.

¹⁰ Ley del Organismo Judicial, artículo 2.

garantizar el desempeño eficaz de las funciones de las misiones diplomáticas en calidad de representantes de los Estados.¹²

En la Convención se establece como está compuesta una misión y a quienes se les aplica. Establece así mismo que se entiende por a) "jefe de misión", la persona encargada por el Estado acreditante de actuar con carácter de tal; por b) "miembros de la misión", el jefe de la misión y los miembros del personal de la misión; c) por "miembros del personal de la misión", los miembros del personal diplomático, del personal administrativo y técnico y del personal de servicio de la misión; d. por "miembros del personal diplomático", los miembros del personal de la misión que posean la calidad de diplomático; e) por "agente diplomático", se entiende el jefe de la misión o un miembro del personal diplomático de la misión; f. por "miembros del personal administrativo y técnico", los miembros del personal de la misión empleados en el servicio administrativo y técnico de la misión; g. por "miembros del personal de servicio", los miembros del personal de la misión empleados en el servicio doméstico de la misión; h) por "criado particular", se entiende toda persona al servicio doméstico de un miembro de la misión, que no sea empleada del Estado acreditante; i) por "locales de la misión", se entiende los edificios o las partes de los edificios, sea cual fuere su propietario, utilizados para las finalidades de la misión, incluyendo la residencia del jefe de la misión, así como el terreno destinado al servicio de esos edificios o de parte de ellos.

El establecimiento de las relaciones diplomáticas entre Estados y el envío de misiones diplomáticas permanentes se efectúa por consentimiento mutuo.

Las funciones que están establecidas en la Convención son principalmente:

- Representar al Estado acreditante ante el Estado receptor;
- Proteger en el Estado receptor los intereses del Estado acreditante y los de sus nacionales, dentro de los límites permitidos por el derecho internacional;
- Negociar con el gobierno del Estado receptor;
- Enterarse por todos los medios lícitos de las condiciones y de la evolución de los acontecimientos en el Estado receptor e informar sobre ello al gobierno del Estado acreditante;
- Fomentar las relaciones amistosas y desarrollar las relaciones económicas, culturales y científicas entre el Estado acreditante y el Estado receptor.

El Estado acreditante de una Misión Diplomática debe asegurarse de que la persona que será el jefe de la Misión haya obtenido el asentimiento del Estado que lo está enviando para desempeñar esa función, dicha persona o cualquier otro miembro del personal diplomático de la misión podrá representar al Estado acreditante en cualquier organización internacional.

Se considerará que el jefe de misión ha asumido sus funciones en el Estado receptor desde el momento en que haya presentado sus cartas credenciales o en que haya comunicado su llegada y presentada copia de estilo de sus cartas credenciales al Ministerio de Relaciones

Exteriores, o al Ministerio que se haya convenido, según la práctica en vigor en el Estado receptor, que deberá aplicarse de manera uniforme.

Los jefes de misión se dividen en tres clases:

1. Embajadores o nuncios acreditados ante los jefes de Estado, y otros jefes de misión de rango equivalente;
2. Enviados, ministros o internuncios acreditados ante los jefes de Estado;
3. Encargados de negocios acreditados ante los ministros de Relaciones Exteriores.

Como se mencionó anteriormente la presente convención fue creada con el fin de otorgar ciertos privilegios e inmunidades a las misiones diplomáticas, dejando claro que es para facilitar su trabajo y el de sus trabajadores.

Entre esos privilegios el Estado acreditante tiene el derecho de colocar la bandera del país al que representan en el local donde se encuentren y también en los vehículos que utilicen para transportarse en el Estado receptor.

El Estado receptor deberá, sea facilitar la adquisición en su territorio de conformidad con sus leyes, por el Estado acreditante, de los locales necesarios para la misión, o ayudar a este a obtener el alojamiento de otra manera.

Los locales de la misión son inviolables. Los agentes del Estado receptor no podrán penetrar en ellos sin consentimiento del jefe de la misión. El Estado receptor tiene la obligación especial de adoptar todas las medidas adecuadas para proteger los locales de la misión contra toda intrusión o daño y evitar que se turbe la tranquilidad de la misión o se atente contra su dignidad.

Los locales de la misión, su mobiliario y demás bienes situados en ellos, así como los medios de transporte de la misión, no podrán ser objeto de ningún registro, requisa, embargo o medida de ejecución.

El Estado acreditante y el jefe de la misión están exentos de todos los impuestos y gravámenes nacionales, regionales o municipales, sobre los locales de la misión de que sean propietarios o inquilinos, salvo de aquellos impuestos o gravámenes que constituyan el pago de servicios particulares prestados.

La exención fiscal no se aplica a los impuestos y gravámenes que, conforme a las disposiciones legales del Estado receptor, estén a cargo del particular que contrate con el Estado acreditante o con el jefe de la misión.

El Estado receptor dará toda clase de facilidades para el desempeño de las funciones de la misión.

Sin perjuicio de sus leyes y reglamentos referentes a zonas de acceso prohibido y reglamentado por razones de seguridad nacional, el Estado receptor garantizará a todos los miembros de la misión la libertad de circulación y de tránsito por su territorio.

El Estado receptor permitirá y protegerá la libre comunicación de la misión para todos los fines oficiales. Para comunicarse con el gobierno y con las demás misiones y consulados del Estado acreditante, dondequiera que se radiquen, la misión podrá emplear todos los medios de comunicación adecuados, entre ellos los correos diplomáticos y los mensajes en clave o en cifra. La correspondencia oficial de la misión es inviolable. Por correspondencia oficial se entiende toda correspondencia concerniente a la misión y a sus funciones.

El agente diplomático gozará de inmunidad de la jurisdicción penal del Estado receptor. Gozará también de inmunidad de su jurisdicción civil y administrativa, excepto si se trata:

- de una acción real sobre bienes inmuebles particulares radicados en el territorio del Estado receptor, a menos que el agente diplomático los posea por cuenta del Estado acreditante para los fines de la misión;
- de una acción sucesoria en la que el agente diplomático figure, a título privado y no en nombre del Estado acreditante, como ejecutor testamentario, administrador, heredero o legatario;
- de una acción referente a cualquier actividad profesional o comercial ejercida por el agente diplomático en el Estado receptor, fuera de sus funciones oficiales.

Otro de los privilegios que se les confieren a los agentes diplomáticos, es el de no ser testigos a la hora que se lleve un juicio, así como también como no puede ser objeto de ninguna medida de ejecución.

La inmunidad de jurisdicción de un agente diplomático en el Estado receptor no le exime de la jurisdicción del Estado acreditante.

Entonces se puede afirmar que la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas, fue creada con el fin de otorgarles a los funcionarios de una Misión Diplomática ciertos privilegios e inmunidades dentro del país en donde representarán al país acreditante, no por darles prioridad sobre las personas originarias del país receptor, sino para que tengan facilidades para establecer su misión y puedan realizar el trabajo al que fueron enviados con mayor eficacia.

9.2 La Convención de Viena sobre Relaciones Consulares.

Los Estados que forman parte de dicha Convención, incluyendo a la República de Guatemala, reconocen que desde hace siglos las relaciones consulares entre los pueblos ha existido, y teniendo en cuenta los propósitos y principios de la Carta de las Naciones Unidas, en relación a la igualdad soberana que debe existir entre los Estados, el mantenimiento de la paz y de la seguridad internacional y al fomento de relaciones de amistad entre Estados, estiman que era

necesario la creación de una Convención Internacional, en la cual se le otorgan privilegios e inmunidades a las personas de las Misiones Consulares, que cuyo fin principal es la de desarrollar relaciones amistosas entre Estados, prescindiendo de sus diferencias Constitucionales y Sociales.¹¹

Se deja claro en dicha Convención que el fin de otorgar estos privilegios e inmunidades es la de beneficiar a las oficinas consulares, sino que es la de garantizar el eficaz desempeño de sus funciones en nombre de los Estados a los que representan.

Se entiende por "oficina consular", todo consulado general, viceconsulado o agencia consular; por "circunscripción consular", el territorio atribuido a una oficina consular para el ejercicio de las funciones consulares; por "jefe de oficina consular", la persona encargada de desempeñar tal función; por "funcionario consular", toda persona, incluido el jefe de oficina consular, encargada con ese carácter del ejercicio de funciones consulares; por "empleado consular", toda persona empleada en el servicio administrativo o técnico de una oficina consular; por "miembro del personal de servicio", toda persona empleada en el servicio doméstico de una oficina consular; por "miembros de la oficina consular", los funcionarios y empleados consulares y los miembros del personal de servicio; por "miembros del personal consular", los funcionarios consulares salvo el jefe de oficina consular, los empleados consulares y los miembros del personal de servicio; por "miembro del personal privado", la persona empleada exclusivamente en el servicio particular de un miembro de la oficina consular; por "locales consulares", los edificios o las partes de los edificios y el terreno contiguo que, cualquiera que sea su propietario, se utilicen exclusivamente para las finalidades de la oficina consular; y por "archivos consulares", todos los papeles, documentos, correspondencia, libros, películas, cintas magnetofónicas y registros de la oficina consular, así como las cifras y claves, los ficheros y los muebles destinados a protegerlos y conservarlos.

Los funcionarios consulares son de dos clases:

- Funcionarios consulares de carrera; y
- Funcionarios consulares honorarios.

El establecimiento de relaciones consulares entre Estados se efectuará por consentimiento mutuo. El consentimiento otorgado para el establecimiento de relaciones diplomáticas entre dos Estados implicará, salvo indicación en contrario, el consentimiento para el establecimiento de relaciones consulares.

Las funciones consulares serán ejercidas por las oficinas consulares. No se puede establecer una oficina consular en el territorio del Estado sin su consentimiento, la sede de esta, su clase

¹¹ Convención de Viena sobre Relaciones Consulares.

y la circunscripción consular las va a fijar el Estado que envía y serán aprobadas por el Estado receptor.

Las funciones consulares consisten en:

- Proteger en el Estado receptor los intereses del Estado que envía y de sus nacionales, sean personas naturales o jurídicas, dentro de los límites permitidos por el derecho internacional;
- Fomentar el desarrollo de las relaciones comerciales, económicas, culturales y científicas entre el Estado que envía y el Estado receptor, y promover además las relaciones amistosas entre los mismos, de conformidad con las disposiciones de la presente Convención;
- Informarse por todos los medios lícitos de las condiciones y de la evolución de la vida comercial, económica, cultural y científica del Estado receptor, informar al respecto al gobierno del Estado que envía y proporcionar datos a las personas interesadas;
- Extender pasaportes y documentos de viaje a los nacionales del Estado que envía, y visados o documentos adecuados a las personas que deseen viajar a dicho Estado;
- Prestar ayuda y asistencia a los nacionales del Estado que envía, sean personas naturales o jurídicas;
- Actuar en calidad de notario, en la de funcionario de registro civil, y en funciones similares y ejercitar otras de carácter administrativo, siempre que no se opongan las leyes y reglamentos del Estado receptor;
- Velar, de acuerdo con las leyes y reglamentos del Estado receptor, por los intereses de los nacionales del Estado que envía, sean personas naturales o jurídicas, en los casos de sucesión por causa de muerte que se produzcan en el territorio del Estado receptor;
- Velar, dentro de los límites que impongan las leyes y reglamentos del Estado receptor, por los intereses de los menores y de otras personas que carezcan de capacidad plena y que sean nacionales del Estado que envía, en particular cuando se requiera instituir para ellos una tutela o una curatela;
- Representar a los nacionales del Estado que envía o tomar las medidas convenientes para su representación ante los tribunales y otras autoridades del Estado receptor, de

conformidad con la práctica y los procedimientos en vigor en este último, a fin de lograr que, de acuerdo con las leyes y reglamentos del mismo, se adopten las medidas provisionales de preservación de los derechos e intereses de esos nacionales, cuando, por estar ausentes o por cualquier otra causa, no puedan defenderlos oportunamente;

- Comunicar decisiones judiciales y extrajudiciales y diligenciar comisiones rogatorias de conformidad con los acuerdos internacionales en vigor y, a falta de los mismos, de manera que sea compatible con las leyes y reglamentos del Estado receptor;
 - Ejercer, de conformidad con las leyes y reglamentos del Estado que envía, los derechos de control o inspección de los buques que tengan la nacionalidad de dicho Estado, y de las aeronaves matriculadas en el mismo y, también, de sus tripulaciones;
1. Prestar ayuda a los buques y aeronaves a que se refiere el apartado k) de este artículo y, también, a sus tripulaciones; recibir declaración sobre el viaje de esos buques, encaminar y refrendar los documentos de a bordo y, sin perjuicio de las facultades de las autoridades del Estado receptor, efectuar encuestas sobre los incidentes ocurridos en la travesía y resolver los litigios de todo orden que se planteen entre el capitán, los oficiales, los marineros, siempre que lo autoricen las leyes y reglamentos del Estado que envía;
 2. Ejercer las demás funciones confiadas por el Estado que envía a la oficina consular que no estén prohibidas por las leyes y reglamentos del Estado receptor o a las que éste no se oponga, o las que le sean atribuidas por los acuerdos internacionales en vigor entre el Estado que envía y el receptor.

Los jefes de las oficinas consulares según la Convención se dividen en estas categorías:

1. Cónsules generales;
2. Cónsules;
3. Vicecónsules;
4. Agentes consulares.

Los jefes de oficina consular serán nombrados por el Estado que envía y serán admitidos al ejercicio de sus funciones por el Estado receptor, los procedimientos de nombramiento y admisión del jefe de oficina consular serán determinados por las leyes, reglamentos y usos del Estado que envía y del Estado receptor.

Para que el jefe de la oficina consular pueda trabajar en el país receptor, es necesario que presente una carta patente u otro tipo de documento, extendido por el país que lo envía y serán admitidos por el Estado receptor.

El jefe de oficina consular será admitido al ejercicio de sus funciones por una autorización del Estado receptor llamada exequátur, cualquiera que sea la forma de esa autorización. El Estado que se niegue a otorgar el exequátur no estará obligado a comunicar al Estado que envía los motivos de esa negativa.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Convención el Estado acreditante que no presente el exequatur no podrá ejercer sus funciones en el Estado receptor.

El Estado receptor deberá facilitar, de conformidad con sus leyes y reglamentos, la adquisición en su territorio por el Estado que envía de los locales necesarios para la oficina consular, o ayudarle a obtenerlos. Si es necesario deberá ayudar a conseguir alojamiento para los miembros de la misión consular.

Los locales consulares gozarán de los siguientes privilegios:

- Las autoridades del Estado receptor no podrán penetrar en la parte de los locales consulares que se utilice exclusivamente para el trabajo de la oficina consular, salvo con el consentimiento del jefe de la oficina consular, o de una persona que él designe, o del jefe de la misión diplomática del Estado que envía. Sin embargo, el consentimiento del jefe de oficina consular se presumirá en caso de incendio, o de otra calamidad que requiera la adopción inmediata de medidas de protección.
- El Estado receptor tendrá la obligación especial de adoptar todas las medidas apropiadas para proteger los locales consulares, con arreglo a las disposiciones de los párrafos anteriores, contra toda intrusión o daño y para evitar que se perturbe la tranquilidad de la oficina consular o se atente contra su dignidad.
- Los locales consulares, sus muebles, los bienes de la oficina consular y sus medios de transporte, no podrán ser objeto de ninguna requisa, por razones de defensa nacional o de utilidad pública. Si para estos fines fuera necesaria la expropiación, se tomarán las medidas posibles para evitar que se perturbe el ejercicio de las funciones consulares y se pagará al Estado que envía una compensación inmediata, adecuada y efectiva.

Los locales consulares y la residencia del jefe de la oficina consular de carrera de los que sea propietario o inquilino el Estado que envía, o cualquiera persona que actúe en su representación, estarán exentos de todos los impuestos y gravámenes nacionales, regionales y municipales, excepto de los que constituyan el pago de determinados servicios prestados.

El Estado receptor permitirá y protegerá la libertad de comunicación de la oficina consular para todos los fines oficiales. La oficina consular podrá utilizar todos los medios de comunicación apropiados, entre ellos los correos diplomáticos o consulares, la valija diplomática o consular y los mensajes en clave o cifra, para comunicarse con el gobierno, con las misiones diplomáticas y con los demás consulados del Estado que envía, dondequiera

que se encuentren. Sin embargo, solamente con el consentimiento del Estado receptor, podrá la oficina consular instalar y utilizar una emisora de radio.

La correspondencia oficial de la oficina consular será inviolable. Por correspondencia oficial se entenderá toda correspondencia relativa a la oficina consular y a sus funciones.

El Estado que envía, su misión diplomática y sus oficinas consulares podrán designar correos consulares especiales. El Estado receptor deberá tratar a los funcionarios consulares con la debida deferencia y adoptará todas las medidas adecuadas para evitar cualquier atentado contra su persona, su libertad o su dignidad.

Los funcionarios consulares no podrán ser detenidos o puestos en prisión preventiva solamente cuando se trate de un delito grave y por decisión de la autoridad judicial competente del país en el que vayan a acreditar su misión consular. Los funcionarios consulares no podrán ser detenidos ni sometidos a ninguna otra forma de limitación de su libertad personal, sino en virtud de sentencia firme. Cuando se instruya un procedimiento penal contra un funcionario consular, éste estará obligado a comparecer ante las autoridades competentes.

Los miembros de la oficina consular gozarán de los privilegios e inmunidades regulados por la Convención, desde el momento en que entren en el territorio del Estado receptor para tomar posesión de su cargo o, si se encuentran ya en ese territorio, desde el momento en que asuman sus funciones en la oficina consular.

Los miembros de la familia de un miembro de la oficina consular que vivan en su casa, y los miembros de su personal privado, gozarán de los privilegios e inmunidades previstos en la Convención, desde la fecha en que el miembro del consulado goce de privilegios e inmunidades, o sea cuando la misión consular ya esté debidamente acreditada en el país receptor.

Cuando terminen las funciones de un miembro de la oficina consular, cesarán sus privilegios e inmunidades, así como los de cualquier miembro de su familia que viva en su casa y los de su personal privado; normalmente ello ocurrirá en el momento mismo en que la persona interesada abandone el territorio del Estado receptor o en cuanto expire el plazo razonable que se le concede para ello.¹²

Es importante hacer mención de que los privilegios e inmunidades que se les otorga a los funcionarios de las misiones consulares no les exime de la responsabilidad y el respeto que deben tener ante los reglamentos y leyes del Estado que los está recibiendo para que realicen sus labores. De la misma manera en la que no deben inmiscuirse en los asuntos internos de dicho Estado, de la misma que éste no se meterá en los de ellos, para que puedan trabajar con plena libertad.

¹² Convención de Viena sobre Relaciones Consulares.

9.3 Ley del Ceremonial Diplomático

Es una ley que fue creada por el Congreso de la República de Guatemala, a sabiendas que después de ratificar la Convención de Viena sobre relaciones Diplomáticas (1961) era necesaria la modificación, ampliación y adaptación de las necesidades actuales y a las modalidades de dicha convención.

El Estado de Guatemala como parte de la comunidad internacional mantendrá y cultivará relaciones con otros Estados, debiendo procurar y asegurar para el efecto, la debida solemnidad en los actos protocolares y ceremoniales.¹³

El Congreso de la República debe ser un instrumento que se adapte a los cambios que se generen internacionalmente, para resguardar la uniformidad en el trato de los agentes diplomáticos y consulares. Que deben establecerse¹⁴ los lineamientos legales a observarse dentro de los actos diplomáticos que se realizan en Guatemala, considerados de gran importancia para el desarrollo de las relaciones internacionales, las cuales coadyuvan al desarrollo de la Nación.

Es de vital importancia hacer la referencia de que la presente ley, aparte de establecer los requisitos que deben cumplirse en cada acto ceremonial y protocolar, y de establecer según las Convenciones de Viena de Relaciones Consulares y Diplomáticas los privilegios e inmunidades que se les otorgan para el facilitar el acreditamiento de la misión y el eficaz cumplimiento de sus deberes en el país receptor, también hace referencia a las leyes a las que deben sujetarse las embajadas a la hora de realizar contrataciones y cuales deben cumplir en cuanto al trato que le deben dar a sus trabajadores en cuanto estén establecidas en el Estado de Guatemala.

Con respecto al tema objeto del presente trabajo de investigación, es importante citar el artículo 67 de la Ley del Ceremonial Diplomático establece que: “Las Misiones acreditadas y sus funcionarios deben sujetar la contratación de personal administrativo y de servicio doméstico constituido por nacionales guatemaltecos y extranjeros residentes a las disposiciones legales guatemaltecas sobre trabajo y previsión social.”¹⁵

¹³ Ley del Ceremonial Diplomático, parte considerativa.

¹⁴ *Ibíd*em, parte considerativa.

¹⁵ *Ibíd*em artículo 67.

10. Inmunidades y Privilegios

El Convenio de Viena sobre relaciones diplomáticas de 18 de abril de 1961 reconoce como parte del llamado estatuto diplomático normas aplicables a las misiones y agentes diplomáticos extranjeros, los privilegios e inmunidades diplomáticos, que se conceden no en beneficio de las personas, sino con el fin de garantizar el desempeño eficaz de las funciones de las misiones diplomáticas en calidad de representantes de los Estados.¹⁶

Antiguamente se utilizaba impropriamente el término «extraterritorialidad» como sinónimo de inmunidad o inviolabilidad de los agentes diplomáticos y locales de las misiones diplomáticas. Realmente con la denominación de inmunidades diplomáticas se quiere hacer referencia, de modo genérico, a la inmunidad de jurisdicción de los agentes diplomáticos y a la inviolabilidad de la misión diplomática, reservando el término privilegios diplomáticos a las exenciones fiscales y arancelarias que se conceden a las misiones y a los agentes diplomáticos. Todas las personas que gocen de estos privilegios e inmunidades deberán respetar las leyes y reglamentos del Estado receptor (arts.41).

Conforme el artículo 31 del Convenio de Viena de 1961, el agente diplomático gozará de inmunidad de la jurisdicción penal del Estado receptor, no estará obligado a testificar y su persona es inviolable, no pudiendo ser objeto de ninguna forma de detención o arresto. El Estado receptor le tratará con el debido respeto y adoptará todas las medidas adecuadas para impedir cualquier atentado contra su persona, su libertad o su dignidad.¹⁷

La misión diplomática y los agentes diplomáticos tienen el privilegio de exención de todo impuesto y gravamen del Estado receptor y de importación con franquicia arancelaria de los bienes y objetos destinados a su uso.

Manuel Osorio establece que la inmunidad es :” Voz de gran importancia en Derecho Político con relación a los Estado de organización democrática, porque se refiere a la prerrogativa que ampara a los miembros del Poder Legislativo, senadores y diputados, en virtud de la cual no pueden ser detenidos no presos mientras estén en ejercicio de su mandato, salvo el caso de haber sido sorprendidos *in fragantien* la comisión del delito considerado grave, sin que tampoco puedan ser procesados o juzgados, a menos que el cuerpo legislativo al que pertenezcan conceda la correspondiente autorización”.¹⁸

En realidad, establece Osorio: “no se trata de una prerrogativa establecida en beneficio del legislador, sino de una medida indispensable en evitación de que pueda ejercerse sobre ellos una persecución judicial instada por los particulares y que afectaría a su independencia, por

¹⁶ Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas, artículos 22 al 29.

¹⁷ *Ibidem*, artículo 29.

¹⁸ Ossorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Segunda Edición. Colombia. Editorial Heliasta 2000. Página 519.

lo cual la inmunidad parlamentaria resulta esencial para el funcionamiento de una democracia.”¹⁹

Establece Ossorio que : “ Los agentes diplomáticos gozan de las siguientes inmunidades y privilegios: inviolabilidad de su personas; exención de jurisdicción local en materia civil y penal comprenden al jefe de misión, al personal oficial de esta, a los miembros de la familia de cualquiera de ellos que vivan bajo su mismo techo y al personal no oficial (excluido el servicio doméstico), pero no a sus familias, la extensión en materia civil se entiende generalmente para la actuación oficial pero no para la privada (propiedad personal sobre bienes, herencias, legados, contratación particular).”²⁰

El Diccionario de la Real Academia establece que un privilegio es:” Exención de una obligación o ventaja exclusiva o especial que goza alguien por concesión de un superior o por determinada circunstancia propia”.²¹

Para los fines de mi investigación es necesario establecer una definición de privilegio internacional, por lo cual cito a Manuel Ossorio, quien establece que: “En derecho Internacional se entiende como privilegios los que cada Estado reconoce a los representantes de otros para el ejercicio de sus funciones diplomáticas o consulares.”²²

Manuel Morales Lama establece que: “en el ámbito de las relaciones internacionales, uno de los atributos que ha caracterizado la función diplomática desde sus orígenes históricos son los privilegios e inmunidades que se otorgan a los enviados, y que hoy, de acuerdo a preceptos jurídicos internacionales se conceden mutuamente entre Estados a través de sus representantes sobre la base de la reciprocidad. Estos también ser objeto de acuerdos bilaterales”.

Morales Lama establece que:” uno de los sectores de ordenamiento internacional mejor regulado sigue siendo actualmente el concerniente a los privilegios e inmunidades que corresponden a los miembros de la misión diplomática, mediante la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas, en cuyo preámbulo se establece que tales privilegios e inmunidades, no son en beneficio de las personas, sino con el fin de garantizar el desempeño eficaz de las misiones diplomáticas en calidad de representantes de los Estados”.²³

Desde los inicios de la historia siempre se ha reconocido el Derecho Diplomático, ya que en los antiguos reinos se enviaban a terceras personas a otros reinos para que les representaren, y estos que les recibían les otorgaban privilegios e inmunidades media vez portaran el documento oficial que les acreditara como enviados del otro reino. En base a los hechos históricos y puesto que los Estados se dieron cuenta de que era de gran necesidad regular la

¹⁹ Ibídem, Página 520.

²⁰ Ibídem, Página 520.

²¹ www.rae.es , consultado 11 de marzo del 2018.

²² Ibídem, Página 800.

²³ www.listindiario.com, consultado 11 de marzo del 2018.

activad Diplomática y Consular, decidieron crear la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas en 1961, la que fue acompañada por la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares. Ambas están basadas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y 190 Estados permanecen a ella, y los pocos que no firmaron las disposiciones de ambas se aplican como Derecho Internacional Consuetudinario.

El autor Larios Ochaita establece las calidades necesarias para el cumplimiento de una Misión Consular y Diplomática. Nos presenta cuatro conceptos que son diferentes, aunque algunos estén muy cercanos el uno del otro y a veces se utilicen y apliquen indistintamente. Sin embargo, son de naturaleza diferente y de efecto diferente.²⁴ La inmunidad establece Larios Ochaita que es: “la no sujeción a los órganos jurisdiccionales. La inviolabilidad es la no disposición jurídica y factual a ser detenido, arrestado, o privado de su libertad en cualquier forma”. Los privilegios según Larios Ochaita son: “las gracias, ventajas y exenciones que el Estado receptor otorga a los agentes de las misiones y que no concede al común de los habitantes.”. Las facilidades son:” las actividades que el Estado receptor debe ejercer para que los miembros de la misión realicen su trabajo.

La inmunidad, la inviolabilidad, los privilegios y las facilidades cubren no solamente al jefe de la misión, sino también a todos sus allegados y en ciertas ocasiones bien concretas al personal privado.

La inviolabilidad es tratada en la Convención de Viena en los artículos 40,41 y 42. Comienza dejando en claro que es obligación del Estado Receptor de proteger a los miembros de la misión y de adoptar medidas adecuadas para “evitar” cualquier atentado contra su persona, su libertad o su dignidad.²⁵ De igual manera deja en claro que ningún funcionario de una misión puede ser detenido o dejado en prisión preventiva excepto si hay orden expresa de autoridad judicial competente y /o pronunciamiento de sentencia y esta queda firme. De la misma deja claro que cualquier diligencia judicial en contra del agente de la misión debe llevarse con mucha deferencia y si se diera la orden de detención preventiva debe iniciarse el proceso con mayor dilación. La misión a la que pertenezca el funcionario será debidamente informada del respectivo proceso.

La inmunidad de jurisdicción es tratada igualmente por la Convención de Viena en los artículos 42 y 43. Larios Ochaita establece que la inmunidad significa “la no sujeción a los tribunales de justicia en relación a los actos llevados a cabo en el cumplimiento de sus funciones. Sin embargo, esto no es absoluto, ya que no se aplica a contrato que se hayan concertado fuera de sus funciones oficiales sino como personas particulares o por cuestiones que se den a casusa de accidentes de tránsito. Este tipo de problemas relacionados con accidentes de tránsito son los que más se dan, y este es llamado ante un juez competente a

²⁴ Larios Ochaita, Carlos. DERECHO DIPLOMÁTICO Y CONSULAR. Segunda Edición. Editorial Maya Wuj. Guatemala, 2007. Página 217.

²⁵ Convención de Viena Sobre Relaciones Consulares. Artículos 40,41 y 42.

que se presente con un testigo para que narre como fue que se dieron los hechos. Se debe hacer mención de que el agente de una misión se puede negar a brindar su declaración y no se les puede obligar ni aplicar medidas correctivas. En cualquier caso, de que se trate “jamás estará obligado a testimoniar o ilustrar sobre actos llevados a cabo en el ejercicio de sus funciones”.²⁶

Establece Larios Ochaita establece que los privilegios son “las gracias, ventajas y exenciones que Estados receptor otorga a los agentes de las misiones y que no concede al común de sus habitantes, todo lo relativo a los privilegios lo cubre la Convención de Viena en los artículos 46 al 52.

En consecuencia, los agentes de las misiones, tanto como funcionarios como empleados, incluyendo a los miembros de sus familias, están exentos de inscripción en los registros de “extranjeros residentes o domiciliados”; exentos también de contribuir a los regímenes de seguridad social del Estado receptos, siendo obvio en tal caso, que este personal este cubierto por las garantías laborales correspondientes vigentes en el Estado que los envía.²⁷

Las facilidades que el Estado receptor deben ejercer para facilitar a los miembros del consulado el desempeño de su misión o para que la Misión pueda quedar perfectamente identificada frente a la población del Estado receptor. Entre estas facilidades se encuentran:

- a) Pacas especiales en sus medios de transporte.
- b) Colaboración en la búsqueda de locales para establecer su misión.
- c) Estacionamiento especial en lugares públicos.²⁸

En consecuencia, de la Inmunidad, Inviolabilidad, Privilegios y Facilidades, se exige del agente consular cumplir con ciertas obligaciones mínimas, tales como comparecer como testigos en causas penales siendo facultativo en causas civiles, como ya lo mencionamos anteriormente. Toda misión que quede establecida en la República de Guatemala debe adaptar sus formas de contratación y manejo del personal, de acuerdo con el Decreto 1441 Código de Trabajo, a menos que se basen en una legislación vigente en materia de trabajo del país que los envía. Así mismo deben de respetar las leyes del Estado receptor y no inmiscuirse en asuntos internos.

²⁶ Larios Ochaita, Carlos. DERECHO DIPLOMÁTICO Y CONSULAR. Segunda Edición. Editorial Maya Wuj. Guatemala, 2007. Página 219.

²⁷ *Ibidem*, página 220.

²⁸ *Ibidem*, pagina 221.

11. Jurisdicción Laboral

Raúl Antonio Chicas Hernández establece que: “El Estado realiza sus funciones por medio de organismos distintos y no subordinadas entre sí. Cada uno de esos organismos realiza una función que les es típica y específica, por la complejidad de las actividades estatales no le es absolutamente exclusiva.”²⁹ Por ejemplo, tenemos en Guatemala al Organismo Legislativo quien es el encargado de decretar, reformar y derogar los leyes, las cuales son las que rigen las actividades generales de la comunidad y que son de carácter general y obligatorio para todos los habitantes de la República. Por otro lado, tenemos al Organismo Ejecutivo, quien es el encargado de gobernar, administrar la cosa pública, ellos son los encargados de hacer cumplir lo establecido en la Constitución Política y las leyes que se derivan de ella. Y por último tenemos al Organismo Judicial quien es el encargado específicamente de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado, función que les es atribuida por el Estado y que en el medio jurídico le conocemos como función jurisdiccional.

Chicas Hernández establece que: “la palabra jurisdicción tiene significados varios y controvertidos. Ni siquiera sobre los alcances de su acepción etimológica existe unidad de criterio.”³⁰

La palabra jurisdicción proviene del vocablo latino “*jurisdictio*” y significa en sentido estricto: “decir, pronunciar, declarar el derecho”.

Para la solución de los conflictos surgidos de las relaciones laborales, que requieren de un criterio propio por tratarse de asuntos de interés social general y por la desigualdad económica, de cultura y de medios de defensa, que existe entre las partes, se ha organizado la justicia laboral.³¹

Esta jurisdicción anteriormente se orientaba por principios distintos de la civil, especialmente en cuanto se otorgaban al juez mayores facultades inquisitivas para esclarecer los hechos mediante pruebas de oficio, para la valoración de las pruebas, para otorgar más de lo pedido por el trabajador, y en general para la dirección del proceso.

El proceso laboral tiene una orientación preponderante oral, pues si bien es cierto que la demanda y la contestación se hacen por escrito, las actuaciones se dan de manera oral en las audiencias, procurando una mayor concentración e inmediatez, así como también una mayor rapidez en el trámite del proceso, cosa que es puramente doctrinaria, ya que en la práctica no se cumple, ya que hay demasiados procesos y los jueces no se dan abasto con la cantidad de trabajo.

²⁹ Hernández Chicas, Antonio Raúl. Introducción al Derecho Procesal de Trabajo. Editorial Orión, Guatemala. Novena Edición. Páginas 77.

³⁰ *Ibidem*, página 72.

³¹ Decreto 1440 Código de Trabajo, Parte Considerativa.

La jurisdicción laboral conoce los procesos para el cobro de sueldos, salarios y prestaciones sociales de empleados y obreros particulares, conoce también de asuntos de fuero sindical, de indemnizaciones por incumplimiento de contratos de trabajo y para cualquier otro efecto que se origine o se fundamente en una relación laboral. También conoce el cobro de prestaciones y sueldos reconocidos a favor de empleados públicos.

El Decreto 1441 Código de Trabajo en el título decimo establece cual es la organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, estableciendo que: “Los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.”³²

El Código establece que los Tribunales de Trabajo están organizados de la siguiente manera:

1. Los juzgados de Trabajo y Previsión Social (Juzgados).
2. Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.
3. Las Salas de apelaciones de Trabajo y Previsión Social (Salas).

Estos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención deben de actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento. Las sentencias que emiten dichos tribunales tienen autoridad de cosa Juzgada.

El Código de Trabajo establece que: “Se deben establecer Juzgados de Trabajo y Previsión Social con jurisdicción en cada zona económica que la Corte Suprema de Justicia determine, ateniendo a lo siguiente:”³³

4. Concentración de Trabajadores.
5. Industrialización de Trabajo.
6. Numero de organizaciones sindicales, tanto de trabajadores como de patronos

El número de juzgados debe ser determinado por la Corte Suprema de Justicia, la cual puede aumentarlos o disminuirlos según lo estimen necesario.

El Código de Trabajo establece cuales son los asuntos que les competen a conocer a los juzgados según la clasificación que éste mismo les ha dado. Basándonos en esta clasificación los juzgados conocen:

Juzgados de Primera Instancia: dentro de sus respectivas jurisdicciones conocen:

- De todos las diferencias o conflicto individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, solo entre aquellos o solo entre estos, derivados de la aplicación de las leyes o reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él;

³² Ibídem, artículo 283.

³³ Ibídem, artículo 288.

- De todos los conflictos colectivos de carácter económico colectivo de carácter económico, una vez que se constituyan en Tribunales de Arbitraje.
- De todos los juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales y de los conflictos que entre ellas surjan.
- De todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de las leyes o disposiciones de seguridad social.³⁴
- De todas las cuestiones de trabajo, cuya cuantía exceda de cien quetzales.

Tribunales de Conciliación y Arbitraje: su finalidad esencial es la de mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos de capital y del trabajo. Tienen carácter permanente y funcionaran en cada juzgado que por designación de la Corte Suprema de Justicia conozca en materia laboral. Estos tribunales conocen de los asuntos en primera instancia.³⁵

Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social: dichas salas conocen en grado de las resoluciones dictadas por los jueces de Trabajo y Previsión Social o por los Tribunales de Arbitraje, cuando proceda la apelación o la consulta.³⁶

Actualmente la organización de los Centros de Justicia Laborales en Guatemala es:

Un centro de Servicios Auxiliares que cumple la función de agilizar los de comunicación, requerimientos, embargos, lanzamientos, despachos y otros similares que ordenen los Juzgados de Trabajo y Previsión Social y las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social de la ciudad de Guatemala, así mismo, el de maximizar la eficacia y eficiencia de los notificadores y ejecutores del ramo de trabajo y previsión social de la ciudad capital. Se encuentra dividido en las siguientes áreas:

- Unidad de Ingreso de Demandas, Escritos y Atención al Público.
- Unidad de Notificación Interna e Impresión de Notificaciones.
- Unidad de Notificaciones Externos.
- Unidad de Ejecución y Verificación de Reinstalaciones y Diligencias Especiales en Materia Laboral.
- Unidad de Notificación Electrónica.

Dos Juzgados de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de las demandas, conocerán de todas las demandas y primeras solicitudes que se planteen en el departamento de Guatemala, relacionadas con las cuestiones y pretensiones que se establecen en el del Código de Trabajo, las que serán distribuidas por el Centro de Servicios Auxiliares de la

³⁴ *Ibíd*em, artículo 292.

³⁵ *Ibíd*em, artículo 293.

³⁶ *Ibíd*em, artículo 300.

Administración de Justicia Laboral, en forma aleatoria determinada mediante el Sistema de Gestión de Tribunales.³⁷

En Guatemala se cuenta con 14 juzgado de Trabajo y Previsión Social los cuales son presididos por un Juez, especializado en Derecho Laboral, los cuales deben de conocer en primera instancia de los conflictos de índole particular y colectiva de carácter económico, que surjan entre un patrono y un trabajador.

Existen tres Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, conocerán en segunda instancia, los asuntos de trabajo y previsión social, cada una de ellas se integra por tres Magistrados, los cuales son especialistas en Derecho de Trabajo, y son nombrados por el Congreso de la República de Guatemala.³⁸

Tal y como se describió anteriormente cada uno de éstos tiene su jurisdicción y competencia para conocer de los asuntos que se le presentan, según lo establecido por el Decreto 1441 Código de Trabajo.

Los conflictos laborales que surgen entre el patrono y el trabajador, ya sea un conflicto individual o colectivo, se tramitan y se solucionan por medio de un Juicio Ordinario, el cual se caracteriza por la prevalecía de los Principios procesales de:

1. Impulso Procesal de Oficio;
2. Inmediación; y
3. Oralidad.

Dichos principios garantizan los Derechos Laborales en Guatemala y el cumplimiento del Mandato Constitucional para el Organismo Judicial, para la aplicación de una Justicia pronta y cumplida.³⁹

Nuestro Código de Trabajo contiene en un mismo cuerpo, la parte sustantiva y la parte procesal.

El Derecho de Trabajo rige su actividad de acuerdo a los siguientes principios:

1. **Principio Tutelar o Protector de los Trabajadores:** establece Chicas Hernández que “ el juzgador puede equipar la situación de desigualdad de los litigantes, lo que implica el otorgamiento de los más amplios poderes directores al juez de trabajo a lo largo de todo el proceso, desde la decisión oficial para llenar omisiones y corregir deficiencias por parte de los litigantes, hasta dirigir por sí los interrogatorios a las partes, a los testigos y expertos, así como el ordenamiento y evacuación de pruebas en auto para mejor proveer, aunque no haya sido ofrecido por las partes.”⁴⁰

³⁷ Ibídem, artículo 292.

³⁸ www.ministeriodetrabajo.gob.gt. Consultado 18 de marzo del 2018.

³⁹ <http://ww2.oj.gob.gt>. Consultado 19 de marzo del 2018.

⁴⁰ Ibídem. Página 22.

2. **Principio de Economía Procesal:** establece Chicas Hernández que entendemos por éste “evitar a lo máximo los gastos que ocasiona un proceso. Se encuentra en todas sus manifestaciones o sea desde la celeridad y la rapidez del juicio, acortando los términos y limitando las defensas procesales, los recursos y las incidencias”.
3. **Principio de Inmediación:** este principio consiste en que el Juez este en contacto directo y personal con las personas que son parte del juicio, durante la substanciación del mismo.
4. **Principio de Concentración:** establece el maestro Chicas Hernández que este principio se trata de “reunir el mayor número de actos procesales en un solo comparendo o audiencia”. Para el autor J.J Castorena este principio es “que todas las acciones, excepciones e incidentes que se susciten con motivo de la aplicación de la norma, se planteen en un solo acto y se resuelvan en laudo juntamente con lo principal”.⁴¹
5. **Principio de Preclusión:** este principio quiere decir que el procedimiento laboral se desarrolla en varias etapas, las cuales se dan de manera sucesiva, dejando cada una de ellas debidamente cerrada, impidiendo esto que se regrese a cualquiera de las etapas procesales ya extinguidas y consumadas.⁴²
6. **Principio de Impulso Procesal de Oficio:** tal y como lo establece nuestro Código de Trabajo en su artículo 321 “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio”.⁴³ Esto quiere decir que es obligación del Juez de Trabajo y Previsión Social darle trámite al proceso y no permitir que se paralice en alguna de las etapas.
7. **Principio de Publicidad:** este principio consiste en el derecho que tienen las partes de un proceso y terceras personas de presenciar todas las diligencias que se llevan a cabo durante un proceso de trabajo. Establece Chicas Hernández que “la publicidad en un proceso se entiende, realiza y reglamente de tres maneras: publicidad para todos; publicidad entre las partes con acceso a terceras personas; y publicidad solo entre partes. En nuestra legislación se contemplan esos tres aspectos”.
8. **Principio de Oralidad:** El Maestro Nájera Farfán Establece que “la oralidad no debe considerarse como un principio, sino como la forma en la que debe sustanciarse el proceso, ya que ningún proceso es puramente oral, ya que hay actuaciones que deben llevarse a cabo por medio de un escrito”. En lo que se refiere al Proceso laboral en el Código de Trabajo se establece que “se va a llevar a cabo de manera oral”. Norma que en realidad no se lleva a cabo, ya que en la mayor parte del proceso se lleva a cabo de manera escrita, empezando con que la demanda se plantea de forma escrita y se entrega en el Centro de Servicios Auxiliares de los Juzgados de Trabajo, el cual la

⁴¹ Ibídem. Pagina 23.

⁴² Ibídem. Pagina 23.

⁴³ Decreto 1441 Código de Trabajo, artículo 321.

ingresa al sistema y después el Juzgado de admisibilidad después de revisar si cumple con todos los requisitos le asigna el Juzgado que ha de conocer.

9. **Principio de Sencillez:** todo proceso debe establecer una serie de formas que garanticen la defensa de los intereses tutelados por el derecho. Aunque no existe un proceso sin formas, el laboral debe reducirse a un mínimum estricto, a las que son realmente indispensables para no violentar las garantías de defensa en juicio.⁴⁴
10. **Principio de Investigación o de la Averiguación de la Verdad Material o Histórica:** establece Chicas Hernández que “el órgano jurisdiccional tendrá facultades para producir pruebas no ofrecidas por las partes o completar las propuestas por aquellas, media vez, que al juez de trabajo no le interesa la verdad formal y dispuesta por las partes, sino la verdad material o histórica”.⁴⁵
11. **Principio de Adquisición de los medios de prueba:** este consiste en que los medios de prueba diligenciados o producidos por una de las partes, no lo benefician únicamente a ella, sino que se convierte en prueba para el proceso y no para las partes, pero eventualmente pueden llegar a favorecer a una de ellas.
12. **Principio de Flexibilidad en cuanto a la Carga y Valoración de la Prueba:** establece Chicas Hernández que “se le otorga amplias facultades al juzgador para invertir el peso del *onus probandi* y para apreciar el material probatorio producido, utilizando sistemas de valoración de la prueba que pueden variar desde la sana crítica a la libre convicción”.⁴⁶
13. **Principio de Congruencia de la Sentencia:** este principio consiste en que lo que se resuelva en la sentencia, debe de ir de acuerdo con lo que se solicita en las peticiones de fondo de una demanda. La sentencia debe resolver cada una de las peticiones que se formulen en la demanda estrictamente, de lo contrario la sentencia es incongruente, porque no resuelve todo lo que se pide.
14. **Principio de Probidad o de Lealtad:** este consiste básicamente en que las partes que intervienen en el proceso siempre deben de actuar de buena fe durante el juicio, se le otorgan amplias facultades al juzgador para que sancione a cualquiera de las partes que se base en maniobras sorpresivas, retardatorias y fraudulentas que impidan que el proceso se lleve tal cual lo prevé la ley.

Concluyendo se puede afirmar que los principios del Derecho de Trabajo son las líneas o directrices que se deben seguir para que se desarrolle un proceso laboral que son de vital importancia, ya que juegan un papel relevante dentro del proceso, ya que son auxiliares del Juez de Trabajo y Previsión Social en la interpretación de las normas. También porque inspiran y complementan en caso de que existan lagunas procesales.

⁴⁴ *Ibíd*em, página 25.

⁴⁵ *Ibíd*em, página 26.

⁴⁶ *Ibíd*em, página 26.

La Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 203 establece que: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Así mismo establece en el mismo artículo que todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a esta jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

En el año de 1947, año en el que fue creada nuestra legislación de trabajo se estableció en el mismo que para la tramitación y solución judicial de los Conflictos Individuales y Conflictos Colectivos de carácter Económico, que surjan entre los trabajadores y sus patronos, así como también los conflictos contenciosos en materia de Previsión Social derivados del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y todos aquellos asuntos de esta materia que carezcan de procedimiento, en el Código de Trabajo se llevarán a cabo por la vía ordinaria.

Este es un procedimiento que se caracteriza por la prelación de los Principios Procesales descritos anteriormente, cuyo fundamento legal se encuentra establecido en el artículo 321 del Decreto 1441 Código de Trabajo.

El juicio ordinario de trabajo regulado en nuestra legislación laboral, es un proceso típico de conocimiento, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento. De los diversos tipos de procesos que comprende el juicio de conocimiento, el juicio ordinario laboral se dan preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos. La gran mayoría de procesos lo constituyen los de condenas y en muy pocos casos se dan los procesos constitutivos y declarativos.

El proceso laboral se diferencia del civil por las modalidades que le imprimen los principios formativos que se desarrollaron anteriormente, es decir que deben guardar directrices y lineamientos referidos en cuanto a la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

El Juicio Ordinario Laboral según Chicas Hernández:” es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra muy limitado, ya que el juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando esas con suma flexibilidad y realismo”.⁴⁷

Es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo y barato. Es un proceso que se ve limitado en el número y clase de medios de impugnación, al igual que en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites, vela por mantener la buena fe de los litigantes y todo ello, saturado de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil, o sea el trabajador.

⁴⁷ Ibídem, página 146.

Es importante mencionar que en nuestro juicio ordinario de trabajo no se contemplan términos de prueba, ya que esta se produce de una vez durante las audiencias, así como también que en la primera instancia no existe vista del proceso y por eso mismo no se declara cerrado el procedimiento.⁴⁸

Es importante mencionar que todo proceso de cualquier índole que sea, es necesario hacer uso de la acción, establece Chicas Hernández que es:” el antecedente y fundamento natural y obligado de la demanda toda vez que la existencia de esta última se justifica con la existencia del derecho de acción”.

La acción se encuentra íntimamente ligada con la demanda y el proceso.

El Estado mediante la función jurisdiccional asegura la necesaria continuidad del derecho y se convierte en una actividad de garantía para los particulares al controlar el proceso mediante la observancia de las normas jurídicas, manteniendo así el orden jurídico como rector de la conducta de la sociedad. La actividad jurisdiccional como función pública se sustenta en el supuesto de que si las normas han sido creadas para cumplirlas.

Es en virtud de este supuesto que la función jurisdiccional permanece estática, hasta que una persona que considera se ha violado una norma en su perjuicio hace uso de la iniciativa que le otorga la ley y somete su caso concreto al órgano jurisdiccional competente para que se resuelva la situación que plantea, en este caso nos referimos al derecho que tienen tanto los trabajadores como los empleadores para acudir a los órganos de justicia laboral para hacer valer los derechos que se les han sido vulnerados.

Max Kestler Farnés considera que:” el derecho de pedir ante los tribunales no es otra cosa que la manifestación del derecho de petición”.

Este derecho de acción se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece que: “toda persona tiene libre acceso a los tribunales, dependencias y oficinas del Estado, para ejercer sus acciones y hacer valer sus derechos de conformidad con la ley. Los extranjeros únicamente podrán acudir a la vía diplomática en caso de denegación de justicia. No se califica como tal el solo hecho de que el fallo sea contrario a sus intereses, y en todo caso deben haberse agotado los recursos legales que establecen las leyes guatemaltecas.”⁴⁹

Queda claro entonces que el fundamento jurídico de la demanda, y de accionar hacer efectivo el derecho de ante los tribunales, se encuentra fundamentado en la ley, es decir que el medio legal por excelencia de poder ejercitar el derecho de acción lo vamos a encontrar en la misma ley.

⁴⁸ Ibídem, pagina 147.

⁴⁹ Constitución de la República de Guatemala 1986, artículo 29.

Devís Echandía afirma que: “la acción en sentido procesal, es un derecho subjetivo de los ciudadanos de recurrir ante el Estado para poner en movimiento su jurisdicción mediante el proceso”.

Devís define la acción de la siguiente manera:” es el derecho público , cívico, subjetivo, abstracto y autónomo que tiene toda persona natural o jurídica para obtener la aplicación de la jurisdicción del Estado a un caso concreto, mediante una sentencia y a través de un proceso, con el fin de obtener la declaración, realización, la satisfacción coactiva o la protección cautelar de los derechos o relaciones jurídico-materiales, consagrados en el derecho objetivo, que pretende tener quien lo ejercita”.

Mario López Larrave define la acción: “como el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho de acudir a los órganos de la jurisdicción, para reclamarles la solución de un conflicto de intereses, independientemente de la existencia o no del derecho que se pretende en juicio”.





12. Jurisdicción de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social ante los Trabajadores de las embajadas

Tal y como se ha expuesto anteriormente los Tribunales de Trabajo y Previsión Social son los entes jurídicos que tienen la competencia para conocer todos los conflictos que surjan entre los patronos y sus trabajadores, tanto individual como colectivamente.

Las Misiones Diplomáticas acreditadas ante el gobierno de la República de Guatemala tienen privilegios e inmunidades establecidas por tratados internacionales durante el tiempo de su funcionamiento que abarca a todos sus funcionarios diplomáticos, o se a todos los que forman parte de la carrera diplomática. Sin embargo, estas inmunidades y privilegios no aplican a los trabajadores administrativo y personal de servicio que están sujetos a las normas que se establecen en materia del trabajo, en el caso de Guatemala es el Decreto 1441, Código de Trabajo, que contiene los derechos y obligaciones a las que deben someterse tanto los trabajadores como los patronos.

Efectivamente en el artículo 67 de la Ley del Ceremonial Diplomático establece que: “Las Misiones acreditadas y sus funcionarios deben sujetar la contratación de personal administrativo y de servicio doméstico constituido por nacionales guatemaltecos y extranjeros residentes a las disposiciones legales guatemaltecas sobre trabajo y previsión social.”⁵⁰

Entonces es preciso establecer que dentro de una Misión Diplomática o Consular acreditada en la República de Guatemala existen dos tipos de trabajadores, los empleados que pertenecen a la Misión Diplomática y tienen un rango diplomático dentro de la escala establecida por las Convenciones de Viena sobre Relaciones Diplomáticas (1961) y Consulares (1963). Estos trabajadores se les considera parte del cuerpo diplomático o consular y por ese estatus se les confiere una de inmunidades y privilegios que no es para beneficio propio, sino para el buen funcionamiento de la Misión o Embajada. Una de estas inmunidades se refiere a la jurisdicción de los tribunales del país receptor, los cuales no tienen competencia para tramitar un proceso judicial, incluyendo la jurisdicción laboral, cuyos casos serán sometidos a los tribunales del país acreditado.

Dentro de una Embajada o Misión también encontramos a los trabajadores administrativos y a los de servicio, quienes en su mayoría son guatemaltecos y deberían ser contratados bajo lo estipulado en el Código de Trabajo, aunque la mayoría de estos empleados no tienen un contrato individual de trabajo, son contratados con una especie de contrato que solamente es válido en el Estado acreditante, evadiendo el pago de prestaciones laborales, lo cual según mi autoría es una violación a sus derechos como trabajadores, porque les hacen renunciar de cierta manera a las garantías mínimas que establece el Código de Trabajo y cuando les despiden la mayoría de ellos se van únicamente con su último sueldo.

⁵⁰ Ley del Ceremonial Diplomático, artículo 67.

La normativa internacional establece los derechos y obligaciones, privilegios e inmunidades de las Embajadas o Misiones Diplomáticas y Consulares son de aplicación universal y cumplen con proteger a los legítimos representantes de un Estado soberano ante otro, y de asegurar que las leyes del Estado Acreditante alcancen a sus misiones en el extranjero. Estas normas son absolutamente necesarias y por medio de ellas se forma un constructo que devela a la sociedad para establecer mecanismos para la solución de conflictos desde la agenda internacional. Estas normas surgieron como una necesidad de los Estados para crear instancias imparciales y objetivas de revisión sobre los distintos asuntos que se establecen con importancia en el seno de la comunidad internacional.

Las Misiones Diplomáticas al ser órgano de representación de un Estado Soberano ante otro, responden a creaciones de los Estados a través de tratados, asignando a las mismas órganos permanentes o temporales que operan con fines benéficos para un Estado en particular, y es por eso que se les asigna inmunidad jurídica a los miembros que vienen del país acreditante.

Sin embargo, en el punto de estudio de mi trabajo de tesis es la falta de protección que en la práctica resulta hacia los trabajadores administrativos y personal de servicio, porque son contratados bajo contratos que solo tienen validez en el país acreditante y prácticamente renuncian obligadamente a sus prestaciones de ley, porque desconocen que aunque trabajen para otro Estado, sus derechos laborales siempre serán protegidos por la legislación laboral de su país.



13. Trabajo de Campo

13.1 Análisis de casos guatemaltecos

Según la legislación de Trabajo de Guatemala en el derecho procesal laboral cuenta con dos fases, siendo la primera la administrativa, en la cual el trabajador tiene 30 días para acudir a reclamar sobre el despido injustificado y el pago de su indemnización en caso que no se le pruebe la justa causa de su despido ante la Inspección General de Trabajo para interrumpir la prescripción y que se lleven a cabo las audiencias conciliatorias con el patrono. La otra fase del proceso laboral es la judicial, en la que agotada la vía administrativa se tienen 30 días para acudir a los Tribunales de Trabajo para interponer la demanda para exigir el pago de las prestaciones laborales de indemnización por el tiempo que laboramos, y demás prestaciones laborales correspondientes.

Al momento de surgir un conflicto laboral entre los trabajadores administrativos y la embajada o consulado, estos deben ser conocidos por un tribunal que garantice el cumplimiento de sus derechos, y dichos tribunales son los de trabajo y previsión social guatemaltecos, los cuales están dotados de competencia para conocer cualquier asunto de carácter laboral que se les presente, y si estos se negaren a conocer dichos asuntos sus derechos como trabajadores estarían siendo violados y se encontrarían totalmente desprotegidos y así mismo se estarían violando sus derechos humanos.

Tal garantía la encontramos en la Constitución Política de la República de Guatemala en los artículos 101 y 102 en los cuales quedan establecidos los derechos y garantías de los trabajadores y en la Ley del Ceremonial Diplomático en el artículo 67, el cual establece que los trabajadores administrativos de una embajada o consulado deberán regirse bajo las leyes de trabajo guatemaltecas.

Sin embargo, al realizar una investigación de antecedentes jurídicos y sentencias emitidas por los tribunales de trabajo de Guatemala se evidenció que en la mayoría de los casos los jueces se inhiben de conocer de casos o juicios en contra de las embajadas consulados argumentando que carecen de jurisdicción por la inmunidad diplomática que consideran aplica a todos los empleados de una embajada o consulados acreditados en Guatemala, sean o no parte de la carrera diplomática, o si conocen el litigio a la hora de emitir una sentencia no son ejecutadas, porque ellos consideran que estos asuntos son de materia internacional.

En estos casos, es procedente en base a la Constitución y las leyes de Trabajo, así como la Ley Orgánica del Servicio Diplomático en su artículo 63 que los juzgado tramiten los juicios ordinarios de trabajo que les sometan los empleados de las embajadas y consulados que no tienen carácter diplomático, porque de lo contrario estarían siendo desprotegidos, porque no se les aplicará las leyes del país de la embajada acreditante, como si sucede con los empleados del servicios diplomático, y tampoco las leyes de Guatemala.

Esta situación sería violatoria del derecho de los trabajadores, y de los derechos humanos entre los cuales se encuentra primordialmente el Derecho del Trabajo.

En los Tribunales de Trabajo se han presentado varios casos en los que se demanda en contra de una Misión Diplomática o Consular o a algún Organismo Internacionales establecidos en Guatemala como PNUD, el PARLACEN, PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO, PARLAMENTO CENTROAMERICANO.

En el primer caso tenemos al señor Jorge López quien demandó al Instituto Italiano de Cultura por despido injustificado, pero no prosperó porque no había relación laboral con la Embajada, sus argumentos fueron que el Instituto era un ente totalmente diferente a la Embajada y por eso nunca se llegó a sentencia, el caso sigue estancado en el Juzgado de Trabajo que se le asignó.

En el segundo caso tenemos al señor Pedro López Esquivel quien demandó a la Embajada de Italia por despido injustificado, en este caso sí hubo condena y pago a través de un embargo sobre la cuenta de la embajada y a los vehículos, tuvo que intervenir el Ministerio de Relaciones Exteriores para solicitar que se hiciera el levantamiento del embargo sobre los vehículos de la embajada, lo cual fue finalmente ordenado por el tribunal.

Acudí a otro juzgado de primera instancia y durante la entrevista el secretario me comentó que nunca les había tocado un caso en contra de alguna Embajada acreditada en Guatemala, me lo aseguró varias veces durante la entrevista, ya que él dice que tiene más de 10 años trabajando en los Tribunales de Trabajo y nunca ha visto un caso así.

En otro juzgado de primera instancia encontré el caso del José Luis Hernández Monroy quien demandó a la Embajada de los Estados Unidos de América, el señor Hernández era parte de los trabajadores administrativos en la sede de la embajada en la Ciudad de Guatemala, pero lamentablemente fue despedido sin causa justificada, por lo que acudió a los Tribunales de Trabajo para interponer su demanda, el Tribunal procede a examinar su demanda y a evaluar si tenían la competencia para conocer del caso y en la primera resolución resolvieron que se inhibían de conocer el caso del señor Hernández por carecer de competencia para resolver el asunto planteado ya que se trataba de materia internacional, también consignaban en la resolución que por ser trabajador de la Embajada el gozaba de ciertas inmunidades y privilegios y que por eso el juzgador se inhibía de conocer, el señor Hernández apeló a la resolución del Juzgado de primera instancia y también la sala de Apelaciones se inhibió de conocer el caso, argumentando que no tenían competencia debido a la naturaleza de la entidad demandada. A mi criterio ambos juzgadores emitieron una resolución errónea, primero porque me parece que ambos juzgadores desconocen los tipos de trabajadores que hay en una Embajada o Misión y segundo porque también desconocen la Ley del Ceremonial Diplomático en la que está muy claro que si tienen competencia para resolver casos de esta índole.

En otro juzgado de primera instancia encontré una demanda en contra de UNESCO, quienes devolvieron la cédula de notificación, también encontré en el mismo juzgado otra demanda en contra del PARLACEN, demanda que todavía sigue activa en los tribunales porque no saben cómo resolver, el foco del problema en este caso es que están evaluando si el empleado posee inmunidades y privilegios o no. En éste mismo juzgado encontré otra demanda en contra de la embajada de Francia, quienes se allanaron y le pagaron al trabajador sus prestaciones.

En otro juzgado de primera instancia encontré otra demanda en contra de la Embajada de Estados Unidos por parte del señor Jorge Rolando Barrios Méndez, quien después de varias juntas de conciliación se llegó a un convenio de pago por la cantidad demandada.

En otro juzgado de primera instancia encontré una demanda en contra de la embajada de Francia, pero en este caso no hubo condena, ya que la Embajada no contaba con indemnización universal y se trataba de una renuncia y no un despido. También encontré otra demanda en contra la Embajada de Italia, en esta demanda si hubo condena, ya que como en el caso que mencionaba anteriormente se embargaron las cuentas de la embajada y propiedades de la embajada, por lo que hicieron el pago de las prestaciones al trabajador. También encontré una demanda en contra de la Embajada de Brasil, que hasta el día de hoy no se ha logrado notificar a la Embajada ya que devuelven las notificaciones es argumentando que no cumplen los requisitos de la Ley, este proceso sigue en trámite.

En otro juzgado de primera instancia encontré dos casos, el primero era en contra de la embajada de Ecuador, en la cual nunca se llevó a sentencia porque las partes llegaron a un acuerdo extrajudicial, y el otro caso era una demanda en contra de la embajada de Egipto, al igual que la otra nunca se llegó a un arreglo porque llegaron a un acuerdo extrajudicial, tengo entendido que en este juzgado el criterio ha sido el de la notificación directa sin tener que pasar por el canal diplomático y así trabajan cada vez que tienen un caso relacionado a los trabajadores de las Embajadas o Misiones.

Hubo la oportunidad de entrevistarme con varias personas que trabajan o trabajaron para una Embajada o una Misión Diplomática, con el fin de conocer sobre el estatus en el que trabajan en dichas instituciones y de qué manera fueron contratadas, la señora Gladys Valle tiene 38 años de trabajar para una Embajada, en la cual ha tenido varios puestos, me comenta que ella fue contratada bajo un tipo de contrato el cual se maneja únicamente en el país de la Embajada para la que ella labora, no tiene prestaciones pero le ofrecen un seguro médico, el cual ya pronto no le será más útil porque ella está por llegar al límite de la edad a cubrir y por lo mismo pronto tendrá que dejar sus labores.

La señora Rebeca Raudales laboró para una Embajada acreditada en nuestro país y me comentó que tenía un tipo de contrato que se maneja en el país para el que ella prestaba sus servicios, no tenía prestaciones, pero que le pagaban un muy buen seguro médico que cubría todas sus emergencias, me comentó también que cuando la despidieron le hicieron entrega

de su cheque de indemnización, a pesar de que ella estaba anuente que no le correspondía ningún tipo de prestación por el tipo de contrato que tenía. Lorena Morales actualmente trabaja actualmente para un proyecto de una Misión Diplomática, ella me comentó que tiene un contrato individual de trabajo y que tiene todas las prestaciones de ley.

13.2 Análisis de casos extranjeros

No es solo Guatemala el único país en el que se maneja este problema con los trabajadores administrativos de una Misión, Costa Rica tiene varias sentencias sin resolver en materia de los trabajadores administrativos de una Misión Diplomática o Embajada, la mayoría de jueces se inhibe de conocer o les dan trámite, pero al final nunca se resuelve. México por otro lado ya resolvió el problema en el año 2006, la Secretaría de Relaciones exteriores emitió una circular en la que se establece que todo trabajador administrativo de una Misión Diplomática es protegido por el Código de Trabajo mexicano y al momento de que sus derechos se le sean vulnerados puede acudir ante el órgano competente para resolver su situación.

En Ecuador presentan el mismo problema que nosotros, de hecho, hay varios casos que los han llevado a la Corte de Constitucionalidad y al final lo único que resuelven es que no pueden conocer el caso porque se trata de materia internacional, ya que asumen que por ser trabajadores de una Misión una Embajada a pesar de que son trabajadores administrativos también son protegidos por la Convención de Viena.

Una situación similar se presenta en Chile, ya son varios años que se lucha por que los casos de los trabajadores administrativos tengan resolución y no se queden estancados en los juzgados de trabajo, de hecho El Ministerio de Relaciones Exteriores, a través de la Dirección General del Ceremonial y Protocolo, ha emitido diversas circulares dirigidas a las embajadas y oficinas consulares, señalándoles las situaciones detectadas de inobservancia de la legislación laboral y de seguridad, conjuntamente con invitarlas a cumplir lo dispuesto en las Convenciones de Viena que regulan la materia. Entre estas encontramos la Circular Número 172 de 17 de mayo de 1999 y la Circular Número 108 de 10 de abril de 2008, las cuales lamentablemente ya no están vigentes.

En el mismo sentido, la Dirección del Trabajo ha emitido diversos dictámenes en los que a propósito de la contratación de personal administrativo, técnico o de servicio doméstico por las embajadas y oficinas consulares, que sean chilenos o residentes en el país, les recuerda que están obligadas a cumplir la legislación laboral, y que, a su respecto, estas asumen la calidad de empleadora y están obligadas a efectuar las cotizaciones previsionales correspondientes, de la misma forma que cualquier empleador nacional. Así, por ejemplo, en el Dictamen Ordinario Número 4539/213 de 05 de agosto de 1994 y Dictamen Ordinario Número 3994/197 de 2 de diciembre de 2002. A la fecha Chile no ha resuelto la situación de los trabajadores administrativos de las Embajada o Misión Diplomática, a pesar de que la Dirección de Trabajo ya ha emitido varios dictámenes sobre la materia.

En Colombia también existe el mismo conflicto, que no se hace la distinción de los diferentes tipos de trabajadores que hay en una Embajada o Misión y asumen que todos poseen inmunidades y privilegios, y cuando los trabajadores administrativos y personal de servicio son despedidos el órgano jurisdiccional competente les resuelve que se deben de ir por la vía diplomática para resolver su situación.

El problema no solo se da en Guatemala, según mi investigación hay varios países que están luchando con el mismo problema, a pesar de que existen leyes o se emitan circulares, los casos de los trabajadores administrativos o de servicio siempre se quedan en el abismo, primero porque el juez se inhibe de conocer, o si le da trámite al final resuelve que se trata de materia internacional y que por eso se debe de ir por la vía diplomática, lo que coloca al trabajador en una posición más vulnerable, porque primero se quedó sin trabajo y segundo no tiene claro cómo resolver su asunto ya que el órgano competente le niega ayuda.

En la mayoría de casos pude observar que las Embajadas y Misiones prefieren irse por la vía extrajudicial para solventar la situación con el trabajador que les demanda para no manchar su reputación, ya que son Organismos Internacionales.

Este es un problema a nivel internacional, se ha intentado regular la materia en algunos países que mencioné, pero a la fecha siguen en lo mismo, me parece que el problema central está en que como no hay jurisprudencia, y es claro que la ley la desconocen los juzgadores, no saben cómo resolver estos asuntos que son interpuestos en sus judicaturas, considero que esto ya es un tema que la OIT debería de regular, siendo ellos la Organización internacional que vela por los trabajadores a nivel mundial.



**UNIVERSIDAD
MESOAMERICANA**

13.3 Entrevistas a trabajadores de Misiones y Embajadas acreditadas en la Republica de Guatemala

Entrevista Trabajador #1

Entrevista para trabajadores administrativos y personal de servicio

Solicito de su colaboración para responder las siguientes preguntas, las cuales les tomará dos minutos de su tiempo contestar; la investigación tiene fines académicos y será utilizada confidencialmente, será de ayuda para la elaboración del trabajo de tesis que lleva por nombre: **“La jurisdicción de los tribunales de trabajo ante los trabajadores de las embajadas.”**

1. ¿Para qué Misión Diplomática o Consulado trabaja?
R/ Consulado de los Estados Unidos.
2. ¿Qué estatus tiene usted en la Misión o Consulado para el que trabaja?
R/ Trabajador Administrativo.
3. ¿Es trabajador administrativo o tiene calidad de diplomático?
R/ No tengo calidad de diplomático, trabajo para el área administrativa.
4. ¿Bajo qué tipo de contrato trabaja?
R/ Nunca me dieron un contrato de trabajo, solamente firme un documento que enviaron a los Estados Unidos.
5. ¿Tiene prestaciones de ley?
R/ No tengo.
6. ¿Conoce la Ley del Ceremonial Diplomático?
R/ Primera vez que escucho de esta ley.
7. ¿Sabía usted que es protegido por la legislación laboral guatemalteca?
R/ No lo sabía.
8. ¿Sabe a dónde acudir al momento de ser despedido?
R/ No sabría a donde ir en caso de ser despedido del Consulado.

Entrevista Trabajador # 2

Entrevista para trabajadores administrativos y personal de servicio

Solicito de su colaboración para responder las siguientes preguntas, las cuales les tomará dos minutos de su tiempo contestar; la investigación tiene fines académicos y será utilizada confidencialmente, será de ayuda para la elaboración del trabajo de tesis que lleva por nombre: **“La jurisdicción de los tribunales de trabajo ante los trabajadores de las embajadas.”**

1. ¿Para qué Misión Diplomática o Consulado trabaja?
R/ Embajada de México
2. ¿Qué estatus tiene usted en la Misión o Consulado para el que trabaja?
R/ Soy trabajador administrativo
3. ¿Es trabajador administrativo o tiene calidad de diplomático?
R/ Soy trabajador administrativo, no poseo el estatus de diplomático
4. ¿Bajo qué tipo de contrato trabaja?
R/ Poseo un contrato individual de trabajo.
5. ¿Tiene prestaciones de ley?
R/ Si las tengo.
6. ¿Conoce la Ley del Ceremonial Diplomático?
R/ Nunca la había escuchado antes.
7. ¿Sabía usted que es protegido por la legislación laboral guatemalteca?
R/ Sí.
8. ¿Sabe a dónde acudir al momento de ser despedido?
R/ Tendría que acudir a los Tribunales de Trabajo para interponer mi demanda.

**UNIVERSIDAD
MESOAMERICANA**

Entrevista Trabajador #3

Entrevista para trabajadores administrativos y personal de servicio

Solicito de su colaboración para responder las siguientes preguntas, las cuales les tomará dos minutos de su tiempo contestar; la investigación tiene fines académicos y será utilizada confidencialmente, será de ayuda para la elaboración del trabajo de tesis que lleva por nombre: **“La jurisdicción de los tribunales de trabajo ante los trabajadores de las embajadas.”**

1. ¿Para qué Misión Diplomática o Consulado trabaja?
R/ Embajada de Canadá.
2. ¿Qué estatus tiene usted en la Misión o Consulado para el que trabaja?
R/ Trabajo para el área de informática.
3. ¿Es trabajador administrativo o tiene calidad de diplomático?
R/ Trabajador Administrativo
4. ¿Bajo qué tipo de contrato trabaja?
R/ Firmé un documento que fue enviado a Canadá.
5. ¿Tiene prestaciones de ley?
R/ No, yo tengo un seguro médico que paga la embajada.
6. ¿Conoce la Ley del Ceremonial Diplomático?
R/ Nunca había escuchado de ella.
7. ¿Sabía usted que es protegido por la legislación laboral guatemalteca?
R/ Sí, lo sabía.
8. ¿Sabe a dónde acudir al momento de ser despedido?
R/ Al Ministerio de Trabajo.



UNIVERSIDAD
MESOAMERICANA

Entrevista Trabajador #4

Entrevista para trabajadores administrativos y personal de servicio

Solicito de su colaboración para responder las siguientes preguntas, las cuales les tomará dos minutos de su tiempo contestar; la investigación tiene fines académicos y será utilizada confidencialmente, será de ayuda para la elaboración del trabajo de tesis que lleva por nombre: **“La jurisdicción de los tribunales de trabajo ante los trabajadores de las embajadas.”**

1. ¿Para qué Misión Diplomática o Consulado trabaja?
R/ Embajada de los Estados Unidos
2. ¿Qué estatus tiene usted en la Misión o Consulado para el que trabaja?
R/ Trabajo para el área de recepción de la Embajada.
3. ¿Es trabajador administrativo o tiene calidad de diplomático?
R/ Trabajador Administrativo
4. ¿Bajo qué tipo de contrato trabaja?
R/ Firmé un documento que se envió a los Estados Unidos
5. ¿Tiene prestaciones de ley?
R/ No, tengo un seguro médico que lo cubre la embajada.
6. ¿Conoce la Ley del Ceremonial Diplomático?
R/ Nunca había escuchado de ella,
7. ¿Sabía usted que es protegido por la legislación laboral guatemalteca?
R/ No lo sabía.
8. ¿Sabe a dónde acudir al momento de ser despedido?
R/ No sabría a dónde tengo que ir.



UNIVERSIDAD
MESOAMERICANA

Entrevista Trabajador #5

Entrevista para trabajadores administrativos y personal de servicio

Solicito de su colaboración para responder las siguientes preguntas, las cuales les tomará dos minutos de su tiempo contestar; la investigación tiene fines académicos y será utilizada confidencialmente, será de ayuda para la elaboración del trabajo de tesis que lleva por nombre: **“La jurisdicción de los tribunales de trabajo ante los trabajadores de las embajadas.”**

1. ¿Para qué Misión Diplomática o Consulado trabaja?
R/ Embajada de El Salvador.
2. ¿Qué estatus tiene usted en la Misión o Consulado para el que trabaja?
R/ Trabajo como asistente del Embajador.
3. ¿Es trabajador administrativo o tiene calidad de diplomático?
R/ Soy Trabajador administrativo.
4. ¿Bajo qué tipo de contrato trabaja?
R/ Bajo un contrato individual de trabajo.
5. ¿Tiene prestaciones de ley?
R/ Sí.
6. ¿Conoce la Ley del Ceremonial Diplomático?
R/ Nunca la había escuchado.
7. ¿Sabía usted que es protegido por la legislación laboral guatemalteca?
R/ Sí.
8. ¿Sabe a dónde acudir al momento de ser despedido?
R/ Al Ministerio de Trabajo a poner mi denuncia.

**UNIVERSIDAD
MESOAMERICANA**

Entrevista Trabajador #6

Entrevista para trabajadores administrativos y personal de servicio

Solicito de su colaboración para responder las siguientes preguntas, las cuales les tomará dos minutos de su tiempo contestar; la investigación tiene fines académicos y será utilizada confidencialmente, será de ayuda para la elaboración del trabajo de tesis que lleva por nombre: **“La jurisdicción de los tribunales de trabajo ante los trabajadores de las embajadas.”**

1. ¿Para qué Misión Diplomática o Consulado trabaja?
R/ Consulado de los Estados Unidos
2. ¿Qué estatus tiene usted en la Misión o Consulado para el que trabaja?
R/ Personal de servicio
3. ¿Es trabajador administrativo o tiene calidad de diplomático?
R/ Personal de servicio
4. ¿Bajo qué tipo de contrato trabaja?
R/ No tengo contrato de trabajo
5. ¿Tiene prestaciones de ley?
No
6. ¿Conoce la Ley del Ceremonial Diplomático?
R/No
7. ¿Sabía usted que es protegido por la legislación laboral guatemalteca?
R/ No
8. ¿Sabe a dónde acudir al momento de ser despedido?
R/ No



UNIVERSIDAD
MESOAMERICANA

Entrevista Trabajador # 7

Entrevista para trabajadores administrativos y personal de servicio

Solicito de su colaboración para responder las siguientes preguntas, las cuales les tomará dos minutos de su tiempo contestar; la investigación tiene fines académicos y será utilizada confidencialmente, será de ayuda para la elaboración del trabajo de tesis que lleva por nombre: **“La jurisdicción de los tribunales de trabajo ante los trabajadores de las embajadas.”**

1. ¿Para qué Misión Diplomática o Consulado trabaja?
R/ Trabajo para un proyecto de la Embajada de los Estados Unidos
2. ¿Qué estatus tiene usted en la Misión o Consulado para el que trabaja?
R/ Personal Administrativo
3. ¿Es trabajador administrativo o tiene calidad de diplomático?
R/ Personal administrativo
4. ¿Bajo qué tipo de contrato trabaja?
R/ Contrato individual de trabajo
5. ¿Tiene prestaciones de ley?
R/ Sí
6. ¿Conoce la Ley del Ceremonial Diplomático?
R/ Nunca la había escuchado
7. ¿Sabía usted que es protegido por la legislación laboral guatemalteca?
R/ Sí
8. ¿Sabe a dónde acudir al momento de ser despedido?
R/ Al Ministerio de Trabajo



UNIVERSIDAD
MESOAMERICANA

Entrevista Trabajador #8

Entrevista para trabajadores administrativos y personal de servicio

Solicito de su colaboración para responder las siguientes preguntas, las cuales les tomará dos minutos de su tiempo contestar; la investigación tiene fines académicos y será utilizada confidencialmente, será de ayuda para la elaboración del trabajo de tesis que lleva por nombre: **“La jurisdicción de los tribunales de trabajo ante los trabajadores de las embajadas.”**

1. ¿Para qué Misión Diplomática o Consulado trabaja?
R/ Embajada de Canadá
2. ¿Qué estatus tiene usted en la Misión o Consulado para el que trabaja?
R/ Formo parte del personal de servicio
3. ¿Es trabajador administrativo o tiene calidad de diplomático?
R/ Personal de servicio
4. ¿Bajo qué tipo de contrato trabaja?
R/ No recuerdo haber firmado algún contrato
5. ¿Tiene prestaciones de ley?
R/ No
6. ¿Conoce la Ley del Ceremonial Diplomático?
R/ No
7. ¿Sabía usted que es protegido por la legislación laboral guatemalteca?
R/ Sí
8. ¿Sabe a dónde acudir al momento de ser despedido?
R/ Ministerio de Trabajo



UNIVERSIDAD
MESOAMERICANA

Entrevista Trabajador #9

Entrevista para trabajadores administrativos y personal de servicio

Solicito de su colaboración para responder las siguientes preguntas, las cuales les tomará dos minutos de su tiempo contestar; la investigación tiene fines académicos y será utilizada confidencialmente, será de ayuda para la elaboración del trabajo de tesis que lleva por nombre: **“La jurisdicción de los tribunales de trabajo ante los trabajadores de las embajadas.”**

1. ¿Para qué Misión Diplomática o Consulado trabaja?
R/Embajada de España
2. ¿Qué estatus tiene usted en la Misión o Consulado para el que trabaja?
R/ Trabajador administrativo
3. ¿Es trabajador administrativo o tiene calidad de diplomático?
R/ Trabajador administrativo
4. ¿Bajo qué tipo de contrato trabaja?
R/ Contrato individual de trabajo
5. ¿Tiene prestaciones de ley?
R/ Sí
6. ¿Conoce la Ley del Ceremonial Diplomático?
R/ No
7. ¿Sabía usted que es protegido por la legislación laboral guatemalteca?
R/Sí
8. ¿Sabe a dónde acudir al momento de ser despedido?
R/ Ministerio de Trabajo



UNIVERSIDAD
MESOAMERICANA

Entrevista Trabajador # 10

Entrevista para trabajadores administrativos y personal de servicio

Solicito de su colaboración para responder las siguientes preguntas, las cuales les tomará dos minutos de su tiempo contestar; la investigación tiene fines académicos y será utilizada confidencialmente, será de ayuda para la elaboración del trabajo de tesis que lleva por nombre: **“La jurisdicción de los tribunales de trabajo ante los trabajadores de las embajadas.”**

1. ¿Para qué Misión Diplomática o Consulado trabaja?
R/ Para el Cuerpo de Paz de la Embajada de los Estados Unidos
2. ¿Qué estatus tiene usted en la Misión o Consulado para el que trabaja?
R/ Trabajador Administrativo
3. ¿Es trabajador administrativo o tiene calidad de diplomático?
R/ Trabajador Administrativo
4. ¿Bajo qué tipo de contrato trabaja?
R/ No firmé ningún tipo de contrato, únicamente un documento que enviaron a los Estados Unidos.
5. ¿Tiene prestaciones de ley?
R/ No
6. ¿Conoce la Ley del Ceremonial Diplomático?
R/ No
7. ¿Sabía usted que es protegido por la legislación laboral guatemalteca?
R/ Pensé que por ser trabajadora para un ente internacional no me amparaba la ley guatemalteca de trabajo.
8. ¿Sabe a dónde acudir al momento de ser despedido?
R/ No

**UNIVERSIDAD
MESOAMERICANA**

Conclusiones Generales

Tuve la oportunidad de entrevistar a varios empleados administrativos y personal de servicio de las Embajadas y Misiones Diplomáticas acreditadas en Guatemala, la mayoría de ellos no poseían un contrato físico de contrato, la mayoría de ellos me comentaron que les dieron a firmar un documento que era “enviado” al país acreditante, también me comentaron que en lugar de cumplir con las prestaciones de ley les pagaban la mitad de un seguro que les cubría cualquier emergencia médica y en caso la relación laboral terminara ellos debían de seguir con el pago del mismo. Así mismo me encontré con trabajadores administrativos y personal de servicio que al momento de ser contratados por dichas entidades si se les dio a firmar un contrato individual de trabajo y si tenían todas sus prestaciones de ley. Llamó mucho mi atención que algunos de estos trabajadores no supieran el estatus que tienen dentro de la entidad donde trabajan, me parece que tenían cierta confusión de que por ser trabajadores de Embajadas o Misiones ellos eran trabajadores diplomáticos y como ya hemos dejado claro a lo largo de mi trabajo de investigación hay diferentes clases de trabajadores dentro de estas entidades y es por eso que a la hora de ser despedidos de sus labores no sabían a donde acudir a exigir el pago de sus prestaciones por la misma confusión que manejan y que lamentablemente sus empleadores nunca les explicaron y es por eso que la mayoría de estos se quedan sin obtener el pago final por todos los años que les brindaron sus servicios a la Embajada o Misión Diplomática.



UNIVERSIDAD
MESOAMERICANA

14. Conclusiones

1. El Derecho Internacional de Trabajo es el conjunto de normas y principios propios del Derecho de Trabajo, emanados de la fuente internacional, es parte del Derecho Internacional Público, en cuanto implica la vigencia de un sistema jurídico aceptado por toda la comunidad internacional y parte del Derecho Internacional Privado, ya que sus normas están orientadas a resolver problemas que se presenten con respecto a la aplicación de normas laborales.
2. El Derecho Diplomático y Consular es una rama del Derecho Internacional Público y regula los estatus diplomáticos, así como las relaciones que se crean entre los Estados, así mismo regula a los órganos y agentes encargados de las relaciones exteriores de manera permanente o temporal, regula las negociaciones que estas representaciones han llevado a cabo.
3. La Misión Diplomática es cualquier tipo de representación oficial de un Estado fuera de sus fronteras, sea de carácter permanente o temporal, existen dos tipos de Misiones, primero tenemos a la Misión Diplomática que es la que representa permanentemente de un Estado frente a otro y la segunda es la Misión Especial, la cual es de carácter temporal ya que es enviada por un Estado para negociar sobre materias concretas y determinadas o asistir a un acto solemne. Una Misión Diplomática está compuesta por el Jefe de la Misión quien es la persona quien designa el Estado acreditante para actuar como tal, tenemos a los miembros de la Misión, está integrada por el jefe de la Misión y los miembros del personal de la misión, también encontramos a los Miembros del personal diplomático, quienes son parte de la misión pero poseen la calidad de diplomáticos, tenemos a los Agentes Diplomáticos quien es el jefe de la misión en Estado Acreditante, también a los miembros del personal administrativo y técnico, quienes prestan sus servicios administrativos o técnicos al personal de la Misión y los Miembros del Personal de Servicio, quienes se ocupan del servicio doméstico de la Misión.
4. La Misiones diplomáticas acreditadas en Guatemala están amparadas en lo que para el efecto establecen los Convenios de Viena sobre Relaciones Diplomáticas de 1961, en la cual se prevé que los miembros del cuerpo diplomático tienen privilegios e inmunidades y que se les aplica para lo que es la jurisdicción laboral las leyes del país acreditado, y no los del país acredita. Sin embargo, existen trabajadores que no son parte de dicho cuerpo diplomático, sino que desempeñan funciones administrativas y a cuya relación laboral deben aplicarse las normas de trabajo de Guatemala, actualmente Guatemala tiene relaciones diplomáticas con 156 países, cuenta con 40 Embajadas residentes en el exterior, 68 Concurrencias desde 22 países de embajadas residentes en el exterior, 50 países con los que mantiene una relación diplomática y 4 Misiones ante organismos Internacionales.

5. Existen tres leyes que regulan la materia, tanto a nivel nacional como internacional, la primera es La Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas es la que regula las relaciones diplomáticas entre los países y la inmunidad del personal diplomático, es una ley que creada en Viena en 1961 y puesta en Vigor en 1964, la cual se complementa con la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares, ambas son leyes en las que se establecen las inmunidades y privilegios de los trabajadores de la Misión Diplomática, dejando en claro que solamente les corresponden a los trabajadores que tienen el carácter de diplomáticos y La Ley del Ceremonial Diplomático es una ley que fue creada por el Congreso de la República después de la ratificación de la Convención de Viena sobre relaciones Diplomáticas, para la modificación, ampliación y adaptación de las necesidades actuales y a las modalidades de dicha Convención, en esta ley se establece que a la hora de contratar personal administrativo y de servicio doméstico constituido por guatemaltecos y extranjeros residentes, estos serán protegidos por las leyes guatemaltecas de trabajo y previsión social. Y que los juzgadores de trabajo desconocen la organización de una Embajada o Misión ya que asumen que todos los trabajadores de estas poseen la calidad de diplomáticos, también desconocen la Ley del Ceremonial Diplomático, ley que hace la distinción entre los diplomáticos y los trabajadores administrativos y la vía por la que tienen que ventilarse los asuntos de los trabajadores administrativos y personal de servicio que son despedidos de una Embajada o Misión.



**UNIVERSIDAD
MESOAMERICANA**

15. Recomendaciones.

1. Que sea de carácter obligatorio que una Misión o Embajada lleve a cabo la contratación de personal administrativo y de servicio bajo lo estipulado en el marco legal laboral guatemalteco.
2. Que el Ministerio de Trabajo junto con el Ministerio de Relaciones Exteriores creen una circular en la que se haga referencia a los estatus que se manejan en una Embajada o Misión y se deje claro que los trabajadores administrativos y de servicio están protegidos por la legislación de trabajo guatemalteca, por ende, tienen derecho a que se les resuelva su situación en los Tribunales de Trabajo.
3. Que se haga del conocimiento de los juzgadores de trabajo que ellos si poseen competencia para conocer acerca de los casos de los trabajadores administrativos de las Embajadas o Misiones, ya que estos son protegidos por el Código de Trabajo.
4. Que se haga de conocimiento general la Ley del Ceremonial Diplomático, en la cual se encuentra el procedimiento a seguir para la contratación de personal administrativo y de servicio de una Embajada o Misión y el procedimiento a seguir en caso estos fuesen despedidos de sus puestos de trabajo.





16. Referencias Bibliográficas:

1. Ochaita Larios, Carlos. Derecho Diplomático y Consular. Editorial Maya Wuj, Segunda Edición, Guatemala 2007.
2. Echandía, Davis. Teoría General del Proceso. Editorial Universidad, Tercera Edición, Buenos Aires 2004.
3. Hernández Chicas, Antonio Raúl. Introducción al Derecho Procesal de Trabajo, Novena Edición, Guatemala.
4. Balmaceda Montt, Miguel, Derecho Internacional, Segunda Edición, Editorial Jurídica de Chile, Chile.
5. Ossorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta, Segunda Edición, Colombia 2000.
6. Fernández Molina, Lui. Derecho Laboral Guatemalteco. IUS Ediciones, Cuarta Edición, Guatemala 2011.
7. Revista Chilena de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, Volumen 2, Chile 2011.
8. De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Editorial Porrúa, Segunda Edición, México 1981.
9. De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. Editorial Porrúa, Segunda Edición, México 1981.
10. Balmaceda Montt, Miguel, Derecho Internacional, Segunda Edición. Editorial Jurídica de Chile.

Normativa Nacional:

1. Constitución Política de la República de Guatemala, 1985.
2. Ley del Organismo Judicial, 1965.
3. Decreto 144, Código de Trabajo, 1961.
4. Ley del Ceremonial Diplomático, 1983.

Normativa Internacional:

1. Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas, 1961.
2. Convención de Viena Sobre Relaciones Consulares, 1967.
3. Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948.

E-grafía:

1. www.rae.es
2. www.ilo.org
3. <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
4. <https://www.oas.org/legal/spanish/documentos/convencionviena.htm>
5. <https://www.minex.gob.mx>
6. <https://sre.gob.mx/images/stories/docnormateca/dgp/circulares/pro07130.pdf>





17. ANEXO

Circular emitida por la Secretaría de Relaciones Exteriores de México 2006.

PRO 07130

La Secretaría de Relaciones Exteriores –Dirección General de Protocolo– saluda atentamente a las misiones diplomáticas acreditadas en México, y tiene el honor de hacer referencia al procedimiento que las autoridades mexicanas seguirán cuando trabajadores de contratación local inicien reclamos laborales en contra de Estados extranjeros, misiones diplomáticas o consulares, o agentes diplomáticos o consulares extranjeros, acreditados en México.

ANTECEDENTES

1. Con la expedición de las circulares PRO08052, PRO01265 y PRO14976, fechadas 30 de noviembre de 1995, 6 de febrero de 1998 y 7 de diciembre de 1999, respectivamente, México se unió a la práctica internacional de no reconocer la inmunidad de jurisdicción a Estados extranjeros, misiones diplomáticas y consulares y sus agentes, tratándose de litigios de carácter laboral entablados por empleados de contratación local.

2. En congruencia con la práctica a que se refiere el punto 1, el Gobierno de México ha comparecido en diversas ocasiones ante tribunales extranjeros con relación a demandas laborales individuales iniciadas por empleados locales de las representaciones diplomáticas y consulares mexicanas. Es de señalarse que el Gobierno de México ha acudido ante instancias laborales judiciales extranjeras únicamente cuando no ha sido posible llegar a arreglos extrajudiciales con los empleados locales de sus embajadas y consulados en el exterior.

3. Al reconocer y adoptar la práctica internacional de no reconocer la inmunidad de jurisdicción de Estados extranjeros, misiones diplomáticas y consulares y de sus agentes tratándose de litigios laborales entablados por empleados locales, la Cancillería ha tenido especial cuidado en velar que todos los asuntos oficiales de las Misiones sean tratados por la vía diplomática, de acuerdo al párrafo 2 del artículo 41 de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas. Igualmente, la Cancillería ha sido cuidadosa de salvaguardar la inviolabilidad de los locales diplomáticos y consulares de conformidad con lo dispuesto por los artículos 22, párrafo 1 y 31, párrafo 1, de las Convenciones de Viena sobre Relaciones Diplomáticas y Consulares, respectivamente.

4. Los artículos 41, párrafo 1 y 55, párrafo 1, de las Convenciones de Viena sobre Relaciones Diplomáticas y Consulares, respectivamente, establecen que las personas que gozan de los privilegios e inmunidades otorgados conforme a estas Convenciones deberán respetar las leyes y reglamentos del Estado receptor. Tal obligación ha sido interpretada de manera extensiva al Estado que envía a los agentes diplomáticos y consulares, particularmente en materia laboral.


A las HH. Misiones Diplomáticas
C i u d a d.

5.- Es de señalarse que desde la expedición de la nota circular PRO14976 un número importante de litigios laborales en contra de embajadas y consulados han concluido en arreglos extrajudiciales. La Secretaría considera que, como quedó demostrado en estos litigios, los acuerdos extrajudiciales constituyen la mejor forma de resolver, mediante el diálogo y la conciliación, las controversias laborales entre representaciones extranjeras y empleados de contratación local, pues no implica el sometimiento voluntario o involuntario a la jurisdicción de los tribunales mexicanos, por lo que exhorta a las partes que lleguen a enfrentar este tipo de litigios a buscar este tipo de acuerdos con los demandantes y posteriormente, presentarlos para ratificación ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, misma que los aprobará siempre que no contengan renunciaciones de derechos laborales por parte de los trabajadores.

6.- En este orden de ideas, la Secretaría informa que, en coordinación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se ha establecido el siguiente

PROCEDIMIENTO:

PRIMERO.- Conforme a derecho mexicano, es competente para conocer de demandas laborales en contra de algún Estado extranjero, o alguna misión o agente diplomático o consular, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

SEGUNDO.- Cuando una misión diplomática o consular acreditada en la República Mexicana reciba una notificación de demanda laboral radicada ante una Junta Local de Conciliación y Arbitraje, deberá enviarla, en un plazo no mayor a diez días naturales a la Consultoría Jurídica de la Secretaría, por medio de nota diplomática. La Consultoría regresará a la Junta Local que hubiera emplazado a la Representación extranjera el original de la notificación, con la indicación de que es competente para conocer del asunto la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

TERCERO.- La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, al dar entrada a una demanda laboral contra algún Estado extranjero, misión diplomática o consular, o agente diplomático o consular, transmitirá a la Consultoría Jurídica de la Secretaría los documentos que a continuación se enlistan, para que ésta notifique por medio de nota diplomática a la parte demandada.

- iii. Original de la demanda laboral.
- iv. Copia certificada del acuerdo de admisión de la demanda con el que se cita a las partes a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas (audiencia inicial).

CUARTO.- La Consultoría Jurídica remitirá, con fines de notificación, al Estado por conducto de Embajada en la Ciudad de México, a la misión diplomática o consular, o al agente diplomático o consular, los documentos a los que se refiere el punto TERCERO, informando al destinatario la fecha en la que se celebrará la audiencia inicial. Dicha audiencia no podrá celebrarse sino hasta después de transcurridos 60 días naturales contados a partir de la notificación.



QUINTO.- El Estado, la misión diplomática o consular, o agente diplomático o consular demandado deberá contestar la demanda directamente a la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje que conozca del asunto y no por conducto de la Secretaría. La contestación de la demanda deberá hacerse como lo señala el Artículo 878 fracciones III y IV de la Ley Federal del Trabajo, en el día y hora que se encuentre señalada la audiencia de ley, y ante la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje que conozca del asunto.

SEXTO.- Si el Estado, la misión diplomática o consular, o agente diplomático o consular demandado no concurre al juicio laboral al que ha sido emplazado conforme a los puntos anteriores, con fundamento en la legislación laboral, se le tendrá por inconforme con todo arreglo; por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas. En su momento, se dictará el laudo que proceda conforme a derecho.

SEPTIMO.- El laudo que en su caso se dicte, será remitido a la Consultoría Jurídica de la Secretaría para que a su vez lo transmita por la vía diplomática a la parte demanda. Igualmente, deberán transmitirse por la vía diplomática los requerimientos de ejecución del laudo y sus actualizaciones, así como los requerimientos de ejecución de los convenios extrajudiciales a los que las partes hayan llegado, cuando la Representación se hubiere negado a acatarlos.

OCTAVO.- En el supuesto de que la parte demandada propicie la conciliación del asunto, tal como se sugiere en el punto 5, deberá celebrarse ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje un convenio que de solución al conflicto conforme a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

NOVENO.- La Secretaría no tiene facultades para asumir la representación de los trabajadores o de los Estados extranjeros, las misiones diplomáticas o consulares, o agentes diplomáticos o consulares demandados.

DECIMO.- La Secretaría exhorta a los Estados, misiones diplomáticas o consulares, y agentes diplomáticos o consulares demandados, a respetar la legislación laboral mexicana de conformidad con lo dispuesto por los artículos 41.1 y 55.1 de las Convenciones de Viena sobre Relaciones Diplomáticas y Consulares, respectivamente.

DECIMO PRIMERO.- A partir de esta fecha, queda sin efectos la circular PRO14976, fechada 7 de diciembre de 1999.

La Secretaría de Relaciones Exteriores hace propicia la oportunidad para reiterar a las misiones diplomáticas y consulares, las seguridades de su más alta y distinguida consideración.

Tlatelolco, D. F. a 19 de junio de 2006.



Sentencia de la Corte de Constitucionalidad de despido.

“” Expediente 1504/2005

CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD: Guatemala, veintinueve de noviembre de dos mil cinco.

En apelación y con sus antecedentes, se examina la sentencia del seis de septiembre de dos mil cuatro, dictada por la Corte Suprema de Justicia, constituida en Tribunal de Amparo, en la acción constitucional homónima promovida por Alfredo Vásquez Rivera, contra el Ministro de Relaciones Exteriores. El postulante actuó con el patrocinio del abogado Leonel Castro Aceituno.

ANTECEDENTES

I. EL AMPARO . A) Interposición y autoridad : presentado en la Secretaria de la Corte Suprema de Justicia, el diez de febrero del dos mil cuatro. B) Acto reclamado : Acuerdo Ministerial de Remoción numero 44 de fecha veintitrés de enero de dos mil cuatro, emitido por el Ministerio de Relaciones Exteriores, por medio del cual se remueve al postulante del cargo de Cónsul General de Guatemala en Deber, Colorado, Estados Unidos de América. C) Violación que denuncia : al derecho de defensa y al principio jurídico del debido proceso y los derechos inherentes a la persona humana. D) Hechos que motivan el amparo > lo expuesto por la entidad accionantes se resume: D.1) Producción del acto reclamado: a) por medio del Acuerdo del Ministerio de Relaciones Exteriores del tres de diciembre de mil novecientos noventa y nueve, el postulante ingreso a la carrera diplomática, apareciendo inscrito en el escalafón correspondiente a la categoría de Segundo Secretario; b) Posteriormente y después de los estudios y experiencia requerida en la Ley Orgánica del Servicio Diplomático de Guatemala, fue ascendido a la categoría de Consejero. c) por ultimo, gozando de vacaciones y sin una causa justa y legal, por medio del Acuerdo Ministerial de Democión numero 44 del veintitrés de enero de dos mil cuatro, emitido por el Ministerio de Relaciones Exteriores, que

constituye el acto reclamado, fue removido del cargo de Cónsul General de Guatemala en la ciudad de Denver, Estado de Colorado, Estados Unidos de América, por motivo de reorganización, complementado con nota del mismo Ministerio del veintisiete de enero del mencionado año, sin concederle audiencia previa. D.2) Agravios que reprocha al acto reclamado: Estima violados sus derechos pues la autoridad impugnada al emitir el Acuerdo impugnado, vulnero su derecho de defensa y el principio jurídico del debido proceso. D.3) Pretensión : Solicito que se le otorgara el amparo solicitado y por ende, se dejara sin efecto el Acuerdo Ministerial impugnado. E) Uso de recursos> ninguno. F) Casos de procedencia> invoco los incisos a), b) y d) del artículo 10 de la Ley de Amparo, exhibición Personal y de Constitucionalidad. G) Leyes violadas> cito los artículos 2, 12, 40 y 44 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala; y 105 de la Ley Orgánica del Servicio Diplomático de Guatemala.

II. TRAMITE DEL AMPARO. A) Amparo provisional.: Se otorgo. B) Tercera interesada : Procuraduría General de la Nación. C) Informe Circunstanciado : la autoridad impugnada, manifestó lo siguiente: a) el accionante ingreso al Ministerio de Relaciones Exteriores como personal permanente y se ha desempeñado en varios cargos, tanto en la planta central como en las misiones guatemaltecas en el exterior: b) mediante Acuerdo Ministerial de Remoción numero cuarenta y cuatro fue acordada la remoción del postulante, por necesidades de reorganización del personal del mencionado ministerio; y c) de acuerdo con los archivos de la Dirección de Recursos Humanos el solicitante se encuentra inscrito en el Escalafón Diplomático como Funcionario Diplomático de Carrera. D) Pruebas : los antecedentes. E) Sentencia de primer grado: El tribunal considero : "... Con base en lo anterior y lo examinado en los antecedentes del caso, este Tribunal determina que efectivamente, el Ministro de Relaciones Exteriores violo el derecho de defensa del postulante, porque de conformidad con lo regulado en la Ley de la materia, en el artículo 81 establece que "los funcionarios diplomáticos de Carrera de las categorías de tercer secretario,

ministro/consejero inclusive, podrán ser separados de sus cargos por el Jefe del Ejecutivo únicamente por las causas expresamente previstas por esta ley". Según consta en autos, el postulante el tres de diciembre de mil novecientos noventa y nueve ingreso a la Carrera Diplomática y fue inscrito en el escalafón correspondiente con la categoría de Segundo Secretario, y que el trece de enero de dos mil cuatro, fue ascendido dentro del dicho escalafón, en la categoría de Consejero. En tal virtud, tiene el derecho a que se le renueva del cargo, única y exclusivamente, cuando exista una causa debidamente determinada a través de un procedimiento administrativo previo. Al no haberse realizadote esta forma, es notoria la amenaza de violación al derecho del postulante, ya que se le esta obligando a entregar el cargo que ocupa mediante una resolución que no fue emitida con los requisitos establecidos en la ley respectiva. En tal virtud, el amparo deviene procedente. En cuanto a la falta de definitividad alegada por la autoridad impugnada, como ya se indico, el amparo va a prevenir que se consume la amenaza de violación al derecho del postulante, por lo que este Tribunal no lo toma en cuenta. Estimándose que la autoridad impugnada obro con buena fe, esta Cámara con base en lo establecido en el artículo 45 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, procede a eximirle del pago de las costas causadas...". Y resolvió : "...1) OTORGA el amparo solicitado por ALFREDO VASQUEZ RIVERA. En consecuencia : a) Deja en suspenso, en cuanto al reclamante, el Acuerdo Ministerial numero cuarenta y cuatro del veintitrés de enero de dos mil cuatro, emitido por el Ministerio de Relaciones Exteriores; b) Restituye al postulante del amparo en la situación jurídica anterior al acto reclamado; c) Exonera a la autoridad impugnada del pago de las costas causadas por la razón considerada; y d) Ordena a la autoridad impugnada que en un plazo de cinco días contados a partir del día en que se reciban los antecedentes con certificación de este fallo y del que en su caso, se produzca en segunda instancia, proceda a dar cumplimiento a lo aquí quinientos quetzales, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que incurran..."

ministro/consejero inclusive, podrán ser separados de sus cargos por el Jefe del Ejecutivo únicamente por las causas expresamente previstas por esta ley". Según consta en autos, el postulante el tres de diciembre de mil novecientos noventa y nueve ingreso a la Carrera Diplomática y fue inscrito en el escalafón correspondiente con la categoría de Segundo Secretario, y que el trece de enero de dos mil cuatro, fue ascendido dentro del dicho escalafón, en la categoría de Consejero. En tal virtud, tiene el derecho a que se le remueva del cargo, única y exclusivamente, cuando exista una causa debidamente determinada a través de un procedimiento administrativo previo. Al no haberse realizado esta forma, es notoria la amenaza de violación al derecho del postulante, ya que se le esta obligando a entregar el cargo que ocupa mediante una resolución que no fue emitida con los requisitos establecidos en la ley respectiva. En tal virtud, el amparo deviene procedente. En cuanto a la falta de definitividad alegada por la autoridad impugnada, como ya se indico, el amparo va a prevenir que se consume la amenaza de violación al derecho del postulante, por lo que este Tribunal no lo toma en cuenta. Estimándose que la autoridad impugnada obro con buena fe, esta Cámara con base en lo establecido en el artículo 45 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, procede a eximirle del pago de las costas causadas...". Y resolvió : "...I) OTORGA el amparo solicitado por ALFREDO VASQUEZ RIVERA. En consecuencia : a) Deja en suspenso, en cuanto al reclamante, el Acuerdo Ministerial numero cuarenta y cuatro del veintitrés de enero de dos mil cuatro, emitido por el Ministerio de Relaciones Exteriores; b) Restituye al postulante del amparo en la situación jurídica anterior al acto reclamado; c) Exonera a la autoridad impugnada del pago de las costas causadas por la razón considerada; y d) Ordena a la autoridad impugnada que en un plazo de cinco días contados a partir del día en que se reciban los antecedentes con certificación de este fallo y del que en su caso, se produzca en segunda instancia, proceda a dar cumplimiento a lo aquí quinientos quetzales, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que incurran..."

III.APELACION. La autoridad impugnada apeló.

IV.ALEGATOS EN EL DIA DE LA VISTA. A) El postulante reitero los argumentos expuestos en el escrito de interposición de amparo y manifestó que esta de acuerdo con la sentencia dictada por el tribunal de amparo de primer grado. Solicito que se confirmara la sentencia apelada y que se otorgara en definitiva el amparo solicitado. B) Procuraduría General de la Nación, tercera interesada, expuso que esa institución no esta de acuerdo con la sentencia de primer grado al haber otorgado el amparo, por lo que se debe revisar detenidamente la misma y al momento de pronunciarse esta Corte, declarar sin lugar el amparo interpuesto. C) La autoridad impugnada reitero los argumentos expuestos en la evacuación de la segunda audiencia conferida. Solicito que se declarara con lugar el recurso de apelación interpuesto, se revocara la sentencia apelada y sin lugar por falta de definitividad el amparo solicitado. D) El Ministerio Publico reitero los argumentos expuestos en la evacuación de la segunda audiencia conferida. Solicito que el recurso de apelación interpuesto fuera declarado sin lugar y en consecuencia, se confirmara la sentencia apelada y se otorgara el amparo en definitiva.

CONSIDERANDO

I

El amparo protege a las personas contra las amenazas de violaciones a los derechos que la Constitución y las leyes garantizan, no existiendo ámbito que no sea susceptible del mismo. Procede otorgar la protección que dicho medio de defensa constitucional conlleva cuando la autoridad contra quien se recurre ha procedido en contravención a los procedimientos que le impone la ley para la ejecución de determinadas decisiones.

II

Para la resolución del presente asunto, surgen como puntos torales a dilucidar los siguientes: a) La determinación de la norma que regia la situación laboral del ahora solicitante: para ello se analizara lo preceptuado tanto en la Ley del Servicio Civil como en la Ley Orgánica del Servicio Diplomático de Guatemala. Así, se determinara si la autoridad impugnada al decidir la remoción del

Clasificación de empleados de una Misión Diplomática o Embajada.

Puesto	Atribuciones	Tipo de trabajador
Jefe de Misión	Es la persona encargada por el Estado acreditante para llevar la dirección de la Misión.	Diplomático
Personal de la Misión	Son las personas enviadas por el país acreditante para realizar un determinado trabajo.	Diplomáticos
Personal administrativo	Son guatemaltecos que son contratados para el desarrollo del trabajo de la Misión.	No diplomático
Personal de servicio	Son los encargados de llevar a cargo el servicio doméstico de la Misión.	No diplomático
Criado Particular	Es la persona de servicio de un empleado diplomático,	No diplomático

UNIVERSIDAD
MESOAMERICANA

Términos Diplomáticos.

1. **ACREDITACIÓN MÚLTIPLE:** Situación en que se encuentra un Jefe de Misión acreditado a un mismo tiempo ante varios Estados.
2. **AGREGADO:** Miembro del personal diplomático de una Embajada que tiene asignada una función específica (comercial, cultural, laboral, militar...). Suele ser funcionario de algún Ministerio distinto del de Asuntos Exteriores y de Cooperación.
3. **AGREGADO HONORARIO:** En algunos países recibe este nombre el Agregado que, de modo excepcional, ha sido acreditado como personal diplomático.
4. **CANCILLER:** En una Embajada o Consulado es el jefe del personal administrativo. No tiene carácter diplomático.
5. **CANCILLERÍA:** Local donde se encuentran las oficinas de la Misión Diplomática o del Consulado, por oposición a la Residencia del Embajador o Cónsul y a otras oficinas especializadas que puedan formar parte de la Misión (Oficina Comercial, Sección Consular, etc..)
5. **CARRERA DIPLOMÁTICA:** Conjunto de funcionarios que tiene encomendado el modo regular la representación del Estado y la protección de los nacionales en el exterior, ejecutando la política internacional determinada por las instancias a las que constitucionalmente corresponda.
6. **CARTAS CREDENCIALES:** Documento que el Jefe del Estado acreditante dirige al Jefe del Estado receptor comunicándole el nombramiento de determinada persona como Embajador ante él. Previamente se habrá obtenido el pláacet.
7. **CIRCUNSCRIPCIÓN CONSULAR:** Territorio atribuido a una Oficina Consular. En la práctica española se distingue entre Demarcación Consular (circunscripción de un Consulado de Carrera) y Distrito Consular (circunscripción de un Consulado Honorario).
8. **CONSEJERO DE EMBAJADA:** Puesto dentro de una Embajada por debajo del Ministro Consejero -si lo hay- y por encima del Primer Secretario.
9. **CÓNSUL:** Denominación genérica del titular de una Oficina Consular. Incluye al Cónsul propiamente dicho, al Cónsul General, al Cónsul Adjunto y al Agente Consular.
10. **CÓNSUL ADJUNTO:** funcionario de la Carrera Diplomática que, con carácter consular, auxilia a un Cónsul General de quien recibe delegación de funciones y al que sustituye durante sus ausencias.
11. **CÓNSUL DE CARRERA:** El que por estar al frente de un Consulado de Carrera tiene competencia para ejercer en su plenitud todas las funciones consulares que permite el Derecho internacional. En el Servicio Exterior español todos los Cónsules de Carrera son funcionarios de la Carrera Diplomática.

12.CÓNSUL GENERAL: Es el titular de un Consulado General. En el sistema vigente, tiene categoría personal mínima de Consejero de Embajada.

13.CÓNSUL HONORARIO: No suele ser nacional del país por cuenta del que actúa, sino que tiene nacionalidad del país de residencia o, incluso, de un tercer Estado y puede ser a un mismo tiempo Cónsul Honorario de dos o más países. Por oposición al Cónsul de Carrera, sólo es competente para ejercer un número limitado y secundario de las funciones consulares permitidas por el Derecho internacional.

14.CONsulADO: Representación Permanente que mantiene un Estado en otro con el fin primordial de proteger y auxiliar a sus nacionales y fomentar las relaciones comerciales. El término designa a un mismo tiempo el órgano y su sede. Hay Consulados de Carrera y Consulados Honorarios, según que ejerzan todas las funciones consulares que permite el derecho internacional o se limiten al ejercicio de funciones secundarias.

15.CONsulADO GENERAL: Es la Oficina Consular de primera categoría, con independencia de la extensión de su circunscripción.

16.CUERPO CONSULAR: Conjunto de Cónsules de todo orden que ejercen sus funciones en una misma población. El más antiguo de ellos ejerce como Decano.

17.CUERPO DIPLOMÁTICO: Conjunto de personas acreditadas con este carácter ante un determinado Estado. Incluye a todo el personal diplomático extranjero en una capital. El más antiguo de entre los Embajadores ejerce como Decano. En los países de tradición católica, el Decano es generalmente el Nuncio Apostólico.

18.DELEGACIÓN PERMANENTE: Expresión con la que se designa comúnmente la Misión Diplomática que un Estado acredita de modo permanente en una Organización internacional de la que es miembro. A su frente se encuentra un Embajador Representante Permanente o Delegado Permanente.

19.DEMARCACIÓN CONSULAR:

V. Circunscripción Consular

Distrito Consular

V. Circunscripción Consular

20.EMBAJADA: Misión Diplomática de la máxima categoría al frente de la que se halla un Embajador. El término se aplica también a los locales de la Misión, tanto a las oficinas (Cancillería) como a la vivienda del Embajador (Residencia).

21.EMBAJADOR: funcionario de la Carrera Diplomática que ha alcanzado la máxima categoría dentro del escalafón y que puede hallarse, o no, al frente de una Embajada.

Jefe de Misión que se halla al frente de una Embajada. Normalmente es un funcionario de la Carrera Diplomática -Embajador de Carrera- cuya categoría personal puede no ser la de

Embajador sino otra inferior. Si no pertenece a la Carrera Diplomática se le denomina Embajador Político.

22.ENCARGADO DE NEGOCIOS: funcionario diplomático que ocupa temporalmente la Jefatura de una Misión Diplomática por hallarse vacante dicho puesto, por ausencia del titular, etc. Normalmente, el puesto es desempeñado por el funcionario diplomático de categoría inmediatamente inferior al Jefe de Misión.

23.JEFE DE MISIÓN: Término genérico que abarca los varios supuestos de titulares de la máxima autoridad en una Misión Diplomática. En la mayoría de los casos, Misiones sinónimo de Embajada, y Jefe de Misión, de Embajador.

24.LLAMADA A CONSULTA: Orden que se envía a un Jefe de Misión por el Ministro de Relaciones Exteriores del Estado acreditante para que se persone urgentemente con objeto de informar sobre un determinado asunto y recibir instrucciones particulares.

25.MINISTRO-CONSEJERO: funcionario diplomático que ocupa en una Embajada el puesto inmediatamente siguiente al Jefe de Misión y asume las funciones de Encargado de Negocios cuando es necesario. Este puesto sólo suele existir en las Embajadas más importantes por el volumen de personal diplomático.

26.MISIÓN DIPLOMÁTICA: Término genérico que abarca todos los tipos de representación permanente de un Estado ante otro, o ante una Organización internacional, o de éstas ante un Estado.

27.NOTA VERBAL: Comunicación oficial escrita, redactada en tercera persona, que dirige una Misión Diplomática al Ministerio de Exteriores del Estado receptor. Se llama verbal porque antiguamente recogía los términos de una conversación y solía ser entregada a su finalización. Actualmente, es la Nota diplomática por excelencia.

28.OFICINA CONSULAR: Término genérico que abarca las distintas clases de Consulados, tanto de Carrera como Honorarios.

29.PERSONA NON GRATA: Es la declaración que en cualquier momento el Estado receptor puede hacer sobre el Jefe de Misión o cualquier otro miembro del personal diplomático, que se comunica sin necesidad de expresar los motivos, e implica que esa persona debe ser retirada o cesar en sus funciones.

30.PLÁCET: Manifestación que hace el Estado receptor, solicitado para ello por el Estado acreditante, de que no tiene nada que oponer a la persona que éste se propone nombrar como Jefe de Misión ante aquél.

31.REPRESENTACIÓN: En la práctica española, es el término más genérico para designar todo tipo de órganos de la Administración del Estado en el exterior. Periódicamente, el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación edita una Guía de las Representaciones de España en el extranjero en la que figuran todas ellas ordenadas por países y organizaciones, con los nombres de sus titulares, direcciones, teléfonos, etcétera.

32. REPRESENTACIÓN PERMANENTE: V. Delegación Permanente

33. RESIDENCIA: Se designa con este término el domicilio oficial del Jefe de Misión.

34. SECCIÓN CONSULAR: Personal de una Misión Diplomática que desempeña funciones consulares, al no existir una Oficina Consular en la misma capital.

35. SECRETARIO DE EMBAJADA: Puesto dentro de una Embajada por debajo del consejero -si lo hay- y por encima de los Agregados.



Cronograma de actividades

Actividades	2018	2019	2020	2021				
Planificación de Investigación	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo
Establecimiento y valoración de la idea								
Rastreo fundamento teórico								
Elaboración protocolo investigación								
Validación protocolo investigación								
Diseño de instrumentos								
Cartas de autorización								
Trabajo de campo								
Entrega de cartas de autorización								
Elaboración del trabajo								
Entrega final								